

**DINAMIKA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DARI
DESENTRALISASI KE DEKONSENTRASI
(POKOK BAHASAN DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 23
TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAHAN DAERAH)**

Oleh: Syachradjat, SH, MSI

I. PENGANTAR :

Kado akhir tahun nampaknya menjadi milik pengawasan ketenagakerjaan. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang berlaku mulai tanggal 2 oktober 2014 telah merubah eksistensi pengawasan ketenagakerjaan yang semula eksis di kabupaten dan kota sekarang beralih ke Propinsi . Hanya pengawasan ketenagakerjaan pada instansi ketenagakerjaan di daerah yang ditarik ke propinsi sedangkan lembaga lainnya seperti Pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, Penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial sebagian programnya masih eksis di kota dan di kabupaten . Pemerintah pusat melimpahkan wewenang pemerintahan kepada gubernur dalam menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan. Dengan demikian pengawsan ketenagakerjaan berada dalam sitem dekonsentrasi beralih dari sistem desentralisasi.

Undang-Undang ini merupakan bukti keseriusan pihak pemerintah dan wakil rakyat di DPR dalam mengakomodir

aspirasi yang berkembang dimasyarakat ketenagakerjaan baik dari serikat pekerja/ buruh, pengusaha dengan asosiasinya serta jajaran pengawasan lketenagakerjaan baik struktural maupun fungsional dan asosiasi kepala daerah kabupaten dan kota. Mereka menyoroti secara tajam eksistensi pengawasan ketenbagakerjaan dan peran serta tanggungjawabnya dalam pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan yang dinilainya tidak optimal.

Pengalihan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan ke pemerintah propinsi merupakan perubahan dari desentralisasi ke dekonsentrasi. Pemerintah propinsi khususnya instansi ketenagakerjaan di propinsi tentu harus bersiap-siap mendapat tambahan beban baik tugas dan tanggungjawab maupun anggarannya. Dalam undang-undang tersebut diatas dinyatakan pemerintah propinsi berperan sebagai penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan sedangkan Pemerintah pusat melakukan penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan. Pemberdayaan pengawas ketenagakerjaa

melalui dekonsentrasi ini merupakan langkah baru yang memberikan harapan bagi terwujudnya pengawasan ketenagakerjaan yang benar-benar mampu dan berkualitas dalam mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan sesuai ketentuan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku. Secara pribadi saya berpendapat akan lebih baik lagi apabila pengawasan ketenagakerjaan berada dalam satu lembaga atau badan tersendiri yang memiliki otoritas sentralistik serta kendali dalam pengaturan system, pengelolaan dan penyelenggaraan , pengawasan ketenagakerjaan. Sebagai lembaga pengawasan seharusnya tidak berada dibawah kendali serta pengaruh pihak lain. Tentu saya memiliki alasan sendiri dengan pendapat tsb dan ini akan menjadi bahasan tersendiri pada uraian tulisan ini.

Dengan lahirnya undang-undang ini daerah kabupaten dan kota tidak lagi memiliki kendali serta kewenangan mengatur pengawas ketenagakerjaan di daerahnya karena hal itu diatur oleh propinsi. Memang itulah salah satu masalah terberat di kabupaten dan kota yang dihadapi para pengawas ketenagakerjaan. Nuansa politis sangat kental dan menjadi tekanan bagi pengawas ketenagakerjaan di daerah. Akibatnya Independensi dan kompetensi pengawas ketenagakerjaan tersandera selama 14 tahun sejak dimulainya otonomi daerah bagi instansi ketenagakerjaan pada tahun 2000 dan

berakhir dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah .

Dalam dinamika masyarakat ketenagakerjaan, khususnya pekerja/buruh menjadikan pengawas ketenagakerjaan sebagai fokus perhatian bagi perbaikan nasib mereka dalam hubungan kerja di perusahaan. Sudah bukan rahasia lagi pekerja/buruh semakin kritis dalam menilai pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penilaian itu juga diarahkan kepada para pengawas ketenagakerjaan. Kesalahan ataupun penyimpangan dalam pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan terlebih lagi yang dirasakan merugikan buruh sering dialamatkan kepada para pengawas yang dinilainya tidak profesional karena dinilai tidak mampu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan tsb dan sering kali pengawas dinilai main mata melindungi pengusaha. Gejolak pekerja/buruh dengan demo/unjuk rasa yang terjadi di perusahaan maupun di jalanan pernah sampai ke titik klimaks tuntutan supaya institusi pengawas dibubarkan.

Kondisi diatas adalah sebagian kritik terhadap profesionalisme pengawasan ketenagakerjaan yang mungkin juga timbul secara subjektif. Namun kondisi itu hendaknya dinilai secara positif karena merupakan koreksi serta motivasi bagi perbaikan profesi. Pembahasan terhadap judul tulisan

“Dinamika Pengawasan Ketenagakerjaan Dari Desentralisasi Ke Dekonsentrasi (Pokok Bahasan dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah)” terdiri dari 2 hal pokok, yaitu Pertama: merupakan uraian tentang pengawasan ketenaga kerjaan yang menguraikan kaitan pengawasan dengan hak azasi manusia, tujuan dan dasar hukum pengawasan, tugas pokok dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, kelembagasan dan personil, mekanisme dan prosedur pengawasan dan lainnya yang berkaitan dengan kegiatan pengawasan. Kedua ; mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam sistem sentralisasi dan desentralisasi permasalahan yang dihadapi pengawasan ketenagakerjaan , dan persiapan pelaksanaan bagi keberhasilan dekonsentrasi. Dalam pembahasan, penulis menyebut Pengawas ketenagakerjaan dengan pengawas.

II. P E N G A W A S A N KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HAK AZASI MANUSIA (HAM)

Tenaga kerja dalam arti sempit sering diartikan sebagai pekerja atau buruh adalah bagian yang tidak terpisahkan dalam penataan hak azasi manusia. Konsep perlindungan pekerja/buruh adalah konsep azasi yang universal untuk memperlakukan pekerja/buruh sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya. Hal tersebut telah menjadi

komitmen internasional dan menjadi standar uniiversal dalam memperlakukan pekerja / buruh dalam hubungan kerja sebagai bagian dari konsep penataan Hak azasi manusia (HAM). Komitmen tersebut dinyatakan dalam “The Universal Declaration Of Human Right “ yang dikenal sebagai Pernyataan sedunia tentang hak-hak azasi manusia.

Negara kita menghargai dan menghormati deklarasi hak azasi manusia tsb dan secara konsekwen pasal-pasal deklarasi hak azasi manusia tersebut diadopsi baik dalam undang-undang dasar 1945 beserta amandemennya maupun dalam peraturan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dengan diratifikasinya 16 Konvensi ILO dan 8 dari konvensi tersebut merupakan konvensi yang mendasar bagi perlindungan terhadap i pekerja/buruh. Ratifikasi konvensi yang dilakukan Indonesia memberikan dampak positif yang besar terhadap pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan, sehingga pergaulan Indonesia di masyarakat Internasional menjadi lebih harmonis.

Pasal 22, 23 dan 24 *The Universal Declaration of Human Right* merupakan pasal-pasal yang menyangkut perlindungan dasar bagi pekerja yaitu perlunya jaminan sosial , pengupahan yang tidak diskrtiminatif dan layak bagi pekerja beserrta keluarganya, kebebasan berserikat, waktu kerja yang limitative dan jaminan mendapatkan upah selama menggunakan waktu istirahatnya. 1)

PELAKSANAAN PENGAWASAN HAK-HAK DASAR;

Hak-hak dasar tersebut diatas telah diadopsi dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan baik dalam bentuk ratifikasi konvensi maupun dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan tersendiri.

Terhadap pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan tersebut pemerintah melakukan pengawasan agar peraturan perundangan ketenagakerjaan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Pengawasan inilah yang dikenal sebagai pengawasan ketenagakerjaan/perburuhan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pemerintah yang dalam hal ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Dengan demikian terlaksananya suatu peraturan perundangan ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mampu bertanggungjawab baik professional maupun moral, terlebih lagi pengawasan ketenagakerjaan tidak terpisahkan dari pelaksanaan hak azasi pekerja/buruh.

Dalam konteks inilah kebijakan dan implementasi pengawasan ketenagakerjaan diatur oleh pemerintah berdasarkan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Pemerintah mengatur kelembagaan dan personalia dan mekanisme dan prosedur serta tata

cara pengawas ketenagakerjaan yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, Saat ini tugas dan tanggungjawab tersebut ditangani oleh instansi ketenagakerjaan yang terdapat di pusat maupun di propinsi dan di kabupaten/kota. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah ini, penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh kabupaten/kota namun dengan berlakunya undang-undang tersebut maka pengaturan penyelenggaraan pengawasan tersebut dilakukan oleh pemerintah propinsi. Selain kebijakan diatur juga imlementasi kebijakan yang menyangkut kelembagaan pengawasan, pegawai yang berwenang melakukan pengawasan, system dan prosedur pengawasan, evaluasi hasil pengawasan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan pengawaan tsb.

III. DASAR HUKUM, TUJUAN PENGAWASAN DAN PROFESIONALISME

Pengawasan ketenagakerjaan memiliki dasar hukum dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenangya yaitu :

1. Undang-Undang nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang - Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia

untuk Seluruh Indonesia.

Dalam undang-undang ini dinyatakan secara tegas bahwa pengawasan ketenagakerjaan /perburuhan memiliki 3 tujuan pokok yaitu pertama : mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan, kedua : mengumpulkan bahan-bahan perburuhan/ ketenagakerjaan bagi pembuatan peraturan perundangan ketenagakerjaan / perburuhan dan ketiga : Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan oleh peraturan perundangan.

Undang-Undang ini memberi kewenangan kepada pengawas ketenagakerjaan untuk masuk ketempat kerja atau yang diduga sebagai tempat kerja, meminta keterangan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja dan meminta bantuan polisi apabila ditolak masuk tempat kerja oleh pihak perusahaan. Secara teknis Pengawas ketenagakerjaan berwenang melakukan pemeriksaan antara lain terhadap buku upah pekerja dlsb. Perusahaan yang tetap menolak untuk diperiksa dapat dikenakan sanksi berdasarkan undang-undang tsb.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang mengatur profesionalisme pengawas yang kompeten dan independen serta keberadaannya di pusat, propinsi dan daerah kota serta kabupaten.

Undang-undang ini menempatkan pengawas ketenagakerjaan sebagai satu-satunya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan Ketenagakerjaan di perusahaan secara independen, bebas dari pengaruh campur tangan pihak lain dalam pelaksanaan tugasnya.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan tetap berlaku dengan tujuan dan tugas pokoknya dan tetap menjadi dasar dalam pelaksanaan pengawasan/pemeriksaan ketenagakerjaan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini terdapat perubahan yang signifikan terhadap substansi perlindungan kerja serta sanksi hukum bagi mereka yang melanggar peraturan perundangan ketenagakerjaan. Pelanggaran yang sebelumnya merupakan tindak pidana ringan berubah menjadi tindak pidana biasa /umum dalam kategori pelanggaran dan kejahatan. Nilai hukuman pun dibatasi yaitu dengan hukuman minimal dan hukuman maksimal. Sedangkan bentuk hukuman terdiri dari hukuman penjara, hukuman kurungan, denda dan hukuman administratif.

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang ratifikasi Konvensi ILO No 81 tahun 1947 mengenai pengawasan

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ini dimonitor terus menerus oleh pihak ILO dan laporan harus dilakukan secara rutin dan berkala

- Perubahan terjadi pada penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dari daerah kabupaten/kota beralih ke Propinsi. Daerah propinsi mendapat kewenangan dan tugas untuk penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan. Sedangkan pemerintah

Peraturan perundangan ketenagakerjaan lainnya seperti u\ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Perlindungan Norma Kerja, Hubungan Industrial dan Hubungan Kerja dlsb pada umumnya hanya mengatur mengenai subtansi teknis dan sanksi hukum apabila hal tsb tidak dilaksanakan.

Pada prinsipnya tujuan dilakukan pengawasan ketenagakerjaan adalah agar peraturan perundangan ketenagakerjaan dilaksanakan secara baik dan benar sehingga pekerja merasa terlindungi dan nyaman

dalam bekerja serta terciptanya situasi dan kondisi yang kondusif di perusahaan. Kondisi seperti ini sangat mendukung terciptanya ketenagakerjaan serta menjadi modal utama bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Dalam pengertian yang lebih luas, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mewujudkan keadilan sosial melalui pelaksanaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Prinsip dasar tujuan pengawasan ketenagakerjaan ini menyangkut hak azasi manusia karenanya tidak berubah walaupun terjadi perubahan sistem pemerintahan. Prinsip tujuan yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan sebagaimana diuraikan dalam dasar hukum diatas pada poin 1 hingga saat ini tetap menjadi acuan dan pedoman dalam pengawasan ketenagakerjaan.

PROFESIONALISME, KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berstatus pegawai negeri sipil yang berada pada instansi pemerintahan yang menangani ketenagakerjaan. Pengangkatan pengawas ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja setelah mereka lulus dari pelatihan pengawasan ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan

dan Latihan (PUSDIKLAT) bekerjasama dengan kementerian tenaga kerja

Pengawas ketenagakerjaan merupakan pejabat fungsional yang merupakan sebagai pelaksana teknis untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan berkedudukan di instansi pemerintah yaitu pada instansi yang menangani dan bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan di pusat, propinsi dan daerah kota dan kabupaten. Sebagai pejabat fungsional maka pengawas ketenagakerjaan tidak dapat menduduki jabatan rangkap baik dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional lainnya. Mereka diharapkan dapat berkonsentrasi penuh dalam tugas dan kewajibannya.

Ruang lingkup peraturan perundangan ketenagakerjaan yang menjadi obyek pengawasan/ pemeriksaan ketenagakerjaan meliputi peraturan perundangan sebelum kerja (*Pra Employment*), peraturan perundangan selama bekerja (*During employment*) dan peraturan perundangan sesudah berhenti bekerja (*Post Employment*).

Kondisi sebelum kerja diatur oleh peraturan perundangan ketenagakerjaan dalam hal penerimaan pekerja, pelatihan, pemagangan dll.

Kondisi selama bekerja diatur oleh peraturan perundangan antara perjanjian kerja, pengupahan, peraturan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, keselamatan dan

kesehatan kerja dll.

Kondisi setelah berhenti bekerja diatur oleh peraturan tentang penyakit akibat kerja dlsb.

TUGAS POKOK DAN FUNGSI :

Tugas pokok pengawas ketenagakerjaan yang diatur dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan sangat berkaitan langsung dengan tujuan dari pengawasan ketenagakerjaan tersebut. Tugas pokok Pengawas ketenagakerjaan adalah melakukan , pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan serta mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Sejalan dengan tujuan dan tugas pokok tersebut maka pengawas ketenagakerjaan berfungsi mengawasi pelaksanaan perundangan ketenagakerjaan yang bersifat preventif dan represif. Fungsi penegakan hukum diatur dalam seluruh peraturan perundangan ketenagakerjaan terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta KUHAP.

IV. P E N G A W A S A N K E T E N A G A K E R J A A N D A R I S E N T R A L I S A S I K E D E S E N T R A L I S A S I

Pada era sentralisasi, kebijakan pengawasan ketenagakerjaan baik mengenai

kelembagaan, personil, mekanisme/prosedur pemeriksaan, pengembangan karier dll yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan sepenuhnya oleh pusat. Struktur organisasi pengawasan ketenagakerjaan dari pusat sampai ke daerah kabupaten/kota diisi oleh pejabat yang sepenuhnya berlatar belakang pengawasan ketenagakerjaan. Penempatan dan mutasi pengawas ketenagakerjaan dan pejabatnya sepenuhnya dilakukan oleh pusat.

Profesionalisme pengawas berada dalam ,satu sistem yang seragam dari pusat sampai ke daerah. Selain itu kinerja pengawasan ketenagakerjaan dievaluasi secara rutin dan sistem reward and penalty dilakukan sebagai salah satu sistem pembinaan pengawas ketenagakerjaan.

Secara profesional ketentuan tentang tugas pokok , fungsi serta kewajiban dan hak dan wewenang pengawas ketenagakerjaan tetap berlandaskan kepada undang-undang pengawasan ketenagakerjaan/perburuhan nomor 3 tahun 1951.

Dalam era otonomi daerah lahir undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menempatkan pengawas ketenagakerjaan dalam pengelolaan pemerintahan daerah di kota maupun di kabupaten . Dalam pasal 178 ayat 1 undang-undang ini menyatakan bahwa unit kerja pengawasan ketenagakerjaan merupakan unit kerja tersendiri pada instansi ketenagakerjaan

di daerah dan dalam pasal 176 dinyatakan bahwa Pengawas ketenagakerjaan merupakan pegawai yang mempunyai kompetensi dan independen dalam menjamin pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Perubahan terhadap substansi peraturan perundangan terlihat sangat signifikan sebagaimana dijelaskan pada uraian terdahulu. Kebijakan pengawasan ketenagakerja secara nasional dikeluarkan oleh pusat/kementerian ketenagakerjaan daerah mengatur implementasi kebijakan tersebut. Peran bupati/walikota sangat dominan dalam mengatur pejabat yang akan menempati posisi dalam struktur organisasi pengawasan ketenagakerjaan. Independensi dan kompetensi pengawasan ketenagakerjaan menjadi bias berada dalam pusaran dinamika kepentingan pemerintah daerah.

MEKANISME PROSEDUR DAN PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PADA SENTRALISASI DAN DESENTRALISASI;

Pengawasan dalam bentuk pemeriksaan ketenagakerjaan baik dalam era sentralisasi maupun era desentralisasi tetap tidak mengubah prinsip pengawasan / pemeriksaan yang ditetapkan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan dimulai dari

preventif yustisial sampai dengan represif Non yustisial. Pembinaan Represif non justisial merupakan upaya pencegahan agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan.

Sedangkan represif justisial merupakan tindakan hukum yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan apabila tidak mematuhi peraturan perundangan yang berlaku.

Dalam rangkaian represif non justisial sampai dengan represif justisial kegiatan dimulai dari sosialisasi norma ketenagakerjaan, penegakan hukum dan pengembangan pengawasan ketenagakerjaan sbb :

1. Sosialisasi norma ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam bentuk penjelasan, petunjuk/ bimbingan teknis agar pihak perusahaan dan pekerja/serikat pekerja dapat mengetahui dan memahami norma ketenagakerjaan sehingga mampu melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan.
2. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan terdiri dari :
 - a. Tindakan preventif dalam bentuk pembinaan, bimbingan teknis atau konsultasi dalam hal pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Hasil pemeriksaan dibuat nota pemeriksaan, penetapan

atau rekomendasi dan cara-cara yang efektif dalam melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan,

- b. Tindakan represif non justisial merupakan tindakan lanjut dalam bentuk peringatan I, II dan III agar pihak perusahaan mematuhi peraturan perundangan ketenagakerjaan. Tindakan ini merupakan tindakan diluar pengadilan.
- c. Tindakan represif Justisial merupakan tindakan penegakan hukum setelah pembinaan dan peringatan tidak dipatuhi maka dilakukan penyidikan terhadap mereka yang melakukan pelanggaran dibidang ketenagakerjaan . Tindakan ini dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berstatus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkordinasi dalam penyidikan dengan pihak kepolisian untuk selanjutnya diserahkan ke kejaksaan dan dilanjutkan ke pengadilan

PROSEDUR TETAP (PROTAP) PENGAWASAN;

Dalam pelaksanaan Lembaga Pengawasan ketenagakerjaan memiliki prosedur tetap (Protap) yang menjadi pedoman bagi para pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas pengawasan tersebut,

yaitu sbb :

Prosedur tetap :

1. Penyusunan rencana pembinaan / bimbingan teknis kegiatan pemeriksaan dan atau pengujian ;
2. Pedoman pemeriksaan dan atau pengujian sesuai rencana;
3. Pencatatan hasil temuan pemeriksaan dan atau pengujian ;
4. Pembuatan laporan pemeriksaan dan nota pemeriksaan ;
5. Monitor pelaksanaan pemeriksaan dan atau pengujian;
6. Pengusutan ,penyidikan hal-hal normatif yang tidak dilaksanakan oleh subyek pemeriksaan;
7. Pengkajian dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan;
8. Pembuatanm laporan pelaksanaan kegiatan.

Selain hal tersebut diatas pengawas ketenagakerjaan juga dilengkapi dengan Surat Perintah yang diberikan oleh pimpinan instansi ketenagakerjaan setempat dan harus diperlihatkan kepada para pihak yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan saat pengawas ketenagakerjaan bertugas.

Pembinaan sumber daya manusia ;

Dalam upaya peningkatan kualitas dan kemampuan kerja pengawas ketenagakerjaan

maka Kementerian Tenaga Kerja melakukan pembinaan formal dalam bentuk *up grading*, seminar, loka karya, dan pendidikan diklat Pengawas ketenagakerjaan spesialis. Melalui kegiatan ini diharapkan adanya peningkatan kemampuan pengawas ketenagakerjaan mampu menjawab kebutuhan masyarakat ketenagakerjaan terhadap penanganan masalah perlindungan kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial dan keahlian lainnya dalam lingkup ketenagakerjaan.

V. MASALAH YANG TIMBUL DISEPUTAR PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan selain menunjukkan keberhasilan juga menunjukkan kelemahan. Namun karena permasalahan tersebut menyangkut hak azasi pekerja/buruh maka gaung permasalahan terdengar keras sehingga dinilai sebagai kelemahan profesi .

Penilaian terhadap kelemahan kinerja pengawasan sudah sering terdengar. Kekecewaan bahwa pengawas tidak mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu membahana dalam setiap demo /unjuk rasa para pekerja/buruh.

Dalam dinamika masyarakat ketenagakerjaan, para pekerja/buruh menjadikan pengawas sebagai fokus

perhatian dan harapan bagi perbaikan nasib mereka dan hak-hak mereka. Sudah bukan rahasia lagi pekerja/buruh semakin kritis dalam menilai pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penilaian itu juga diarahkan kepada para pengawas ketenagakerjaan. Kesalahan ataupun penyimpangan dalam pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan terlebih lagi yang dirasakan merugikan buruh sering dialamatkan kepada para pengawas ketenagakerjaan yang dianggap tidak profesional. Pengawas dinilai tidak mampu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan tersebut dan sering kali dinilai main mata melindungi pengusaha. Gejolak pekerja/buruh dengan demo/unjuk rasa yang terjadi di perusahaan maupun dijalanan pernah sampai ke titik klimaks tuntutan supaya institusi pengawasan ketenagakerjaan dibubarkan.

Kondisi diatas adalah sebagian kritik terhadap profesionalisme pengawasan ketenagakerjaan yang mungkin juga dinilai secara subjektif. Namun kondisi itu hendaknya dinilai secara positif karena merupakan koreksi dan motivasi bagi perbaikan.

Beberapa permasalahan yang timbul diseputar pengawasan ketenagakerjaan antara lain :

1. Kinerja pengawasan ketenagakerjaan yang tidak maksimal ;

Disebabkan antara lain :

- a. Masih banyaknya pelanggaran normatif dalam Pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan . Seharusnya hal tersebut tidak boleh terjadi bila pengawas ketenagakerjaan melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sebagaimana diperintahkan undang-undang,
- b. Pemeriksaan pengawas tidak tuntas dan kordinasi antara pengawas kurang baik sehingga pengawas lainnya datang melakukan pemeriksaan lagi sedang kan hasil pemeriksaan terdahulu belum diperbaiki.
- c.. Pengawas tidak mematuhi protap (prosedur tetap) dalam pengawasan/ pemeriksaan ketenagakerjaan.
- d. Pengaduan yang tidak ditanggapi oleh pengawas keternagakerjaan.

2. Hubungan kerja tidak harmonis dan kondisi kerja tidak kondusif ;

Antara lain :

- a. Tidak adanya lembaga kerjasama Bipartit di perusahaan sehingga pengusaha/ manajemen dengan pekerja/buruh tidak pernah berkomunikasi.
- b. Keluhan pekerja/buruh yang tidak ditanggapi pengusaha dan sebaliknya.

3. Kebijakan ketenagakerjaan dari

pemerintah pusat /Kementerian Tenaga Kerja yang menimbulkan masalah di daerah ;

Kebijakan pemerintah pusat/ Kementerian Tenaga Kerja yang dinilai bermasalah, antara lain : dihilangkannya pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan yang semula Normatif diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04 Tahun 1994 dan adanya sanksi hukum bagi yang tidak memberikan THR dalam Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan tidak dapat dilaksanakan karena undang-undang tersebut dicabut oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka pemberian THR tidak bisa dipaksakan sehingga THR menjadi kebijaksanaan perusahaan. Kebijakan ini menimbulkan reaksi dari buruh dan keresahan timbul di perusahaan dan didaerah. Mereka tetap menuntut supaya pengusaha yang tidak membayar THR diseret ke Pengadilan.

4. Kebijakan ketenagakerjaan dari pemerintah-daerah ; Bupati/Walikota ;

- a. Pengangkatan Pejabat kepala unit/ seksi bidang pengawasan ketenaga kerjaan lebih mengutamakan aspek manajerial dari pada kemampuan yuri dis teknis peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Beruntung bagi mereka di daerah yang masih di pimpin oleh pejabat yang berlatar belakang pengawasan. Mereka masih bisa berkomunikasi, berdiskusi tentang peraturan perundangan ketenagakerjaan. Tetapi bila pejabatnya tidak memiliki latar belakang pengawasan maka kesulitan timbul karena mereka hanya menyerahkan sepenuhnya kepada para pengawas sedangkan pengawasnya sendiri membutuhkan jalan keluar dari permasalahan yang ada. Akibatnya banyak pengaduan yang bersifat tuntutan disampaikan oleh para pekerja. Kondisi ini sangat memperihatinkan karena ternyata kemampuan manajerial yang tidak disertai skill/ketrampilan dan *knowledge* /pengetahuan tidak menjamin keberhasilan tugas seorang pejabat.

- b. Mutasi perpindahan pegawai pengawas ketenagakerjaan ; Seringkali pengawas ketenagakerjaan dipindahkan ke bagian lain yang sama sekali baru baginya tanpa alasan apapun. Kita bisa memaklumi apabila hal tersebut merupakan hukuman yang diberikan karena prestasi yang buruk atau perilaku tidak terpuji dari pengawas tersebut. Tetapi yang sulit dimengerti apabila pemindahan

tersebut tanpa alasan apapun .Di pemerintahan daerah terdapat musim mutasi pada waktu tertentu. Pada musim mutasi ini sering masuk pejabat baru atau staf baru dan bersamaan dengan itu pengawas ketenagakerjaan dipindahkan kebagian lain.

- c. Dukungan fasilitas anggaran dan sarana pelaksanaan tugas tidak memadai. Dari informasi yang didapatkan ternyata anggaran pengawasan ketenagakerjaan di daerah hanya berkisar antara 5 – 7 % dari APBD Dinas. Tentu anggaran ini tidak seimbang dengan kebutuhan operasional pengawas.
- d. Rusaknya Independensi & kompetensi pengawas ketenagakerjaan ; Substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan pengawas ketenagakerjaan merupakan pegawai yang mempunyai kompetensi dan independen dalam menjamin pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan, ternyata dalam pelaksanaannya tidak seperti itu. Pengawas ketenagakerjaan adalah aparat pemerintah daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh bupati atau walikota berasal dari partai politik. Karenanya langsung atau tidak langsung bupati atau walikota perlu dukungan politis untuk kesuksesan kepemimpinannya dalam menjalankan

roda pembangunan. Melalui kepala dinas instruksi terselubung tersebut disampaikan langsung maupun tidak langsung kepada pengawas ketenagakerjaan agar mendukung bupati/walikota secara politis.

Jelas situasi seperti ini telah merusak independensi pengawas. Undang-undang ketenagakerjaan tidak lagi diperhatikan, Bisa dikatakan pengawas tidak lagi independen.

Contoh konkrit rusaknya independensi pengawas terlihat dalam hal penegakan hukum terhadap perusahaan. Perusahaan tersebut mendukung bupati untuk terpilih kedua kalinya dalam pilkada. Dari hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan ternyata ditemukan banyaknya pelanggaran terhadap peraturan perundangan ketenagakerjaan, Pembinaan sudah dilakukan terhadap perusahaan tersebut namun tetap tidak mematuhi pembinaan pengawas sehingga pelanggaran tetap berlangsung terus. Ketika pengawas melakukan tindakan represif non justisial dengan surat peringatan maka perusahaan tersebut mengadu kepada bupati dan bupati memerintahkan Kepala Dinas agar tidak menindak perusahaan tersebut.

Kepala dinas tersebut memerintahkan pengawas tidak melanjutkan

penindakan hukum tersebut.

Disinilah rusaknya independensi pengawas ketenagakerjaan. Dan ini merupakan salah satu pemikiran penulis agar pengawasan ketenagakerjaan berada dalam satu badan tersendiri dari pusat sampai ke daerah seperti BPK, BPN dsb. Dengan bentuk pengawasan seperti ini maka rusaknya independensi pengawas dapat dicegah atau setidaknya diminimalisir

- e. Rusaknya kompetensi Pengawasan ;
Pemindahan pegawai pengawas yang telah memiliki kompetensi terlihat dengan dipindahkannya pengawas ketenagakerjaan ke bagian lain baik dalam instansi ketenagakerjaan maupun keluar instansi ketenagakerjaan misalnya ke dinas kebersihan, dinas pemakaman, kecamatan dan instansi lainnya. Lebih parah lagi apabila pegawai yang baru lulus dari diklat pengawasan dia tidak ditempatkan lagi di unit pengawasan ketenagakerjaan pengawas ketenagakerjaan tetapi ditempatkan di unit atau bagian lain di instansi pemerintah daerah. Kondisi ini tidak saja menimbulkan kekecewaan dan apatisme dikalangan pengawas tersebut tetapi juga pada pegawai diluar pengawasan. Mubazir kursus/ diklat pengawasan yang memakan

waktu, biaya dan tenaga cukup besar pada akhirnya tidak dimanfaatkan. Pemahaman tentang ketenagakerjaan khususnya pengawasan kletenaga kerjaan masih lemah sehingga kebijakan yang dikeluarkan salah kaprah.

- f. Struktur organisasi unit kerja pengawas ketenagakerjaan tidak seragam ;

Unit kerja pengawas ketenagakerjaan berbeda-beda di tiap daerah. Seharusnya sesuai Pasal 178 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Unit kerja tersebut seharusnya tersendiri dibawah instansi ketenagakerjaan namun dalam kenyataannya ada pengawas ketenagakerjaan dibawah seksi lain dan ada pula yang bergabung dengan seksi lain. Kondisi ini bertentangan dengan ketentuan undang-undang tersebut dan menghambat oelaksanaan pengawas ketenagakerjaan.

VI.REFORMASI DAN REVITALISASI

Melalui otonomi daerah nampaknya pemerintah berusaha mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh instansi ketenagakerjaan khususnya pada pengawasan ketenagakerjaan.

Otonomi daerah untuk keberadaan

unit pengawasan ketenagakerjaan didaerah telah berjalan dengan adanya unit Pengawasan Ketenagakerjaan baik dalam bentuk kepala bidang maupun kepala Seksi di daerah kota/kabupaten. Langkah-langkah melakukan perbaikan setelah banyaknya permasalahan ketenagakerjaan dalam era sentralisasi dapat dikatakan sebagai reformasi dibidang pengawasan ketenagakerjaan. Reformasi yang dilakukan mencakup reformasi kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan, personil, mekanisme dan prosedur dan ketatalaksanaan. Penggabungan pengawasan perburuhan dan pengawasan keselamatan kerja adalah konsep Reformasi dibidang kelembagaan. ini berjalan sesuai dengan perkembangan dinamika masyarakat ketenagakerjaan yang menuntut adanya perbaikan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Reformasi pengawasan ketenagakerjaan terlihat bukan hanya mengenai keberadaan lembaga pengawasan namun lebih jauh dari itu yaitu untuk mencegah kerusakan pada pelaksanaan Hak Azasi Manusia (HAM) di negara kita sebagai dampak dari kerusakan sistem pengawasan ketenagakerjaan. Karena itu reformasi ini merupakan perubahan yang akan diwujudkan bagi kehidupan masyarakat khususnya masyarakat ketenagakerjaan.

Reformasi mengenai personil pengawas ketenagakerjaan, diarahkan agar pengawasan ketenagakerjaan tidak menyimpang dari prinsip dasar pengawasan. Pengawas ketenagakerjaan harus memegang teguh dengan komitmen yang tidak tergoyahkan dan konsisten dalam melakukan tugas pengawasan. Penyimpangan dari perilaku ini akan merusak sistem pengawasan yang telah diatur dalam peraturan perundangan dan merusak hajat hidup para pekerja/buruh karena kehilangan hak-haknya akibat kerusakan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Reformasi juga ditujukan kepada personil pengawasan ketenagakerjaan yaitu dengan upaya meningkatkan kemampuan pengawasan ketenagakerjaan baik yang menyangkut skill/ketrampilan, pengetahuan dan perilaku profesinya. Ini merupakan revitalisasi para pengawas ketenagakerjaan dalam konsep reformasi tersebut. Konsep revitalisasi ini menyentuh langsung personil dan kelembagaan,

Rangkaian Pendidikan dan latihan yang dilakukan adalah upaya revitalisasi bagi kemampuan profesional pengawas ketenagakerjaan disamping perbaikan aspek pengawasan ketenagakerjaan lainnya seperti pembuatan prosedur tetap, prosedur pemeriksaan/pengawasan dlsb.

Reformasi dalam era otonomi daerah

ini ternyata tidak mampu memperbaiki kinerja pengawasan ketenagakerjaan karena permasalahan sebagaimana diuraikan diatas. Timbulnya unjuk rasa yang menuntut hak-hak pekerja dan pelaksanaan peraturaan perundangan ketenagakerjaan lainnya seperti banyaknya pelanggaran upah minimum, hak cuti dlsb menunjukan adanya kelemahan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

Demonstrasi dan unjuk rasa baik di perusahaan maupun di jalanan yang menuntut penghapusan kontrak kerja, penghapusan sistim outsourcing juga tidak lepas dari kelemahan hukum ketenagakerjaan tersebut. Belum lagi kalau bicara tentang penegakan hukum melalui pengadilan yang dinilai tidak maksimal. Hasil Reformasi pengawasan ketenagakerjaan di era otonomi daerah yang dilakukan selama ini dinilai tidak sesuai dengan harapan. Bisa dikatakan Reformasi jilid satu ini harus ditindak lanjuti dengan reformasi jilid II yaitu dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah

VII. DEKONSENTRASI : REFORMASI JILID II

Perubahan eksistensi lembaga
pengawasan ketenagakerjaan dari

desentralisasi pada otonomi daerah menjadi dekonsentrasi sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah menunjukkan adanya hal khusus pada pengawasan ketenagakerjaan yang tidak bisa lagi ditempatkan di daerah kabupaten/kota. Selain sebagai respons dan pengakuan terhadap aspirasi yang selalu muncul dan mendesak dari kalangan masyarakat ketenagakerjaan khususnya dari kaum pekerja/buruh, maupun dari asosiasi kepala daerah seluruh Indonesia dan asosiasi lainnya, sistem dekonsentari ini dinilai mampu untuk mengatasi kelemahan baik yang ada pada sistem pengawasan ketenagakerjaan maupun pengaruh pemberdayaan pengawas ketenagakerjaan dari sistem desentralisasi yang dilakukan oleh kepala daerah.

Dekonsentrasi yang menempatkan instansi ketenagakerjaan propinsi sub bidang pengawasan ketenagakerjaan memiliki wewenang dalam mengatur penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan tentu tidak hanya masalah teknis yang menjadi fokus penanganan tetapi juga menuntut adanya kebijakan instansi ketenagakerjaan yang berarti juga kebijakan dari gubernur. Keberhasilan sistem dekonsentrasi ini tidak lepas dari implementasi kebijakan pemerintah pusat yaitu kementerian tenaga kerja yang

memiliki kewenangan dalam hal penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan tenaga pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tersebut diatas.

Penulis berpendapat dekonsentrasi ini sebagai reformasi jilid II (dua) setelah melalui reformasi jilid I (Satu). Langkah Reformasi jilid I (Satu) yang meliputi Reformasi yang terhadap kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan, personil, mekanisme dan prosedur dan ketatalaksanaan yang menunjukkan pencapaian kurang optimal. Reformasi jilid II harus mampu menyelesaikan permasalahan minimal mengurangi permasalahan tsb secara signifikan. Contoh permasalahan ketenagakerjaan dalam lingkup pengawasan ketenagakerjaan ini antara lain :

1. Masih banyaknya tuntutan pekerja terhadap perbaikan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang dialamatkan ke pemerintah khususnya kepada pengawas ketenagakerjaan
2. Maraknya unjuk rasa baik di perusahaan maupun di jalanan yang menuntut hak-hak pekerja dan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan lainnya seperti banyaknya pelanggaran upah minimum, hak cuti dlsb menunjukkan

adanya kelemahan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan

3. Penegakan hukum terhadap pelanggaran peraturan perundangan ketenagakerjaan belum dilaksanakan sebagaimana mestinya yang mengakibatkan perlindungan terhadap tenaga kerja semakin diabaikan dan pelanggaran semakin meningkat yang akhirnya semakin meningkatkan keresahan pekerja dan menimbulkan krisis kepercayaan terhadap penegakan hukum ketenagakerjaan.

4. Dirasakan adanya krisis independensi dan kompetensi akibat pengaruh politik yang dikemas dalam kebijakan bupati/walikota terhadap pengawasan ketenagakerjaan serta keberadaan unit pengawasan yang tidak merata sesuai ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Keberhasilan Reformasi jilid II dekonsentrasi ini sangat ditentukan oleh keberhasilan menyelesaikan keempat masalah tsb diatas. Keempat masalah tsb merupakan gambaran tugas dan tanggungjawab yang harus di penuhi oleh lembaga pengawasan ketenagakerjaan termasuk para pengawas ketenagakerjaan.

Pemindahan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dari kota/kabupaten ke propinsi dalam Dekonsentrasi ini bukan hanya meliputi pemindahan

personil dan kualitas pengawas ketenagakerjaan itu sendiri, tetapi juga meliputi manajemen penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan yang terdapat di daerah kota/kabupaten tsb.

Menghadapi dinamika masyarakat ketenagakerjaan terutama gejolak masyarakat pekerja maka menghadapi dekonsentrasi ini tentu pemerintah propinsi harus seleksi menyiapkan kebijakan manajemen pengawasan ketenagakerjaan yang mampu menjawab tuntutan dekonsentrasi tersebut .

Beberapa langkah prioritas yang perlu segera dilakukan Pemerintah propinsi dalam dekonsentrasi ini adalah :

1. Menyusun struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) lembaga pengawasan ketenagakerjaan di tingkat propinsi yang untuk dapat mengatur pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Langkah ini dimaksudkan agar ada keseragaman dalam pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan pengawasan di daerah.

2. Mempersiapkan personil pengawas ketenagakerjaan yang berintegritas, berprestasi tinggi, memiliki komitmen serta konsisten terhadap visi dan misi pengawasan. Figur ini memiliki mental dan sikap moral yang telah teruji. Syarat ini berlaku untuk calon pemimpin dan non pimpinan. Pengalaman menunjukan

bahwa sebagian pengangkatan pejabat pada unit pengawasan ketenagakerjaan selama ini lebih banyak memperhatikan aspek politis yang berselubung kemampuan manajerial. Dedikasi dan loyalitas lebih diutamakan baik secara politis maupun terhadap pribadi pimpinan daripada kemampuan yuridis teknis yang harus dimiliki oleh pimpinan unit pengawasan ketenagakerjaan. Akibatnya beban pengawas semakin berat karena harus menjalankan double fungsi baik sebagai fungsional maupun sebagai struktural.

Lebih jauh lagi kondisi ini mengakibatkan ketidak seriusan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Apatisme melanda pribadi para pengawas karena merasa kehilangan kesempatan untuk meningkatkan karirnya. Sangat diharapkan hal ini tidak terulang pada era dekonsentrasi sehingga unit

3. Melakukan evaluasi kinerja pengawas ketenagakerjaan secara komprehensif untuk mendapatkan data yang obyektif tentang kinerja para pengawas ketenagakerjaan. Kemampuan kinerja pengawas ketenagakerjaan ini dapat terukur dari evaluasi yang dilakukan karena evaluasi ini meliputi beberapa aspek antara lain pencapaian dari perencanaan dengan pelaksanaan yang menunjukkan "Tuntas/tidaknya" pemeriksaan,

pelaksanaan prosedur tetap (Protap) oleh pengawas, tindakan represif non justisial dan represif justisial, serta tatalaksana pengawasan ketenagakerjaan serta hal-hal lainnya yang dapat menunjukan kinerja pengawas sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundangan ketenagakerjaan terutama pelaksanaan tugas pokok yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan ketenagakerjaan/perburuhan.

4. Evaluasi kinerja kelembagaan tentu berkaitan dengan kinerja para pengawasketenagakerjaan. Sejak keluarnya Permen No.03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu maka lembaga pengawasan terdiri dari para pegawai pengawas umum dan pegawai pengawas spesialis. Evaluasi kinerja terhadap lembaga pengawas umum merupakan evaluasi terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan umum non PPNS yaitu evaluasi terhadap pelaksanaan preventif. Sedangkan evaluasi terhadap lembaga pengawasan spesialis merupakan evaluasi terhadap pelaksanaan fungsi pengawas PPNS dalam melaksanakan tugas. Dari evaluasi kedua lembaga pengawas pada sistem pengawasan ketenagakerjaan terpadu tersebut bisa didapat sejauhmana hasil pembinaan pengawas baik preventif maupun represif dan hasil evaluasi ini menjadi bahan bagi penempatan pegawai

pengawas di propinsi.

5. Perbaikan terhadap prosedur tetap (Protap) pengawasan ketenagakerjaan

Penjabaran teknis operasional pelaksanaan pengawasan saat ini nampaknya terlalu terpaku kepada pendekatan pengawas yang pro aktif sementara pihak perusahaan dan pekerja bersifat pasif menunggu pemeriksaan dari para pengawas. Ini sikap yang membebani tanggungjawab hanya kepada pengawas ketenagakerjaan. Dalam dinamika masarakat ketenagakerjaan saat ini sikap pro aktif sepihak harus diperbaiki dengan sikap pro aktif bersama. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tidak harus menunggu kedatangan pengawas ketenagakerjaan ke perusahaan tetapi juga harus dilakukan pro aktif oleh pihak perusahaan bersama pekerja dengan melaporkan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan ke perusahaan. Contoh pelaksanaan yang dilakukan secara pro aktif oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja dapat dilakukan sbb :

- a. Pengusaha dan pekerja/serikat pekerja harus melaporkan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan setiap 3 (tiga bulan) sekali dengan mengisi formulir yang disediakan instansi ketenagakerjaan.

Formulir tsb mengenai pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan yang diisi oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja dan ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja. Pengisian materi tersebut mengandung konsekwensi dan tanggungjawab pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Tindakan preventif maupun repressif dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan apabila mereka tidak melaoapkan secara baik dan benar. Formulir ini berbeda dengan formulir wajib lapor ketenagakerjaan yang diatur Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 yang diisi setiap tahunnya oleh pengusaha .

- b. Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan tersebut berdasarkan formulir isian pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang mereka tandatangani bersama. Fungsi represif non justisial dan fungsi represif justisial perlu dilakukan setelah mempelajari laporan penkerja dan pengusaha tersebut.
- c. Mekanisme protap dengan pro aktif pengusaha dan pekerja ini akan mengurangi beban kesalahan yang selalu ditujukan kepada pengawas

ketenagakerjaan. Pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/buruh harus bertanggungjawab atas ketidakbenaran laporan yang mereka buat.

6. Perlu kordinasi yang efektif untuk menyelesaikan duplikasi pelaksanaan kebijakan pengawasan terutama dalam aspek Keselamatan dan kesehatan kerja seperti dengan kementerian energi dan sumber daya mineral, kementerian perhubungan, kementerian kesehatan serta kementerian lainnya sehingga terdapat kepastian serta wewenang dalam menangani kebijakan dan implementasi yang ditetapkan menteri tenaga kerja.

IX. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Peralihan kebijakan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dari kabupaten/ kota ke pemerintah propinsi sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah merupakan salah satu kebijakan nasional di bidang ketenagakerjaan dalam upaya memperbaiki kinerja pengawasan ketenagakerjaan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang semakin berkembang saat ini.

2. Peralihan kebijakan pengawasan ketenagakerjaan dari sistem desentralisasi kepada sisten dekonsentrasi menempatkan pemerintah propinsi mengatur penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di kota dan kabupaten. Namun demikian, selama masa peralihan Pengawasan ketenagakerjaan didaerah tetap berjalan ebagaimanamestinya .

3. Kebijakan pengawasan ketenagakerjaan dalam sistem dekonsentrasi ini tidak merubah prinsip dasar nilai-nilai pengawasan ketenagakerjaan seperti hakekat pengawasan ketenagakerjaan dalam melindungi hak azasi manusia, komitmen dan konsisten terhadap tujuan pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan berlandaskan kepada peraturan perundangan yang berlaku .
4. Era dekonsentrasi menimbulkan harapan besar bagi keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan jenjang karier para pengawas ketenasgakerjaan
5. Langkah-langhkah dekonsentrasi perlu memperhatikan dinamika pengawasan pada era sentralisasi, dan desentralisdasi

B. S A R A N

Dalam era dekonsentrasi ini , keberhasilan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kinerja pemerintah propinsi khususnya dari instansi

ketenagakerjaan . Penulis menyampaikan beberapa saran kepada pemerintah propinsi bagi keberhasilan penyelenggaraan pengawasan yaitu sbb :

1. Menentukan masa transisi sebagai persiapan untuk dimulainya penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan era dekonsentrasi. Masa transisi ini Paling lama 6 (Enam) Bulan.
2. Membuat manajemen penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di kabupaten dan kota pada lingkup wilayah propinsi tersebut.
3. Melakukan kordinasi dengan instansi ketenagakerjaan di kota/kabupaten untuk mendapatkan gambaran kegiatan, Dana APBD, sarana dan fasilitas serta permasalahan pengawasan dan personil di daerah tersebut.
4. Menginventarisasi struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) di daerah pada propinsi tsb bahan pertimbangan bagi penyusunan SOTK baru di daerah.
5. Melakukan evaluasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh daerah.
6. Secara khusus menginventarisir dan mengevaluasi personil pengawas ketenagakerjaan di daerah untuk penempatan oleh pemerintah propinsi.

P E N U T U P

Tulisan sebagai partisipasi pemikiran ini dibuat karena termotivasi oleh keseriusan pemerintah dalam memperhatikan keberadaan pengawasan ketenagakerjaan beserta para pengawasnya. Sebuah harapan baru terhadap perubahan yang lebih baik tentu menjadi harapan kita bersama terutama dari komunitas pengawasan ketenagakerjaan.

Terima kasih atas saran dan koreksi dari rekan – komunitas . Semoga berhasil .

PENULIS

SYACHRADJAT, SH, MSI

- Praktisi, konsultan/ adviser ketenagakerjaan &SDM
 - Ketua DPD APKI (Asosiasi Pengawas Ketenaga Kerjaan) Jawa Barat , 2004 - 2009
-

I. DAFTAR PUSTAKA

1. Prof.A.Masyhur Effendi, S.H, M.S :
Perkembangan dimensi Hak Azasi Manusia Penerbit ghalkia Indonesia, ciawi Bogor
2. MSM Simanihuruk, Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan, Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

3. DR.H.Achmad S.Ruki , SDM Berkualitas ,Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta 2003 4 Payaman J Simanjuntak , Ekonmi Sumber Daya Manusia , Lembaga Fak Ekonomi UI , Jakarta 1985 5 Prof.Dr Wibowo,SE,M Phil, Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, PT Raja Grafindo Persada 2012 Jakarta 6. Mohd. Syaufii Syamsuddin, Organisasi Ketenagakerjaan Internasional di Indonesia, ILO, 2000. 7. ProfDR,Tjahya SUPRIATNA; Manjemen dan Birokrasi pemerintahan 8. DR.Sutanto MSc, Hubungan Industrial dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Induistrial INDONESIA	II. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 3. Undang-Undxang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja 4. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata 5 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana 6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang PengawasanPerbnuruhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesi8a untuk Seluruh Indonesia 7. Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Repubk Indonesia.
--	---