

SUMBANG SARAN:

Alternatif Pemeriksaan Ketenagakerjaan dalam Peralihan Lembaga pengawasan ketenagakerjaan Dari kabupaten/kota ke Propinsi

(Bahasan UU No.23 Th 2014 Tentang pemerintahan Daerah)

Penulis: SYACHRADJAT, SH,MSI

- Praktisi ketenagakerjaan, Konsultan ketenagakerjaan & SDM

- Ketua DPD APKI (Asosiasi Pengawas Ketenagakerjaan Jawa Barat) Periode 2004-2009

Pendahuluan

Satu-satunya institusi dalam birokrasi ketenagakerjaan yang diatur oleh undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah adalah eksistensi pengawasan ketenagakerjaan yang ditarik dari sistem desentralisasi ke dekonsentrasi. Pemerintah pusat melimpahkan penyelenggaraan penataan dan pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan tidak lagi menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten dan kota tetapi menjadi tanggungjawab pemerintah daerah propinsi.

Pemerintah propinsi dalam hal ini instansi ketenagakerjaan mendapat beban baru sekaligus tantangan untuk menunjukkan kemampuan profesional para pejabatnya menangani masalah pengawasan ketenagakerjaan ini.

Terlepas dari latar belakang pemikiran terjadinya perubahan eksistensi pengawasan ketenagakerjaan tersebut maka suatu hal yang tak dapat diingkari adalah terdapatnya perhatian khusus dari para pembentuk undang-undang terhadap keberadaan pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Saya berpendapat bahwa perhatian khusus itu bersumber dari penilaian bahwa pengawasan ketenagakerjaan harus di optimalkan apalagi bila dikait kan dengan pelaksanaan hak azasi manusia, perlindungan mengenai hak-hak pekerja. Protes,unjuk rasa, demo jalanan serta tuntutan terhadap penghapusan kebijakan seperti Outsourcing, kontrak kerja dan hal-hal normatif lainnya yang rutin dilakukan

para pekerja/buruh setiap tahunnya. Kondisi tersebut secara keseluruhan menimbulkan kesan bahwa pemerintah tidak serius menangani sektor ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dinilai lemah karena tidak mampu mengoptimalkan eksistensinya sehingga menimbulkan gejolak sosial di sektor ketenagakerjaan.

Sejak lahirnya undang-undang nomor 3 tahun 1951 yang menyatakan berlakunya undang-undang pengawasan perburuhan nomor 23 tahun 1948 diseluruh Indonesia hingga saat ini pengawasan ketenagakerjaan berganti-ganti keberadaannya yaitu pertama dalam era sentralistik dari tahun 1951 sampai 1999, kedua: era desentralisasi dari tahun 2000 sampai 2014 dan saat ini sejak tanggal 2 oktober 2014 lahirnya UU No.23 Th 2014 tentang Pemerintahan Daerah eksistensi pengawasan ketenagakerjaan berada dalam sistem dekonsentrasi.

Baik keberadaan dalam era sentralistik maupun era desentralisasi, pengawasan ketenagakerjaan berada dalam pusaran dinamika ketenagakerjaan yang menempatkan posisi lembaga ini dalam fokus perhatian khususnya dari masyarakat ketenagakerjaan yang menilai fungsi dan peran lembaga ini dinilai tidak optimal. Pandangan sinis menunjukkan penilaian bahwa pengawasan ketenagakerjaan lebih banyak melindungi pengusaha dari pada melindungi pekerja.

Lahirnya undang-undang ini memberikan harapan positif baru terhadap eksistensi pengawasan

ketenagakerjaan. Pemerintah propinsi dapat mengendalikan sepenuhnya operasionalisasi pengawasan ketenagakerjaan serta melakukan perbaikan terhadap kinerja para pengawas sehingga eksistensi lembaga ini benar-benar mampu menunjukkan fungsi dan peranannya khususnya dalam pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.

UU No.23 Th 2014 tentang pemerintahan Daerah yang menarik eksistensi pengawasan ketenagakerjaan sebagai satu-satunya birokrat ketenagakerjaan di pemerintahan kota dan kabupaten yang ditempatkan di propinsi menunjukkan perhatian serius dari pemerintah pusat terhadap eksistensi pengawasan ketenagakerjaan. Dalam pembahasan ini penulis menyebut instansi ketenagakerjaan dengan propinsi dan instansi ketenagakerjaan dengan pusat.

PEMERIKSAAN DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Seringkali terjadi kerancuan dalam memahami pengawasan ketenagakerjaan yang diartikan sama dengan pemeriksaan. Undang-Undang nomor 3 tahun 1951 yang sering disebut sebagai undang-undang mengenai pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan jelas menempatkan bahwa pemeriksaan adalah salah satu aspek dalam pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut terdapat 3 hal pokok yang menjadi tujuan pengawasan ketenagakerjaan, yaitu pertama: Mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan, Kedua: menyiapkan bahan-bahan bagi penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan ketiga: melaksanakan perintah undang-undang.

Ruang lingkup materi peraturan perundangan yang menjadi obyek pemeriksaan ketenagakerjaan sangat luas yaitu mencakup peraturan sebelum bekerja, pada saat bekerja dan setelah bekerja.

Dari ketiga hal dalam tujuan pengawasan ketenagakerjaan tersebut aspek pemeriksaan perburuhan/ketenagakerjaan nampak mendapat perhatian tersendiri karena pelaksanaan pemeriksaan memiliki arti yang penting dan posisi yang strategis. Baik buruknya kinerja pengawasan ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kualitas pemeriksaan yang dilakukan. Sebagai contoh: apabila pemeriksaan tidak dilakukan secara profesional maka pemeriksaan tersebut tidak tuntas dan hasilnya terlihat dari pelanggaran yang tidak diperbaiki. Hal ini menjadi fokus perhatian khusus masyarakat ketenagakerjaan karena memberikan dampak penilaian buruk terhadap wajah pengawasan. Lebih jauh lagi dampak negatif tersebut digeneralisir masyarakat sebagai kelemahan instansi ketenagakerjaan dari pusat sampai ke daerah.

Aspek pemeriksaan ini menjadi salah satu objek penataan dalam peralihan keberadaan pengawasan ketenagakerjaan dari kota & kabupaten ke propinsi. Proses penataan ini tentu harus dilakukan secara konsepsional, sistematis, terencana dan terarah serta jelas dan terukur. Satu hal penting dalam persiapan pengawasan di propinsi adalah melihat keberadaan lembaga ini baik pada era sentralistik maupun era desentralisasi. Hal ini tentu tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yaitu para pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai pelaku pemeriksaan ketenagakerjaan di perusahaan.

PEMERIKSAAN DARI ERA SENTRALISASI KE DESENTRALISASI

Perubahan sistem pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi menempatkan pengawasan ketenagakerjaan berada dibawah kendali instansi ketenagakerjaan di pemerintahan kota dan kabupaten. Pembinaan yang biasa dilakukan pusat beralih ke daerah demikian pula kebijakan mengenai karir para pegawai pengawas beralih tidak lagi sebagai spesialis pengawasan ketenagakerjaan tetapi

menjadi generalis yang bisa dipindah-pindahkan dari satu bagian ke bagian lain. Negara banyak dirugikan karena pegawai pengawas hasil kursus pengawasan ketenagakerjaan yang cukup besar biayanya tidak diberdayakan secara optimal. Status dan perannya sebagai pengawas ketenagakerjaan tidak berjalan sebagai manamestinya.

Dalam kenyataannya baik pada sentralisasi maupun pada desentralisasi, masalah pemeriksaan tidak mengalami perubahan yang signifikan. Pusat Nampak setengah hati mengintervensi langsung masalah pembinaan karena otonomi daerah, sementara daerah belum siap melakukan pembinaan karena pejabat di daerah lebih focus kepada masalah social politis dan social kemasyarakatan. Pejabat daerah non pengawasan yang ditempatkan sebagai leader baik di tataran kepala dinas maupun kepala bidang ataupun kepala seksi di pengawasan ketenagakerjaan tidak memiliki bekal pengawasan dan sering menimbulkan ketidak sejalan dalam pengambilan keputusan.

Pada desentralisasi sebenarnya diharapkan adanya peningkatan citra pengawasan ketenagakerjaan melalui pemeriksaan sehingga kepatuhan dalam melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan semakin meningkat.

Pada kenyataannya desentralisasi tidak memberikan perubahan yang signifikan dan bisa dikatakan sama dengan kondisi di era sentralisasi. Pemeriksaan jalan ditempat, cemoohan tajam tetap mengalir ke lembaga pengawasan yang dianggap tidak serius dalam menegakan hukum ketenagakerjaan khususnya bidang perlindungan dan hubungan kerja.

Pemeriksaan ketenagakerjaan dan target yang harus dicapai

Tujuan pengawasan ketenagakerjaan untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan Ketenagakerjaan di perusahaan yang dilaksanakan

melakukan pemeriksaan ketenagakerjaan seharusnya menghasilkan kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Dalam undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 butir 32 dinyatakan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan pelaksanaan mengenai pengawasan ketenagakerjaan juga terdapat pada beberapa peraturan perundangan antara lain undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan khusus mengenai pemeriksaan Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan terpadu. Obyek pengawasan merupakan obyek multi sektoral yang terdiri dari peraturan perundangan ketenagakerjaan sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja. Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan terhadap aspek multi sektoral tersebut

Pada prinsipnya Pemeriksaan ketenagakerjaan adalah kegiatan memeriksa pelaksanaan peraturan perundang ketenagakerjaan di perusahaan. Pegawai pengawas melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk agar peraturan perundangan dilaksanakan sebagaimanamestinya. Peringatan juga diberikan agar peraturan ini dilaksanakan dan sanksi hukum dikenakan apabila pelanggaran tersebut tidak diperbaiki.

Dari pemeriksaan dan pembinaan tersebut diatas pegawai pengawas ketenagakerjaan menemukan 3 hal penting yaitu:

1. Perusahaan sudah melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan.
2. Perusahaan hanya melaksanakan sebagian peraturan perundangan ketenagakerjaan

sebagian lagi tidak dilaksanakan.

3. Perusahaan tidak melaksanakan seluruh peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan baik sebagian pada butir 2 dan tidak melaksanakan sekali peraturan merupakan pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi hukum.

Ketiga hal tersebut diatas menjadi ukuran bagi penilaian kinerja pengawasan ketenagakerjaan dan bagi para pengawas ketenagakerjaan itu sendiri. Namun lebih jauh lagi penilaian juga diarahkan baik Kritik, koreksi, ataupun cemoohan sangat berkaitan dengan hasil pemeriksaan tersebut.

PRA PERALIHAN KE PROPINSI

Pemeriksaan ketenagakerjaan dalam era dekonsentrasi tentu perlu dipersiapkan secara konseptual, sistematis, terencana dan terukur serta terarah. Upaya untuk menyusun konsep pemeriksaan tersebut perlu memperhatikan Kinerja pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan pemeriksaan di era desentralisasi saat ini.

Kritik, koreksi dan cemoohan terhadap kinerja pengawasan ketenagakerjaan perlu dilihat secara obyektif. Masalah tersebut tidak dapat digeneralisir seolah-olah pengawasan itu lemah dan tidak berperan sebagaimana mestinya. Masih banyak hasil kerja para pengawas ketenagakerjaan yang baik. Apabila memang benar terdapat kelemahan dalam kinerja pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam pemeriksaan ketenagakerjaan maka hal itu harus segera diperbaiki agar tidak terulang pada saat lembaga pengawasan ketenagakerjaan berada di propinsi. Namun penting mengetahui kelemahan yang menjadi sorotan negatif tersebut untuk menjadi bahan perbaikan kedepannya.

Sorotan negatif terhadap lembaga pengawasan ini antara lain disebabkan oleh kinerja pemeriksaan dan kinerja

pengawas ketenagakerjaan. Beberapa hal yang menjadi sumber kelemahan pemeriksaan antara lain:

1. Pemeriksaan Tidak Tuntas

- a. Pengawas Ketenagakerjaan tidak menyelesaikan temuan pelanggaran hasil Pemeriksaan di perusahaan sehingga pelanggaran tidak diperbaiki. Akibatnya pekerja/buruh menilai pengawas ketenagakerjaan tidak serius memperbaiki pelanggaran dan dianggap membela pengusaha karena Pelanggaran terus berlanjut
- b. Pengawas datang silih berganti ke perusahaan untuk melakukan pemeriksaan, sementara pemeriksaan terdahulu tidak ada tindak lanjut perbaikan dari perusahaan pada hal tiap datang mereka menanyakan hasil pemeriksaan terdahulu.
- c. Tidak ada evaluasi terhadap hasil kerja pemeriksaan dan terhadap pengawas.

Evaluasi terhadap hasil pemeriksaan & terhadap pengawas ketenagakerjaan untuk mengukur kepatuhan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan tidak pernah dilakukan.

Laporan kemajuan (Lapju) hasil pemeriksaan dan tindak lanjutnya tidak digunakan lagi sehingga hasil pemeriksaan tidak jelas dan tidak termonitor. Akibatnya pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan di perusahaan tidak pernah terselesaikan.

2. Minimnya Penegakan Hukum

Hasil kerja pengawasan yang terukur adalah pertama: pemeriksaan tuntas dengan perbaikan terhadap pelanggaran atau Kedua: adanya tindak lanjut terhadap pelanggaran yaitu dilakukannya penyidikan oleh pengawas PPNS.

Ketidakpatuhan terhadap peraturan perundangan

ketenagakerjaan tidak ditindak lanjuti sehingga pelanggaran terus berlanjut. Pelanggaran yang seharusnya ditindak lanjuti dengan proses penyidikan tidak dilakukan. Sebaliknya pengawas menjadi sahabat perusahaan dalam melindungi pelanggaran di perusahaan.

3. Intervensi terhadap pemeriksaan ketenagakerjaan

Intervensi terhadap Lembaga pengawasan ketenagakerjaan dirasakan dalam pemeriksaan ketenagakerjaan. Adapihak-pihak tertentu merasa terganggu dengan pemeriksaan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh instansi ketenagakerjaan di daerah. Dalam beberapa kasus, oknum penguasa yang mempunyai kedekatan dengan pengusaha meminta kepala Instansi ketenagakerjaan menghentikan pemeriksaan tersebut. Kepala instansi ketenagakerjaan memerintahkan kepala pengawasan ketenagakerjaan dan pegawai pengawas menghentikan pemeriksaan tersebut. Akibatnya pemeriksaan tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya dan pelanggaran tetap berlanjut.

Kondisi pengawasan ketenagakerjaan dan pemeriksaan tersebut diatas adalah sebagian dari permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi saat ini menjelang dilaksanakannya dekonsentrasi beralihnya pengawasan ketenagakerjaan dari kabupaten/kota ke propinsi.

Kondisi tersebut harus mendapat perhatian serius agar tidak terulang lagi pada era dekonsentrasi ini.

PEMERIKSAAN OLEH LEMBAGA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI PROPINSI

Pemerintah propinsi khususnya instansi ketenagakerjaan tentu harus mampu menunjukan

perbaikan kinerja lembaga pengawasan ketenagakerjaan terutama perbaikan dalam pelaksanaan pemeriksaan ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan. Perbaikan pemeriksaan tersebut dapat terlihat dalam beberapa indikator antara lain:

1. Meningkatnya kepatuhan pihak perusahaan dalam melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dengan berkurangnya pelanggaran di perusahaan
2. Berkurangnya unjuk rasa, demo pekerja/buruh yang menuntut pelaksanaan hak-hak normatif ketenagakerjaan.
3. Berkurangnya pengaduan tentang pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan
4. Meningkatnya pembinaan, sosialisasi dan pertemuan formal maupun informal antara pemerintah (Khususnya instansi ketenagakerjaan) dengan pihak perusahaan/pengusaha dan serikat buruh/serikat pekerja.

Untuk tercapainya kondisi ketenagakerjaan tersebut diatas, maka instansi ketenagakerjaan di propinsi perlu melakukan persiapan yang konkrit antara lain:

1. Melakukan "PERUBAHAN PARADIGMA PEMERIKSAAN KETENAGAKERJAAN" dari model pada era desentralisasi di kota & kabupaten ke model baru di era dekonsentrasi.

Berdasarkan ketentuan undang-undang nomor 3 tahun 1951 tentang pengawasan ketenagakerjaan, jo undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pemeriksaan ketenagakerjaan di perusahaan diatur oleh Lembaga pengawasan ketenagakerjaan dan secara operasional dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan menjadi subyek pemeriksaan sementara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi obyek pemeriksaan.

Paradigma lama ini mengakibatkan ketidakseimbangan tanggungjawab dalam membangun kepatuhan melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Padahal pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan menjadi tanggungjawab bersama antara pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Akibat paradigma lama ini pengusaha dan pekerja tidak merasa bertanggungjawab dalam Pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan sehingga terhadap pelanggaran yang terjadi seluruhnya dinilai menjadi tanggungjawab pemerintah. Karena itu timbul kritik, koreksi dan cemoohan yang menyatakan pengawasan lemah dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Perubahan paradigma ini bukan perubahan terhadap eksistensi, fungsi, peranan dan tanggungjawab pemerintah sebagaimana diatur dalam undang-undang no. 3 tahun 1951 dan undang-undang nomor 13 tahun 2003, tetapi melengkapi peraturan menteri no.03/Men/1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan terpadu yang semula hanya menempatkan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai pelaksana pemeriksaan tetapi juga menempatkan pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan.

Perubahan paradigma dalam pemeriksaan bersama tersebut dilakukan sbb:

Pertama: Pengusaha/pengurus perusahaan bersama pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh melakukan pemeriksaan atas pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan mereka.

Kedua: Hasil pemeriksaan dinyatakan secara tertulis dan ditandatangani bersama oleh Serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Apabila tidak memiliki serikat pekerja/buruh maka wakil pekerja dari masing-masing bagian di perusahaan dapat menandatangani hasil pemeriksaan tersebut.

Ketiga: Pemeriksaan bersama dilakukan selambat-lambatnya 3 (Tiga) bulan sekali dan hasil pemeriksaan disampaikan kepada Kepala bagian pengawasan ketenagakerjaan pada instansi ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (Tujuh) hari setelah ditandatanganinya hasil pemeriksaan tersebut. Pejabat pengawas ketenagakerjaan membuat tanda terima hasil pemeriksaan bersama tersebut yang disampaikan kepadanya.

“Hasil pemeriksaan bersama” menjadi bahan/masukan bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan di perusahaan tersebut. Perubahan paradigma pemeriksaan ini selain membangun tanggung jawab bersama juga dapat menjaring perusahaan –perusahaan yang selama ini belum tersentuh oleh pemeriksaan. Selain itu adanya efektifitas waktu dan sasaran yang akan dicapai. Untuk memudahkan penilaian terhadap hasil bersama tersebut maka secara administratif formulir dibuat seragam sesuai ruang lingkup pemeriksaan.

Memang ada formulir laporan mengenai keadaan ketenagakerjaan di perusahaan yaitu undang-undang nomor 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan, tetapi data baku/standar disampaikan perusahaan pada formulir isian tersebut tidak cukup memberikan informasi mengenai objek pemeriksaan ketenagakerjaan.

2. MEMILIKI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN YANG BERKUALITAS

Pengawas yang berada di propinsi adalah pengawas yang berkualitas yang memiliki SKA yaitu Skill-(ketrampilan/keahlian), Knowledge (Pengetahuan) dan Attitude (Perilaku) yang telah teruji dalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional.

Instansi ketenagakerjaan Propinsi perlu melakukan seleksi terhadap pengawas ketenagakerjaan yang akan ditempatkan di propinsi. Seleksi yang perlu dilakukan menyangkut aspek sebagai berikut:

- a. Skill: Ketrampilan dan penguasaan tehnik pemeriksaan dan kemampuan, komunikasi personal dengan pihak perusahaan dan pihak eksternal lainnya.
- b. Knowledge: Pengawas ketenagakerjaan mutlak harus memahami peraturan perundangan ketenagakerjaan dan mampu menjelaskan serta meyakinkan para pihak untuk mematuhi peraturan perundangan ketenagakerjaan dan lain sebagainya. Selain itu memiliki wawasan yang luas yang berkaitan dengan sumber daya manusia, kepemimpinan dan lain sebagainya.
- c. Attitude: Perilaku pegawai pengawas adalah perilaku profesional yang menyangkut sikap dan pemikiran yang berkaitan erat dengan mental dan moral. Perilaku tidak terpuji seperti keberpihakan secara subyektif yang mendukung pelanggaran, kolusif dan bermain dengan gratifikasi adalah perilaku yang dapat mencemarkan nama baik instansi ketenagakerjaan khususnya korps pengawas ketenagakerjaan dan beresiko terkena sanksi hukum. Disinilah perlunya seleksi dalam penempatan

pengawas ketenagakerjaan di propinsi. Karena itu sebelum melaksanakan tugasnya para pengawas ketenagakerjaan ini harus membuat " Pakta Integritas " sebagai pernyataan untuk tidak melakukan hal-hal yang melanggar hukum dan konsisten bersikap profesional dengan etika loyalitas, dedikasi serta mental dan moral yang baik. Ketiga aspek SKA tersebut diatas dapat terlihat dalam operasionalisasi manajemen pemeriksaan di bawah ini.

3. MANJEMEN PEMERIKSAAN KETENAGAKERJAAN

Propinsi harus menyiapkan pengaturan pemeriksaan ketenagakerjaan melalui manajemen profesional yang secara komprehensif mengatur perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan pemeriksaan berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur), control & evaluasi serta penilaian akhir pemeriksaan ketenagakerjaan tersebut.,

Manajemen pemeriksaan dapat digambarkan sbb:

PERTAMA: Kesiapan mental dan fisik untuk bertugas di propinsi yang dibuat dengan pernyataan tertulis.

KEDUA: Memiliki kinerja pemeriksaan yang cukup baik berdasarkan evaluasi kinerja yang dilakukan aparat ketenagakerjaan propinsi. Evaluasi dilakukan terhadap aspek pemeriksaan yang dilakukannya yang terinventarisir dalam dokumen pemeriksaan selama 1 (Satu) tahun terakhir (Th 2014) yang terdiri dari:

- a. Rencana kerja pemeriksaan bulanan, dan surat tugas dari pimpinan instansi ketenagakerjaan di daerah.
- b. Pelaksanaan pemeriksaan berdasarkan (Surat Tugas, Nota Pemeriksaan dan

Peringatan serta hal lainnya yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan yang diatur melalui SOP (Standar Operasional Prosedur)

- c. Hasil pemeriksaan ketenagakerjaan disampaikan juga kepada pihak pekerja/serikat pekerja.
- d. Laporan kemajuan (Lapju) yang tertuang dalam bentuk buku kendali yang menggambarkan tindak lanjut pemeriksaan serta hasil akhir pemeriksaan tersebut dan setiap saat dapat diperlihatkan kepada pimpinan
- e. Kesimpulan akhir mengenai pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan setelah pemeriksaan di perusahaan

Materi pada point kedua butir a sampai d tersebut diatas sangat berkaitan dengan kinerja pengawas ketenagakerjaan dan menentukan baik tidaknya kinerja pemeriksaan tersebut. Evaluasi ini harus dilakukan oleh team khusus pengawasan ketenagakerjaan yang benar-benar memahami masalah pengawasan serta independen tidak dapat dipengaruhi untuk merevisi hasil pemeriksaan tersebut.

4. INVENTARISASI PERUSAHAAN RAWAN KETENAGAKERJAAN

Propinsi harus memiliki data perusahaan rawan di daerah sewilayah propinsi agar dapat dilakukan tindakan preventif/pencegahan atas timbulnya kerawanan kerawanan sosial di masyarakat. Lokasi perusahaan ini, pimpinan perusahaan, usaha dan lain sebagainya harus jelas dan hasil pemeriksaan yang dilakukan tercatat berikut pegawai pengawas yang melakukan pemeriksaannya lengkap dengan hasil pemeriksaannya

5. TINDAKAN HUKUM PRO JUSTISIA

Propinsi harus mempersiapkan tindakan hukum terhadap pelanggaran peraturan perundangan ketenagakerjaan. Propinsi perlu menginventarisir penyidik pegawai negeri sipil serta jumlah penyidikan yang dilakukan di daerah serta di propinsi dan berkordinasi dengan aparat penegak hukum lainnya.

Penerapan sanksi hukum melalui penyidikan harus benar-benar dilakukan sampai selesainya Berita Acara Pemeriksaan dan berkas perkaranya diserahkan ke pihak Kepolisian sampai akhirnya disampaikan ke pihak kejaksaan untuk dilanjutkan ke pengadilan.

PERLU KETERLIBATAN PUSAT

Langkah instansi ketenagakerjaan propinsi menata dan mengelola Lembaga pengawasan ketenagakerjaan perlu dukungan konkrit secepatnya dari Kementerian Tenaga kerja. Pusat harus segera mengeluarkan Peraturan pelaksana undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah khususnya menyangkut lembaga pengawasan ketenagakerjaan tersebut.

Memang sudah ada pengaturan kewenangan antara pusat dan daerah di era desentralisasi dan hal itu masih relevan hingga saat ini seperti standarisasi, sertifikasi dan kebijaksanaan pemeriksaan, sedangkan daerah melakukan kegiatan yang bersifat teknis operasional. Khusus mengenai pemeriksaan ketenagakerjaan maka dalam era desentralisasi ini perlu ada peningkatan kinerja pengawasan ketenagakerjaan dan kinerja para pengawas melalui sistem evaluasi kinerja yang mampu memotivasi untuk membangun kualitas kinerjanya.

PENUTUP

Keberhasilan pemeriksaan ketenagakerjaan memberikan dampak yang luas dan mampu membangun citra positif terhadap fungsi dan peran

pemerintah khususnya instansi ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja. Keberhasilan itu sangat ditentukan oleh kebijakan dari pemerintah serta kualitas sumber daya manusianya yaitu para pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Semoga semua ini menjadi kenyataan yang bermanfaat bagi kita.

DAFTAR PUSTAKA

1. Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan – Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Mohd, Syaufii Syamsuddin, -Organisasi Ketenagakerjaan Internasional di Indonesia, ILO, 2000
3. DR.H.Achmad S Ruki, SDM Berkualitas, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2003
4. Prof.DR.Wibowo, Phd, Manajemen Kinerja. Rajawali Pers PT. Rasja Grafindo, 2012 JAKARTA Peraturan Perundangan:
 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
 4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

Dari pengalaman tersebut diatas didapat Kesan" lebih banyak negatif daripada positif "terhadap pengawasan KK:

1. Di kalangan birokrat, pengawasan KK

dimarginalkan, dianggap sepele Bisa diatur dan diarahkan oleh Bupati/Walikota

2. Dikalangan pengusaha: -----bisa diatur -----
3. Dikalangan pekerja: -ada ketidak percayaan, karena pengawas lebih banyak Melindungi pengusaha

II. PENYEBAB TIMBULNYA KESAN NEGATIF Terhadap DIATAS, A.L:

1. KERJA PENGAWASAN TIDAK PERNAH TUNTAS, pengawas bergantian datang ke perusahaan tapi tidak ada tindak lanjut, nota terus menerus bergantian dari satu pengawas ke pengawas berikutnya dan bukan tindak lanjut.
2. PEMBINAAN DAN KENDALI TERHADAP PENGAWAS TIDAK JELAS, akibatnya pengawas membina dan mengendalikan sendiri. Hal ini lebih dirasakan dg manajemen birokrasi yang mengganggu kemampuan SDM yang telah terlatih dinilai mampu menggerakkan pengawasan ketenagakerjaan. Dalam kenyataannya mereka tidak mampu bertindak profesional dan proporsional dan sepenuhnya mengandalkan kemampuan para pengawas ketenagakerjaan. Kondisi ini merupakan pelanggaran dan kebebasan yang dimanfaatkan sebagian pengawas tertentu untuk kepentingan pribadinya.
3. TIDAK ADA EVALUASI TERHADAP KINERJA PENGAWAS dari atasan maupun dari para Kadis ditempatnya. Hasil kerja pengawas yang seharusnya terukur dari dokumentasi hasil kerja (Nota,peringatan dll) serta terukur tindak lanjutnya dalam LAPJU (Laporan Kemajuan) sampai dilakukannya penyidikan ternyata tidak pernah tuntas. Akibatnya pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan di perusahaan tidak pernah terselesaikan. Hasil kerja pengawasan yang terukur adalah pertama: pemeriksaan tuntas dengan perbaikan terhadap pelanggaran

atau Kedua: adanya tindak lanjut terhadap pelanggaran yaitu dilakukannya penyidikan oleh pengawas PPNS. Permasalahan yang ada hasil pengawasan tersebut tidak ditindak lanjuti dan tidak diproses secara hukum. Sebaliknya pengawas menjadi konsultan perusahaan dalam melindungi pelanggaran di perusahaan.

-----Sama dengan pint 1? -----

5. **LEMAHNYA SISTEM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN** YANG masih didasarkan pada Undang-undang No.3 Tahun 1951 tentang pengawasan ketenagakerjaan jo Peraturan Presiden no.21 tahun 2010 tentang pengawasan ketenagakerjaan dirasakan menempatkan pengawas ketenagakerjaan sebagai subyek pemeriksaan sedangkan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh sebagai obyek pengawasan. Akibatnya pengawas harus aktif dengan segala tanggungjawabnya. Melihat dinamika pekerja/buruh yang terus bergejolak dengan demo disertai tuntutan hak yang bersifat normatif dan cemoohan terhadap pengawas ketenagakerjaan maka sistem ini dirasakan tidak lagi efektif untuk pengawasan ketenagakerjaan. Sistem dengan tatacara pengawasan ini harus diperbaiki sehingga terdapat keseimbangan tanggungjawab dalam pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan termasuk tanggungjawab atas terjadinya pelanggaran tersebut. Pengusaha dan pekerja harus sama-sama bertanggungjawab dalam pelaksanaan maupun dalam mengatasi pelanggaran.

5. **INTERVENSI POLITIS MELALUI BUPATI/ KEPALA DAERAH** bukan rahasia lagi sehingga para pengawas harus pandai-pandai mengintip siapa dibelakang perusahaan tersebut. Pemeriksaan beberapa kasus tertentu apalagi yang memasuki penyidikan dirasakan beban oleh para pengawas. Pejabat ini dapat menggunakan

hak vetonya agar pemeriksaan/penyidikan dihentikan. Alasan yang sering muncul adalah para pimpinan perusahaan tersebut grup politiknya atau team sukses yang mendukung mereka menjadi Bupati atau walikota. Hal ini diikuti oleh para pejabat lainnya yang memiliki kedekatan dengan perusahaan-perusahaan. Kepala instansi ketenagakerjaan di daerah tidak berkutik menghadapi masalah ini dan sebaliknya menekan pengawas untuk tidak melanjutkan tugas pemeriksaan dan penyidikan.

6. **KEPALA BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TIDAK SELALU BERLATAR**

BELAKANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN. Mereka sering bingung menghadapi masalah ketenagakerjaan khususnya masalah normatif pengawasan. Mereka mengandalkan sepenuhnya kepada para pengawas yang sebenarnya para pengawas sendiri memerlukan solusi untuk penyelesaian masalah tersebut. Akibatnya penyelesaian masalah tidak tuntas dan kadang-kadang dibiarkan berproses sendiri.

III. PERSIAPAN MENGHADAPI DEKON-SENTRASI

UU No.23 Th 2014 tentang pemerintahan Daerah yang menarik eksistensi pengawasan ketenagakerjaan sebagai satu-satunya birokrat ketenagakerjaan di pemda kota dan kabupaten yang ditempatkan di propinsi menunjukkan perhatian serius dari pemerintah pusat terhadap eksistensi pengawasan ketenagakerjaan.

Peralihan status ini tentu menjadi tantangan bagi Jajaran Disprop dan sekaligus membuktikan kemampuan Disprop memperbaiki citra pengawas ketenagakerjaan. Langkah besar harus dilakukan Jajaran Disprop yaitu mengkoordinir dan mengendalikan pengawas ketenagakerjaan di propinsinya agar eksistensi pengawas ketenagakerjaan

mampu berfungsi dan berperan dalam menunjukan kinerjanya dalam menegakkan peraturan perundangan ketenagakerjaan diperusahaan yang berada dipropinsinya.

-----MENCEGAH/MEMINDAHKAN
PERMASALAHAN KE PROPINSI-----

Persiapan menghadapi dekonsentrasi pengawasan ketenagakerjaan ini tentu haruis dilakukan secara konsepsional, sistematis,jelas,terarah dan terukur. Hal ini menyangkut struktur organisasi di propinsi, Sumber Daya manusia (SDM), Teknis pemeriksaan/ pen gawasxan,. Evaluasi serta hal-hal lainnya yang terkait dengan kebijakan dekonsentrasi tersebut.