

NASKAH URGENSI
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
TENTANG TATA CARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan sistim pengawasan yang lebih efektif, profesional, adaptif terhadap perkembangan dunia kerja serta memberikan kepastian hukum dalam penyelesaian permasalahan terkait norma ketenagakerjaan baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja/buruh maka perlu dibuat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang baru yang mengatur tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Permenaker yang lama dinilai kurang adaptif terhadap perkembangan dunia kerja dan memberikan kepastian hukum dalam perlindungan norma ketenagakerjaan

Adapun kelemahan yang ada di dalam Permenaker nomor 33 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 diantaranya adalah

1. Belum mengadopsi terhadap dilakukannya pemeriksaan dan pengambilan keterangan secara daring
2. Kurang efektif dalam melakukan pengawasan terutama terhadap obyek pengawasan yang ada di tempat-tempat yang sulit dijangkau
3. Masih kurang jelasnya kewenangan penanganan kasus dimana pekerja/buruh bekerja di suatu provinsi tertentu dan kantor pusat dari pekerja/buruh tersebut berada di provinsi lain
4. Penyesuaian Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Kebijakan baru mengenai jabatan fungsional menuntut pengawas memiliki standar kompetensi, indikator kinerja, serta sistem pembinaan karier yang jelas. Permenaker 33/2016 perlu diperbarui agar mendukung profesionalisme, akuntabilitas, dan sistem merit dalam birokrasi. Belum dapat menjawab kekurangan jumlah pengawas ketenagakerjaan dihadapkan dengan obyek pengawasan ketenagakerjaan yang banyak

Dengan demikian, penyusunan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi penting sebagai dasar hukum dan acuan operasional bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan mekanisme pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Peraturan ini diharapkan mampu memperkuat akuntabilitas, meningkatkan efektivitas, serta memastikan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dapat memberikan kepastian hukum dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja/buruh.

B. Urgensi

1. Mewujudkan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang efektif dan efisien
 - a. Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini dinilai lambat, terlalu birokratis, dan kurang responsif dalam menangani pengaduan ketenagakerjaan
 - b. Dunia Ketenagakerjaan mengalami perkembangan yang sangat pesat seperti digitalisasi industri, *Work from anywhere*, sistem kerja fleksibel dimana ada lebih dari satu pemberi kerja, dan meningkatnya kompleksitas hubungan kerja. Permenaker yang lama belum dapat menjawab perkembangan dunia ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud
 - c. Didalam permenaker yang lama masih sering terdapat perbedaan penafsiran terkait pelaksanaan prosedur pemeriksaan dan inkonsistensi dalam penegakan hukum. Permenaker yang baru ini diharapkan dapat menyatukan dan menyamakan persepsi terkait prosedur pemeriksaan dan meningkatkan konsistensi dalam penegakan hukum sehingga tidak ada lagi perbedaan perlakuan penegakan hukum antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah
 - d. Memperkuat fungsi pengawas ketenagakerjaan yakni dengan prosedur pengawasan dan kewenangan yang jelas, memperkuat fungsi koordinasi dengan aparat penegak hukum lainnya,
 - e. Penyesuaian jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dengan aturan terkait jabatan fungsional terbaru yang diterbitkan oleh Kementerian PAN/RB

C. Tujuan

Perubahan Permenaker Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- Menyelaraskan tata cara pengawasan dengan ketentuan UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.
- Menyesuaikan mekanisme pengawasan dengan sistem jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan.
- Meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, dan profesionalisme pengawasan ketenagakerjaan.
- Meningkatkan efektifitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perkembangan dunia kerja
- Memberikan kepastian hukum dalam penanganan kasus ketenagakerjaan
- Transformasi tata cara pengawasan ketenagakerjaan dari yang sifatnya manual menuju digital

D. Jangkauan Arah Pengaturan

1. Arah Pengaturan

Arah pengaturan Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini adalah mengatur tentang Tata Cara pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan perkembangan regulasi dan kondisi masyarakat industri.

2. Jangkauan Pengaturan

a. Bagi Pengawas Ketenagakerjaan

- Standar kompetensi dan indikator kinerja lebih jelas.
- Digitalisasi proses pengawasan dan pelaporan.
- Perluasan cakupan pengawasan sesuai norma cipta kerja

b. Bagi Perusahaan/Pemberi Kerja

- Kepatuhan lebih transparan dan mudah dipantau.
- Simplifikasi prosedur administrasi ketenagakerjaan.
- Sanksi lebih tegas terhadap pelanggaran

c. Bagi Pekerja

- Perlindungan hak lebih kuat dan jelas.
- Akses pengaduan lebih mudah melalui sistem terintegrasi.
- Kepastian hukum dalam hubungan kerja

E. Materi yang akan diatur

Pokok-pokok materi yang akan diatur dalam Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai fungsi negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, mengatur:
 - a. Prinsip-prinsip pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan;
 - c. Kewenangan pengawas ketenagakerjaan.
2. Perencanaan pengawasan ketenagakerjaan:
 - a. Perencanaan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. Perencanaan individu pengawas ketenagakerjaan.
3. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan
 - a. Pembinaan;
 - b. Pemeriksaan;
 - c. Pengujian;
 - d. Penyidikan;
 - e. Pengembangan sistem.
4. *Service Level Agreement* (SLA) Pengawasan Ketenagakerjaan
 Mengatur jangka waktu pelaksanaan kegiatan-kegiatan Pengawasan Ketenagakerjaan baik pemeriksaan dan pengujian.

5. Pelaporan Hasil Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan
 - a. Pelaporan Pelaksanaan Perencanaan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. Pelaporan Pelaksanaan Perencanaan individu pengawas ketenagakerjaan.
6. Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan
Pemeriksaan mandiri norma ketenagakerjaan (*Self Assessment*) oleh pihak perusahaan untuk mengetahui tingkat kepatuhan perusahaan dan dijadikan sebagai syarat pelayanan pengawasan tertentu.

F. Kesimpulan

Penyesuaian Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 merupakan langkah strategis untuk menjawab tantangan regulasi cipta kerja dan kebijakan jabatan fungsional. Dengan perubahan ini, diharapkan pengawasan ketenagakerjaan menjadi lebih profesional, akuntabel, dan mampu melindungi pekerja sekaligus mendukung iklim usaha yang sehat.