

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI BIDANG KESEJAHTERAAN

Totok Tumangkar

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Email : totok.yb2jnz@untagsmg.ac.id

ABSTRACT: *The essence of labor inspection is the activity of supervising and enforcing the implementation of laws and regulations in the manpower sector. The relationship between supervision and welfare is an inseparable pair, if you expect a maximum achievement. In terms of labor inspection it is not enough to be limited to supervision, but for the continuity of the realization of the supervision, a systematic, recorded and integrated supervision must be carried out, so that the results of the inspection must be applied in the world of work and be effective in improving the welfare of workers. and enforce the implementation of laws and regulations in the manpower sector, so that in this effort the government also establishes a labor inspection work unit from the top to the lowest as stipulated in Law Number 13 of 2003. Employees of the Labor Inspection, even ministers also have duties in this field. Protection between labor inspection and work success is always carried out in an integrated, coordinated and integrated inspection system which includes the work unit of labor inspection, labor inspectors and labor inspection procedures.*

Keywords: *Supervision; Welfare; Labor*

PENDAHULUAN

Pemerintah bersama dengan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah bertekad untuk mewujudkan dan mensukseskan pembangunannya. Dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan dengan cara pengawasan ketenagakerjaan dibidang kesejahteraan. Masalah kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja memang masih perlu mendapat perhatian dari pemerintah. Hal ini terbukti saat sekarang jika hubungan antara tenaga kerja dan majikan tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak yaitu majikan dan karyawan, maka tujuan pengawasan ketenagakerjaan dibidang kesejahteraan adalah untuk menjembatani dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja.

Atas dasar itulah secara terus menerus pemerintah dengan tahapan-tahapannya membangun perlindungan tenaga kerja. Dan perlindungan tenaga kerja ini tidak terlepas adanya peran pegawai pengawas, dimana didalam praktek pengawas inilah yang memantau semua kebijakan yang diterapkan terkait kesejahteraan tenaga kerja. Dengan adanya pengawasan ketenagakerjaan dibidang kesejahteraan akan membawa perubahan secara mendasar, dimana

hak-hak para tenaga kerja merasa dilindungi dan tidak tertekan adanya kepentingan pengusaha, sehingga terbinda hubungan ketenagakerjaan kepada keserasian diantara pengusaha dan tenaga kerja.

Pada hakikatnya pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hubungan antara pembinaan dan pengawasan merupakan pasangan yang tidak dapat dipisahkan, jika mengharapkan suatu pencapaian yang maksimal. Dalam hal pembinaan tenaga kerja saja tidak cukup hanya sebatas pembinaan melainkan untuk kelangsungan dalam perealisasi dari pembinaan tersebut harus dilakukan pengawasan sistematis, tercatat, dan terpadu, agar hasil dari pembinaan tersebut benarbenar teraplikasi dalam dunia kerja dan berdayaguna dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja pada dunia usaha. Hal ini terdapat pengikatan diri, yaitu pihak pekerja maupun pihak majikan saling setuju atau sepakat mengikatkan diri untuk melakukan sesuatu (secara timbal balik) terhadap pihak lainnya. Apabila melihat pada definisi yang diberikan oleh undang-undang maka perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹

Bertitik tolak dari upaya peningkatan kesejahteraan pekerja melalui jaminan sosial tenaga kerja, memberikan konsekuensi bahwa jaminan sosial adalah hak bagi setiap tenaga kerja. Hal ini diatur dalam Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK yang kemudian diperbaharui dengan Undang-undang nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan sebagai penyelenggaraannya muncul Undang-undang Nomor Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sebagai upaya memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerjanya. Pengawasan ketenagakerjaan adalah suatu sistem yang dibuat untuk mengawasi memlihara, membina dan menjamin sistem hukum agar hukum benar-benar dapat ditaati dan dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Adapun Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempunyai keahlian khusus yang telah diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan pengawasn terhadap berlakunya undang-undang ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Peranan pengawasan ketenagakerjaan sangat penting dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dalam halnya Kementrian Ketenagakerjaan sebagai yang bertanggung jawab dan tenaga kerja sebagai yang diawasi. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 Tahun 2006. Adapun hal-hal utama yang perlu diamati dalam pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesejahteraan terbagi

¹ I.G. Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting)*, (Jakarta: Kesaint Blanc, 2003), hal. 123

menjadi upah, tenaga kerja, dan kesejahteraan sosial. Hal tersebut didasari oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan tersebut diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :Bagaimana peranan pengawasan ketenagakerjaan dalam upaya memberikan kesejahteraan tenaga kerja?

PEMBAHASAN

Objek Pengawasan

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dan kesejahteraan buruh/pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan juga diatur perihal mempekerjakan anak dan perempuan.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh/pekerja tidak selama disebut sebagai upah. Dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 60 disebutkan bahwa Dalam masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Dalam pasal 66 juga disebutkan bahwa perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan sebagaimana dimaksud tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dalam pasal 68 juga dijelaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak, namun dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial yang disebutkan pada pasal 69. Sedangkan bagi Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dan Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 yang terkandung dalam pasal 76.

Di Negara Indonesia ini banyak didapati kasus eksploitasi anak dan adapun macam macam tindak eksploitasi anak. Eksploitasi fisik adalah penyalahgunaan tenaga anak untuk dipekerjakan demi keuntungan orang tuanya atau orang lain seperti menyuruh anak bekerja dan menjuruskan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya belum dijalannya. Dalam hal ini, anak-anak dipaksa bekerja menggunakan segenap tenaganya dan juga mengancam jiwanya. Tekanan fisik yang berat dapat menghambat perawakan atau fisik anak-anak hingga 30% karena mereka mengeluarkan cadangan stamina yang harus bertahan hingga dewasa. Oleh sebab itu, anak-anak sering mengalami cedera fisik yang bisa diakibatkan oleh pukulan, cambukan, luka bakar, lecet dan goresan, atau memardengan berbagai tingkat penyembuhan, fraktur, luka pada mulut, bibir, rahang, dan mata.

Eksploitasi sosial adalah segala sesuatu yang dapat menyebabkan terhambatnya perkembangan emosional anak. Hal ini dapat berupa kata-kata yang mengancam atau menakut-nakuti anak, penghinaan anak, penolakan anak, menarik diri atau menghindari anak, tidak memperdulikan perasaan anak, perilaku negatif pada anak, mengeluarkan kata-kata yang tidak baik untuk perkembangan emosi anak, memberikan hukuman yang ekstrim pada anak seperti memasukkan anak pada kamar gelap, mengurung anak di kamar mandi, dan mengikat anak.

Pada sektor jasa, terutama hotel dan hiburan, anak-anak direkrut berdasarkan penampilan, dan berkemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Mereka harus melayani para pelanggan yang kebanyakan orang dewasa, sehingga berpeluang untuk mengalami tekanan batin karena mengalami rayuan-rayuan seksual. Ketentuan tenaga kerja anak diatur mulai dari pasal 68 sampai pasal 75 dalam UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang tenaga kerja, dimana dasar ketentuan perusahaan dilarang mempekerjakan anak, tetapi terdapat pengecualian dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak-hak bagi pekerja anak.

Salah satu hal lainnya yang membutuhkan pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesejahteraan adalah perihal jaminan sosial buruh/pekerja. Berdasarkan jenis-jenis program

²Primahaditya Putra Bintang Adi Pradana, *Perlindungan Hukum Pekerja Wanita dan Anak*, 2018, hal. 46-52.

jaminan sosial karyawan, program jaminan sosial dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang. Seperti halnya yang dimaksud dengan jangka pendek adalah program Jaminan Kecelakaan Kerja sedangkan Jangka Panjang adalah Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun. Pada BPJS Ketenagakerjaan terdapat empat jaminan yaitu, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua. Dan mempunyai empat jenis kepesertaan yaitu Penerima Upah, Bukan Penerima Upah, Jasa Konstruksi dan Pekerja Migran. Masing-masing jaminan tersebut memiliki upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya dengan manfaat yang berbeda-beda. Jaminan Kecelakaan Kerja adalah jaminan yang memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah atau menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total atau meninggal dunia. Jaminan Kematian adalah memberikan uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Dan jaminan Hari Tua adalah program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama bila berbagai sebab seperti, cacat total tetap, telah mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia atau berhenti bekerja dikarenakan terkena PHK.

Kebijakan jaminan sosial ketenagakerjaan berbasis keadilan perlu mempertimbangkan beberapa aspek untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat yakni:

- a. Perlunya peningkatan sosialisasi/penyuluhan jamsostek khususnya kepada pekerja informal.
- b. Penertiban terhadap pungutan diluar pajak yang dapat menimbulkan beban berlebihan (tax burden) bagi pekerja.
- c. Peningkatan jumlah, kemampuan dan kualitas petugas BPJS ketenagakerjaan agar menjadi kompeten dan profesional.
- d. Peningkatan motivasi dan komitmen BPJS ketenagakerjaan sebagai pengelola dana.
- e. Pemberian insentif kepada pekerja sektor informal untuk mendorong pertumbuhan usahanya melalui pelatihan-pelatihan, bantuan sarana dan prasarana, modal bergulir dan lain-lain.
- f. Perlu dilakukan evaluasi dan sinkronisasi Peraturan/SOP untuk disesuaikan dengan perkembangan perekonomian.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kebijakan Jaminan sosial ketenagakerjaan bagi sektor informal adalah: komitmen pemerintah (BPJS) yang kuat (political will) untuk mendorong pertumbuhan jumlah peserta melalui regulasi yang berbasis keadilan. Pelaku

³ Akbar Ginanjar Saputra, Nurul Khansa Nadhifah, Meta Noya Tri Ananda, Santoso Tri Raharjo, Risna Resnawaty, Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program BPJS Ketenagakerjaan, 2019, hal. 246-251.

sektor informal perlu ditumbuhkan kesadaran mengikuti jamsostek guna meningkatkan kesejahteraannya. Agar dana hasil pemungutan iuran tersebut dapat dialokasikan untuk mendorong pertumbuhan sektor informal misalnya dalam bentuk pemberian modal, pelatihan, keterampilan, pembinaan yang intensif.⁴

Indonesia mempunyai pelayanan sosial yang dapat menjamin seluruh lapisan masyarakatnya yaitu BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), yang terbagi menjadi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Terhitung sejak 1 Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm). Cakupan BPJS Ketenagakerjaan meliputi semua pekerja di sector formal maupun informal, meskipun prioritas utamanya tertuju pada pekerja di sektor formal. Usaha-usaha tersebut dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu:

1. Social service, yaitu usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, seperti usaha di bidang kesehatan keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum dan lain-lain.
2. Social assistance, yaitu usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan.
3. Social infrastructure, yaitu berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikangizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain.
4. Social insurance, yaitu usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis.

BPJS Ketenagakerjaan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Setiap pekerjaan, baik formal maupun informal tentunya tidak dapat menghindari resiko. Sehingga BPJS Ketenagakerjaan berfungsi untuk menyelenggarakan empat program jaminan yang dapat menjadi salah satu program perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya.

- Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
Jaminan Kecelakaan Kerja mempunyai manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Manfaat yang diberikan Jaminan Kecelakaan Kerja ini, yaitu pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan), santunan berupa uang.

⁴ Siti Ummu Adillaha dan Sri Anik, Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan.

- **Jaminan Kematian (JKM)**
Jaminan Kematian yaitu manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif maka akan mendapatkan santunan.
- **Jaminan Hari Tua (JHT)**
Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus Apabila:
 1. Peserta mencapai usia 56 tahun
 2. Meninggal dunia
 3. Cacat total tetap
- **Jaminan Pensiun (JP)**
Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.⁴¹ Peserta Program Jaminan Pensiun yang selanjutnya disebut. Peserta terdiri atas:
 - a. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara; dan
 - b. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara.

Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari:

- a. Pekerja pada perusahaan
- b. Pekerja pada orang perseorangan

Selain itu, pemberi kerja juga dapat mengikuti Program Jaminan Pensiun sesuai dengan penahapan kepesertaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun.⁵

Fungsi Pengawasan

Seorang pegawai pengawas harus mengetahui undang-undang dan peraturan-peraturan secara mendalam dan harus memahami hubungan dengan konvensi serta peraturan-peraturan dari Organisasi Perburuhan Internasional dimana Indonesia juga menjadi negara anggota. Hal ini

⁵ Akbar Ginanjar Saputra, Nurul Khansa Nadhifah, Meta Noya Tri Ananda, Santoso Tri Raharjo, Risna Resnawaty, Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program BPJS Ketenagakerjaan, 2019, hal. 246 – 251.

dapat dicapai sepanjang Pegawai Pengawas mau mempelajari dan memahami dari berbagai pedoman serta peraturan perundang-undangan yang ada, secara lebih terperinci lagi. Pegawai Pengawas harus mampu menunjukkan kepada pengusaha akan kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab sebagaimana yang telah diatur di dalam undang-undang.

Selain itu pengawas perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar perusahaan selalu tunduk dan menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena sering kali perselisihan perburuhan disebabkan karena majikan tidak memberikan perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai ketentuan yang berlaku. Disamping itu pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan disemua perusahaan secara sama, sehingga diharapkan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat.

Dalam melaksanakan pengawasan para pengawas harus menyadari bahwa wewenang yang ada pada mereka itu bukanlah merupakan wewenang pribadi akan tetapi bersumber kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seorang pengawas harus mengetahui batas-batas wewenang mereka dalam norma ketenagakerjaan. Pegawai pengawas tidak boleh mewajibkan pengusaha untuk memenuhi persyaratan-persyaratan yang tidak diatur di dalam undang-undang, demikian juga pada para pekerja. Selain itu seorang Pegawai Pengawas tidak boleh menyetujui suatu kompromi yang mengakibatkan merosotnya norma-norma ketenagakerjaan menjadi lebih rendah atau mengabaikan undang-undang.

Jika seorang pengusaha menolak untuk melaksanakan ketentuan perundang-undangan atau tidak mau menerima keterangan dari Pegawai Pengawas mengenai hal-hal yang harus dilaksanakan, maka pegawai pengawas tidak diperkenankan melibatakan diri menafsirkan pada pelaksanaan undang-undang ataupun Menteri Ketenagakerjaan. Akan tetapi Pegawai Pengawas harus dengan teliti mencatat ucapan-ucapan pengusaha dan disampaikan kepada atasannya untuk dapat diteliti kebenarannya dan ditindak lanjuti sesuai dengan undang-undang yang berlaku.⁶

Dengan demikian tugas dan fungsi Pegawai Pengawas adalah menegakan undang-undang serta peraturan-peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan, oleh karena itu Pegawai Pengawas dalam melaksanakan tugasnya tidak memihak dengan siapapun baik pada pengusaha maupun pada tenaga kerja.

Seorang pegawai pengawas akan masuk dalam berbagai ragam hubungan pribadi dengan masyarakat disamping hubungan resminya dengan pengusaha dan tenaga kerja. Dalam keadaan tertentu dan dalam konsultasi dengan atasannya, seorang pegawai pengawas harus

⁶Dep. Tenaga Kerja RI, Direktorat Jenderal Biro Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, Jakarta, 1989, hal, 12.

bekerja sama dengan instansi-instansi lain baik pada sekolah atau pemerintah, apabila ia menjumpai bahwa terjadi pelanggaran misalnya memperkerjakan anak dibawah umur yang bertentangan dengan undang-undang.

Adapun prinsip-prinsip pengawasan ketenagakerjaan antara lain :

a. Layanan publik

Layanan publik menangani masalah-masalah dan tantangan-tantangan yang dihadapi pengusaha dan pekerja.

b. Akuntabilitas

Staf pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai negeri yang dijamin hubungan kerjanya dan kemandirian dari pengaruh eksternal yang tidak pantas, baik secara politis maupun finansial. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki akuntabilitas atas tindakan dan kinerja mereka.

c. Efisiensi dan efektivitas

Prioritas ditetapkan atas dasar kriteria yang tepat untuk memaksimalkan dampak.

d. Universalitas

Aspirasi layanan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mencapai lingkup yang universal, memperluas peranan dan aktivitasnya untuk melindungi sebesar mungkin pekerja di seluruh sektor ekonomi, bahkan pekerja yang diluar hubungan kerja tradisional.

e. Transparansi

Pengusaha, pekerja dan pemangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan tugas-tugas mereka, apa yang diharapkan dari mereka menurut undang-undang, dan apa yang dapat mereka harapkan dari layanan pengawasan ketenagakerjaan.

f. Konsistensi dan koheren

Dalam urusan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas akan memperlakukan kasus yang serupa dengan cara yang serupa menurut kondisi yang serupa untuk mencapai tujuan pencegahan dan kepatuhan yang serupa. Pengawas dalam semua bidang kantor disediakan panduan untuk pendekatan intervensi yang sama, koheren dan konsisten, termasuk dalam pelaksanaan kewenangan, kebijaksanaan dan penilaian.

g. Proporsionalitas

Proporsionalitas berarti mengkaitkan tindakan penegakan hukum dengan risiko. Penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial atau nyata terhadap kesehatan dan keselamatan. Kapasitas kepatuhan perusahaan diperhitungkan dan cara yang paling sesuai untuk mencapai tujuan kepatuhan yang sama dipertimbangkan.

h. Kesetaraan

Perlindungan yang setara bagi semua pekerja sebanding dengan situasi dijamin oleh undang-undang.

i. Kerjasama

Staf pengawasan bekerjasama dengan organisasi dan badan-badan lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di perusahaan. Dalam hal ini termasuk organisasi publik dan privat seperti ahli-ahli teknis dan medis, insinyur, lembaga riset, organisasi pendidikan dan pelatihan, polisi dan otoritas pemadam kebakaran, serta sistem peradilan, organisasi asuransi dan lain-lain.

j. Kolaborasi

Staf pengawasan harus berkolaborasi dengan pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka di tingkat nasional sektoral dan perusahaan.

Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan; memberikan penerangan dan penasihat teknis kepada Pengusaha dan Pekerja/Buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja perlu dilakukan pengawasan lebih dari pihak Pemerintah sebagai pengawas, tetapi juga melibatkan Serikat Buruh dimana Lembaga tersebut yang menaungi para pekerja/buruh yang ada dalam suatu perusahaan dan adanya tindakan yang tegas apabila terjadi hal-hal yang dilanggar oleh perusahaan yang mempekerjakan buruh wanita ataupun anak. Proses pengawasan pun tidak akan berjalan dengan baik apabila tenaga kerja yang bersangkutan tidak melakukan laporan ketika terjadi kesalahan, sehingga proses pengawasannya pun tidak hanya dilakukan oleh departemen ketenagakerjaan namun juga oleh pekerja-pekerja wanita yang ada di lapangan.

PENUTUP

Berdasarkan uraian demi uraian di atas berikut ini dapatlah diungkapkan sekelumit kesimpulan, sebagai berikut:

1. Bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Sehingga dalam upaya ini pihak pemerintah pun mengadakan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dari puncak sampai ke bagian terendah, pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, bahkan menteri pun memiliki tugas di bidang ini, disamping pelaku utama pengawasan adalah pihak pengusaha baik secara sistem komputerisasi maupun sistem manual adanya.
2. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam upaya memberikan perlindungan ketenagakerjaan adalah dengan memakai sistem pengawasan "Integrated Inspection System" atau memakai sistem keterpaduan, keterpaduan yang dilaksanakan meliputi pendidikan pengawasan, operasional di lapangan serta ketatalaksanaan. Sistem pengawasan pendidikan berfungsi sebagai sarana pengaduan pegawai dalam ketenagakerjaan, kemudian operasional merupakan pengaturan interaksi antara pengawas dengan ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas. Adapun administrasi pelaksanaan merupakan pendukung administrasi ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan sistem tersebut, ujud yang diharapkan dari pengawasan ketenagakerjaan adalah suatu kondisi dimana sistem pengawasan dengan kondisi dan segala pirantinya (termasuk di dalamnya pegawai pengawas ketenagakerjaan, operasional dan

ketatalaksanaan) dengan tenaga kerja serta pengusaha dapat mewujudkan suatu kondisi keharmonisan, sehingga antara tenaga kerja dengan pengusaha sama-sama bisa menciptakan pembangunan yaitu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Adapun hal-hal yang perlu mendapat perlindungan adalah norma keselamatan kerja, norma kesehatan atau kesejahteraan tenaga kerja serta upah. Oleh karena itu dalam rangka melaksanakan program pembinaan hubungan Industrial Pancasila terutama mengenai perlindungan upah ada 2 (dua) sasaran yaitu:

1. Mengusahakan agar upah terendah yang dibayarkan kepada tenaga kerja, menuju kearah memenuhi standar kebutuhan pokok minimum.
2. Sebagai bagian dari usaha pemerataan hasil pembangunan, mengusahakan agar perbedaan upah diantara para tenaga kerja tidak terjadi secara signifikan, sehingga kelembagaan usaha lainnya dalam perlindungan tenaga kerja dilaksanakan dengan perbaikan peraturan dan pelaksanaan mengenai pengupahan misalnya pembayaran upah tepat pada waktunya, pembayaran upah sesuai dengan standar minimum kebutuhan pokok.

DAFTAR PUSTAKA

- Adillaha, Siti Ummu dan Anik, (2015), Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan, hal. 558 – 580.
- Dep. Tenaga Kerja RI, (1989), Direktorat Jenderal Biro Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, Jakarta, hal, 12.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- Pradana, Primahaditya Putra Bintang Adi, (2018), Perlindungan Hukum Pekerja Wanita dan Anak, hal. 46-52.
- Saputra, Akbar Ginanjar, dkk, (2019), Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program BPJS Ketenagakerjaan, hal. 246 – 251.
- Trijono, Rachmat, (2014), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Papis Sinar Sinanti, Jakarta, hal. 150.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Widjaya, I.G. Rai, (2003), Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting), (Jakarta: Kesaint Blanc), halaman 123
- Undang-undang nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional