

Bunga Rampai

**DISKURSUS
HUKUM
KETENAGAKERJAAN
DI INDONESIA**

PENYUSUN:

Abdul Khakim, Ahmad Ansyori, Agusmidah, Ida Susanti,
Fithriatus Shalihah, Joko Ismono, Holyness Singadimedja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga buku yang berjudul **Bunga Rampai Diskursus Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia** ini telah terbit.

Buku bunga rampai ini merupakan luaran dari beberapa Materi Ajar Minimal Hukum Ketenagakerjaan. Tentu akan membantu menambah referensi bagi akademisi dan praktisi yang mengajar atau sedang melakukan riset untuk berbagai kebutuhan akademik dan praktik di lapangan.

Ucapan terimakasih tak terhingga kepada berbagai pihak yang telah terlibat secara materil dan immateriil. Harapan kami dengan terbitnya buku ini, dapat menambah keberagaman referensi dan wawasan tentang upaya memajukan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Medan, 25 Oktober 2022

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
1. PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN ADAFTIF TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI DAN INDUSTRI Haiyani Rumondang, Agusmidah, Yuli Adiratna	1
2. STANDAR PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PARA PEKERJA PADA PEKERJAAN TIDAK STANDAR (<i>NON-STANDARD FORM OF EMPLOYMENT</i>) DI ERA INDUSTRI 4.0 DAN MASYARAKAT 5.0 Ida Susanti	17
3. MENELUSURI HUBUNGAN KERJA MITRA PENGEMUDI OJEK <i>ONLINE</i> Pranade Mas, Agusmidah, Suria Ningsih	35
4. RISIKO HUKUM DALAM HUBUNGAN KERJA DI ERA DIGITALISASI PEKERJAAN Ayunita Nur Rohanawati	44
5. HUKUM KETENAGAKERJAAN DI ERA DIGITAL: ADAPTIF TERHADAP KEMUNCULAN <i>DIGITAL WORKPLACE</i> Nindry Sulistya Widiastiani	56
6. JALAN TENGAH ADOPTI FLEKSIBILITAS KETENAGAKERJAAN DALAM REGULASI KETENAGAKERJAAN INDONESIA Romi	74
7. MENYEIMBANGKAN KOMITMEN INDONESIA SEBAGAI ANGGOTA WTO DALAM MEWUJUDKAN <i>TRADE LIBERAZATION</i> DAN PERLINDUNGAN KESEMPATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA INDONESIA Oliver Eide	87
8. PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA YANG DIRUMAHKAN DAN MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 TERKAIT HAK ATAS PEKERJAAN YANG LAYAK DALAM PASAL 27 AYAT (2) UUD 1945 Rini Irianti Sundry	102

9. HUBUNGAN KERJA DI PT ASELI DAGADU DJOKDJA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA	
Dedy Richo Ardiman, Fithriatus Shalihah	112
10. MENGGAGAS SISTEM PENGUPAHAN YANG BER- KEADILAN DI INDONESIA: MENUJU NEGARA KESEJAHTERAAN	
Muhamad Abas, Anwar Hidayat	122
11. PERSELISIHAN HAK ATAS JAMINAN SOSIAL: KEWENANGAN PENGADILAN MANA?	
Abdul Khakim, Ahmad Ansyori	134
12. PROBLEMATIKA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
Sugeng Santoso PN	149
13. JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN (JKP) SEBAGAI WUJUD PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA/BURUH YANG DI-PHK	
Lalu Husni, Vatar Reynaldo	167
14. PENYELENGGARAAN JAMINAN HARI TUA TERHA- DAP ASISTEN RUMAH TANGGA YANG BEKERJA PADA ORANG PERSEORANGAN PASCA UU NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA	
Gusminarti	178
15. DASAR PELINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN: AFIRMASI BAGI PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA	
Agusmidah	192
16. PERLINDUNGAN PEKERJA DITINJAU DARI KONSEP HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG- UNDANG CIPTA	
Khairani	205
17. ANALISIS KEDUDUKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA SETELAH PUTUSAN MK NOMOR 91/PUU- XVIII/2020	
Chamdani, Andi Usmina, Suwarno Abadi, Nobella Indradjaja, Syafii	218

18. MENELAAH REGULASI DAN PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN	
Putri Aulia Sinaga, Agusmidah, Suria Ningsih	226
19. KELEMAHAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA MASA PRAPENEMPATAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA	
Fithriatus Shalihah, Rahmat Cary Hidayattulloh	239
20. PROBLEMATIKA PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) DI LUAR NEGERI	
Mustika Purbaningrum Kusumawati	253
21. EFEKTIVITAS PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 18 TAHUN 2018 DALAM PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA MIGRAN INDONESIA	
Fithriatus Shalihah, Norma Sari, Rosyidah, Retno Damarina	268
22. PEMIDANAAN SEBAGAI SANKSI ATAS TIDAK DIBAYARNYA HAK PEKERJA DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	
Lany Ramli	279
23. PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM KERANGKA NEGARA HUKUM DI INDONESIA	
Imam Budi Santoso, Erdin Tahir	290
24. PEREKRUTAN GURU DENGAN STATUS PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN	
Danang Rizky Fadilla Amanta, Fithriatus Shalihah	308
25. KEBIJAKAN HUKUM ADMINISTRASI KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DI INDONESIA	
Jawade Hafidz	317

Daftar Tabel

Tabel 1	: SOP Penyidikan Tindak Pidana Norma Ketenagakerjaan	
Tabel 2	: Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan	13
Tabel 3	: Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan	14
Tabel 4	: Contoh <i>Horizontal Measures</i> Indonesia	94
Tabel 5	: Contoh <i>Modes of Supply</i>	95
Tabel 6	: Perkembangan Cakupan Jenis Program Jaminan Sosial Berdasarkan PP 33/1977, UU 3/1992, UU 40/2004 jo. UU 24/2011 dan UU 11/2020	141
Tabel 7	: Gambaran Keterkaitan Objek dan Subjek Sengketa atas Hak Jaminan Sosial dengan Kewenangan Pengadilan	146
Tabel 8	: Unsur-unsur Peradilan pada Umumnya	152
Tabel 9	: Sifat Hukum Acara PHI dan Hukum Acara Perdata	154
Tabel 10	: Perbandingan Hukum Acara Perdata dan Hukum Acara PHI	158
Tabel 11	: Perbandingan Pengaturan Tunjangan Pengangguran dalam Konvensi 102 dan Konvensi 168	170
Tabel 12	: Perbedaan antara Pemagangan Nasional, Praktik Kerja Industri, dan <i>Internship</i>	231
Tabel 13	: Persyaratan Menjadi Pekerja Migran Indonesia	244
Tabel 14	: Data Kasus yang Dialami PMI	259

Daftar Gambar

Gambar 1	: Alur Penanganan Tindak Pidana Ketenagakerjaan	9
Gambar 2	: Data Penempatan PMI Semester I – 2022 dari 5 Negara Penempatan Tertinggi	256
Gambar 3	: Data Penempatan PMI Semester I – 2022 dari 5 Asal Provinsi PMI Tertinggi	257
Gambar 4	: Data Pengaduan PMI Semester I – 2022 dari 5 Negara Penempatan dengan Pengaduan Tertinggi	264

Daftar Bagan

Bagan 1	: Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia (ILO, 2021)	4
Bagan 2	: Filosofi, Karakteristik, dan Politik Hukum Ketenagakerjaan	140
Bagan 3	: Para Pihak dalam Sengketa Jaminan Sosial	143
Bagan 4	: Kedudukan Para Pihak Terkait Implementasi <i>Strategic Health Purchasing</i>	144
Bagan 5	: Korelasi Pemilahan Sengketa Ha katas Jaminan Sosial dengan Status Kepesertaan	145
Bagan 6	: Jenis Pemagangan Berdasarkan Tujuan	230

Daftar Singkatan

APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
APBN	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Nasional.
APINDO	: Asosiasi Pengusaha Indonesia.
ART	: Asisten Rumah Tangga.
ASEAN	: Association of South East Asian Nations.
ASN	: Aparatur Sipil Negara.
BP2MI	: Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
BPS	: Badan Pusat Statistik.
COVID-19	: Corona Virus Disease 2019.
CPMI	: Calon Pekerja Migran Indonesia.
Disnakertrans	: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
Disnaker	: Dinas Tenaga Kerja.
DJSN	: Dewan Jaminan Sosial Nasional.
FKTP	: Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama.
FKRTL	: Fasilitas Kesehatan Rawat Tingkat Lanjutan.
GATS	: General Agreement on Trade in Service.
HAM	: Hak Asasi Manusia.
ILO	: International Labour Organization.
IoT	: <i>Internet of Things</i> .

JHT	: Jaminan Hari Tua.
JK	: Jaminan Kesehatan.
JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja.
JKm	: Jaminan Kematian.
JKP	: Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
JP	: Jaminan Pensiun.
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
KFM	: Kebutuhan Fisik Minimum.
KHM	: Kebutuhan Hidup Minimum.
KHL	: Kebutuhan Hidup Layak.
Kemnaker	: Kementerian Ketenagakerjaan.
KepMen 100/2004	: Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
KUHAP	: Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
KUH Perdata	: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
LTSA	: Layanan Terpadu Satu Atap.
MA	: Mahkamah Agung.
MK	: Mahkamah Konstitusi.
PBB	: Persatuan Bangsa-Bangsa.
PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial.
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja.
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama.

PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
PMI	: Pekerja Migran Indonesia.
PP	: Peraturan Pemerintah (kaidah heteronom).
PP	: Peraturan Perusahaan (kaidah otonom).
PPNS	: Penyidik Pegawai Negeri Sipil.
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
PP 34/2021	: Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
PP 35/2021	: Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
PP 36/2021	: Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
PP 37/2021	: Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
RK	: Rencana Kerja.
RPTKA	: Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
RT	: Rukun Tetangga.
SDM	: Sumber Daya Manusia.
SK	: Surat Keputusan.
SP/SB	: Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
SPT	: Surat Perintah Tugas.
TKA	: Tenaga Kerja Asing.
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Dinas.

UU	: Undang-Undang.
UUD 1945	: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
UU 3/1951	: Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.
UU 21/2000	: Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
UU 13/2003	: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
UU 2/2004	: Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
UU 40/2004	: Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
UU 24/2011	: Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
UU 18/2017	: Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
UU 11/2020	: Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
Wasnaker	: Pengawasan Ketenagakerjaan.
WFA	: <i>Work from Anywhere.</i>
WFH	: <i>Work from Home.</i>
WHO	: World Health Organization.
WTO	: World Trade Organization.

1. PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN ADAPTIF TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI DAN INDUSTRI

Haiyani Rumondang, Agusmidah, Yuli Adiratna

Peran pengawas ketenagakerjaan (wasnaker) dapat mendukung kepastian kerja dan kepastian berusaha sekaligus, “Semaju apapun peraturan perundang undangan ketenagakerjaan suatu negara terancam menjadi tak lebih dari sekedar barisan kata-kata mati bila tidak ada sistem pengawasan ketenagakerjaan untuk menegakannya.” (Direktur Jenderal Konferensi Perburuahan Internasional tahun 1985) [Fadjri, 2017].

Sejak mulainya pengawasan bagi tenaga kerja di tahun 1833 oleh Pemerintah Inggris untuk mengawasi jam kerja yang Panjang, lalu berkembang pada tahun 1919, lewat Perjanjian Internasional Versailles dinyatakan bahwa sangat penting: “Setiap negara harus membuat ketentuan untuk sistem pengawasan untuk memastikan pene-gakan peraturan perundang-undangan untuk perlindungan orang yang dipekerjakan.” Di beberapa negara maju dalam dekade-dekade terakhir, sistem pengawasan ketena-gakerjaan telah menjadi lebih baik dan lebih banyak anggaran tersedia, dan kontribusi nyatanya dalam memperbaiki kondisi kerja juga telah secara luas diakui di tingkat nasional dan internasional (ILO, tthn).

Globalisasi telah membawa banyak perubahan iklim kerja di berbagai perusahaan. Negara sangat membutuhkan investasi seiring meningkatnya kebutuhan menciptakan lapangan kerja, termasuk Indonesia. Tanpa pengawasan ketenagakerjaan yang profesional maka akan terjadi ketimpangan yang akan memunculkan banyak perselisihan di tempat kerja, tentunya jika di negara mampu menekan angka perselisihan maka investor akan tertarik, sebaliknya jika angka perselisihan tinggi menjadi rapor buruk atas lingkungan kerja yang tidak kondusif. Itulah sebabnya fungsi pengawasan preventif-edukatif harus dikedepankan, daripada fungsi refresif.

Peraturan peraturan yang berlaku dan menjadi acuan bagi tugas pengawas ketenagakerjaan di Indonesia adalah:

- a. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuahan Tahun 1948 Nr. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.
- b. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- c. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang No 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan Konvensi ILO No 81, *Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce*.
- e. Peraturan Presiden No 21 Tahun 2020 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Konsiderans menimbang dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 disebutkan bahwa untuk mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya dan untuk memperoleh bahan-bahan keterangan tentang soal-soal perburuhan pada umumnya, perlu disempurnakan aturan-aturan tentang pengawasan perburuhan. Lebih lanjut dalam pasal 1 Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tersebut ditegaskan mengenai tujuan diadakannya pengawasan ketenagakerjaan untuk:

- a. mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- c. menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Dalam penjelasan umum Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 dijelaskan bahwa Pengawasan Perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah suatu institut yang sangat penting dalam penyelenggaraan undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan (ketenagakerjaan). Pengawasan Ketenagakerjaan tidak hanya untuk mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dengan jalan memberi penerangan kepada pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Secara tegas juga dijelaskan bahwa jikalau perlu pengawas ketenagakerjaan dapat mengusut hal-hal yang dikenakan hukuman oleh undang-undang atau peraturan-peraturan ketenagakerjaan tersebut. Selain itu juga Pengawas Ketenagakerjaan juga harus mengetahui dan menyelami tentang keinginan dan kebutuhan masyarakat akan adanya undang-undang atau peraturan-peraturan pemerintah dalam suatu hal, dan selanjutnya untuk mengumpulkan bahan-bahan keterangan, agar dapat mengadakan undang-undang atau peraturan-peraturan yang setepat-tepatnya.

Maksud Pengawasan Ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang yang berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia melalui Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan asset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Anis, 2017).

Lahirnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mencabut UU Pengawasan Perburuhan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut disebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Lebih lanjut dalam pasal 182 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memberikan kewenangan untuk melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

Pengawasan dan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dapat dipahami dalam dua pengertian yaitu secara luas dan sempit. Secara luas pengawasan ketenagakerjaan adalah segala tindakan dan perbuatan yang tujuannya untuk mengawasi pelaksanaan kesehatan kerja, keamanan

kerja, pelaksanaan peraturan perlindungan kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, K3 dan sebagainya, yang dapat dilakukan oleh siapa saja, pemerintah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja/buruh dan sebagainya. Dalam pengertian sempit pengawasan ketenagakerjaan adalah tugas yang diemban oleh instansi ketenagakerjaan untuk menjamin dilaksanakannya peraturan perlindungan kerja, dalam hal ini petugas pengawas ketenagakerjaan.

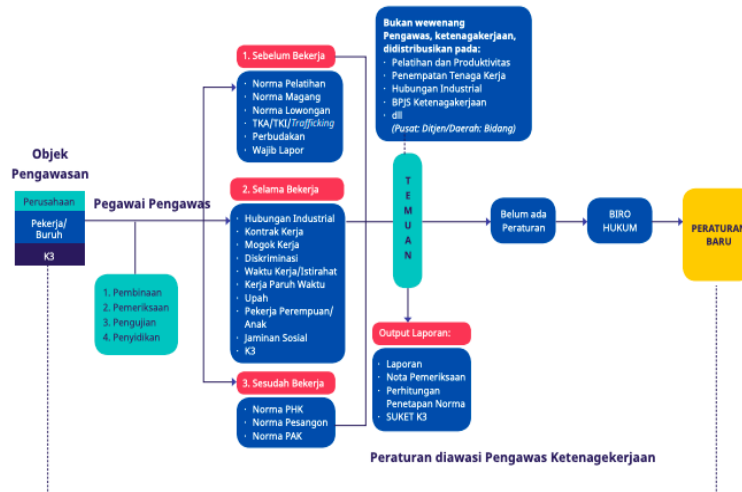
Persamaan keduanya adalah bahwa pengawasan bukanlah alat perlindungan melainkan lebih sebagai cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan. Tahun 1948 pemerintah mengeluarkan peraturan tentang Pengawasan Tenaga kerja yaitu UU 23/1948 *jo.* UU 3/1951. Pengawasan ketenagakerjaan dalam UU ini lebih luas lagi, bukan hanya mengontrol implementasi aturan-aturan ketenagakerjaan tetapi juga untuk mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan para pekerja sebagai dasar bagi pembentukan peraturan-peraturan yang baru.

Pada hakikatnya berdasarkan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, bahwa keberadaan pengawasan ketenagakerjaan secara kesisteman berfungsi untuk:

- menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.
- memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk menaati ketentuan hukum.
- memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dapat digambarkan sebagai berikut:

Bagan 1
Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia (ILO, 2021)



Bagan tersebut menggambarkan mengenai obyek pengawasan ketenagakerjaan yang meliputi Perusahaan, Pekerja/Buruh dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pengawas ketenagakerjaan terhadap pengusaha atau pemberi kerja adalah untuk memastikan melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mempekerjakan pekerja/buruh. Pengawasan terhadap pekerja/buruh juga dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja/buruh melaksanakan syarat kerja yang telah dibuat dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan juga mematuhi syarat keselamatan dan Kesehatan kerja pada waktu melaksanakan pekerjaannya.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan pembinaan dalam penerapan norma-norma ketenagakerjaan mulai sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja. Pengawas ketenagakerjaan juga melakukan kegiatan pemeriksaan untuk memastikan pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan. Dalam pemeriksaan apabila ditemukan peralatan kerja, bahan ataupun lingkungan kerja yang diindikasikan tidak memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, maka dilanjutkan dengan pengujian untuk memastikan agar tidak terjadi kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja. Selanjutnya apabila dalam pemeriksaan ditemukan ketidapatuhan yang memiliki sanksi pidana maka dapat dilakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku penyidik pegawai negeri sipil (PPNS). Dalam hal ketidapatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan hanya memiliki sanksi administrasi, maka pengawas ketenagakerjaan dapat merekomendasikan pengenaan sanksi administrasi kepada pejabat yang berwenang.

Pada prinsipnya pengawas ketenagakerjaan mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan penegakan hukum terhadap seluruh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik yang memiliki sanksi maupun tidak. Dalam pelaksanaan pemeriksaan, pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan yang memuat temuan pemeriksaan, peraturan yang dilanggar dan perintah perbaikan atas pelanggaran yang terjadi dalam batas waktu tertentu. Pengawas ketenagakerjaan juga diberikan ruang untuk menyampaikan rekomendasi penanganan permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi, seperti rekomendasi pengenaan sanksi administrasi atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus diselesaikan melalui mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, ditemukan permasalahan di perusahaan/tempat kerja tetapi belum diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka pengawas dapat menyampaikan masukan kepada Biro Hukum untuk menyusun atau mengubah peraturan perundang-undangan baru yang dapat mengakomodir kebutuhan lapangan. Hal ini sesuai dengan fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan, selain melakukan penegakan hukum ketenagakerjaan juga mengumpulkan bahan-bahan keterangan untuk menyusun atau memperbaiki peraturan perundang-undangan maupun kebijakan ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan fungsi publik (negara) untuk menjamin pemenuhan hak dasar ketenagakerjaan bagi pengusaha dan pekerja. Secara umum pengawasan memiliki dua bentuk, yaitu:

1. Pengawasan preventif, yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan-penyelewengan, kesalahan-kesalahan, dan sebelum suatu pekerjaan dilaksanakan dengan memberi pedoman-pedoman pelaksanaan.
2. Pengawasan Represif, yakni Pengawasan yang dilakukan sesudah rencana dilaksanakan, dengan kata lain berkenaan dengan hasil-hasil yang dicapai, dinilai/diukur, jadi pengawasan ini dilakukan setelah adanya kesalahan atau penyimpangan.

Meperhatikan hal diatas, dapat dikatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan gabungan antara pengawasan preventif dan pengawasan represif. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan preventif edukatif (pembinaan), represif non yustisial dan represif yustisial. Penindakan hukum merupakan langkah terakhir atau *ultimum remidium* dalam proses penegakan hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan Bab VII Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat Unit Kerja Eselon I Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang memiliki Unit Kerja Eselon II yaitu Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan, Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Direktorat Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3. Perubahan struktur organisasi ini dimaksudkan untuk perbaikan bisnis proses Pengawasan Ketenagakerjaan dalam memberikan layanan perlindungan ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja. Antar direktorat sebagai sebuah sistem yang saling terkait dan interpedepensi dalam memberikan pelayanan perlindungan ketenagakerjaan.

Konsepanya bahwa pengawasan ketenagakerjaan harus dimulai dari perencanaan dan pengembangan metoda-metoda baru sesuai kebutuhan kekinian dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan sebagai wujud pengawasan ketenagakerjaan yang responsive terhadap perubahan. Perencanaan dan pengembangan metode pengawasan ketenagakerjaan sebagai acuan pelaksanaan pembinaan ketenagakerjaan, pemeriksaan pelaksanaan norma ketenagakerjaan, pengujian K3 dan juga penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Untuk memaksimalkan hasil pengawasan ketenagakerjaan, maka dibentuk unit kerja khusus yang menangani kelembagaan K3 dan juga SDM pengawas ketenagakerjaan dan juga penguji K3.

Peraturan perundang-undangan telah memberikan wewenang kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk menjalankan tugasnya, yaitu:

1. Memasuki semua tempat di mana dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan tenaga kerja;
2. Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengawas atau pengurus dan atau tenaga kerja atau serikat pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga;
3. Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus perusahaan dan pekerja agar mentaati peraturan perundangan ketenagakerjaan;

4. Memberikan peringatan/teguran terhadap penyimpangan peraturan perundangan ketenagakerjaan;
5. Melakukan pengujian teknik persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
6. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas dan/atau belum diatur dalam peraturan perundangan.
7. Meminta bantuan polisi bila ditolak memasuki perusahaan atau pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan;
8. Memanggil pengusaha dan pekerja serta pihak lain yang terkait;
9. Melarang pemakaian bahan, alat, cara kerja, lingkungan kerja yang membahayakan K3;
10. Melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Selain wewenang yang diberikan oleh pertauran perundang-undangan tersebut, pengawas ketenagakerjaan juga diberikan kewajiban untuk merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia didalam suatu perusahaan yang didapatnya berhubung dengan jabatannya.

Mekanisme Operasional Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dalam tugasnya mengawasi berlakunya aturan ketenagakerjaan secara umum dan menyeluruh maupun untuk mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk kajian pembuatan peraturan ketenagakerjaan di masa yang akan datang dilakukan melalui mekanisme operasional (Khakim, A., 2014), yang meliputi:

1) Preventif edukatif

Merupakan kegiatan pengawas dengan cara melakukan pembinaan secara langsung ke lapangan baik terhadap pengusaha maupun tenaga kerja. Pembinaan yang dilakukan diarahkan agar pengusaha dan pekerja dapat mengetahui, memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta bagaimana melaksanakan peraturan tersebut. Pembinaan dapat dilaksanakan dengan mengadakan penyuluhan-penyuluhan di perusahaan, menyebarluaskan peraturan (melalui brosur-brosur misalnya), memberi penjelasan terhadap pekerja atau pengusaha yang datang berkonsultasi ke unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, memberikan penjelasan-penjelasan/petunjuk-petunjuk pada waktu melakukan pemeriksaan di perusahaan dan tempat kerja.

2) Represif Non-yustisial

Dilakukan setelah pembinaan dan penyuluhan dilakukan akan tetapi masih timbul pelanggaran. Di sini petugas pengawas yang menemukan adanya pelanggaran tersebut memberikan peringatan tertulis berupa nota pemeriksaan yang isinya berupa peringatan. Dilakukan setelah pembinaan dan penyuluhan dilakukan akan tetapi masih timbul pelanggaran. Di sini petugas pengawas yang menemukan adanya pelanggaran tersebut memberikan peringatan tertulis berupa nota pemeriksaan yang isinya berupa peringatan. Nota peringatan ini harus memenuhi syarat-syarat (Agusmidah, 2001) sebagai berikut:

- a) Ada dasar hukum, artinya ada peraturan yang sungguh-sungguh telah dilanggar oleh perusahaan.

- b) Ada tenggang waktu dalam hal ini antara pemberian peringatan dengan pelaksanaan yang diharuskan memiliki jangka waktu yang wajar untuk pengusaha mempersiapkan segala sesuatunya. Jangka waktu diberikan dengan mengingat berat ringannya pelanggaran. Jika pelanggaran dalam kategori pelanggaran berat maka jangka waktu bisa agak lama, sebaliknya untuk pelanggaran ringan biasanya diberikan jangka waktu yang lebih singkat.
- c) Pengusaha wajib melaporkan Pelaksanaannya kepada Dinas tenaga kerja setempat

Jika peringatan tidak diindahkan akan ada tindak lanjut dari dinas yang memeriksa, yaitu diberi peringatan yang kedua sampai dengan yang ketiga. Jika setelah peringatan ketiga pengusaha tetap tidak menjalankan kewajibannya maka diambil langkah ketiga yaitu Refresif yustisial:

3) Represif Yustisial

Pegawai pengawas adalah pegawai yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan. Dengan demikian pengawas adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Tenaga Kerja. Dalam masalah ketenagakerjaan pegawai Pengawas juga memiliki wewenang sebagai Penyidik.

Kedudukan pegawai pengawas perburuhan sebagai penyidik pegawai negeri sipil dituangkan dalam Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor: 4-18PWA.07.03 Thn 1983. Dalam kedudukannya sebagai penyidik pegawai negeri sipil, pegawai pengawas perburuhan dapat menerima pengaduan dari buruh tentang pelanggaran peraturan perburuhan oleh majikan dan memprosesnya sesuai hukum yang berlaku, yakni dengan melimpahkan perkara, yang dimaksud ke Penuntut Umum dan selanjutnya dituntut di muka Pengadilan. Oleh karenanya pula pegawai pengawas perburuhan ini dapat dipraperadilan, apabila melakukan penghentian penyidikan, secara berlawanan dengan KUHAP.

Tugas Penyidikan dan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan oleh Petugas Pengawas

Data Kementerian jumlah kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan menunjukkan penurunan dalam dua tahun terakhir (2019—2020). Pada 2019 sebanyak 21 ribu perusahaan melakukan pelanggaran, sedangkan di 2020 turun menjadi sekitar 11 ribu perusahaan. Begitupun dengan pelanggaran norma ketenagakerjaan, pada 2019 terjadi 35 ribu kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan, pada 2020, turun menjadi 21 ribu. Penurunan serupa juga terjadi pada pelanggaran norma K3. Tahun 2019 sebanyak 13 ribu kasus kemudian turun menjadi 5 ribu kasus di tahun 2020. Keterangan Menteri Tenaga Kerja menyebutkan bahwa berbagai pelanggaran tersebut telah ditindaklanjuti oleh Pengawas Ketenagakerjaan dengan tindakan persuasif, represif non-yustisia, maupun represif yustisia. Alhasil hak-hak normatif pekerja/buruh dapat dipenuhi dan akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Pengawas Ketenagakerjaan diminta untuk

tetap bekerja secara kreatif dan inovatif, guna mengantisipasi berbagai tantangan ketenagakerjaan di masa depan (Kemnaker, n.d.).

Teknik dan Metode Wasnaker mempengaruhi efektivitas pengawasan, selain kondisi ketenagakerjaan yang ada dan pengaruh kondisi lingkungan strategis ketenagakerjaan yang berkembang dinamis dan kompleks berpengaruh pada suatu daerah provinsi, memiliki konsekuensi bagaimana SOP, NSPK, SOTK dan IPK penyelenggaraan pengawas ketenagakerjaan disusun efektif, rasional, aplikabel dan terukur, sehingga apapun kondisinya, fungsi pengawas ketenagakerjaan berjalan optimal (Fadjri, 2017).

Secara ringkas mekanisme di atas dapat diterangkan sebagai berikut:

- Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan terhadap dugaan tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi.
- Pengawas ketenagakerjaan memberikan peringatan berupa nota pemeriksaan.
- Pengawas ketenagakerjaan memastikan pelaksanaan nota pemeriksaan yang telah dikeluarkan.
- Apabila Nota Pemeriksaan tidak dilaksanakan setelah diberikan peringatan terakhir, pengawas ketenagakerjaan membuat laporan terjadinya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan.
- Atas laporan tersebut penyidik membuat laporan kejadian untuk dilakukan penyidikan terhadap pelanggaran pidana.

Pelaksanaan penyidikan oleh PPNS Ketenagakerjaan selanjutnya akan dilaksanakan sebagai berikut:

- Tindakan *Repressive Justice (Pro Justitia)* merupakan langkah terakhir dari proses penegakan hukum ketenagakerjaan (*ultimum remedium*).
- Dilakukan oleh PPNS Ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya
- Proses pengawasan ketenagakerjaan sudah dilakukan secara maksimal
- Harus didukung dengan administrasi yang baik dan benar sesuai ketentuan

Gambar 1
Alur Penanganan Tindak Pidana Ketenagakerjaan
(Adiratna, 2021)



Contoh pidana ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan yaitu ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memuat sanksi pidana antara lain Pasal 88 E ayat (2) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Undang-Undang Cipta Kerja termasuk dalam kejahatan: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. “Barang siapa melanggar ketentuan membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta.” Contoh lain Undang-Undang yang memuat sanksi pidana dan kategori perbuatan kejahatan adalah Pasal 28 Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, yaitu:

“Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menukarkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.”

Apabila pengusaha terbukti melanggar ketentuan-ketentuan tersebut, maka pengawas ketenagakerjaan selaku penyidik pegawai negeri sipil melakukan tindakan penyidikan setelah dilakukan serangkaian pemeriksaan dan pemeberian nota pemeriksaan dengan mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana. Mekanisme atau alurnya dapat dijelaskan pada gambar 2 diatas.

Dalam pelaksanaannya, Pengawas ketenagakerjaan selaku penyidik PPNS masih dianggap belum mampu melakukan tugas dan fungsinya secara optimal, tentu saja menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah untuk memaksimalkan fungsi pengawas.

Contoh kasus: Serikat Pekerja melaporkan pelanggaran pembayaran upah di bawah upah minimum oleh PT PMS, ada 8 (delapan) anggotanya bekerja di perusahaan tersebut dibayar dengan upah di bawah ketentuan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan selama 3 (tiga) tahun berturut-turut.

Menindaklanjuti laporan tersebut, Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan langsung melakukan pemeriksaan awal, setelah melakukan pemeriksaan dan Pengawas Ketenagakerjaan menemukan adanya pelanggaran maka Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan 1 (nota 1). Setelah nota 1 keluar dan perusahaan belum melakukan pembayaran dan atau membuat kesepakatan dengan buruh atau serikatnya terkait kekurangan upah yang belum terbayarkan, kemudian Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan 2 (nota 2). Setelah Nota Pemeriksaan 2 dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan perusahaan belum juga melakukan pembayaran kekurangan upah maka di sinilah mulai timbul masalah di mana setelah Nota Pemeriksaan 2 tidak ada lagi tindak lanjut dari Pengawas Ketenagakerjaan di mana hal ini tentu saja membuat buruh dan serikatnya kecewa, karena hak yang mereka tuntut belum terpenuhi (Ahmadi Rahmat, 2022).

Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan ialah serangkaian tindakan Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Hukum Acara Pidana untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi guna menemukan tersangkanya. Definisi umum penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang untuk mencari dan mengumpulkan bukti yang dapat membuat terang tindak pidana yang terjadi guna menemukan tersangkanya.

Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan Berbasis *Internet of Things* (IoT)

Ombudsman sebagai bagian dari perpanjangan tangan pemerintah yang turut mengawasi pelaksanaan pengawasan publik juga mengeluarkan rilis terkait kinerja pengawas ketenagakerjaan. Bagi Ombudsman terjadi paradoks dalam pelaksanaan reformasi Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan. Pernyataan Ombudsman tentang paradoks layanan wasnaker perlu dicermati sebagai sebuah bentuk perhatian agar wasnaker semakin baik dalam memberi layanan publik. Lingkup pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan sangat luas, sedang di sisi lain adanya masalah klasik seperti keterbatasan pengawas, anggaran yang terbatas sampai perusahaan yang jumlahnya sangat banyak dan (ini yang menjadi paradoks) bahwa penegakan hasil pengawasan akan dikuatirkan menimbulkan dampak PHK pada pekerja) seringkali menjadi alasan yang mempengaruhi kualitas pelayanan pengawasan ketenagakerjaan (Ombudsman, 2021).

Sejumlah alasan klasik hambatan pengawasan tersebut seyogyanya dapat di atasi dengan memanfaatkan kemajuan ipteks dan berkembangnya dunia industri yang saat ini menerapkan IoT. Saat ini industri berbasis IoT juga didukung dengan perkembangan *mikrokontroller* yang pesat. Konsep IoT tidak hanya untuk industri yang besar, maupun industri kecil dan rumahan dikarenakan biaya rancang bangun yang murah (Rumondang, 2021). Industri berbasis IoT telah membawa perubahan besar di dalam Ketenagakerjaan, baik dalam pola hubungan kerja, sistem kerja, jenis kerja, dan sebaiknya juga mencakup cara kerja pengawasan. Untuk itu dibutuhkan penguatan *skill* Sumber Daya Manusia (SDM) hingga kesiapan regulasi (Rumondang, 2021).

Catatan Kritis

I. Reformasi layanan pengawasan ketenagakerjaan

Layanan pengawasan ketenagakerjaan harus diarahkan pada perubahan yang lebih baik, di mana memuat hal-hal berikut:

- a. Ketegasan. Ada banyak hal yang membuat pengawas ketenagakerjaan cenderung tidak tegas dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan, dari sisi regulasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Permen 33/2016) menjelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui tahapan preventif edukatif, represif non-yustisial dan represif yustisial. Sangat sulit diukur efektivitasnya karena seringkali tahapan yang dilalui cenderung preventif edukatif (pembinaan, penasihatn teknis, dan pendampingan) dan represif non-yustisial (Nota Pemeriksaan atau surat pernyataan

kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan). Pendekatan pembinaan yang bersifat konseling harus di kedepankan, tentu pembinaan saja tidak akan cukup sebab akan mempengaruhi kualitas layanan pengawasan ketenagakerjaan seperti waktu penyelesaian yang akan semakin panjang.

- b. Penindakan berimbang pada hubungan industrial dan perekonomian namun tidak boleh meminimalkan pengawasan. Upah minimum, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan dan uang lembur adalah masalah hubungan industrial yang sering muncul. Isu seperti upah minimum saja polemiknya banyak sekali bahkan diyakini masih sangat banyak pengusaha yang pengupahannya tidak sesuai dengan ketentuan. Penegakan sanksi selama ini dilawankan dengan stabilitas usaha seolah Nota Pemeriksaan akan berdampak pada banyaknya pekerja yang diberhentikan, penutupan perusahaan, pemidanaan bagi pengusaha dan lain sebagainya. Harus ada praktik baik di mana penegakan hukum berjalan sesuai aturan, sehingga pengusaha menjadi disiplin dan patuh pada undang-undang. Sebaliknya jika aparat tidak taat asas dan koruptif maka perusahaan akan terus melanggar. Maka dalam hal ini komitmen terhadap organisasi merupakan suatu aspek penting dalam organisasi, ia dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja (Rumondang, 2020).
- c. Era teknologi industri 4.0 dan digitalisasi seharusnya mempermudah tugas pengawasan. Selama ini masalah kurangnya jumlah tenaga pengawas dibanding jumlah perusahaan seolah menjadi kelemahan pengawasan. Satu pelanggaran seperti membayar upah lebih rendah dari upah minimum saja tentunya adalah perbuatan tindak pidana. Dalam Pasal 185 ayat (1) UU 13/2003 (Pasal 81 angka 63 UU 11/2020) secara tegas telah mengatur sanksi pidana bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Namun faktualnya apakah benar penegakan hukum tersebut bisa dilaksanakan? Sanggupkah aparat penegak hukum menindak jutaan pengusaha yang ada di Indonesia kalau dalam sistem pengupahannya tidak sesuai dengan upah minimum? Harus bisa, dengan membangun pengawasan berbasis digital. Pengusaha yang diminta memasukkan dokumen yang menunjukkan bahwa upah dan hak-hak normatif lainnya telah dijalankan, jika tidak maka imbasnya adalah pada layanan publik misalnya perizinan, pendaftaran PP, dan atau PKB.

II. Model Pengawasan Daring dan Luring

Penggunaan media internet dalam pengawasan yang telah diterapkan semasa pandemi COVID-19 mewabah harusnya terus ditingkatkan agar tidak ada pengawasan yang terhenti karena jumlah tenaga pengawas atau jarak perusahaan yang sulit dijangkau. Pengawasan ketenagakerjaan Indonesia di masa pandemi COVID-19 tahun 2020 adalah penggunaan jaringan internet selama masa pandemi. Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia dapat dipertahankan dengan dua metode pengawasan ketenagakerjaan, yakni: dalam jaringan (daring) dan luar jaringan (luring) serta campuran keduanya (Kemnaker, n.d.).

Industri 4.0 yang ditandai dengan integrasi dunia *online* dengan produksi industri untuk peningkatan efisiensi nilai proses produksi ditandai dengan *cyber-physical* dengan dunia virtual, berbentuk koneksi manusia, mesin, dan data, disebut *Internet of Things* (IoT) [Rumondang, 2021]. Metode daring dalam pengawasan ketenagakerjaan dapat dilakukan dalam mekanisme pengawasan ketenagakerjaan: perencanaan, pelaksanaan kegiatan dan pelaporan. Bahkan dalam perencanaan dan pelaporan, metode daring perlu diterapkan secara lebih mendalam. Namun dalam kasus-kasus tertentu, pengawasan ketenagakerjaan perlu tetap menggunakan metode luring. Contohnya, dalam penanganan kasus terjadinya kecelakaan menimbulkan kematian, peledakan, atau keracunan, pengawasan ketenagakerjaan perlu dilakukan dengan model luring. Tentu saja, pemenuhan protokol K3 yang ketat bagi para pengawas ketenagakerjaan harus diterapkan.

Dalam penggunaan metode daring ini, pengawas ketenagakerjaan melakukan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ke perusahaan dengan menggunakan alat-alat teknologi yang memungkinkan dilakukannya komunikasi dengan perusahaan serta menangkap informasi yang ingin dikumpulkan sesuai dengan tujuan pengawasan ketenagakerjaan. Pelaksanaan yang dimaksud dapat merupakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan maupun pengujian.

Dalam hal penggunaan alat teknologi, pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan alat teknologi sesuai dengan tujuan pengawasan ketenagakerjaan. Bila hanya untuk wawancara dan melihat kondisi tempat kerja, tentu penggunaan aplikasi pada telepon genggam android yang dapat mengakses internet. Apabila ingin meminta konfirmasi dari sekelompok orang dari perusahaan mengenai penanganan kasus, pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan aplikasi pertemuan yang dapat diunduh dari telepon genggam android atau komputer. Pada kegiatan pembinaan, pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan metode daring. Sementara, untuk kegiatan pemeriksaan, pengawas ketenagakerjaan perlu mempersiapkan banyak hal jika akan menggunakan metode pengawasan ketenagakerjaan daring, seperti daftar pertanyaan yang diperlukan untuk penilaian perusahaan atau tempat kerja dalam memenuhi norma-norma ketenagakerjaan.

Tabel 2
Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan (1)	Daring		Luring		Tindak-lanjut (6)	Keterangan (7)
	Ya (2)	Tdk (3)	Ya (4)	Tdk (5)		
1) Mengidentifikasi objek pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan potensi, masalah di daerah masing-masing pengawas ketenagakerjaan.						
2) Membuat RK bulanan, memuat nama perusahaan, waktu pemeriksaan, dan alamat perusahaan serta jenis kegiatan:						

Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan (1)	Daring		Luring		Tindak -lanjut (6)	Kete- rangan (7)
	Ya (2)	Tdk (3)	Ya (4)	Tdk (5)		
• Pembinaan ketenagakerjaan;						
• Pemeriksaan ketenagakerjaan;						
• Pengujian norma dan K3;						
• Penyidikan ketenagakerjaan.						
3) Membuat dan mengajukan Surat Perintah Tugas (SPT) ke pimpinan unit kerja pengawasan tempat bekerja.						
4) Pengawas Ketenagakerjaan Umum membuat RK 5 (lima) perusahaan setiap bulan.						
5) Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis membuat RK 8 (delapan) perusahaan setiap bulan.						
6) Membuat laporan ke unit kerja pengawasan setiap tanggal 25 bulan berikutnya.						
7) Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan membuat laporan ke Dirjen Dinwasnaker dan K3 setiap 5 bulan sekali.						

Tabel 3
Pelaksanaan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Pelaksanaan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan	Memenuhi		Tindak Lanjut	Keterangan
	Ya	Tidak		
1) menyiapkan alat elektronik yang tersambung dengan jaringan internet, seperti telepon genggam, laptop, komputer, dll.				
2) menyiapkan materi dan formulir yang dapat diakses secara daring. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dapat mengembangkannya dengan menggunakan aplikasi <i>google form</i> , <i>monkey survey</i> , atau aplikasi lainnya.				
3) mempersiapkan email masing-masing dari pengawas ketenagakerjaan				
4) mengetahui dan memahami cara kerja aplikasi penyimpanan virtual seperti <i>google drive</i>				
5) berkoordinasi dengan perusahaan sebelum melakukan pemeriksaan melalui daring				
6) dalam hal sebelum melakukan kegiatan secara luring, pengawas ketenagakerjaan ke lapangan wajib melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD) berstandar tinggi yang disediakan oleh Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan;				
7) Sesudah melakukan pembinaan secara luring, pengawas ketenagakerjaan menjalankan uji kesehatan (tes swab PCR atau Antigen) yang disediakan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan untuk menandakan bahwa pengawas ketenagakerjaan dalam keadaan sehat setelah melakukan penugasan.				

Simpulan

Pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mutlak dan niscaya keberadaannya, sebab negara hukum Indonesia bukan kata tanpa makna, melainkan merupakan ujud tanggungjawab negara yang mentasbihkan sebagai negara hukum dan negara kesejahteraan modern. Saat ini dengan berkembangnya masyarakat Industri dari Industri 4.0 ke Industri 5.0 maka pengawasan Ketenagakerjaan juga harus adaptif dengan pemanfaatan teknologi digital. Bukan hanya industrinya saja namun juga aktivitas negara yang mendukung kelancaran industri tersebut.

Secara teknologi digital pengawasan Ketenagakerjaan telah dimulai dengan media internet dengan cara daring, maka seyogyanya jenis pengawasan ini dapat terus dilanjutkan dan harus ditingkatkan agar tidak menjadi halangan tentang jumlah pengawas yang tidak proporsional dengan jumlah perusahaan, atau jauhnya jarak perusahaan dari UPT Pengawas didaerah.

Referensi

- ILO. (tthn). *Pengawasan Ketenagakerjaan Apa dan Bagaimana, Panduan untuk Pengusaha*. Jakarta: ILO.
- Adiratna, Y. (2021, Juni). Pengawasan Pelaksanaan Hak-hak Buruh Di Tempat Kerja Dan Mekanisme Penyelesaiannya. *PPT: Disampaikan dalam acara Pelatihan Virtual Hak-Hak Dasar di Tempat Kerja, yang diselenggarakan oleh JAPBUSI*. Jakarta.
- Agusmidah. (2001). Fungsi Pengawasan Pemerintah Terhadap Perlindungan Buruh Perempuan pada Perusahaan Industri di Kabupaten Deli Serdang. *Tesis*. Medan, Sumatera Utara: Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Ahmadi Rahmat, d. (2022). Ahmadi Rahmat, dkk, Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terkait Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan. *Jurnal of Lex Generalis*.
- Fadjri. (2017). Implikasi Sentralisasi Pengawas Ketenagakerjaan dari Kab/Kota ke Provinsi . *Jurnal Ketenagakerjaan*, 44-56.
- ILO. (2021). *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi*. Jakarta, Indonesia.
- Kemnaker. (n.d.). *Kemnaker*. Retrieved from <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker>
- Ombudsman. (2021, Juni). *Ombudsman dan Paradoks Pengawasan Ketenagakerjaan*. Jakarta, Indonesia.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta,: Citra Aditya Bakti.
- Anis, M. (2017). Tinjauan yuridis terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar. *Jurnal Al-Qadau Peradilan dan Hukum Keluarga Islam*, 413-428.
- Richthofen, W.V (2007), *Pengawasan Ketenagakerjaan: Panduan Profesi, Kantor Perburuhan Internasional, Jenewa*.
- Rumondang, H. (2021). *Potret Pengupahan di Indonesia*. Yogyakarta: Kanca .
- Rumondang, H. (2020). *Perkembangan Pola Hubungan Kerja di Indonesia*. Yogyakarta : Q-Media.