



**Tinjauan Hukum Terhadap Pengawasan Badan Penyelenggara
Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang
Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Di Indonesia**

Alvionita Setiawati Mokoginta¹, Nurwita Ismail², Yayan Hanapi³

¹ Fakultas Hukum, Universitas Gorontalo

Email: alvionitamokoginta2021@gmail.com

Keywords:

Pengawasan, Hukum,
Jaminan Sosial, Cipta
Kerja, Undang- Undang.

Abstract. *Labor Inspectors have a strategic role in supervising the implementation of Social Security for Workers. They are tasked with ensuring that companies have registered their workers in social security programs, such as BPJS Employment (JKK, JKM, JHT, JP) and BPJS Health. Protection of workers' rights is highly dependent on the effectiveness of supervision., 2) The number and capacity of labor inspectors are still limited where the number of inspectors is not comparable to the number of companies and workers that must be supervised, so that supervision does not run optimally, especially in the regions.*

Recommendations from the results of this study are 1) Improve coordination between Supervisors, BPJS, and related agencies. Supervision and law enforcement must be carried out in an integrated manner to be more effective in encouraging employer compliance. Encourage the use of digital supervision systems, 2) Increase the number and capacity of labor inspectors. The government needs to carry out ongoing recruitment and training so that supervisors have good technical skills and understanding of social security regulations. Allocate an adequate budget to support supervision operations. Supervisors must be equipped with adequate transportation facilities, digital reporting systems, and logistical support.

Abstrak. Pengawas Ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam pengawasan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Mereka bertugas memastikan bahwa perusahaan telah mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, JP) dan BPJS Kesehatan. Perlindungan hak pekerja sangat bergantung pada efektivitas pengawasan., 2) Jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan masih terbatas dimana Jumlah pengawas tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan dan tenaga kerja yang harus diawasi, sehingga pengawasan tidak berjalan optimal, terutama di daerah-daerah.

Rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah 1) Tingkatkan koordinasi antara Pengawas, BPJS, dan instansi terkait. Pengawasan dan penegakan hukum harus dilakukan secara terpadu agar lebih efektif dalam mendorong kepatuhan pemberi kerja. Dorong penggunaan sistem digital pengawasan, 2) Tingkatkan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan.

Pemerintah perlu melakukan rekrutmen dan pelatihan yang berkelanjutan agar pengawas memiliki kemampuan teknis dan pemahaman regulasi jaminan sosial yang baik. Alokasikan anggaran yang memadai untuk mendukung operasional pengawasan. Pengawas harus dilengkapi dengan sarana transportasi, sistem pelaporan digital, dan dukungan logistik yang memadai.

Corresponden author:

Email: alvionitamokoginta2021@gmail.com

Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Ketenagakerjaan mengatur semua aspek yang berkaitan dengan masalah tenaga kerja selama pelaksanaan. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja, baik sebagai konsumen maupun tenaga kerja produktif, merupakan komponen dinamika penting yang menentukan laju pertumbuhan perekonomian.

Tidak seimbangnya distribusi penduduk secara regional dan sektoral menyebabkan penggunaan tenaga kerja tidak proporsional. Ini menghambat pertumbuhan ekonomi nasional. Pekerja adalah komponen terpenting dalam proses produksi. Dibandingkan dengan alat produksi lain seperti bahan baku, tanah, air, dan sebagainya, tenaga kerja adalah yang paling penting karena manusia menggerakkan semua sumber daya tersebut untuk menghasilkan barang berharga yang pada akhirnya berdampak pada Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) suatu negara.

Tenaga kerja, juga dikenal sebagai "manpower", mencakup orang yang bekerja, mencari pekerjaan, dan melakukan tugas lain seperti belajar dan mengurus rumah. Mereka dianggap fisik kuat dan kadang-kadang dapat bekerja, meskipun mereka tidak beraktivitas. Dalam kebanyakan kasus, satu-satunya hal yang membedakan tenaga kerja dari non-tenaga kerja adalah usia. Dimana batasan umur berbeda untuk setiap negara. Survei penduduk tahun 2023 menggunakan batasan usia kerja 15 tahun ke atas. Pada sensus penduduk tahun 2023, penduduk yang digolongkan bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan selama seminggu sebelum pencacahan dan bekerja selama paling sedikit dua jam (BPS, 2023). Hanya mereka yang bekerja di bidang tertentu, seperti pertanian, penambangan, penggalian, energi, industri, air bersih, konstruksi, perdagangan, transportasi, lembaga keuangan, dan layanan ekonomi yang terlibat dalam aktivitas ekonomi.

Peradaban suatu negara, bahkan dunia, masyarakat industri sangatlah digantungkan. Berkembangnya suatu industri digantungkan pada kualitas dan kuantitas tenaga kerja atau buruh yang menjadi komponen penting dalam masyarakat industri. Awal dari sejarah peradaban manusia adalah adanya manusia pekerja, yang kemudian berganti dalam pekerjaannya seiring dengan kemajuan zaman. Selama prosesnya, pekerja dan buruh dipandang sebagai bagian minor dan dijadikan sebagai kelengkapan industri. Akibatnya, sering timbul pelanggaran hak terhadap peran mereka sebagai buruh dan bahkan manusia.

Sejarah hukum Indonesia terkait erat dengan masalah ketenagakerjaan, seperti yang ditunjukkan oleh kebijakan pemerintah yang dibuat oleh lembaga legislatif (kebijakan legislatif dan birokrasi), seperti Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 serta Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan untuk memperluas cakupan penerapannya, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

Hak-Hak pekerja dan buruh didukung oleh pemerintah, seperti yang ditunjukkan oleh aturan ini. Namun, pemerintah harus terus berfokus pada masalah ketenagakerjaan yang terus berubah dan kompleks, maka peraturan yang telah ditetapkan wajib selalu dipantau. Sehingga tugas pengawasan itu dapat berjalan secara optimal, pemerintah pusat harus terus bekerja sama dan bekerja sama dengan pemerintah daerah.

Hukum Perburuhan dibagi ke dalam lima kategori yakni penempatan dan pengaturan tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan jaminan sosial (Imam Soepomo). Menurut International Labour Organisation (ILO), jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan kepada masyarakat oleh suatu organisasi untuk membantu mereka menghadapi risiko, seperti asuransi kesehatan atau dukungan dalam mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan.

Pengusaha terus melanggar undang-undang ketenagakerjaan, terutama dalam pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan, seperti yang terlihat dalam berita elektronik maupun cetak. Contoh kasus dugaan pelanggaran BPJS Ketenagakerjaan yang terjadi pada Direktur PT Multi Jaya Mandiri dan mantan Manajer PLN Sumbagut Pembangkitan Sicanang Ernawan AB. Kasus-kasus lainnya melibatkan pengusaha, jadi peranan Pemerintah dianggap perlu penting untuk pencegahan dan penindakan pelanggaran ketenagakerjaan. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah bagian dari upaya pemerintah untuk menegakkan undang-undang membahas aturan dan perlindungan hak buruh, utamanya pada pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan adalah upaya untuk memastikan pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan dengan benar.

Beberapa subsektor terlibat dalam pengawasan ketenagakerjaan ini, termasuk pendidikan, operasional, dan tatalaksana, serta sistem operasi pengawas. Politeknik memberikan pengawas ketenagakerjaan umum dan spesialis. Pola operasional, di sisi lain, mengatur cara para pengawas berinteraksi satu sama lain. Selanjutnya, ketatalaksanaan membantu mengelola pelaksanaan pengawasan. Pola-pola ini saling bergantung dan berdampak satu sama lain. Sebagai contoh, pola operasional tidak dapat berjalan jika pola pendidikan tidak digunakan untuk mempekerjakan pegawai pengawas. Akibatnya, tidak ada pegawai pengawas yang bertanggung jawab untuk menjalankan sistem. Oleh karena itu, kegagalan salah satu subsistem akan menyebabkan kegagalan sistem itu sendiri. Perusahaan dan tenaga kerja selalu dikaitkan dengan pengawasan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan harus menggunakan sistem pengawasan yang terkait dengan sistem operasional pengawasan ketenagakerjaan agar mereka dapat melaksanakan kedua tugas tersebut dengan baik. Sistem ini akan berfungsi sebagai dasar, dan pengawas akan berfungsi sebagai sumber hukum dan informasi. Indonesia akan melihat peningkatan pemantauan ketenagakerjaan.

Pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota memiliki bagian khusus untuk mengawasi sektor ketenagakerjaan. Pengawasan terhadap ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas yang memiliki kompetensi dan independensi untuk memastikan penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ditunjuk oleh menteri tenaga kerja atau yang ditunjuk. Masalah-masalah yang dijadikan titik awal dan dasar dalam penelitian serta diskusi ini adalah Bagaimana hubungan antara Pengawas Ketenagakerjaan dengan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerjanya pada perlindungan hak pekerja/buruh dan Faktor-faktor apa sajakah yang dijadikan kendala Pengawas Ketenagakerjaan khususnya untuk pengawasan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia.

Metode

Dalam melakukan penelitian yang bertujuan menjawab permasalahan-permasalahan yang diangkat penulis, maka penulis mempergunakan dua jenis penelitian yakni metode penelitian hukum normatif dan metode penelitian empiris. Metode penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian ini seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in book) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan perilaku manusia yang dianggap pantas.

Hasil Dan Pembahasan

a) Hubungan Antara Pengawas Ketenagakerjaan Dengan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terutama Untuk Melindungi Hak Pekerja/Buruh.

BPJS Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan terhadap Hak-Hak Buruh

Semangat sosialis Indonesia berasal dari keinginan para pendiri bangsa untuk membangun masyarakat yang adil. Jaminan sosial menjadi bagian penting dari sejarah perjalanan Indonesia. Selain itu, memang seharusnya ketika sebuah negara tengah mengalami kemajuan, pondasi sosial yang kokoh harus diperkuat. Pada awal kemerdekaan Indonesia, kelompok ekonomi rendah seperti petani dan buruh mendominasi masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah memprioritaskan perlindungan sosial dan ekonomi bagi rakyat, terutama bagi golongan pekerja dan buruh. Untuk memberikan perlindungan sosial kepada masyarakat Indonesia, pemerintah membuat undang-undang.

Peraturan pemerintah pengganti undang-undang republik indonesia nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta kerja, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Terhadap hal tersebut, Pemerintah Pusat perlu mengambil kebijakan strategis untuk menciptakan dan memperluas kerja melalui peningkatan investasi, mendorong pengembangan dan peningkatan kualitas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Untuk dapat meningkatkan penciptaan dan perluasan kerja, diperlukan pertumbuhan ekonomi stabil dan konsisten naik setiap tahunnya. Namun upaya tersebut dihadapkan dengan kondisi saat ini, terutama yang menyangkut terjadinya pelemahan pertumbuhan ekonomi yang bersamaan dengan kenaikan laju harga (yang dikenal dengan fenomena stagflasi). Pada laporan the World Economic Outlook (WEO) Oktober Tahun 2022, International Monetary Fund (IMF) memangkas perkiraan pertumbuhan globalnya menjadi 3,2% pada Tahun 2022 dari sebelumnya di angka 3,6% di WEO pada April Tahun 2022. Kondisi perekonomian dunia diproyeksikan akan memburuk di Tahun 2023, turun pada level 2,7%, jauh di bawah angka 4,9% yang dilaporkan WEO pada Oktober Tahun 2021. Revisi pertumbuhan paling tajam dilaporkan untuk perekonomian

utama Eropa, perekonomian Amerika Serikat, dan perekonomian Republik Rakyat Tiongkok. Pertumbuhan Amerika Serikat diproyesikan akan turun pada level 1,0% di Tahun 2023, dari ekspektasi 1,6% di Tahun 2022 dan 5,7% di Tahun 2021. Ekonomi Zona Eropa yang tumbuh sebesar 5,2% di Tahun 2021 diprediksi akan turun pada level 3,1% Tahun 2022 dan 0,5% di Tahun 2023. Perekonomian Republik Rakyat Tiongkok diperkirakan tumbuh sekitar 3,2% di Tahun 2022 dan 4,4% di Tahun 2023, jauh di bawah 8,1% yang dilaporkan tahun lalu.

Yang terjadi di dunia saat ini, permasalahan supply chains atau mata rantai pasokan yang dalam berdampak pada keterbatasan suplai, terutama pada barang-barang pokok, seperti makanan dan energi. Keterbatasan pasokan yang jauh lebih parah dari pada turunnya permintaan berdampak pada kenaikan inflasi yang tidak pernah terjadi selama 40 tahun terakhir di beberapa negara maju, seperti Amerika Serikat dan Inggris. Ekonomi pasar yang disurvei Bloomberg pada pertengahan Tahun 2022 mengantisipasi laju inflasi dunia di atas 6% di Tahun 2022, jauh lebih tinggi dari pada angka di sekitar 2% berdasarkan survei Bloomberg di akhir Tahun 2021.

Perekonomian Indonesia akan terdampak akibat stagflasi global yang sudah terlihat. Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang tadinya diproyeksikan IMF akan pada kisaran 6% pada Tahun 2022 (WEO, Oktober 2021) telah dipangkas turun cukup signifikan. Survei Bloomberg dan laporan IMF (WEO, Oktober 2022), Bank Dunia dan Asian Development Bank melihat pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya pada kisaran 5,1% - 5,3% untuk Tahun 2022, dan turun pada level 4,8% di Tahun 2023. Pada saat bersamaan tekanan inflasi sudah mulai terlihat, di mana laju inflasi pada akhir Kuartal III Tahun 2022 sudah mencapai hampir 6% year-on-year, dibandingkan dengan level di kisaran 3% di Kuartal I Tahun 2022. Tingkat ketidakpastian (uncertainties) yang tinggi pada perekonomian dunia, terutama didorong oleh kondisi geopolitik, mendorong risiko pada prospek pertumbuhan ekonomi Indonesia yang lebih lemah dan inflasi yang lebih tinggi. Respon standar bauran kebijakan, khususnya antara kebijakan moneter dan fiskal, yang terus diperkuat semenjak awal pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) akan semakin dibutuhkan. Di era stagflasi, koordinasi kebijakan menjadi jauh lebih kompleks, di mana pemerintah harus menavigasi antara mendukung pertumbuhan ekonomi dan menahan inflasi.

Di tengah kondisi global yang bergejolak dan keterbatasan ruang gerak dari kebijakan makro, penguatan fundamental ekonomi domestik untuk menjaga daya saing ekonomi domestik harus menjadi prioritas utama. Stabilitas kekuatan permintaan domestik, terutama konsumsi privat dan investasi di tengah meningkatnya tekanan harga dan terpuruknya pertumbuhan global, sangat bergantung pada kemampuan Indonesia untuk meningkatkan daya saing dan daya tarik pasar domestik bagi investor. Di sini pelaksanaan reformasi struktural yang komprehensif yang dimuat dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja menjadi sangat penting dan urgen.

Untuk itu diperlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis Cipta Kerja yang memerlukan keterlibatan semua pihak yang terkait, dan terhadap hal tersebut perlu menyusun dan menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja dengan tujuan untuk menciptakan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dalam rangka

memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja mencakup yang terkait dengan :

- a) peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b) peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- c) kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan UMK-M; dan
- d) peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Aturan tentang kompensasi upah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 Cipta Kerja sudah diubah menjadi Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Aturan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, waktu kerja, waktu istirahat, alih daya, serta PHK. Adapun perbedaan antara Perppu Cipta Kerja dengan Undang-Undang Cipta Kerja antara lain mengenai upah minimum, alih daya (Outsourcing), pesangon, PHK, perjanjian kerja waktu tertentu, tenaga kerja asing, cuti kerja, waktu kerja, waktu istirahat, serta jaminan sosial. Penerbitan Perppu Cipta Kerja terkesan terburu-buru padahal seharusnya proses legislasinya memakan waktu lama untuk menjadi produk hukum yang menjadi pedoman hidup begitu banyak orang, (Kurniawan & Dewanto, 2020).

Tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat dikatakan terwujud ketika dihadapkan oleh pemberlakuan undang-undang cipta kerja yang cenderung mengabaikan hak dari para tenaga kerja. Undang-undang cipta kerja ini berada pada posisi yang rentan apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja seperti misalnya hak tenaga kerja wanita yang memiliki hak khusus sebagaimana tersurat pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Edi, 2021).

Hak wanita dalam Ketenagakerjaan misalnya merasa aman saat hamil dan upah jam kerja yang hanya akan diberlakukan pada saat perempuan pekerja sedang melakukan aktivitas produksi. Oleh karena itu para pekerja khususnya perempuan menjadi kehilangan akses terhadap hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran ataupun kesempatan untuk menyusui di tempat kerja karena dianggap tidak produktif bagi perusahaan. Perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) memuat ketentuan perjanjian mengenai jangka waktu suatu pekerjaan dilaksanakan oleh pekerja, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PWKTT) tidak berisikan ketentuan mengenai jangka waktu pekerjaan. Jika suatu PWKT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut sifatnya akan selesai dalam jangka waktu tertentu dan bersifat tetap, maka perjanjian kerja tersebut berubah menjadi PWKTT, (Prajnaparamita, 2018). Kedua perjanjian kerja tersebut sama-sama mengatur hak dan kewajiban pengusaha/pemberi kerja dan pekerja.

Hal tersebut berarti perjanjian kerja merupakan pedoman pengusaha/pemberi kerja dan pekerja dalam melaksanakan kewajiban dan menerima haknya. Perjanjian kerja juga dapat menjadi pedoman yang harus dirujuk apabila ada salah satu pihak yang melanggar kesepakatan para pihak yang telah dituangkan ke dalam perjanjian kerja tersebut. Kerja lembur dapat dilakukan dengan pengecualian di beberapa sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang ditentukan oleh menteri. Sesuai ketentuan ayat (1) Pasal 78 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, sebelum adanya pelaksanaan kerja lembur, dibutuhkan persetujuan pekerja yang bersangkutan sebagai salah satu syarat

pelaksanaan kerja lembur, selain itu maksimal waktu kerja lembur juga dibatasi selama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Sesuai ketentuan ayat (2) Pasal 78 Perpu tersebut pun terdapat hak bagi pekerja yang melaksanakan kerja lembur melebihi ketentuan ayat (1) yaitu upah kerja lembur yang wajib dibayarkan oleh pengusaha/pemberi kerja.

Hak-hak lain bagi pekerja lembur yaitu istirahat dan ketersediaan makanan dan minuman dengan paling sedikit 1.400 kilo kalori apabila kerja lembur dilaksanakan selama 4 jam atau lebih, ketentuan mengenai hal tersebut terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, tetapi hal tersebut tidak diatur di dalam Perpu Nomor 2 Tahun 2022. Ketentuan mengenai besaran upah kerja lembur tidak diatur di dalam Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tetapi diatur di dalam Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan besaran 1,5 kali upah sejam untuk jam pertama kerja lembur dan 2 kali upah sejam untuk setiap jam kerja lembur berikutnya. Ketentuan mengenai upah lembur tersebut tidak termasuk jika kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, (Adhi & Shallman, 2022).

b) Faktor-faktor yang menjadi kendala Pengawas Ketenagakerjaan khususnya dalam pengawasan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia.

Pada tahap awal, pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas sesuai dengan prinsip-prinsip, ketentuan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, jika rencana dapat dicapai. Dengan menetapkan aturan dan peraturan, seseorang dapat mengukur tingkat kesalahan dan mengambil tindakan untuk memperbaiki kesalahan.

Pengawas ketenagakerjaan menghadapi banyak tantangan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal saat melaksanakan tugas pengawasan untuk mencapai tujuan pengawasan ketenagakerjaan.

Agar pengawasan ketenagakerjaan di daerah bergantung pada kebijakan pemerintah pusat, pengawas ketenagakerjaan harus terus bekerja sama dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Supaya koordinasi antara pusat dan daerah dapat berfungsi dengan baik, pemerintah pusat harus memahami kebutuhan setiap pengawas ketenagakerjaan di seluruh wilayah.

Di setiap Provinsi Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan di wilayah tersebut, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja juga menghadapi sejumlah masalah internal saat menjalankan fungsi pengawasannya. Sebagai pengawas ketenagakerjaan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, saya menemukan beberapa masalah internal yang saat ini menjadi kendala utama:

1. Kelembagaan.

Pengawas ketenagakerjaan adalah otoritas pemerintah pusat yang ditugaskan untuk melaksanakan fungsi pengawasan. Pengawas ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota harus bekerja sama dengan pemerintah pusat sesuai dengan struktur kelembagaan untuk melaksanakan fungsi pengawasan. Namun, kolaborasi antara lembaga ini tidak berjalan dengan baik dan efisien, yang menghalangi pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan inovasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, ketidaksepakatan ini menyebabkan pengawas ketenagakerjaan di daerah tidak mendapat perhatian yang cukup. Kerja sama yang buruk juga menghambat pelaksanaan dan penentuan program kerja pengawasan ketenagakerjaan nasional.

a) Peraturan

Sejumlah peraturan dibuat untuk meningkatkan efisiensi pengawasan ketenagakerjaan. Namun, peraturan yang lemah menyebabkan kendala yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya. Pelanggar dapat menggunakan celah ini untuk menghindari pengawasan petugas.

b) Sumber Daya Manusia

Jumlah pengawas ketenagakerjaan di daerah sangat kecil dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Ini adalah masalah internal paling besar yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan saat melaksanakan tugasnya. Sementara jumlah perusahaan yang harus diawasi meningkat di setiap provinsi Kabupaten/Kota karena lebih banyak perusahaan, Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja hanya memiliki petugas pengawas sementara. Selain masalah jumlah petugas, kualitas dan keterampilan pengawas ketenagakerjaan juga perlu ditingkatkan karena banyak dari mereka tidak memahami fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan, terutama dalam hal memantau bagaimana program BPJS Ketenagakerjaan dijalankan.

2. Faktor Eksternal

Selain masalah internal, pengawas ketenagakerjaan juga menghadapi tantangan dari sumber eksternal. Di lapangan, masalah yang paling umum adalah kesulitan untuk menerapkan pengawasan ketenagakerjaan. Hambatan dalam kondisi ini biasanya datang dari pengusaha dan karyawan.

a) Kendala dari Pengusaha

Dengan mengingat bahwa pengusaha adalah pihak yang paling sering berinteraksi dengan pengawas ketenagakerjaan, mereka sering menghambat proses pengawasan. Pengusaha sering menipu pengawas ketenagakerjaan dengan membuat laporan palsu tentang tenaga kerja, terutama selama implementasi BPJS Ketenagakerjaan. Sebagai contoh, pengusaha sering menghindari tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan dengan membuat laporan upah yang tidak sesuai dengan kenyataan.

b) Kendala dari Pekerja/Buruh

Sebagai pihak yang nasibnya diperhatikan oleh fungsi pengawasan, pekerja atau buruh jarang bersikap proaktif; mereka lebih sering melaporkan masalah yang hanya berkaitan dengan pemecatan dan penggajian, sedangkan masalah ketenagakerjaan yang bersifat normatif sering diabaikan oleh pekerja atau buruh. Mereka juga lebih sering melaporkan masalah mereka kepada lembaga hukum lain tanpa melewati pengawas ketenagakerjaan terlebih dahulu.

Simpulan Dan Saran

a) Simpulan

Pengawas Ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam pengawasan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Mereka bertugas memastikan bahwa perusahaan telah mendaftarkan pekerjaannya ke dalam program jaminan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, JP) dan BPJS Kesehatan. Perlindungan hak pekerja sangat bergantung pada efektivitas pengawasan. Jika pengawasan lemah, perusahaan cenderung mengabaikan kewajiban perlindungan jaminan sosial, sehingga hak-hak pekerja seperti jaminan kecelakaan, pensiun, atau kematian tidak terpenuhi. Koordinasi antar lembaga masih belum optimal.

Antara Dinas Tenaga Kerja, BPJS, dan aparat penegak hukum perlu sinergi dalam

menindak perusahaan yang melanggar. Jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan masih terbatas dimana Jumlah pengawas tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan dan tenaga kerja yang harus diawasi, sehingga pengawasan tidak berjalan optimal, terutama di daerah-daerah. Minimnya anggaran dan sarana pendukung dimana keterbatasan anggaran operasional, transportasi, dan peralatan teknis membuat pengawasan di lapangan tidak bisa dilakukan secara rutin dan menyeluruh. Sanksi administratif yang lemah atau tidak diterapkan secara konsisten dimana ketika pelanggaran tidak ditindak tegas, perusahaan tidak memiliki insentif untuk patuh terhadap regulasi jaminan sosial.

b) Saran

Pengawasan dan penegakan hukum harus dilakukan secara terpadu agar lebih efektif dalam mendorong kepatuhan pemberi kerja. Dorong penggunaan sistem digital pengawasan. Misalnya melalui integrasi data antara BPJS dan Kementerian Ketenagakerjaan untuk deteksi dini pelanggaran. Terapkan sanksi tegas dan transparan terhadap pelanggaran agar tercipta efek jera bagi perusahaan yang tidak patuh terhadap kewajiban perlindungan pekerja.

Pemerintah perlu melakukan rekrutmen dan pelatihan yang berkelanjutan agar pengawas memiliki kemampuan teknis dan pemahaman regulasi jaminan sosial yang baik. Alokasikan anggaran yang memadai untuk mendukung operasional pengawasan. Pengawas harus dilengkapi dengan sarana transportasi, sistem pelaporan digital, dan dukungan logistik yang memadai. Sosialisasi dan edukasi kepada pemberi kerja dan pekerja perlu diperluas. Banyak pelanggaran terjadi karena ketidaktahuan, bukan semata-mata niat buruk. Oleh karena itu, program edukasi di berbagai sektor usaha sangat penting.

Daftar Pustaka

2004. Black's Law Dictionary Eight Edition. St. Paul, Minn: West Group.
2012. Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO, analisis kebebasan Berserikat dan Penghapusan Kerja Paksa di Indonesia. Karya Putra Darwati. Bandung
- Abdul R. Budiono. 2011. Hukum Perburuhan PT Indeks, Jakarta.
- Achmad Ali. 2009. Menguk teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legal Prudence). Volume 1.
- Agussalim Andi Gadjong. 2007. Pemerintahan Daerah Kajian Politik dan Hukum, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ahmadi Miru. 2013. Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak, Rajawali Pers.
- Allan E. Farnsworth. 1982. "contract" Little, Brown & company Boston.
- Andre Ata Ujan. 2001. Keadilan dan Demokrasi, Telaah terhadap Filsafat Politik John Rawis. Kanisius. Yogyakarta.
- Armando Barrientos and Andrew Shepherd. 2003. Chronic Poverty and Social Protection. University of Manchester, Inggris.
- Askari Razak. 2008. Hakikat Penyelenggaraan Otonomi Daerah Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik, Disertasi PPS-UNHAS, 2009
- Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi, Sinar Grafika.
- B. Kusumohamidjojo. 1999. Ketertiban yang Adil, Problematika Filsafat Hukum. Grasindo, Jakarta.

- Bagir Manan. Politik Perundang-Undangan dalam Rangka Mengantisipasi Liberalisasi Perekonomian, FH-UNILA, Bandar Lampung.
- Baharuddin Lopa. 1996. Al-Qur'an dan Hak-hak Asasi Manusia, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta.
- Bertrand Russell. 2007. Sejarah Filsafat Barat Kaitannya Dengan Kondisi Sosial Politik Zaman Kuno Hingga Sekarang, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bryan A. Garner. 1999. Black's Law Dictionary, Seventh Edition, St. Paul. Minn. West Publishing, Company.
- Carl Joachim Friedrich. 2010. Filsafat Hukum Perspektif Historis, terjemahan Ujung berung, Bandung.
- Darji Darmodiharjo dan Shidarta. 1995. Pokok-pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia. P.T. Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan Triwibowo dan Sugeng Bahagijo. 2007. Mimpi Negara Kesejahteraan Perkumpulan Prakarsa Jakarta.
- David E. Allan (ed). 1969. Asian Contract Law a Survey of Current Problems, Melbourne University Press, Melbourne. Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI. 2002. Mewujudkan Supremasi Hukum di Indonesia, Catatan dan Gagasan Prof. Dr. Yusril Ihza Mahendra, Tim Pakar Hukum Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI bersama Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI.
- Deutsche Stiftung fur internationale Entwicklung-DSE. Discussion Report – Beyond Safety Nets: The Challenge of Social Protection in a Globalizing World.
- Djumadi. 2004. Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- ELSAM. 2011. Buruh Tidak Untuk Dijual, Litbang LBH Jakarta, Pusat Dokumentasi Elsam.
- Endriana Noerdin. 2006. "Situasi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia", dalam Bunga Rampai Potret Kemiskinan Perempuan, Women Research Institute, Jakarta.
- Erman Rajagukguk. 2001. Arbitrase dalam Pengadilan, Chandra Pratama, Jakarta.
- F. Sugeng Istanto. 1998. Hukum Internasional, Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- F.X. Djumaldji. Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta.
- Fernando M.Manullang. F. 2007. Menggapai Hukum. Jakarta. Kompas
- George Sabine. 1945. A History of Political Theory, (London, George G.Harrap & Co. Ltd, London.
- Hans Kelsen. 2007. General Theory Of Law And State (Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif), diterjemahkan oleh Reisu Muttaqien, Nusamedia & Nuansa, Bandung.
- Human Rights Watch. 2009. Pekerja di Dalam Bayang-Bayang Pelecehan dan Eksploitasi terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia. Printed in the United States of America, New York.
- Ian Brownlie. 1979. Principles of Public International Law, Clarendon Press, Oxford.
- ILO-IPEC. 2004. Bunga-bunga di Atas Padas: Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia, Flowers on the Rock: the Phenomenon of Child Domestic Workers in Indonesia, ILO Jakarta. Iriyanto A. Baso Ence. 2005. Negara Hukum dan Hak Uji Konstitusionalitas Mahkamah Konstitusi (Telaah Terhadap Kewenangan Mahkamah Konstitusi), PT. Alumni, Bandung.
- Isbandi Rukminto Adi. 2005. Konsep dan Pokok Bahasan dalam Ilmu Kesejahteraan Sosial UI Press, Jakarta.

Ismail Suny. 1982. Mencari Keadilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).
Menguak Tabir Hukum, Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis Toko Gunung Agung.
Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja