



PENGUATAN UPAYA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Rahmi Yuningsih* & Efendi**

Abstrak

Sektor ketenagakerjaan masih menghadapi permasalahan seperti perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial semestinya dapat dicegah melalui fungsi pengawasan ketenagakerjaan namun fungsi tersebut belum berjalan dengan optimal. Sebagai dukungan terhadap penguatan pengawasan ketenagakerjaan, pada 29 Juli 2025 Desk Ketenagakerjaan Polri melepas keberangkatan 1.575 pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja ke tempat kerja yang baru. Tulisan ini membahas upaya memperkuat pengawasan ketenagakerjaan. Penguatan pengawasan ketenagakerjaan melalui peningkatan kuantitas dan kualitas pengawas ketenagakerjaan, peningkatan anggaran di daerah; pemanfaatan teknologi digital; serta peningkatan koordinasi antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Komisi IX DPR RI perlu mendorong pemerintah untuk meningkatkan kuantitas, kualitas, dan penyebaran pengawas ketenagakerjaan. Komisi IX DPR RI juga perlu mendorong pemerintah untuk meningkatkan anggaran pengawasan ketenagakerjaan di daerah dan pemanfaatan teknologi digital di daerah. Selain itu, Komisi IX DPR RI juga dapat mendorong pemerintah untuk melakukan koordinasi di tingkat pusat maupun daerah, termasuk koordinasi dengan Desk Ketenagakerjaan Polri dalam mendukung efektivitas pengawasan.

Pendahuluan

Sektor ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai masalah seperti tingginya kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), maraknya kecelakaan kerja, serta banyaknya perselisihan hubungan industrial. Selama tahun 2024, PHK telah terjadi pada 77.965 pekerja dan kasus keselamatan kerja terjadi sebanyak 462.241 kasus. Sedangkan perselisihan hubungan industrial terjadi sebanyak 7.540 kasus (Kemnaker, 2025a; Kemnaker, 2025b; Kemnaker, 2025c). Perselisihan hubungan industrial tidak dapat diabaikan karena berpengaruh pada pekerja, keluarga pekerja, dan perusahaan. Perusahaan dapat berhenti beroperasi akibat tidak mampu menyelesaikan permasalahan dengan pekerja seperti yang terjadi pada PT Yihong Novatex (Rizky, 2025).

Perselisihan hubungan industrial semestinya dapat dicegah sejak awal oleh pemerintah. Hal ini dikarenakan berdasarkan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

*) Analis Legislatif Ahli Muda Bidang Kesejahteraan Rakyat pada Pusat Analisis Keparlemenan, Badan Keahlian DPR RI.
Email: rahmi.yuningsih@dpr.go.id

**) Analis Kebijakan Ahli Muda Bidang Kesejahteraan Rakyat pada Pusat Analisis Keparlemenan, Badan Keahlian DPR RI.
Email: efendi@dpr.go.id

tentang Ketenagakerjaan, dalam hubungan industrial pemerintah berperan sebagai regulator, operator, pengawasan, dan penindakan. Akan tetapi peran pemerintah tersebut dianggap kurang dijalankan dengan baik terutama terkait pengawasan.

Dalam mendukung pengawasan ketenagakerjaan, pada 20 Januari 2025 Polri membentuk Desk Ketenagakerjaan Polri yang berada di bawah Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri. Adanya Desk Ketenagakerjaan Polri guna menyelesaikan permasalahan antara perusahaan dan pekerja (Polri.go.id, 2025). Dari upaya tersebut, pada 29 Juli 2025, Polri telah melepas keberangkatan sebanyak 1.575 orang pekerja yang terdampak PHK ke tempat kerja yang baru (Octavia & Ramadhan, 2025). Berdasarkan permasalahan tersebut, tulisan ini membahas upaya memperkuat pengawasan ketenagakerjaan.

Kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan upaya perlindungan terhadap pekerja dan penjaminan proses penyelenggaraan ketenagakerjaan agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. International Labour Organization (ILO) menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan berfungsi untuk menjamin penegakan ketentuan hukum yang berkaitan dengan kondisi kerja; memberikan informasi teknis dan pembinaan kepada perusahaan dan pekerja tentang cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan hukum; serta memberitahu pihak yang berwenang terkait penyimpangan atau penyalahgunaan terhadap ketentuan hukum. Sedangkan ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan antara lain kesehatan dan keselamatan kerja; pencegahan dan penghapusan kekerasan dan pelecehan; pengupahan; jam kerja dan lembur; prinsip dan hak di tempat kerja; hubungan kerja; jaminan sosial; pekerja perempuan, anak, orang muda, dan disabilitas; serta ekonomi informal.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan bersifat independen. Pegawai pengawas diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil. Salah satu wewenangnya adalah melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Terhadap unit kerja tersebut, dilakukan upaya koordinasi secara nasional maupun provinsi sekurang-kurangnya sekali dalam satu tahun. Unit kerja didukung dengan sarana dan prasarana, SDM, pendanaan, administrasi, dan sistem informasi.

Berdasarkan peraturan presiden tersebut, upaya pengawasan ketenagakerjaan juga dilakukan oleh pemerintah kabupaten/kota. Namun Undang-Undang Nomor 23 Tahun

2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) tidak memberikan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah kabupaten/kota. Pemerintah pusat berwenang menetapkan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan mengelola tenaga pengawas ketenagakerjaan. Sedangkan pemerintah provinsi berwenang menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan. Kondisi ini berdampak pada pengurangan jumlah pengawas ketenagakerjaan. Misalnya di Jawa Tengah, terdapat pengurangan dari 585 pengawas menjadi 154 pengawas yang harus mengawasi 61.461 perusahaan (Sonhaji, 2019). Pengalihan ini juga berdampak pada pengaduan masalah ketenagakerjaan ke pemerintah provinsi yang lokasinya jauh dari pekerja atau perusahaan yang tersebar hingga ke kelurahan/desa. Dengan kondisi minimnya jumlah pengawas dan luasnya cakupan wilayah pengawasan, menjadikan upaya pengawasan tidak optimal.

Sementara itu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan preventif edukatif, represif non yustisial, dan represif yustisial. Pengawas ketenagakerjaan dapat memeriksa perusahaan atau tempat kerja berdasarkan atas pengaduan pekerja, pengusaha, serikat pekerja, asosiasi pengusaha atau pengaduan masyarakat. Dalam implementasinya, pengaduan masalah ketenagakerjaan juga diterima oleh pihak kepolisian melalui Desk Ketenagakerjaan Polri. Namun Desk tersebut kerap mengarahkan laporan atau pengaduan tersebut kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan terlebih dahulu (Siregar, 2025).

Penguatan Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan memerlukan beberapa penguatan, antara lain: *pertama* peningkatan jumlah pengawas ketenagakerjaan di unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Peningkatan jumlah dilakukan dengan pengadaan pegawai negeri sipil baru sebagai pengawas ketenagakerjaan dan juga pendayagunaan pegawai negeri sipil baru sebagai pengawas ketenagakerjaan. Hingga Juni 2024, jumlah pengawas ketenagakerjaan hanya berjumlah 1.471 orang yang tersebar di seluruh provinsi (Kemnaker.go.id, 2025). Jika dibandingkan dengan jumlah pekerja formal sekitar 57,19 juta, maka rasio aktualnya adalah satu pengawas per 57.000 pekerja formal. Angka ini jauh di bawah rasio yang direkomendasikan oleh ILO yaitu satu pengawas per 20.000 pekerja formal (Nasution dkk., 2024). Peningkatan jumlah pengawas ketenagakerjaan perlu disertai dengan penyebarannya yang merata terutama di wilayah timur Indonesia.

Kedua, peningkatan kualitas pengawas ketenagakerjaan melalui tersedianya kesempatan bagi pengawas ketenagakerjaan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berkala. Sebagai pelaksana kebijakan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya terkait dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, teknik pemeriksaan, prosedur audit,

penyidikan, dan lainnya. Menurut Nuraeni (2021) kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan kualitas pengawas ketenagakerjaan adalah sebagian besar tenaga pengawas belum mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan atau peningkatan spesialisasi bidang ketenagakerjaan.

Ketiga, alokasi anggaran di daerah untuk pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Banyak pemerintah daerah tidak memprioritaskan pendanaan untuk kegiatan inspeksi. Selain itu, dana desentralisasi yang disediakan oleh pemerintah pusat dianggap tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan. Sebagai contoh, Provinsi Sulawesi Tenggara hanya memiliki anggaran sebesar Rp800 juta untuk pengawasan ketenagakerjaan dengan cakupan wilayah geografis kepulauan dan tingginya permintaan kegiatan pengawasan (Nasution dkk., 2024).

Keempat, pemanfaatan teknologi digital untuk sistem pengawasan daring. Misalnya penggunaan teknologi digital untuk mengetahui tingkat kepatuhan perusahaan. Teknologi informasi juga diperlukan untuk mengembangkan sistem pelaporan hasil pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini guna memudahkan penyediaan data bagi aplikasi pengawasan ketenagakerjaan dari pusat hingga ke daerah. Menurut Rahmatika (2021), teknologi digital dapat membantu pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya mulai dari tahap pengumpulan data, pengawasan kepatuhan maupun penegakan hukum ketenagakerjaan. Teknologi digital dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.

Kelima, peningkatan koordinasi terutama antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk menangani pengaduan dan pengawasan ketenagakerjaan. Koordinasi diperlukan karena pemerintah kabupaten/kota tidak memiliki kewenangan dalam pengawasan ketenagakerjaan padahal pengaduan seringkali berasal dari pekerja maupun perusahaan yang tersebar di kabupaten/kota.

Penutup

Pengawasan ketenagakerjaan memerlukan peningkatan kuantitas dan kualitas pengawas ketenagakerjaan di unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Penguatan juga diperlukan melalui alokasi anggaran di daerah; pemanfaatan teknologi digital pada tahap pengumpulan data, pengawasan kepatuhan dan penegakan hukum ketenagakerjaan; serta peningkatan koordinasi antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

Komisi IX DPR RI dapat mendorong pemerintah untuk meningkatkan kinerja pengawasan ketenagakerjaan melalui peningkatan kuantitas, kualitas, dan penyebaran para pengawas ketenagakerjaan. Komisi IX DPR RI juga perlu mendorong pemerintah untuk meningkatkan alokasi anggaran pengawasan ketenagakerjaan di daerah dan

pemanfaatan teknologi digital di daerah. Selain itu, Komisi IX DPR RI juga dapat mendorong pemerintah untuk melakukan koordinasi di tingkat pusat maupun daerah, termasuk koordinasi dengan Desk Ketenagakerjaan Polri terkait regulasi dan kedudukan pengawas ketenagakerjaan dalam desk tersebut.

Referensi

- Bidhumas Polda Metro Jaya. (2025, Januari 20). Polri resmi launching desk ketenagakerjaan untuk selesaikan sengketa tenaga kerja. *Polri.go.id*. <https://tribrataneews.metro.polri.go.id/polri-resmi-launching-desk-ketenagakerjaan-untuk-selesaikan-sengketa-tenaga-kerja/>
- Kemnaker. (2024). Pengawas ketenagakerjaan s.d. semester I tahun 2024. *Kemnaker.go.id*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1929>
- Kemnaker. (2025a). Kasus kecelakaan kerja tahun 2024. *Kemnaker.go.id*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2447>
- Kemnaker. (2025b). Perselisihan yang ditangani dan diselesaikan oleh mediator tahun 2024. *Kemnaker.go.id*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1803>
- Kemnaker. (2025c). Tenaga kerja ter-PHK tahun 2024. *Kemnaker.go.id*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342>
- Nasution, P. A. F., Trisnantari, A. S., Tobing, H., Yuliasuti, A., & Muhyiddin (2024). Transformation of the labor inspection system in Indonesia: Towards an effective centralized model. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(3).
- Nuraeni, Y. (2021). *Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan dalam rangka mendukung reformasi pengawasan ketenagakerjaan*. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.
- Octavia, S. & Ramadhan, A. (2025, Juli 29). Polri berangkatkan 1.575 buruh korban PHK ke 4 pabrik. *Kompas.com*. <https://nasional.kompas.com/read/2025/07/29/16200721/polri-berangkatkan-1575-buruh-korban-phk-ke-4-pabrik>
- Rahmatika, N., Nuraeni, Y., Amir P. N., F., & Nuzula, F. (2021). *Penyelenggaraan sistem pengawasan berbasis teknologi digital untuk menciptakan proses layanan pengawasan ketenagakerjaan secara profesional, modern dan bermartabat*. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.
- Rizky, M. (2025). Pabrik PT Yihong tutup total usai phk 1.126 buruh? Begini kabarnya. *Cnbcindonesia.com*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20250408154331-4-624316/pabrik-pt-yihong-tutup-total-usai-phk-1126-buruh-begini-kabarnya>
- Siregar, T. (20 Januari 2025). Memperbaiki pengawas ketenagakerjaan sebagai bentuk apresiasi desk ketenagakerjaan di polisi. *Monitorindonesia.com*. <https://monitorindonesia.com/opini/read/2025/01/601690/memperbaiki-pengawas-ketenagakerjaan-sebagai-bentuk-apresiasi-desk-ketenagakerjaan-di-polisi>
- Sonhaji (2019). Tinjauan yuridis terhadap perubahan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah kabupaten/kota kepada pemerintah provinsi jawa tengah. *Administrative Law & Governance*, 2(2), 349-364.

