
**URGENSI PENAMBAHAN FUNGSI PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN PADA BALAI KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3)**

Rizqi Ardiansyah¹, Enjum Jumhana², Ahmad Muhtadi³, Salman Al Farizi Ilham⁴,
Muhammad Dafan⁵

^{1,2,3,4,5}Prodi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bina Bangsa, Indonesia
rizqiardiansyahh2@gmail.com¹, jumhanad@gmail.com², muhtadi18y@gmail.com³,
salmanalfarizii1254@gmail.com⁴, dafam9759@gmail.com⁵

ABSTRAK

Saat ini, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mengoperasikan satu Pusat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (BBK3) di Jakarta, bersama dengan empat Pusat K3 yang berlokasi di Makassar, Medan, Bandung, dan Samarinda. Tanggung jawab kelima pusat ini meliputi melakukan penilaian, meningkatkan keterampilan dan kualifikasi personel, menerapkan metodologi dan standar pengujian, kalibrasi, evaluasi kesehatan, layanan konsultasi, dan membina jaringan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Permasalahan penting yang saat ini dihadapi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah lemahnya pengelolaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Berdasarkan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan, salah satu pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kemampuan pengawasan ketenagakerjaan daerah adalah melalui pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah pusat, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pada tahap awal ini, melakukan pengawasan yang cukup ketat terhadap fungsi pengawasan ketenagakerjaan tanpa mengubah kerangka kerja dan peraturan secara signifikan berarti mengintegrasikan fungsi ini ke dalam Pusat K3 Kementerian Ketenagakerjaan. Selain menambah dan memperkuat kegiatan pengawasan ketenagakerjaan daerah, fungsi ini juga berfungsi sebagai saluran untuk meningkatkan koordinasi dan pengawasan antara daerah dan pemerintah pusat.

Kata Kunci: Pengawasan Ketenagakerjaan, Balai K3.

ABSTRACT

At present, the Ministry of Manpower (Kemnaker) operates a singular Occupational Safety and Health Center (BBK3) in Jakarta, alongside four K3 Centers located in

Makassar, Medan, Bandung, and Samarinda. The responsibilities of these five centers encompass conducting assessments, boosting the skills and qualifications of personnel, implementing testing methodologies and standards, calibration, health evaluations, advisory services, and fostering networks within the realm of occupational safety and health. A significant issue that the Ministry of Manpower is currently grappling with is the inadequate management of labor inspections executed by regional authorities. According to an evaluation of the execution of the duties and functions of the Ministry of Manpower, one effective approach to enhance regional labor inspection capabilities is through oversight by the central government, specifically the Ministry of Manpower. Consequently, at this preliminary phase, conducting reasonably close oversight of the labor inspection function without significantly altering the framework and regulations will involve integrating this function into the K3 Center of the Ministry of Manpower. In addition to augmenting and bolstering regional labor inspection activities, this function also acts as a conduit for improved coordination and oversight between localities and the central authority.

Keywords: *Labor Inspection, K3 Hall.*

A. PENDAHULUAN

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, jaminan pemerintah untuk menjaga hak setiap komponen, termasuk hak warga negara untuk melakukan pekerjaan dan melakukan pekerjaan yang menjunjung tinggi harkat kemanusiaan, ditunjukkan dengan mudahnya akses terhadap pembukaan usaha. peluang. Isu tersebut mengemuka di tengah wacana koreksi UUD 1945.

Tidak diragukan lagi, kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan nasional semakin meningkat, meskipun terdapat risiko dan kesulitan yang dihadapi. Hal ini akan meningkatkan produktivitas nasional. Melakukan pengawasan terhadap administrasi ketenagakerjaan merupakan salah satu cara untuk melindungi pekerja. Untuk menjamin bahwa metode pengorganisasian pekerja dilaksanakan sesuai dengan pengendalian yang tepat, penilaian ketenagakerjaan harus dilakukan. Penilaian ketenagakerjaan dicirikan sebagai tindakan pengawasan dan pemberian kuasa hukum dalam bidang usaha sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 Ayat (32) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Bisnis dan Pasal 1 Ayat (1) Instruksi Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Bisnis. Pengawasan.

Sesuai dengan buku pegangan ILO, tinjauan ketenagakerjaan merupakan sebuah organisasi ketenagakerjaan terbuka yang menjamin penerapan undang-undang dan arahan ketenagakerjaan di lingkungan kerja. Menyetujui Pasal 4 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Penegasan Tradisi ILO tentang Tinjauan Ketenagakerjaan di Industri dan Pertukaran, pemerintah pusat mempunyai spesialis mengenai sejauh mana strategi regulasi memperbolehkan penilaian ketenagakerjaan.

Buruh memiliki tujuan berikut: (a) menjaga legitimasi undang-undang ketenagakerjaan; (b) memberikan dukungan dan arahan khusus kepada para ahli dan pemilik bursa mengenai hal-hal yang dapat menjamin keberhasilan penerapan undang-undang ketenagakerjaan; dan (c) mengumpulkan data sehubungan dengan hubungan perdagangan dan kondisi kerja dengan cara yang paling berguna dalam rangka penerapan undang-undang dan perintah ketenagakerjaan. Dungga, WA dan Tome, Oke (2019).

Pemerintah daerah dan kota sudah melakukan penilaian ketenagakerjaan secara bersamaan, namun setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Wilayah, tugas tersebut berpindah ke pemerintahan bersama. Langkah ini jelas terlihat dalam keharusan yang ada pada upaya pemerintah. Pengkategorian atau pengumpulan hal-hal yang menjadi kewenangan masing-masing tingkat pemerintahan diatur dalam Kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, khususnya yang berkaitan dengan masalah dunia usaha..

Sementara itu, tugas UUD 1945 untuk menciptakan pekerjaan yang tidak terlalu merugikan bagi semua orang, sebagian besar diwujudkan melalui peningkatan kerja di bidang keamanan dan kesejahteraan dunia (K3) dan standar kerja.. Hak-hak dasar pekerja, yang dilindungi undang-undang, mencakup perlindungan dari berbagai unsur berbahaya di tempat kerja dan penerapan peraturan kerja. Menjamin hubungan bisnis yang memperhatikan hak-hak buruh, menciptakan prospek kerja yang menguntungkan dengan jaminan dan jaminan sosial yang memuaskan, meningkatkan kompetensi tenaga kerja, mencapai efisiensi kerja, dan mewujudkan K3 merupakan komponen dari konsep kerja yang tidak terlalu buruk.

Di era perdagangan global, kini sudah menjadi keharusan bagi dunia usaha untuk menerapkan K3 dan menjunjung tinggi hak-hak pekerja sesuai dengan standar peraturan perundang-undangan. Dampak perdagangan internasional menyerukan perbaikan terus-

menerus dalam kualitas, efisiensi, dan efektivitas dari dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat untuk mencapai tingkat produktivitas perusahaan setinggi-tingginya.

Bidang kerja khusus Dinas Ketenagakerjaan, Direktorat Jenderal Peningkatan Penilaian Ketenagakerjaan dan Keamanan dan Kesejahteraan Terkait Kata, dipercaya untuk melaksanakan tinjauan ketenagakerjaan terhadap para ahli dan pemilik perdagangan Indonesia. Salah satu tantangan dalam memaksimalkan fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah pembagian kewenangan antara pusat dan daerah.

Meningkatkan kepatuhan dunia usaha terhadap peraturan ketenagakerjaan merupakan salah satu tujuan pengawasan ketenagakerjaan. Informasi sensus keuangan tahun 2016 terlihat terdapat sekitar 26.422.256 usaha di Indonesia. Usaha mikro-kecil (UMK) menyumbang sekitar 98,7% dari jumlah tersebut, sedangkan usaha menengah-besar (UMB) menyumbang lebih dari 1,3%.

Pelayanan publik memiliki penerapan yang sangat luas di tempat kerja. Kualitas layanan pengawasan ketenagakerjaan yang diberikan oleh lembaga terkait sering kali dipengaruhi oleh permasalahan tradisional, termasuk kurangnya pengawas, anggaran yang ketat, dan banyaknya perusahaan yang berada di bawah pengawasan. Tata cara pemeriksaan dan pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan diatur dengan sangat jelas dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Strategi Penilaian Ketenagakerjaan.. Namun pada kenyataannya, pengawas ketenagakerjaan menerapkan peraturan tersebut dengan kurang ketat. Jika pengawas dan aparat penegak hukum takut untuk mengambil sikap tegas, bagaimana perusahaan dapat mematuhi undang-undang ketenagakerjaan? (Chris Fither, website resmi Ombudsman RI, 2021). Menurut Mike Lloyd (2004), mudah untuk menyaksikan sejumlah besar karyawan mengangguk setuju dengan nasihat dari Supervisor K3 yang berkualifikasi, namun segera setelah Inspektur berangkat, mereka melanjutkan praktik kerja mereka yang berisiko.

Pejabat yang mengelola urusan pemerintahan teritorial telah mengalami beberapa perubahan yang sangat penting. Provinsi kini mempunyai tanggung jawab atas sejumlah permasalahan yang sebelumnya ditangani oleh pemerintah kabupaten atau kota, termasuk pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, berkat UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Ketersediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana pendukung, ketersediaan anggaran, dan aturan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan

merupakan beberapa permasalahan yang timbul dari pengalihan tanggung jawab tersebut. Konflik akan muncul di sektor ketenagakerjaan jika permasalahan ini tidak diatasi sekarang. Pengabaian terhadap hak konstitusional masing-masing komponen yang mempunyai kepentingan dalam menciptakan tenaga kerja yang berpikiran maju dan santun akan memperburuk keadaan. Tome, AH, dan Dungga, WA (2019).

Informasi latar belakang yang diberikan di atas menunjukkan kesamaan tema dalam permasalahan pengawasan ketenagakerjaan: pengawasan pemerintah daerah tidak efektif karena sejumlah alasan, termasuk kurangnya pendanaan, infrastruktur, sumber daya manusia, dan peraturan daerah untuk melaksanakan peran pengawasan. Terkait Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 yang membawahi pengawasan ketenagakerjaan secara nasional, Kementerian Ketenagakerjaan RI menilai peran pengawasan ketenagakerjaan di daerah perlu dihidupkan kembali.

Tabel 1: Pemetaan Kewenangan Tingkatan Pemerintahan

Sub Bidang	Pemerintah Pusat	Daerah Provinsi	Daerah Kabupaten/Kota
Pengawasan Ketenagakerjaan	a. Landasan kerangka pemeriksaan b. Administrasi peninjau ketenagakerjaan	Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan	

Sumber: Lampiran II No. 23 Tahun 2014

Informasi latar belakang yang diberikan di atas menunjukkan kesamaan tema dalam permasalahan pengawasan ketenagakerjaan: pengawasan pemerintah daerah tidak efektif karena sejumlah alasan, termasuk kurangnya pendanaan, infrastruktur, sumber daya manusia, dan peraturan daerah untuk melaksanakan peran pengawasan. Terkait dengan Direktorat Jenderal Peningkatan Penilaian Ketenagakerjaan dan K3 yang menyelenggarakan peninjauan ketenagakerjaan nasional, Dinas Ketenagakerjaan Indonesia menilai, bagian penilaian ketenagakerjaan di daerah harus dihidupkan kembali.

B. METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan adalah *study literatur review* dari jurnal yang terkait dengan penelitian tentang ketenagakerjaan..

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Pengumpulan Data

Data dan informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara mendalam, dan kelompok fokus akan dianalisis untuk menghasilkan temuan penelitian. Kuesioner ini diisi oleh 58 orang yang sebagian besar adalah jurnalis. Responden secara khusus berprofesi sebagai reporter, juru kamera, penulis, editor, produser, koordinator lapangan, dan editor. Sebagian besar responden berstatus menikah, berjenis kelamin laki-laki, berusia antara 21 hingga 40 tahun, memiliki gelar sarjana, dan memiliki pengalaman kerja antara satu hingga sepuluh tahun. Berdasarkan wilayahnya masing-masing, seluruh responden dibayar di atas Upah Minimum Provinsi (UMP).

2) Unit Pelaksana Teknis Bidang K3: Fungsi dan Kedudukan

Sesuai dengan Pasal 246 Petunjuk Pelayanan Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelayanan Ketenagakerjaan, dapat dibentuk Unit Administrasi Khusus (UPT) Pelayanan Ketenagakerjaan untuk melaksanakan kegiatan operasional khusus dan/atau mengembalikan kesalahan khusus yang dianggap penting oleh Layanan. Organisasi dan tata usaha UPT harus diputuskan oleh Dinas dengan persetujuan formal yang mendasar dari Dinas Perubahan Peraturan dan Perubahan Birokrasi. Unit Pelaksana Khusus (UPT) untuk kata-kata yang berkaitan dengan Keamanan dan Kesejahteraan (K3) digerakkan oleh seorang kepala dan memperhatikan Unit Khusus Pembinaan. Balai Peningkatan Keamanan dan Kesejahteraan Terkait Firman (BBK3) dan Balai Keamanan dan Kesejahteraan Terkait Firman (Balai K3) terdiri dari dua divisi yang berada di bawah UPT Keamanan dan Kesejahteraan terkait Firman.

3) Balai Besar Pengembangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (BBPK3)

BBK3 saat ini berkedudukan di DKI Jakarta, sesuai dengan Peraturan Tinjauan Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Susunan dan Tata Kerja Satuan Pelaksana Luar Biasa di Bidang Tunjangan Ketenagakerjaan, Bab IV, Pasal 38. Kepala Pusat, eselon II B kanan petugas tangan, membawahi BBK3 DKI Jakarta. Tugas BBK3 meliputi

pengujian pekerja, peningkatan kemampuan dan kompetensi, penilaian luar biasa dan standar, kalibrasi, pemeriksaan kesehatan terkait kata, pertemuan, dan pelatihan pengorganisasian dalam bidang keamanan dan kesejahteraan terkait kata.

Tugasnya meliputi: (1) menciptakan teknik, kegiatan, dan anggaran; (2) mensurvei penggunaan dan penilaian kata terkait keamanan dan kesejahteraan; (3) melakukan penyiapan dan penilaian kompetensi staf di bidang keamanan dan kesejahteraan dunia; (4) memberdayakan penilaian dan benchmarking kata terkait keamanan dan kesejahteraan; (5) membuat kemajuan terkait peralatan pengujian keamanan dan kesejahteraan; (6) melakukan penilaian kesejahteraan spesialis; (7) diskusi yang memberikan masukan dan usulan mengenai penyelenggaraan keamanan dan kesejahteraan dunia; (8) sistem yang bergerak maju terkait keamanan dan kesejahteraan dunia; (9) mengawasi kemampuan organisasi dan kekayaan manusia, organisasi, dana, urusan internal, persuratan, arsip, perlengkapan dan pengawasan sumber daya negara; dan (10) melaksanakan penilaian dan menyampaikan laporan.

Struktur Organisasi BBK3 terdiri dari Segmen Umum dan Kelompok Jabatan Berguna. Struktur organisasi digambarkan dalam struktur berikut.

**STRUKTUR ORGANISASI UNIT PELAKSANA TEKNIS KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA**



Gambar 1: Struktur Organisasi Balai Besar Pemajuan Keamanan dan Kesejahteraan Kata (BBK3)

1) Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Balai K3)

Saat ini terdapat empat pusat K3: Makassar, Medan, Bandung dan Samarinda. Pelopor Koridor adalah pejabat dasar III a yang mengarahkan Koridor K3. Tugas yang diberikan kepada UPT Balai K3 antara lain: (1) perencanaan rencana, program dan anggaran; (2) mensurvei penggunaan dan penilaian kata-kata yang berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan; (3) melaksanakan penatausahaan organisasi dan kekayaan manusia, organisasi, dana, usaha dalam, persuratan, pencatatan, perangkat keras dan penatausahaan sumber daya militer negara; (4) melaksanakan penilaian kesejahteraan; (5) memberikan administrasi pertemuan dan usulan untuk menepati janji terkait keamanan dan kesejahteraan; (6) mengambil langkah-langkah untuk mengatur keamanan dan kata-kata yang berkaitan dengan kesejahteraan; dan (8) merencanakan penilaian dan laporan.

Struktur organisasi Lobi K3 terdiri atas Subbagian Umum dan Kelompok Jabatan Berguna. Struktur organisasi digambarkan dalam struktur berikut:



Gambar 2: Struktur Organisasi Balai Besar Keamanan dan Kesejahteraan Firman (BBK3)

2) Potensi BBK3 dan Balai K3

Maksud dari UPT Balai K3 adalah menjadi organisasi yang dapat berperan sebagai Operator Penggerak, Operator Kemajuan, Spesialis Penguatan dan Spesialis Data tingkat nasional di bidang K3 dalam rangka memenuhi bantalan rencana demi terciptanya kondisi kerja yang baik. untuk Indonesia. dengan budaya K3. UPT Balai Pengawasan Ketenagakerjaan K3 mengarahkan untuk menjadikan Operator of Excellence sebagai acuan dalam mengaktualisasikan dan memberikan tindakan di bidang fasilitas penelitian K3. UPT Balai K3 dan Tinjauan Ketenagakerjaan ini direncanakan sebagai tolak ukur terwujudnya penataan K3 di lingkungan kerja, menurut Dokter Spesialis Pengawas. UPT Balai K3 yang memberikan data hampir memberdayakan sumber daya manusia di bidang K3, termasuk melaksanakan uji kompetensi berbeda dan menciptakan sumber daya manusia di bidang K3, berperan sebagai Fortifying Pro. Dengan pengelolaan dan sumber daya yang tepat, UPT Balai K3 berpotensi menjadi rujukan nasional dalam pengujian dan penataan K3.

UPT Balai K3 berpotensi menjadi pusat rujukan K3 nasional dan harus siap mendukung masukan berdasarkan kebutuhan. Dalam upaya melindungi pekerja, informasi ini juga dapat dimanfaatkan untuk memperkuat dan mendorong keterpaduan jaringan pada skala nasional dan dunia. Sebagai agen informasi, UPT Balai K3 berfungsi sebagai wadah sosialisasi berbagai penerapan K3, prosedur pengawasan ketenagakerjaan, dan penanganan kasus ketenagakerjaan.

3) Kondisi Pengawasan Ketenagakerjaan di Daerah

Para pengkaji ketenagakerjaan selalu membutuhkan soliditas dalam melaksanakan penilaian ketenagakerjaan karena berbagai alasan. Pertama, dari sudut pandang administratif. Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Peninjauan Ketenagakerjaan, tahapan instruksi preventif digunakan dalam pelaksanaan penilaian ketenagakerjaan, baik secara sah maupun non-yudisial. Namun sangat sulit untuk mengukur kelayakan pengawasan yang dimulai dari rencana kerja pengawasan atau pengaduan yang representatif, karena tahapan yang biasa dilakukan adalah preventif, instruktif (persiapan, arahan dan bantuan khusus), dan berat non-yudisial (Penilaian). Peningkat atau artikulasi kapasitas untuk mematuhi arahan

undang-undang). selamat datang bekerja). Meskipun pendekatan pembinaan pasti akan lebih lazim, pertimbangkan apa yang akan terjadi jika pengusaha menolak bekerja sama dan tidak menggunakan Catatan Inspeksi. Pelatihan saja tidak akan cukup. Mutu pelayanan pengawasan ketenagakerjaan tentu akan menurun apabila pengawas ketenagakerjaan hanya fokus pada aspek pembinaan saja. Misalnya, waktu penyelesaian akan bertambah. Selanjutnya, Chris (2021).

Pembagian tugas peninjauan kembali belum terfasilitasi dengan baik sejak disahkannya UU No. 23 Tahun 2014. Pemerintah pusat mempunyai tenaga ahli untuk menentukan metode dan mengawasi buruh. Pemerintahan umum memiliki spesialis untuk melaksanakan penilaian ketenagakerjaan. Namun, jika menyangkut pengawasan bersama, pemerintah daerah kabupaten/kota sama sekali tidak mempunyai spesialis. Dengan demikian, dalam penggunaannya, hal-hal tinjauan ketenagakerjaan yang sudah tersebar di seluruh tingkat pemerintahan kini diarahkan pada wilayah-wilayah umum.

Berdasarkan beberapa penelitian, terdapat pengawasan yang kurang ideal di wilayah tersebut. Kinerja pengawasan ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo terhambat oleh beberapa hal, menurut Dungga dan Tome (2019). Pertama, aspek sumber daya manusia. Sebelas pengawas umum, dua pengawas spesialis, dan dua PPNS Ketenagakerjaan merupakan lima belas pengawas ketenagakerjaan yang dimiliki Pemprov Gorontalo. Sementara itu, di Provinsi Gorontalo, terdapat 2.454 pelaku usaha dan $\pm$ 33.549 pekerja yang dibina. Informasi di atas menunjukkan bahwa jumlah dunia usaha dan pekerja yang diawasi di Provinsi Gorontalo tidak berkorelasi erat dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan. Hal ini mengindikasikan adanya kekurangan pengawas ketenagakerjaan di Pemerintah Provinsi Gorontalo. Merujuk pada Permanaker Nomor 33 Tahun 2016 Pasal 8 ayat (1) yang mengamanatkan pengawas ketenagakerjaan membuat dan melaksanakan rencana kerja pengawasan terhadap minimal lima (lima) usaha setiap bulannya, pengawas ketenagakerjaan wajib melakukan pemeriksaan terhadap enam puluh usaha dalam satu tahun. Rasio yang sama yaitu satu orang berbanding 164 usaha dapat diperoleh jika jumlah pengawas ketenagakerjaan yang kini dipekerjakan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo 15 dibandingkan dengan jumlah total usaha 2.454 yang saat ini beroperasi. PPNS Ketenagakerjaan dan pengawas khusus termasuk dalam angka ini. Hasilnya adalah 1 orang: 233 perusahaan jika hanya dilakukan

pengungkapan komparatif murni dari 11 pengawas ketenagakerjaan. Angka ini jauh lebih tinggi dibandingkan ketentuan yang berlaku saat ini.

Saat ini, sudut pandang anggaran. Penyelenggaraan penilaian ketenagakerjaan di Wilayah Gorontalo sebagian besar bergantung pada APBN, dimana alokasi anggaran dari sumber tersebut mengalami peningkatan dari tahun 2015 ke tahun 2017, namun mengalami penurunan pada tahun 2018. Sementara itu, penugasan anggaran dari APBD Wilayah Gorontalo mengalami penyimpangan yang menurun. dari tahun 2015 hingga 2018. Pada tingkat regulasi, pemerintah teritorial telah melakukan penugasan luar biasa pada perangkat teritorial yang berkaitan dengan pekerjaan. Beberapa waktu belakangan ini disahkannya UU No. 23 Tahun 2014, pemerintah daerah menyelenggarakan Administrasi Ketenagakerjaan secara mandiri; Namun, setelah undang-undang tersebut disahkan, pemerintah daerah 'diwajibkan' untuk memasukkan hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan ke dalam Badan Usaha, Vitalitas dan Transmigrasi. Permasalahan administrasi yang seolah-olah berpusat pada pekerjaan ini menjadi tantangan tersendiri bagi salah satu bagian tunjangan. Penciptanya menekankan bahwa organisasi pemerintah dalam divisi bisnis memiliki dampak yang signifikan terhadap sistem penganggaran wilayah.

Yayasan dan perkantoran menduduki peringkat ketiga. Sementara untuk yayasan dan kantor milik Inspektorat Ketenagakerjaan Daerah Gorontalo, hingga saat ini hanya bisa dioperasikan satu mobil saja berkah dari Dinas Ketenagakerjaan tahun 2011 dua unit tablet, dan satu unit komputer untuk menunjang organisasi. 15 pekerja. Kemampuan melaksanakan kewajiban dan komitmen pengawas ketenagakerjaan dipengaruhi oleh tidak adanya kerangka dan dinas pendukung.

Keempat, pertimbangan terkait kontrol pemerintah daerah. Memang, meski Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 telah berlaku selama empat tahun, Pemerintah Daerah Gorontalo belum memutuskan rencana penerapan undang-undang tersebut ke dalam hasil administrasi teritorial yang akan menjadi suatu sistem hukum dalam pelaksanaannya. pengaturan lokasi.

Di wilayah Sumatera Utara, Utami, Ginting, dan Agusmidah (2021) memberikan sejumlah data terkait permasalahan evaluasi ketenagakerjaan. Pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Wilayah, terjadi reposisi

pemeriksa ketenagakerjaan sehingga bertabrakan dengan undang-undang dan arahan lain, terhitung Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, UU No. 21 Tahun 2003, dan UU No. 23 Tahun 2014. Akibat perkembangan alat pemeriksa ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di Sumatera Utara, daerah-daerah saat ini sudah mempunyai penilaian ketenagakerjaan setempat, sedangkan kabupaten dan kota sama sekali tidak mempunyai pengawasan..

Karena kedudukan kepemimpinan antara buruh dan pengelola yang sering menimbulkan pertikaian, maka pemeriksa ketenagakerjaan di Wilayah Sumatera Utara menjunjung UU Bisnis sebagai upaya untuk memberikan jaminan hukum bagi buruh dan buruh dalam suatu hubungan usaha. Memanfaatkan strategi yang sah, seperti hukum pidana, adalah salah satu caranya. Dua faktor penting yang harus diperhatikan dalam persyaratan hukum adalah pemeriksaan dan pos. Unit Pemanfaatan Khusus (UPT) Wilayah Sumut didasarkan pada Keputusan Senator Sumut Nomor 59 Tahun 2018 tentang Kewajiban, Kapasitas, Gambaran Kerja dan Strategi Kerja Dinas Ketenagakerjaan Sumut. Pengaturan ini dibuat oleh peninjau ketenagakerjaan yang menjunjung tinggi undang-undang ketenagakerjaan di wilayah tersebut. Hasilnya, terdapat enam (6) wilayah UPT yang tersebar di beberapa daerah dan kota di Provinsi Sumatera Utara. Saat ini, masing-masing UPT memiliki Bagian Penegakan Hukum dan Dinas Ketenagakerjaan Umum Sumut memiliki Bagian Jaminan Ketenagakerjaan. Ketiga, dengan mengirimkan 2 (dua) orang pemeriksa ke Dinas Ketenagakerjaan untuk mendapatkan persiapan dan bimbingan agar menjadi otoritas terbuka yang berkompeten dan idealnya mampu mengatasi kekurangan tenaga pemeriksa ketenagakerjaan di Sumatera Utara. Keempat, ditetapkan anggaran untuk pelanggaran kecil dan besar yang masuk dalam susunan pemeriksaan. Dengan demikian, Wilayah Sumut terdiri dari enam (6) UPT lokal yang tersebar di berbagai kabupaten/kota. Selain itu, Tunjangan Tenaga Kerja Umum Sumut mempunyai Bagian Perlindungan Kerja, serta Bagian Persyaratan Hukum di setiap UPT. Selain itu, dua (2) penyidik telah dikirim untuk mengikuti pelatihan dan pendampingan di Kementerian Ketenagakerjaan untuk mengembangkan pegawai negeri sipil yang profesional, yang bertujuan untuk mengatasi defisit pengawas ketenagakerjaan di Sumatera Utara. Selain itu, pendanaan juga dialokasikan untuk kasus-kasus yang sudah masuk ke tahap penyidikan, baik pelanggaran ringan maupun kejahatan besar. Terakhir,

untuk meningkatkan kompetensi pengawas, Pengawas Ketenagakerjaan (PPNS) konsisten menggandeng Koordinator Pengawas (Korwas) Polda untuk memfasilitasi keterbukaan. Keenam, meski terjadi reposisi, Kementerian Ketenagakerjaan tetap menjadi titik fokus koordinasi antara Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumut dengan Kementerian.

Di Kota Malang yang memiliki 1.057 dunia usaha dan 66.007 pekerja, Khoirul Hidayah (2015) melakukan evaluasi think around tenaga kerja. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat strategi penilaian tenaga kerja di Kota Malang. permasalahan yang dialami dan upaya untuk mengatasinya. Penelitian ini termasuk dalam kategori penyelidikan yuridis sosiologis subjektif. Berdasarkan penelusuran terhadap temuan-temuan tersebut, upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang memaksimalkan peninjauan ketenagakerjaan karena mengambil kerangka pengarahannya khusus, pencerahan dan persiapan. Jumlah auditor ketenagakerjaan belum bertambah sejak tahun 2012. Oleh karena itu, kesimpulan mengenai jumlah pelanggaran ketenagakerjaan hanya mengalami sedikit perubahan. Pemerintahan tidak memberikan pemerintah daerah kewenangan untuk menentukan jumlah ketua, pengawas tidak mempunyai kewenangan untuk secara singkat memperkenalkan peralatan pembangunan, menolak hibah, mengarahkan dan memperkuat kegiatan pertukaran, dan memprioritaskan upaya non-yudisial dalam bentuk pendidikan di bidang mereka peluang untuk melakukan pelanggaran mungkin merupakan permasalahan yang wajar dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang dalam menjalankan komitmennya.

Menanyakan penemuan-penemuan terkait tinjauan ketenagakerjaan di Kabupaten Kubu Raya, Wilayah Kalimantan Barat, ditampilkan oleh Amin (2016). Temuan lain dalam penggunaan penilaian kerja teritorial menunjukkan masih banyaknya pelanggaran peraturan perundang-undangan dan arahan ketenagakerjaan, termasuk banyaknya perusahaan mekanik yang tetap memberikan upah yang tidak wajar dan di bawah Arahan Upah Minimum Regional (UMK). Rp 1.500.000, sehingga banyak master spesialis yang tidak memenuhi komitmennya. peralatan keamanan untuk menjamin keselamatan mereka, dan banyak perusahaan mekanik melaporkan bahwa tenaga kerja mereka tidak sebanyak yang sebenarnya. Selain itu, banyak seniman perdagangan yang tidak memberitahukan kepada pihak Penerima Manfaat Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kubu

Raya mengenai perangkat keras yang sangat banyak seperti boiler, genset dan alat angkut yang menghitung loader, crane, excavator, lift dan forklift. 2. Bahwa komponen pendekatan pemerintah daerah terhadap Peraturan Kubu Raya dan komponen budaya sah perusahaan adalah dua (hal) yang menyebabkan masih lemahnya survei bisnis pada perusahaan mekanik di daerah tersebut.

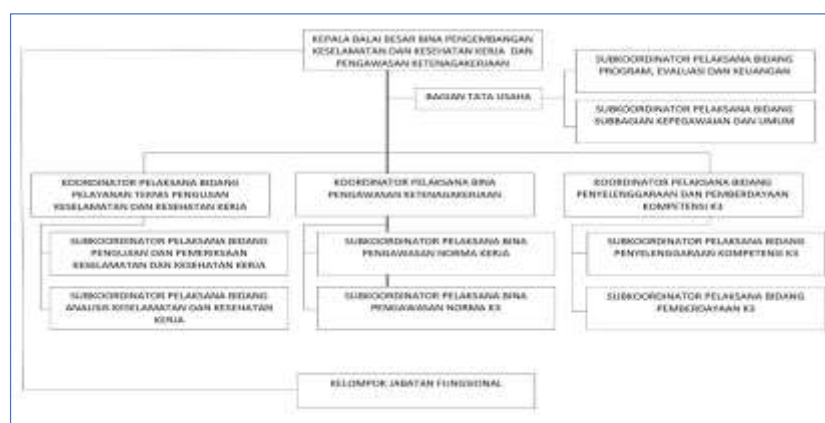
Dimas (2018) menegaskan bahwa pemerintah harus melakukan tinjauan ketenagakerjaan dalam bidang kata-kata yang berkaitan dengan kesejahteraan untuk mengamankan buruh. Dengan demikian, para atasan dapat memenuhi hak-hak pekerja dalam bidang kesejahteraan yang berkaitan dengan kata-kata.

Dari pemeriksaan selama ini, ada beberapa kesimpulan yang bisa diambil. Pada mulanya penerapan kerja pengawasan di daerah mempunyai sejumlah kendala sehingga sulit mewujudkan prasyarat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 dan Undang-undang Pengendalian Usaha Nomor 33 Tahun 2016.

4) Optimalisasi BBK3 dan Balai K3 dengan Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, UPT Balai K3 memberikan pelayanan tambahan seperti penilaian tenaga kerja, administrasi kasus terkait pekerjaan, dan revitalisasi lanjutan pekerjaan K3. Selain memaksimalkan penggunaan fasilitas dan struktur, restorasi ini juga mencakup penguatan sumber daya manusia yang berkualitas, berkualitas tinggi, dan sangat kompeten.

Usulan tata letak BBPK3 dan Balai K3 yang didalamnya terdapat fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.



Gambar 3: Struktur Organisasi Balai Besar Pengembangan Keamanan dan Kesejahteraan dan Pengkajian Ketenagakerjaan (BBK3 dan Wasnaker)

Dalam rangka memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan, maka ditambahkan unit pada nomor 4.1.1 pada tugas dan fungsi pusat (berkoordinasi dengan Direktorat Pengawasan Norma Ketenagakerjaan) berdasarkan wilayahnya. Hal ini mencakup: (1) pelaksanaan inspeksi ulang atau khusus; (2) mengelola banding; (3) mengoordinasikan, mendukung, dan membantu pengawas ketenagakerjaan provinsi; dan (4) pengumpulan data pengawasan ketenagakerjaan dan K3.



Gambar 4: Struktur organisasi Balai Besar Pemajuan Keamanan dan Kesejahteraan dan Pengkajian Ketenagakerjaan (BBK3 dan Wasnaker)

Untuk memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan, maka ditambahkan unit pada angka 4.1.2 pada tugas dan fungsi pusat (berkoordinasi dengan Direktorat Pengawasan Norma Ketenagakerjaan) berdasarkan wilayahnya. Ini mencakup: (1) melaksanakan penilaian yang berulang atau tidak lazim; (2) mengawasi permintaan; (3) membantu, mendukung, dan memfasilitasi peninjau ketenagakerjaan umum; dan (4) pengumpulan penilaian tenaga kerja dan informasi K3. Oleh karena itu, Petugas Pemeriksa K3 menangani tugas pengujian K3, dan Petugas Pengawasan Ketenagakerjaan yang ditugaskan di fasilitas ini menangani tugas pengawasan.

Auditor standar ketenagakerjaan pada Koridor K3 diberi amanah untuk melakukan pemeriksaan, penilaian dan penilaian terhadap Common Labor Reviewer, membantu review yang belum ditangani oleh Common Labor Reviewer, dan melaksanakan penilaian

terhadap harta benda perusahaan yang dimiliki oleh Common Labor Auditor. tidak mampu menangani karena alasan tertentu (lokal, operasional BUMD, dan tekanan politik nasional), mengawasi, memeriksa, dan/atau mendukung upaya perencanaan program, dan membantu menyelenggarakan ujian kompetensi Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi.

Menyetujui pasal sembilan Tradisi ILO no. 81, setiap Auditor Ketenagakerjaan wajib mewajibkan langkah-langkah penting untuk menjamin bahwa spesialis dan spesialis spesialis yang kompeten termasuk mereka yang memiliki kemampuan di bidang farmasi dan toko obat, bangunan, listrik, dan kimia diikutsertakan dalam pekerjaan mereka tugas pengawasan dengan cara yang dianggap paling sesuai dengan keadaan negara, untuk menjamin pelaksanaan undang-undang yang berkaitan dengan keamanan kesejahteraan dan keselamatan para spesialis ketika mereka menjalankan pekerjaannya. Tujuan dari melibatkan spesialis dan profesional adalah untuk mengetahui bagaimana strategi, material, dan keahlian kerja memengaruhi kesejahteraan dan keamanan perwakilan. Bagi objek perusahaan yang akan mengalami pengujian K3, hal ini berarti Bos Master K3 memfasilitasi dengan Pemeriksa Ketenagakerjaan Umum dan bekerjasama dengan Auditor K3 untuk menguji hal-hal pengawasan K3.

D. KESIMPULAN

Penyaluran pengawasan ketenagakerjaan terkadang tidak terkoordinasi dengan baik, dan penanganan pemerintah daerah terhadap pengawasan ketenagakerjaan kurang memadai sejak diberlakukannya UU 23 Tahun 2014. Ketersediaan sumber daya manusia, prasarana dan sarana pendukung, pendanaan, dan kebijakan terkait ketenagakerjaan pelaksanaan inspeksi merupakan faktor-faktor yang menentukan masalah pengawasan ketenagakerjaan.

Penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di daerah yang berada di bawah arahan pemerintah pusat—dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan—merupakan salah satu upaya UPT dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sejalan dengan Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 01 Tahun 2022. Menambah tanggung jawab dan fungsi tanpa mengubah struktur dan peraturan secara signifikan pada Pusat K3 dan Balai K3 Kementerian Ketenagakerjaan merupakan cara pelaksanaan pengawasan fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada tahap pertama. Selain memperkuat dan

membantu tanggung jawab pengawasan ketenagakerjaan daerah, peran ini juga berfungsi sebagai saluran koordinasi dan pengawasan yang lebih baik antara daerah dan pusat.

Saat ini Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) RI mengoperasikan empat Balai K3 di Makassar, Medan, Bandung, dan Samarinda serta satu Balai K3 (BBK3) di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2016). Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya pada Perusahaan-Perusahaan Industri Berdasarkan Undang Undang Nomor 3 Tahun 1951 Jo Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Nestor Magister Hukum*, 1(1), 209701.
- Buyanaya, H. (2019). Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Penegakan Hukum Hubungan Industrial (Disertasi Doktor, Universitas Airlangga).
- Dungga, W. A., & Tome, A. H. (2019). Identifikasi Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Gorontalo. *Jambura Law Review*, 1(1), 1-21.
- Hidayah, K. (2015). Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang. *Journal de Jure*, 7(2), 101-115.
- Lloyd, M. (2004). Practical Phenomenology and the OSH Inspector. *Labour, Employment and Work in New Zealand*.
- Manulang, S. H. (1990). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta.
- Sofian, D. K. (2018). Pengawasan Ketenagakerjaan dibidang Kesehatan Kerja sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Buruh. *Jurnal HUKUM BISNIS*, 2(1), 46-60.
- Tinambunan, R. S. (2013). Resentralisasi Urusan Pemerintahan antara Pemerintah dan Pemerintah Daerah dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia (Studi terhadap Pasal 10 Ayat 5 Huruf A Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004). *Jurnal Nestor Magister Hukum*, 3(5), 10592.
- Tannasa, Y. K. (2016). Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *LEX ADMINISTRATUM*, 4(1).

Zulyanti, N. R. (2013). Komitmen Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Perlindungan terhadap Tenaga Kerja (Studi pada Mitra Produksi Sigaret (MPS) KUD Tani Mulyo Lamongan). DIA: Jurnal Administrasi Publik, 11(2).