

POLITIK HUKUM PENGATURAN PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN GUNA MENINGKATKAN KUALITAS KETENAGAKERJAAN DI ERA INDUSTRI 4.0

Jefri Hari Akbar

Program Studi Doktor Hukum
Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
Jl. Imam Bardjo, S.H. No. 1, Semarang
jenari88@gmail.com

Abstract

Since the Industrial Revolution 4.0, Indonesia is one of the countries that helped carry out the evaluation in order to improve quality and productivity in field service, industrial, and trade in order to be able to compete in the world. One of which became concentration government is improving the quality of labor inspectors to improve the quality of industrial relations so as to boost national productivity. The government politics law since the old order until nowadays have produced many legal products that regulate this labor inspection, therefore it is very interesting if it can be studied how the legal politics of labor inspectors regulation in the context of competition in the era of industrial revolution 4.0.

Keywords: *Political Law; Labor Inspectors; Industrial Revolution 4.0.*

Abstrak

Sejak adanya revolusi industri 4.0 Indonesia merupakan salah satu negara yang turut melakukan evaluasi dalam rangka untuk meningkatkan kualitas dan produktivitasnya dalam bidang jasa, industri, dan perdagangan agar dapat bersaing di kancah dunia. Salah satu yang menjadi konsentrasi pemerintah salah satunya adalah dalam hal meningkatkan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas hubungan industrial sehingga dapat mendorong produktivitas nasional. Politik hukum pemerintah sejak jaman orde lama sampai saat ini banyak menghasilkan produk hukum yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan ini, maka sangat menarik jika dapat dikaji bagaimana politik hukum pengaturan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam rangka persaingan era revolusi industri 4.0.

Kata Kunci: *Politik Hukum; Pengawas Ketenagakerjaan; Revolusi Industri 4.0.*

A. Pendahuluan

Revolusi industri 4.0 pada era digital ini menjanjikan industri semakin efisien dan efektif. Proses bagi konsumen untuk mendapatkan barang dan jasa akan lebih mudah dan cepat. Untuk itu perusahaan harus memanfaatkan teknologi baru dan berkembang untuk mencapai tingkat efisiensi produksi dan konsumsi yang lebih tinggi serta ekspansi ke pasar-pasar baru. Sejalan dengan perkembangan revolusi industri 4.0 tersebut, perusahaan membutuhkan pekerja dengan keterampilan baru yang mungkin tidak ada sebelumnya. Beberapa bidang pekerjaan akan

mengalami peluang untuk berkembang pesat, sementara bidang pekerjaan yang lain mungkin akan menurun¹

Kebijakan mengenai ketenagakerjaan terus diupayakan guna menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya pada semua bidang dengan peningkatan mutu dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bersifat menyeluruh pada semua sektor. Hal ini merupakan satu bentuk campur tangan negara dalam melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dengan memperhatikan akibatnya terhadap kemajuan negara.² Negara diperkenankan untuk melakukan pembatasan yang masuk akal dalam rangka untuk melindungi orang lain karena dalam proses pembangunan nasional khususnya pada bidang ketenagakerjaan tentu akan ada permasalahan yang ditimbulkan.³ Salah satu yang menjadi konsentrasi pemerintah salah satunya adalah dalam hal meningkatkan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas hubungan industrial sehingga dapat mendorong produktivitas nasional.

Politik hukum pemerintah sejak jaman orde lama, reformasi, dan sampai saat ini banyak menghasilkan produk hukum yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan kajian secara yuridis terdapat beberapa produk peraturan perundangan yang menjadi dasar hukum dari penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan meliputi UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut UU Pengawasan Perburuhan); UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan); UU No. 21 Tahun 2003 tentang Ratifikasi Konvensi *International Labour Organization* (selanjutnya disebut ILO) No. 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan; UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (selanjutnya disebut UU Pemerintahan Daerah).

Jurnal ini menggunakan referensi penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang membahas mengenai politik hukum pengawas ketenagakerjaan, diantaranya adalah penelitian Holyness N. Singadimedja yang membahas mengenai analisis yuridis terhadap politik hukum kewenangan pengawas ketenagakerjaan: desentralisasi atau resentralisasi berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Penelitian ini fokus pada kewenangan pengawas ketenagakerjaan setelah adanya UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai

¹ Hidayat Taufik, "Trend Teknologi Revolusi Industri 4.0.," Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi, 2019, <https://www.unida.ac.id/teknologi/artikel/trend-teknologi-revolusi-industri-40.html>.

² Sonhaji, Sonhaji. "Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja," *Administrative Law and Governance Journal* 1, no. 2 (2018): 128–148.

³ Suhartoyo, Suhartoyo. "Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh," *Administrative Law and Governance Journal* 1, no. 4 (2018): 350–362.

pengganti UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dimana peran pengawas ketenagakerjaan berubah menjadi sentralistik terbatas yang artinya pembagian urusan pengawasan ketenagakerjaan dalam UU tentang Pemerintahan Daerah tidak lagi berimbang. Kewenangan yang ada pada Pemerintah Pusat adalah penetapan sistem dan pengelolaan personil pengawas. Kewenangan yang ada pada Daerah Provinsi adalah penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan. Sedangkan Daerah Kabupaten/Kota sama sekali tidak memiliki kewenangan apapun dalam urusan Pengawasan Ketenagakerjaan.⁴

Perihal politik hukum pengaturan pegawai pengawas ketenagakerjaan ini sebagaimana dideskripsikan singkat pada uraian di atas menjadi kajian yang cukup menarik untuk dibahas. Oleh karena itu dalam *paper* ini penulis akan membahas perihal tersebut dalam judul “Politik Hukum Pengaturan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Guna Meningkatkan Kualitas Ketenagakerjaan Di Era Industri 4.0”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Bagaimanakah politik hukum pengaturan pegawai pengawas ketenagakerjaan di Indonesia dari pemerintah orde lama sampai paska reformasi saat ini? 2) Bagaimanakah politik hukum pengaturan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menghadapi revolusi industri 4.0?

B. Pembahasan

1. Politik Hukum Pengaturan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Indonesia dari Pemerintah Orde Lama Sampai Paska Reformasi Saat Ini.

Menurut Padmo Wahyono politik hukum adalah kebijakan penyelenggara negara yang bersifat mendasar dalam menentukan arah, bentuk, maupun isi dari hukum yang akan dibentuk dan tentang apa yang akan dijadikan kriteria untuk menghukum sesuatu⁵.

Teuku Mohammad Radhie dalam sebuah tulisannya berjudul *Pembaharuan dan Politik Hukum dalam Rangka Pembangunan Nasional* mendefinisikan politik hukum sebagai suatu pernyataan kehendak penguasa negara mengenai hukum yang berlaku di wilayahnya, dan mengenai arah perkembangan hukum yang dibangun.⁶

⁴ Holyness N.Singadimedja, “Analisis Yuridis Terhadap Politik Hukum Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan: Desentralisasi Atau Resentralisasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah,” *Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure* 2, no. 2 (2017): 248–263.

⁵ Islamiyati Islamiyati and Dewi Hendrawati, “Analisis Politik Hukum Dan Implementasinya,” *Law, Development and Justice Review* 2, no. 1 (2019): 104–17, <https://doi.org/10.14710/ldjr.v2i1.5139>.

⁶ Mia K.Fitriana, “Peranan Politik Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia Sebagai Sarana Mewujudkan Tujuan Negara,” *Jurnal Legislasi Indonesia* 12, no. 02 (2015): 1–27.

Politik hukum di Indonesia berbeda dengan politik hukum negara lain, perbedaan ini disebabkan karena adanya perbedaan latar belakang kesejarahan, pandangan dunia, sosio-kultural, dan *political will* dari masing-masing pemerintah.⁷

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum (*law enforcement*)⁸ pada hakikatnya adalah merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, ide-ide hukum menjadi kenyataan.⁹

Masa Orde Lama

Pada masa Orde Lama terkait dengan dasar hukum pengawasan perburuhan diterbitkan UU Pengawasan Perburuhan. Ketentuan Pasal 1 ayat (1) UU Pengawasan Perburuhan mengatur secara tegas bahwa pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan memiliki tiga tujuan pokok yakni pertama, untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan; kedua, mengumpulkan bahan-bahan perburuhan/ketenagakerjaan bagi pembuatan peraturan perundangan ketenagakerjaan /perburuhan; dan ketiga, melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan oleh peraturan perundangan. Pasal 2 ayat (2) UU Pengawasan Perburuhan ini memberikan kewenangan kepada pengawas ketenagakerjaan untuk dapat masuk ke tempat kerja atau yang diduga sebagai tempat kerja, selanjutnya pada Pasal 3 diaturkan bahwa pengawas ketenagakerjaan dapat meminta keterangan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja dan pada ketentuan Pasal 2 ayat (3) pengawas ketenagakerjaan dapat meminta bantuan polisi apabila ditolak masuk tempat kerja oleh pihak perusahaan.

Pada masa orde lama diterbitkannya UU Pengawasan Perburuhan bermaksud agar semua peraturan perundangan terkait perburuhan dapat diawasi dalam pelaksanaannya, serta sebagai dasar agar dapat memberikan penjelasan, sosialisasi kepada buruh, serikat pekerja, dan pengusaha agar dapat memahami peraturan perundangan terkait pengawasan perburuhan. Hal ini dimaksudkan agar pengawasan perburuhan dapat melihat langsung keinginan dan kebutuhan masyarakat, serta mengumpulkan bahan-bahan keterangan untuk pembuatan peraturan perundangan perburuhan agar dapat memenuhi rasa keadilan masyarakat.

⁷ Dudung Ariska and Jajang Arifin, "Politik Hukum Dan Sistem Pembangunan Hukum Pidana Indonesia," *Jurnal Yustisia* 3, no. 1 (2017): 35–49, <https://doi.org/https://doi.org/10.31943/yustitia.v3i1.32>.

⁸ Suteki, *Kebijakan Tidak Menegakkan Hukum (Non Enforcement of Law) Demi Kemuliaan Keadilan Substantif* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010).

⁹ Esmi Warassih, *Pranata Hukum: Sebuah Telaah Sosiologis* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011).

Masa Orde Baru

Pada Era Orde Baru pemerintah memberlakukan Hubungan Industrial Pancasila (untuk selanjutnya ditulis HIP). Terdapat beberapa landasan dalam HIP yang harus diperhatikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu: ¹⁰1) Pancasila sebagai landasan idiil. HIP berlandaskan pada keseluruhan sila-sila daripada Pancasila secara bulat dan utuh, artinya sila-sila dari Pancasila harus digunakan terkait satu sama lain dan tidak boleh menonjolkan yang lebih dari yang lain; 2) UUD NRI Tahun 1945 sebagai landasan konstitusional. HIP juga berlandaskan pada UUD NRI Tahun 1945 sebagai landasan konstitusional mulai dari Pembukaan, Batang Tubuh maupun pada Penjelasannya; 3) Ketetapan MPR No. II Tahun 1978 sebagai landasan struktural dan operasional. HIP mempunyai landasan struktural dan landasan operasional TAP. MPR No. II/1978 yaitu tentang Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4); 4) Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) sebagai landasan operasional; 5) Peraturan Perundang-undangan dan Kebijakan-Kebijakan Pemerintah sesuai Trilogi Pembangunan Nasional, yaitu pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya yang menuju kepada terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia; pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, dan stabilitas nasional yang sehat dan dinamis.

Pengawasan Ketenagakerjaan juga diatur dalam Pasal 16 UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang berbunyi: “*Guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan pelaksanaannya diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja*”. Pengawasan ini bukanlah alat perlindungan, melainkan lebih merupakan cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan. Ada tiga tugas pokok dalam pengawasan yaitu:¹¹ 1)Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan dilaksanakan, dan jika tidak dapat mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya itu; 2)Membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang diatur oleh peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya; 3)Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan

¹⁰ Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, “Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan,” *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 3 (2019): 166–82, <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>.

¹¹ Agusmidah, “Fungsi Pengawasan Pemerintah Terhadap Perlindungan Buruh Perempuan Pada Perusahaan Industri Di Kabupaten Deli Serdang” (USU, 2001).

bahan yang diperlukan untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan bukanlah alat perlindungan, melainkan lebih kepada cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan. Tujuan pengawasan adalah untuk mengusahakan agar hasil yang dicapai sesuai dengan rencana. Agar realisasi rencana tercapai maka pengawasan pada tahap pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku maka dapat diukur sejauh mana kesalahan yang telah dilakukan, dan berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaiki kesalahan. Dalam menjalankan tugas pengawasan demi tercapainya tujuan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan memiliki kendala-kendala yang harus dihadapi baik itu yang disebabkan faktor internal maupun faktor eksternal. Sebagai lembaga yang berada dibawah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka pengawas ketenagakerjaan harus selalu berkoordinasi dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sehingga efektifitas dari pengawasan ketenagakerjaan di daerah sangat tergantung dengan kebijakan pemerintah pusat. Pemerintah pusat harus mengerti kebutuhan setiap pengawas ketenagakerjaan di semua daerah agar koordinasi antara pusat dan daerah dapat berjalan dengan baik. Pada Era Orde Baru ini pemerintah menerbitkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (selanjutnya disebut UU Keselamatan Kerja), UU ini mencabut berlakunya *Veiligheidsreglement* yang ada dan berlaku mulai 1910 (Stbl. No. 406). Pengawasan berdasarkan *Veiligheidsreglement* seluruhnya bersifat represif, namun dalam UU Keselamatan Kerja diadakan perubahan prinsipil dengan merubah menjadi lebih diarahkan pada sifat preventif. Dalam UU ini terkait tentang keselamatan kerja fungsi pengawas ketenagakerjaan pola pengawasannya diubah dari represif ke preventif, serta ada perubahan tata usaha untuk meningkatkan kinerja pengawasan dalam hal keselamatan kerja.

Masa Reformasi-saat ini

Pada periode ini peran, fungsi, dan kedudukan pegawai pengawas ketenagakerjaan mengalami beberapa kali perubahan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas ketenagakerjaan di era industri 4.0., sesuai dengan regulasi perundangan yang diundangkan sebagai berikut:

1). UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sesuai ketentuan Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi di kabupaten/kota, masing-masing memiliki kewenangan dan tugas dalam pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah kabupaten/kota, pemerintah provinsi, dan pemerintah pusat (desentralisasi). Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil, adapun perannya adalah dapat melakukan penyidikan terkait pelanggaran hak normatif yang mengandung unsur pidana seperti pelanggaran hak atas jaminan sosial, hak berserikat, dan upah minimum.

2). UU No. 21 Tahun 2003 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan

Pada ketentuan Pasal 2 ayat (1) UU ini disebutkan bahwa:

“Sistem pengawasan ketenagakerjaan dalam tempat kerja industri harus diterapkan di seluruh tempat kerja dimana ketentuan perundang-undangan mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan”.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ini dimonitor terus menerus oleh pihak ILO dan laporan harus dilakukan secara rutin dan berkala. Ketentuan pada Pasal 4 ayat (1) UU ini mengatur bahwa *“Sejauh praktek-praktek administratif anggota memungkinkan, pengawasan ketenagakerjaan harus berada dibawah pengawasan dan kendali pemerintah pusat”.* UU ini menghendaki sistem dekonsentrasi.

3). Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Perpres ini diterbitkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 178 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) diatur sebagai berikut:

“Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota”.

Perpres ini mengatur unit kerja pengawas ketenagakerjaan menganut sistem desentralisasi dan ada pada level pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

4). UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

UU Pemerintahan Daerah mengatur perubahan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dari desentralisasi menjadi dekonsentrasi atau sering disebut dengan istilah sentralistik terbatas yang artinya hanya dibatasi hanya pada daerah provinsi. Sehingga urusan pengawasan ketenagakerjaan yang sebelumnya tersebar di semua tingkatan pemerintahan saat ini dipusatkan ke provinsi dalam hal penyelenggaraannya, sedangkan pemerintah pusat memiliki kewenangan untuk menetapkan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan. Pada era sentralisasi kebijakan pengawasan ketenagakerjaan baik mengenai kelembagaan, personil, mekanisme/prosedur pemeriksaan, pengembangan karir yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan sepenuhnya oleh pusat.

5). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Permenaker No. 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Permenaker Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan) diterbitkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 22 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Perpres Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan) dalam rangka transparansi, akuntabilitas kinerja, dan keseragaman pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Pasal 22 ayat (1) Perpres Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan menyebutkan:

“Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan”

Konsep penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dalam ketentuan di atas pola yang dipakai adalah desentralisasi, sedangkan pada ayat (2) menyebutkan, *“Tata cara pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”*. Lebih lanjut Permenaker Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan diundangkan dalam rangka untuk meningkatkan peran dan fungsi pengawas ketenagakerjaan di lapangan dengan harapan ketika fungsi pengawasan ketenagakerjaan berjalan maksimal dengan sistem yang terukur kinerjanya, maka kualitas ketenagakerjaan akan semakin meningkat menjadi lebih baik.

6). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan

Peraturan ini diterbitkan dalam rangka pembinaan karier dan peningkatan kualitas serta profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang menjalankan tugas Pengawasan Ketenagakerjaan, merupakan penyempurnaan dari Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya.

Tabel 1.
Politik Hukum Pengaturan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

No	Periode	Produk Regulasi Perundangan	Politik Hukum	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan
1	Orde Lama	UU Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan UU Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya UU Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia	1. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan 2. Mengumpulkan bahan-bahan perburuhan/ketenagakerjaan bagi pembuatan peraturan perundangan ketenagakerjaan /perburuhan 3. Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan oleh peraturan perundangan. 4. Memberikan kewenangan kepada pengawas ketenagakerjaan untuk dapat masuk ke tempat kerja 5. Pengawas ketenagakerjaan dapat meminta bantuan polisi apabila dilarang masuk ke tempat kerja jika dilarang oleh pengusaha 6. Mencabut peraturan tersebut dalam <i>Staatsblad</i> tahun 1941 No. 381 Tentang " <i>Vaststelling van oen regeling inzake het informatierecht van het hoofd en de ambtenaren van het Kantoort van Arbeid</i> "	Mengesahkan UU Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia

No	Periode	Produk Regulasi Perundangan	Politik Hukum	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan
2	Orde Baru	UU Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja	<p>1. Pengawas ketenagakerjaan berfungsi mengawasi pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan</p> <p>2. Pengawas ketenagakerjaan berfungsi untuk memberikan penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari peraturan ketenagakerjaan.</p> <p>3. Pengawas ketenagakerjaan dapat melaporkan kepada yang berwenang tentang kekurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas diatur dalam peraturan perundangan</p>	
		UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerdja	<p>1. Mencabut berlakunya <i>Veiligheidsreglement</i> yang ada dan berlaku mulai 1910 (Stbl. No. 406)</p> <p>2. Pengawasan berdasarkan <i>Veiligheidsreglement</i> seluruhnya bersifat represif, namun dalam UU Keselamatan Kerja diadakan perubahan prinsipil dengan merubah menjadi lebih diarahkan pada sifat preventif</p> <p>3. Terdapat perubahan tata usaha untuk meningkatkan kinerja pengawasan dalam hal keselamatan kerja</p>	
3	Era Reformasi	UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	<p>1. Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil</p> <p>2. Peran pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan penyidikan terkait pelanggaran hak normatif yang mengandung unsur pidana</p>	Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi di kabupaten/kota, masing-masing memiliki kewenangan dan tugas dalam pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah kabupaten/kota, pemerintah provinsi, dan pemerintah pusat (desentralisasi)
		UU Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 Mengenai	<p>1. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ini dimonitor terus menerus oleh pihak ILO dan laporan harus dilakukan secara rutin dan berkala</p>	Sejauh praktek-praktek administratif anggota memungkinkan, pengawasan ketenagakerjaan harus berada dibawah pengawasan dan

No	Periode	Produk Regulasi Perundangan	Politik Hukum	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan
		Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Jasa	2. Sistem pengawasan ketenagakerjaan dalam tempat kerja industri harus diterapkan di seluruh tempat kerja dimana ketentuan perundang-undangan mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan	kendali pemerintah pusat (dekonsentrasi)
		Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan	Perpres ini diterbitkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 178 ayat (2) UU Ketenagakerjaan	Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota (desentralisasi)
4	Persiapan menghadapi revolusi industri 4.0.	UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah	1. Pemerintah pusat memiliki kewenangan untuk menetapkan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan. 2. Kebijakan pengawasan ketenagakerjaan baik mengenai kelembagaan, personil, mekanisme/prosedur pemeriksaan, pengembangan karir yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan sepenuhnya oleh pusat. 3. Urusan pengawasan ketenagakerjaan yang sebelumnya tersebar di semua tingkatan pemerintahan saat ini dipusatkan ke provinsi dalam hal penyelenggaraannya	UU Pemerintahan Daerah mengatur perubahan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dari desentralisasi menjadi dekonsentrasi
		Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan	1. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan diatur mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan 2. Rencana kerja dari pengawas ketenagakerjaan disusun setiap bulan dengan memuat kegiatan meliputi pembinaan ketenagakerjaan, pemeriksaan ketenagakerjaan, pengujian ketenagakerjaan, penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan 3. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan preventif	Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan (desentralisasi)

No	Periode	Produk Regulasi Perundangan	Politik Hukum	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan
			edukatif, represif non yustisial, dan represif yustisial.	
			4. Adanya format pelaporan pengawasan ketenagakerjaan yang baku.	
		Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.	1. pembinaan karier dan peningkatan kualitas serta profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang menjalankan tugas Pengawasan Ketenagakerjaan 2. Penyempurnaan dari Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya.	

2. Politik Hukum Pengaturan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0

a. Revolusi Industri 4.0

Arnold Toynbee dalam bukunya *Lectures on the Industrial Revolution* adalah orang yang pertama kali mencetuskan istilah revolusi industri.¹² Kehidupan dunia usaha dan bisnis yang didukung teknologi informasi seperti internet telah menciptakan dunia bisnis seolah-olah tanpa batas (*borderless trade*) di seluruh penjuru dunia. Kemajuan ini secara otomatis baik langsung maupun tidak langsung telah berimplikasi pada eksistensi hukum yang mengaturnya.¹³ Menurut Prof. Dr. John Pieris revolusi industri 4.0 memiliki 4 ciri yaitu: 1) *simple* atau sederhana karena tidak rumit; 2) proses yang cepat/*faster*, dapat dilakukan sewaktu-waktu kapan saja dan menjangkau diantara negara-negara; 3) biaya yang lebih ringan/lebih murah/*cheaper*; 4) dapat diakses dengan mudah/*accessible*.¹⁴

¹² Arnold Toynbee, "Lecturer on the Industrial Revolution: the Science of History, Political Economy and the Machine Past", *Journal History and Memory* Vol. 26, No. 2 (2014) hal. 29.

¹³ Imam Lukito, "Tantangan Hukum Dan Peran Pemerintah Dalam Pembangunan E-Commerce (Legal Challenges and Government'S Role in E-Commerce Development)," *Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Kebijakan Badan Penelitian Dan Pengembangan Hukum Dan HAM Kementerian Hukum Dan HAM R.I.* 11, no. 3 (2017): 349–367.

¹⁴ Soesi Idayanti, Suci Hartati, and Toni Haryadi, "Pembangunan Hukum Bisnis Dalam Perspektif Pancasila Pada Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Jurisprudence* 9, no. 1 (2019): 90–101.

b. Politik Hukum Pengaturan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0

Era revolusi industri 4.0. menuntut Indonesia harus semakin profesional dalam segala bidang agar tidak menjadi penonton di negara sendiri. Salah satu faktor yang penting adalah dengan meningkatkan produktifitas nasional, khususnya pada sektor industri barang dan jasa. Hubungan industrial yang harmonis menjadi kunci agar hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat menciptakan produktifitas yang maksimal.

Kinerja pengawas ketenagakerjaan sering dianggap lemah khususnya oleh pihak pekerja, kekecewaan ini karena pengawas ketenagakerjaan dianggap kurang kompeten dan tidak profesional sehingga tidak mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Adapun tantangan masalah yang harus diselesaikan seputar pengawasan ketenagakerjaan dalam rangka untuk meningkatkan produktifitas dalam industri barang dan jasa antara lain adalah hubungan kerja yang tidak harmonis antara pengusaha dan pekerja sehingga suasana kondisi kerja tidak kondusif, tidak adanya LKS bipartit sebagai sarana komunikasi antara pengusaha dan pekerja, adanya kebijakan ketenagakerjaan dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang tidak seirama sehingga menimbulkan permasalahan di daerah, banyaknya pengaduan yang dilakukan pekerja kepada pengawas ketenagakerjaan yang tidak ditanggapi, kualitas SDM pengawas ketenagakerjaan yang kurang kompeten, pengawas ketenagakerjaan tidak mematuhi prosedur dalam pengawasan dan pemeriksaan ketenagakerjaan, pemeriksaan yang dilakukan pengawas tidak tuntas serta koordinasi antar pengawas ketenagakerjaan kurang baik.

Selain faktor-faktor yang disebutkan di atas adanya kebijakan terkait ketenagakerjaan dari pemerintah daerah kabupaten/kota (Bupati/Walikota) juga turut membuat tidak berjalannya fungsi pengawasan ketenagakerjaan dengan baik antara lain seperti dukungan kepada pengawas ketenagakerjaan terkait fasilitas anggaran dan sarana pelaksanaan tugas yang kurang memadai, adanya mutasi perpindahan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dilakukan secara subjektif tanpa melihat kompetensi sumber daya manusianya, pengangkatan pejabat kepala unit/seksi bidang pengawasan ketenagakerjaan lebih mengutamakan aspek manajerial daripada kemampuan yuridis teknis peraturan perundangan ketenagakerjaan (rusaknya kompetensi pengawas

ketenagakerjaan), struktur organisasi unit kerja pengawas ketenagakerjaan tidak seragam pada setiap daerah.

Prinsip dasar pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dinyatakan dalam tiga peraturan perundangan yakni UU Pengawasan Perburuhan, UU Ketenagakerjaan, dan UU No. 21 Tahun 2003 Tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, tetap berlaku dan tidak mengalami perubahan. UU Pemerintahan Daerah mengatur terkait penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan yang semula dari daerah kabupaten/kota beralih ke provinsi. Menurut ketentuan yang diatur dalam UU Pemerintahan Daerah, daerah provinsi mendapatkan kewenangan dan tugas untuk penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan, sedangkan pemerintah pusat memiliki kewenangan untuk menetapkan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan. Dengan demikian daerah kabupaten dan kota tidak memiliki kewenangan mengatur penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.

Kebijakan pengawasan ketenagakerjaan baik mengenai kelembagaan, personil, mekanisme/prosedur pemeriksaan, pengembangan karir yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan sepenuhnya oleh pusat. Struktur organisasi pengawasan ketenagakerjaan dari pusat sampai ke daerah kabupaten/kota diisi oleh pejabat yang sepenuhnya berlatar belakang pengawasan ketenagakerjaan. Penempatan dan mutasi pengawas ketenagakerjaan dan pejabatnya sepenuhnya dilakukan oleh pusat. Profesionalisme pengawas berada dalam satu sistem yang seragam dari pusat sampai ke daerah. Selain itu kinerja pengawasan ketenagakerjaan dievaluasi secara rutin dan sistem *reward and penalty* dilakukan sebagai salah satu sistem pembinaan pengawas ketenagakerjaan. Secara profesional ketentuan tentang tugas pokok, fungsi serta kewajiban dan hak serta wewenang pengawas ketenagakerjaan tetap berlandaskan kepada UU Pengawasan Perburuhan.

C. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dalam bab sebelumnya, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Politik hukum pengaturan pegawai pengawas ketenagakerjaan di Indonesia turut dipengaruhi oleh kemajuan dunia industri dan ketenagakerjaan baik dari kondisi nasional maupun internasional. Pemerintahan orde lama, orde baru, dan paska reformasi masing-

masing melakukan penyesuaian dan memiliki politik hukum yang berbeda-beda terkait dengan pengaturan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Semua regulasi perundangan yang dihasilkan memiliki satu tujuan yang sama yakni untuk meningkatkan kualitas dari pegawai pengawas ketenagakerjaan mulai dari pengaturan sistem, ruang lingkup kewenangan instansi pemerintah masing-masing dari kabupaten/kota, provinsi, dan pusat, serta sistem penilaian kinerja dan peningkatan kualitas SDM. Regulasi perundangan senantiasa diperbaharui dalam rangka untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis sesuai dengan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 sehingga hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh semakin baik dan dapat menciptakan produktivitas yang semakin maksimal.

2. Politik hukum pengaturan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menghadapi revolusi industri 4.0 nampak dengan dihasilkannya beberapa produk regulasi perundangan seperti UU Pemerintahan Daerah yang mengatur perubahan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dari desentralisasi menjadi dekonsentrasi (sentralistik terbatas) sehingga yang semula pada setiap tingkatan instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota, provinsi, dan pusat dapat mengatur perihal pengawas ketenagakerjaan saat ini dirubah dengan peran baru instansi ketenagakerjaan pada pemerintahan provinsi memiliki kewenangan dalam hal penyelenggaraan, sedangkan pemerintah pusat memiliki kewenangan untuk menetapkan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan. Kewenangan pemerintah pusat lainnya adalah dalam hal pengembangan karir, evaluasi rutin kualitas kinerja, serta pemberian *reward and penalty* sebagai bentuk pembinaan rutin. Semua hal ini dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pengawas ketenagakerjaan sehingga dapat menunjang kualitas hubungan industrial di Indonesia sehingga produktivitas meningkat dan dapat menghasilkan kualitas barang dan jasa yang dapat bersaing pada era revolusi industri 4.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. "Fungsi Pengawasan Pemerintah Terhadap Perlindungan Buruh Perempuan Pada Perusahaan Industri Di Kabupaten Deli Serdang." USU, 2001.
- Ariska, Dudung, and Jajang Arifin. "Politik Hukum Dan Sistem Pembangunan Hukum Pidana Indonesia." *Jurnal Yustisia* 3, no. 1 (2017): 35–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.31943/yustitia.v3i1.32>.
- Idayanti, Soesi, Suci Hartati, and Toni Haryadi. "Pembangunan Hukum Bisnis Dalam Perspektif

- Pancasila Pada Era Revolusi Industri 4.0.” *Jurnal Jurisprudence* 9, no. 1 (2019): 90–101. <https://doi.org/10.23917/jjr.v9i1.8091>.
- Islamiyati, Islamiyati, and Dewi Hendrawati. “Analisis Politik Hukum Dan Implementasinya.” *Law, Development and Justice Review* 2, no. 1 (2019): 104–17. <https://doi.org/10.14710/ldjr.v2i1.5139>.
- Ismail, Najmi, and Moch. Zainuddin. “Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan.” *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 3 (2019): 166–82. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>.
- K.Fitriana, Mia. “Peranan Politik Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia Sebagai Sarana Mewujudkan Tujuan Negara.” *Jurnal Legislasi Indonesia* 12, no. 02 (2015): 1–27.
- Lukito, Imam. “Tantangan Hukum Dan Peran Pemerintah Dalam Pembangunan E-Commerce (Legal Challenges and Government’S Role in E-Commerce Development).” *Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Kebijakan Badan Penelitian Dan Pengembangan Hukum Dan HAM Kementerian Hukum Dan HAM R.I.* 11, no. 3 (2017): 349–67. [file:///C:/Users/Thinkpad/Downloads/309-1325-1-PB \(1\).pdf](file:///C:/Users/Thinkpad/Downloads/309-1325-1-PB%20(1).pdf).
- N.Singadimedja, Holyness. “Analisis Yuridis Terhadap Politik Hukum Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan: Desentralisasi Atau Resentralisasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.” *Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure* 2, no. 2 (2017): 248–63. <https://doi.org/10.35706/dejure.v2i2.1303>.
- Sonhaji, Sonhaji. “Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.” *Administrative Law and Governance Journal* 1, no. 2 (2018): 128–48. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i2.128-148>.
- Suhartoyo, Suhartoyo. “Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh.” *Administrative Law and Governance Journal* 1, no. 4 (2018): 350–62. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i4.350-362>.
- Suteki. *Kebijakan Tidak Menegakkan Hukum (Non Enforcement of Law) Demi Kemuliaan Keadilan Substantif*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2010.
- Taufik, Hidayat. “Trend Teknologi Revolusi Industri 4.0.” Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi, 2019. <https://www.unida.ac.id/teknologi/artikel/trend-teknologi-revolusi-industri-40.html>.
- Warassih, Esmi. *Pranata Hukum: Sebuah Telaah Sosiologis*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.