



## Optimalisasi Aspek Pengawasan Ketenagakerjaan guna Memastikan Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak-Hak Pekerja

Rifasya Naura Salsabila

Universitas Padjadjaran, Indonesia

Email : [rifasya21001@gmail.unpad.ac.id](mailto:rifasya21001@gmail.unpad.ac.id)

**Abstract.** *Athis study explores the optimization of labor inspection to ensure legal protection for the fulfillment of workers' rights in Indonesia. Despite existing regulations, violations of labor rights frequently occur due to weak enforcement. Using a qualitative descriptive method through literature review, this research highlights issues such as the PT GNI case that demonstrate inadequate preventive and enforcement actions by labor inspectors. The study recommends strengthening labor inspection through preventive and repressive measures, the use of technology, community-based monitoring, and the implementation of transparent and accountable oversight principles. These findings aim to provide recommendations for the government to enhance the labor inspection system for better protection and legal enforcement for workers.*

**Keywords:** *Inspection, Labor Law, Legal Protection Workers, Workers' Rights Violation*

**Abstrak.** Penelitian ini membahas optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan perlindungan hukum atas pemenuhan hak-hak pekerja di Indonesia. Meskipun berbagai regulasi telah diterapkan, pelanggaran ketenagakerjaan masih sering terjadi karena lemahnya fungsi pengawasan. Studi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur relevan. Ditemukan bahwa berbagai pelanggaran, seperti yang terjadi pada kasus PT GNI, menunjukkan minimnya tindakan preventif dan penegakan hukum oleh pengawas ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kapasitas pengawasan melalui pendekatan preventif dan represif, pemanfaatan teknologi, pelibatan komunitas kerja, dan penerapan prinsip-prinsip pengawasan yang transparan dan akuntabel. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada pemerintah untuk memperbaiki sistem pengawasan ketenagakerjaan agar lebih efektif dan responsif terhadap perlindungan pekerja.

**Kata kunci:** Hukum Ketenagakerjaan, Pelanggaran Hak Pekerja, Pengawasan, Perlindungan Hukum

### 1. LATAR BELAKANG

Pekerja dan pemberi kerja (pengusaha) memiliki hubungan timbal balik, dimana pemberi kerja atau biasanya berbentuk perusahaan memberikan upah atas tenaga yang dikeluarkan untuk memberikan keuntungan terhadap usahanya, sedangkan pekerja memberikan tenaga dan/atau pikirannya untuk keuntungan pemberi kerja dan mendapatkan upah atas hasil kerja tersebut. Hasil kerja yang dikeluarkan kerap kali ditentukan dengan bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan para pekerjanya. Para pekerja sebagai pihak yang lemah terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan tidak adil atau secara semena-mena. Terkadang, keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh pengusaha menjadi hambatan serius dalam pelaksanaan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Isu ketenagakerjaan hingga saat ini masih menjadi permasalahan yang memerlukan fokus utama khususnya di Indonesia. Berbagai pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan menjadi hal yang sering terjadi dalam pelaksanaan kegiatan kerja. Pekerja masih dapat dikatakan belum mencapai kesejahteraan dan masih tergolong ke dalam kelompok rentan dan rawan eksploitasi. Jaminan sosial serta perlindungan hukum yang ada juga belum memadai.

Selain itu, masih ada sejumlah pengusaha yang belum memenuhi kewajibannya dalam membayar upah pekerja sesuai dengan standar Upah Minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Proses produksi barang dan/atau jasa yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja tidak luput dari keikutsertaan negara melalui peraturan hukum yang dapat memberikan proteksi, memiliki daya paksa dan sanksi, yaitu melalui UU Ketenagakerjaan dan segala peraturan pelaksanaannya. Dapat dikatakan bahwa ketenagakerjaan meliputi ranah publik yaitu keterlibatan negara dari segi peraturan dan ranah privat dari hubungan hukum kontraktual antara para pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, didasarkan oleh latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dibahas adalah bagaimana efektivitas pemerintah dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan dan dampaknya terhadap perlindungan hukum dalam pemenuhan hak-hak pekerja.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Sebagai upaya untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan di lingkungan kerja, Pengawas Ketenagakerjaan dibentuk di bawah Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan - Kementerian Ketenagakerjaan, yaitu unit kerja teknis yang memiliki tugas utama dalam melakukan pengawasan serta memberikan perlindungan di bidang ketenagakerjaan bagi para pekerja dan juga pengusaha di Indonesia. UU Ketenagakerjaan juga telah mengamanatkan terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan yang tercantum dalam Bab XIV tentang Pengawasan yang termuat dalam Pasal 176 hingga Pasal 181. Tugas pengawasan dilaksanakan oleh petugas pengawas yang memiliki keahlian serta bersifat independen, dengan tujuan memastikan penerapan ketentuan hukum berjalan sebagaimana mestinya. Penunjukan petugas tersebut dilakukan oleh Menteri atau oleh pejabat yang diberi wewenang untuk itu.

Secara khusus, pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia. Berdasarkan penjelasan umum ini, salah satu alasan pembentukan dari UU khusus mengenai pengawas perburuhan adalah untuk memperkuat posisi pegawai pengawas karena sering ditolak maupun dipersulit ketika sedang melaksanakan tugasnya. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan diatur lebih lanjut dalam Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan jo. Permenaker Republik Indonesia No. 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai sebuah mekanisme memiliki fungsi dalam memastikan bahwa segala peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diterapkan sesuai ketentuannya. Ketenagakerjaan dalam ranah publik meliputi peran pemerintah sebagai pengawas agar dapat melakukan campur tangan untuk melakukan perancangan, mendorong, dan berkontribusi terhadap seluruh aspek yang mencakup ketenagakerjaan seperti hubungan industrial, upah, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan berbagai masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan juga jaminan sosial.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metode analisis deskriptif, dengan tujuan untuk menyajikan data yang terstruktur, akurat, serta berdasarkan kenyataan yang ada sesuai dengan pokok permasalahan dalam penelitian. Fokus penelitian ini menjelaskan mengenai pentingnya pengawasan ketenagakerjaan guna memastikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak pekerja. Hasil pemaparan berikutnya kemudian dianalisis untuk memperoleh pemahaman yang mendalam serta digunakan sebagai dasar dalam menjawab permasalahan yang diangkat dan merumuskan kesimpulan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan, yakni dengan menelaah, mengutip, serta mengevaluasi berbagai sumber seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku, dan literatur relevan lainnya yang berkaitan dengan isu yang dibahas. Adapun analisis data dilakukan menggunakan pendekatan yuridis kualitatif, yang berlandaskan pada ketentuan hukum positif, khususnya regulasi yang berlaku.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Beberapa Masalah Ketenagakerjaan yang Terjadi di Indonesia**

Pekerja dan pemberi kerja (pengusaha) memiliki hubungan timbal balik, dimana pemberi kerja atau biasanya berbentuk perusahaan memberikan upah atas tenaga yang dikeluarkan untuk memberikan keuntungan terhadap usahanya, sedangkan pekerja memberikan tenaga dan/atau pikirannya untuk keuntungan pemberi kerja dan mendapatkan upah atas hasil kerja tersebut. Hasil kerja yang dikeluarkan kerap kali ditentukan dengan bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan para pekerjanya. Para pekerja sering berada pada posisi kurang menguntungkan dan tidak jarang mengalami perlakuan yang tidak adil atau bahkan cenderung sewenang-wenang. Di sisi lain, keterbatasan kemampuan ekonomi dan manajerial dari pengusaha dapat menjadi faktor signifikan yang menghambat realisasi hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Meskipun telah dibuat regulasi serta peraturan terkait mengenai pengawasan ketenagakerjaan, namun hal tersebut tetap tidak dapat menghalangi munculnya berbagai masalah pada pelaksanaannya. Kurangnya pengawasan Pemerintah hingga ke jenjang Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan yang memiliki tugas dalam penegakkan peraturan ketenagakerjaan yang memastikan pemenuhan hak pekerja menyebabkan pelanggaran atas hak pekerja terus terjadi. Masalah-masalah mendasar seperti ketersediaan petugas pengawas yang terbatas, anggaran yang terbatas, hingga tingginya jumlah perusahaan yang menjadi objek pengawasan kerap berdampak pada menurunnya efektivitas dan kualitas layanan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh instansi yang berwenang. Selain itu, rumitnya birokrasi dan regulasi ketenagakerjaan yang dihadapkan juga nampak membingungkan. Seluruh hal tersebut dapat menuju kepada pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha kepada para pekerja.

### **Contoh Kasus Pelanggaran Ketenagakerjaan**

Sebagai contoh, PT Gunbaster Nickel Industry (PT GNI) yang merupakan perusahaan pengolahan bijih nikel, melakukan berbagai pelanggaran aturan ketenagakerjaan yang menyebabkan para pekerja tidak mendapat hak yang seharusnya. Sejak beroperasi, PT GNI diduga telah melakukan berbagai pelanggaran norma ketenagakerjaan, seperti tidak menyusun Peraturan Perusahaan, menerapkan status kontrak pada jenis pekerjaan yang bersifat tetap, melakukan pemotongan upah, serta mengabaikan ketentuan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan melakukan Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Salah satu kelalaian tersebut adalah tidak tersedianya alat pelindung diri (APD) yang memadai bagi sejumlah pekerja, khususnya di bagian tungku smelter. Pekerja di bagian ini hanya dibekali kaos tipis dan masker medis. Padahal pekerjaan tersebut sangat berisiko karena kondisi ekstrem yang melibatkan paparan suhu tinggi dan risiko keselamatan yang serius.

Selain itu, bijih logam yang diolah mengandung zat berbahaya, belum lagi alat berat yang digunakan juga berisiko besar. Seharusnya, pekerja di tungku smelter menggunakan baju yang tahan panas. Lebih lanjut, alat-alat yang digunakan juga memiliki risiko besar. Nahasnya lagi, diketahui bahwa dua orang pekerja tewas terlindas kendaraan besar beroda 12 saat hendak berangkat ke lokasi kerja menggunakan sepeda motor. Kejadian ini dapat dihindarkan apabila perusahaan memberikan transportasi khusus yang digunakan untuk mengantar jemput para pekerja.

UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa tiap perusahaan wajib memiliki Peraturan Perusahaan yang mengatur persyaratan kerja dan tata tertib. Namun, hal ini tidak dipenuhi oleh PT GNI dan belum dilakukan sosialisasi ke pekerja, sehingga pekerja diperlakukan dengan

semena-mena. Manajemen perusahaan juga beberapa kali menerbitkan Surat Peringatan kepada pekerja tanpa dasar yang jelas. Pekerja PT GNI meliputi pekerja asing dan pekerja Indonesia, dimana kebanyakan pekerja Indonesia berstatus pekerja kontrak. Meskipun para pekerja sudah bekerja di sana selama dua tahun dengan jenis pekerjaan yang bersifat tetap, PT GNI tetap memberlakukan hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Padahal, seharusnya status mereka telah berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Terdapat pula kasus dimana masa kontrak justru diperpendek, misalnya dari satu tahun menjadi enam bulan, lalu dikurangi lagi menjadi tiga bulan.

Beberapa pekerja juga melaporkan upahnya dipotong padahal telah bekerja lembur. Ada juga pekerja yang mengambil enam hari cuti tahunan namun malah terkena pemotongan upah. Pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit juga tidak menerima tunjangan keahlian sebesar Rp600.000. Pihak manajemen beralasan bahwa terdapat kesalahan teknis, namun kenyataannya terus menerus berulang. Atas seluruh pelanggaran yang dilakukan tersebut, akhirnya serikat pekerja melakukan aksi unjuk rasa dan mogok kerja, akan tetapi berujung kepada pemberian Surat Peringatan bahkan PHK secara sepihak oleh PT GNI. Pada proses unjuk rasa, terjadi bentrok antar para pekerja asing dari China dan pekerja Indonesia PT GNI. Menteri Tenaga Kerja pada saat itu, Ida Fauziyah, kemudian mengirimkan tim investigasi yang terdiri dari pengawas ketenagakerjaan, mediator serta petugas antar kerja untuk melakukan peninjauan langsung ke lokasi PT GNI guna menangani permasalahan yang terjadi.

### **Faktor Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan**

Berdasarkan kasus PT GNI tersebut, dapat terlihat bahwa faktor terbesar yang menyumbang terjadinya pelanggaran ketenagakerjaan oleh pengusaha adalah masih lemahnya aspek pengawasan. Padahal, pelanggaran yang dilakukan oleh PT GNI ini termasuk ke dalam pelanggaran ketenagakerjaan yang berat, namun entah bagaimana hal ini luput dari pihak pengawas. Persoalan mengenai dilanggarnya berbagai aturan ketenagakerjaan tersebut juga sudah diketahui Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) setempat dan kepada daerah, namun tidak ada tindakan lebih lanjut hingga diadakannya unjuk rasa. Tim investigasi dari unsur pengawasan ketenagakerjaan baru diturunkan setelah adanya insiden. Hal ini menunjukkan kinerja pengawas ketenagakerjaan masih bersifat pasif, dimana pengawas baru bergerak untuk melakukan pemeriksaan terhadap sebuah perusahaan saat menerima laporan dari pekerja atau serikat pekerja.

Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan juga dibarengi dengan ketidaktegasan pihak pengawas dalam melakukan tugasnya. Penegakan hukum ketenagakerjaan tidak akan tercapai ketika pengawas dan aparat penegak hukum tidak memiliki ketegasan untuk mengambil

langkah tegas dalam menindak segala jenis pelanggaran. Pemerintah daerah atau kepala daerah juga tidak jarang melakukan “kerja sama” dengan perusahaan untuk kepentingan mereka, dibanding melindungi para pekerja sehingga rentetan kasus-kasus pelanggaran terhadap pekerja bertambah banyak. Pengawasan ketenagakerjaan perlu dibenahi karena hal itu menjadi celah yang sering dipakai oleh para pengusaha untuk acuh terhadap pemenuhan hak para pekerja.

Terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi lemahnya pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Tenaga pengawas tidak dapat bergerak bebas (independen) sebab proses perekrutan tenaga pengawas sangat dipengaruhi oleh kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat daerah. Pelaksanaan desentralisasi di tingkat provinsi dinilai belum berjalan secara optimal, baik dalam aspek manajerial maupun implementasinya di lapangan. Permasalahan pengawasan ketenagakerjaan juga terlihat dari organisasi pengawas yang tidak hanya terbatas pada pegawai pengawas Kementerian Ketenagakerjaan, tetapi juga melibatkan instansi terkait lain seperti kepolisian dan imigrasi. Hal ini kerap menimbulkan persoalan tumpang tindih kewenangan dalam menjalankan fungsi pengawasan. Praktek suap juga berkembang dalam tubuh pengawas ketenagakerjaan yang menimbulkan ketidakacuhan masyarakat terhadap pengawasan ketenagakerjaan. Kurangnya jumlah pengawas yang tidak berbanding lurus dengan obyek pengawasan juga merupakan faktor utama sehingga pengawasan ketenagakerjaan belum optimal.

### **Upaya Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan guna Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak-Hak pekerja**

Berdasarkan berbagai alasan yang telah dipaparkan, pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi diakibatkan belum optimalnya faktor pendukung dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan yang dapat diuraikan dalam beberapa poin diantaranya, *man* (pengawas), *material* (sarana prasaran pendukung), *method* (metode), dan *money* (anggaran). Guna membenahi hal tersebut, perlu upaya kuat yang dilakukan pemerintah dalam mengoptimalkan pengawasan ketenagakerjaan. Upaya ini berbentuk upaya preventif dan penegakan hukum yang tegas. Upaya preventif diatur dalam Pasal 9A Permenaker No. 1 Tahun 2020 untuk mencegah terjadinya pelanggaran norma ketenagakerjaan. Upaya ini dimulai dari perlindungan akses informasi mengenai kesempatan kerja, pemahaman atas hak dan kewajiban, kontrak kerja/perjanjian, syarat-syarat kerja, dan lain sebagainya. Fungsi preventif ini memainkan peranan yang sangat besar dalam rangka pencegahan terjadinya pelanggaran ketenagakerjaan sebagai bagian dari pengawasan ketenagakerjaan. Terhadap perusahaan juga perlu dilakukan

pendekatan pembinaan, khususnya mengenai hak serta kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan.

Penyampaian informasi bisa dilakukan dengan berbagai metode, misalnya memberikan saran dan penjelasan saat kunjungan pengawasan, menanggapi permintaan baik secara lisan maupun tertulis, serta melalui kegiatan edukatif seperti pelatihan, seminar, siaran televisi, siaran radio, pamflet, film dan lain-lain. Di beberapa negara, upaya penyampaian informasi dan pemberian saran ini diusahakan untuk dilembagakan, terutama dalam kaitannya akan aspek keselamatan dan kesehatan kerja, serta ketika terdapat regulasi hukum penting telah diberlakukan. Pengawasan ketenagakerjaan juga semakin memanfaatkan teknologi informasi modern untuk menyebarkan informasi dan panduan teknis mengenai substansi peraturan ketenagakerjaan serta cara paling ampuh untuk memastikan kepatuhannya.

Dari segi penegakan hukum, ketegasan sangat diperlukan dalam menindak pelanggaran ketenagakerjaan yang dilakukan perusahaan. Kerap kali petugas pengawas ditolak untuk melaksanakan tugasnya atau pengusaha menutup-nutupi kejadian yang sebenarnya. Perlu dilakukan penguatan kerjasama antara dinas yang membidangi ketenagakerjaan dengan kepolisian, kejaksaan, dan instansi terkait lainnya seperti Ombudsman untuk mengoptimalkan pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan. Kegiatan inspeksi rutin ke berbagai perusahaan secara rutin perlu terus ditingkatkan sebagai upaya pencegahan sekaligus penindakan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

Pada prakteknya, kerap kali pengawas ketenagakerjaan yang telah mendapat pelatihan dengan anggaran yang tidak sedikit dipindahkan ke bagian lain. Hal demikian tentu akan mengurangi tenaga pengawas yang berkualitas. Terkait dengan kurangnya jumlah pengawas, pemerintah dapat melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang sudah ada agar fungsinya dapat maksimal dalam melakukan pengawasan. Misalnya dengan mengalihkan peran mediator di tingkat Provinsi maupun Pusat untuk bertugas sebagai tenaga pengawas. Selain itu, program pengawasan berbasis komunitas juga dapat menjadi solusi untuk mengurangi masalah kekurangan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan yakni berupa program pengawasan yang melibatkan partisipasi komunitas. Konsep program ini yaitu para pekerja perusahaan menjadi Kader Norma Kerja (KNK) dan sebagai perpanjangan tangan petugas pengawas ketenagakerjaan di perusahaan tersebut. Para KNK ini yang melaksanakan *self assesment* di perusahaannya sendiri. Pengawasan mandiri tentu dapat tercapai melalui koordinasi dan juga pelatihan bagi KNK melalui upaya preventif yang telah dijelaskan sebelumnya.

Pengawas ketenagakerjaan harus dapat menjalankan perannya secara efektif dalam mendorong dan memfasilitasi kepatuhan, memantau tingkat ketaatan dan pelanggaran, serta

menangani kasus ketidakpatuhan dengan otoritas, integritas, kompetensi, dan kredibilitas yang tinggi. Pengawasan yang tidak disertai dengan ancaman sanksi atau tindakan hukum akan melemahkan kepercayaan terhadap fungsi pengawasan itu sendiri. Di satu sisi, hukum bersifat mengikat bagi semua pihak dan tidak membuka ruang untuk negosiasi. Namun, di sisi lain, tujuan utamanya bukan untuk menghukum pelanggaran, melainkan untuk memastikan penegakkan hukum. Jika pengawasan hanya berfungsi sebagai pemberi nasihat, maka peran dan otoritasnya akan hilang.

Pengoptimalan aspek pengawasan ketenagakerjaan juga dapat dilakukan dengan menerapkan asas-asas yang menjadi pedoman dalam pengawasan ketenagakerjaan. Pertama, layanan publik dimana pengawas ketenagakerjaan mengatasi permasalahan serta rintangan yang dirasakan oleh pengusaha dan pekerja. Kedua, akuntabilitas yaitu staf pengawas ketenagakerjaan berstatus pegawai negeri yang hubungan kerjanya dijamin dan bersifat mandiri yaitu bebas dari pengaruh eksternal, baik secara politikal ataupun finansial. Pengawas ketenagakerjaan harus mempunyai akuntabilitas terhadap kinerja mereka. Ketiga, efisiensi dan efektivitas yaitu pengawas ketenagakerjaan menempatkan prioritas berdasarkan standar yang tepat agar dampak yang dihasilkan dapat lebih maksimal. Keempat, universalitas yaitu pengawas ketenagakerjaan melayani dengan aspirasi guna meraih lingkup yang universal dan memperluas perannya guna melindungi sebanyak mungkin pekerja di semua sektor ekonomi. Kelima, transparansi yaitu pengusaha, pekerja dan pemangku kepentingan lainnya harus mendapatkan informasi yang jelas mengenai hak dan kewajiban mereka, ketentuan yang berlaku menurut hukum, serta ekspektasi mereka terhadap layanan dari pengawasan ketenagakerjaan.

Keenam, konsistensi dan koheren dimana terkait pengurusan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas akan menerapkan cara yang sama pada kasus dengan kondisi serupa guna mencapai tujuan pencegahan dan peningkatan kepatuhan yang serupa. Pengawas di segala bidang kantor dilengkapi panduan dalam pendekatan yang koheren dan konsisten termasuk dalam pelaksanaan kewenangan dan penilaian. Ketujuh, proporsionalitas yaitu mengaitkan tindakan penegakan hukum dengan risiko. Kedelapan, kesetaraan yaitu perlindungan yang sebanding bagi semua pekerja yang dijamin oleh undang-undang. Kesembilan, kerjasama yaitu staf pengawasan ketenagakerjaan melakukan kerjasama dengan organisasi dan instansi lain untuk memastikan hukum ketenagakerjaan diterapkan dengan baik di perusahaan. Terakhir, kolaborasi yaitu petugas pengawas harus melakukan kolaborasi dengan pengusaha, pekerja dan organisasi mereka di tingkat nasional, sektoral, maupun di lingkungan perusahaan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia menjadi faktor utama maraknya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Meskipun telah terdapat regulasi dan lembaga pengawasan, implementasinya belum efektif akibat keterbatasan sumber daya, tumpang tindih kewenangan, serta kurangnya integritas dan independensi pengawas. Kasus PT GNI menjadi cerminan konkret dari ketidakmampuan sistem pengawasan dalam memberikan perlindungan hukum yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan optimalisasi melalui peningkatan kapasitas pengawas, pendekatan preventif dan represif, serta kolaborasi lintas sektor guna memastikan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan dan menjamin perlindungan hak-hak pekerja secara menyeluruh.

Pemerintah perlu memperkuat kelembagaan dan profesionalisme pengawas ketenagakerjaan, mengefektifkan pengawasan berbasis teknologi dan komunitas, serta mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam setiap proses pengawasan. Koordinasi lintas lembaga juga harus ditingkatkan, khususnya antara Kementerian Ketenagakerjaan, aparat penegak hukum, dan lembaga pengawasan eksternal seperti Ombudsman. Selain itu, pendidikan dan penyuluhan hukum kepada pekerja perlu ditingkatkan agar mereka memahami hak-haknya dan mampu mengambil langkah hukum jika terjadi pelanggaran.

## DAFTAR REFERENSI

- BBC News Indonesia. (2023, Januari 16). Bentrok pekerja China dan Indonesia di PT GNI, Kemenaker didesak jatuhkan sanksi berat: “Masa negara kalah sama perusahaan?”. <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c3g9z8wj72po>
- Dungga, W. A., & Tome, A. H. (2019). Identifikasi faktor penghambat penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo. *Jambura Law Review*, 1(1).
- Friedman, L. M. (2009). *Sistem hukum: Perspektif ilmu sosial*. Bandung: Nusa Media.
- Hukumonline. (2013, Mei 6). Kasus buruh Tangerang, cermin minimnya pengawasan. <https://www.hukumonline.com/berita/a/kasus-buruh-tangerang--cermin-minimnya-pengawasan-1t5187cc8b0b525/?page=1>
- Husni, L. (2000). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- International Labour Organization. (2022). *Pengawasan ketenagakerjaan: Apa dan bagaimana panduan untuk pengusaha*. <https://www.ilo.org/id/media/355691/download>
- Luthvi, F. N. (2023). Pengawasan berbasis komunitas di perusahaan solusi kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan. *Jurnal Bidang Hukum Info Singkat*, 9(12).

Nakeronline. (2023, April 15). Pengawasan berbasis komunitas di perusahaan solusi kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan. <https://www.nakeronline.com/2023/04/15/pengawasan-berbasis-komunitas-di-perusahaan-solusi-kurangnya-jumlah-pengawas-ketenagakerjaan/>

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

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Sastrohadiwiryo, & Syuhada. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sindonews. (2019, Maret 24). Suap marak di pengawasan ketenagakerjaan. <https://nasional.sindonews.com/read/980529/149/suap-marak-di-pengawasanketenagakerjaan-1427168052>

Soekanto, S. (2004). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.