

### **BAB III**

## **PERAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN JAMSOSTEK**

Peran pemerintah sangat diperlukan agar visi dan misi dari JAMSOSTEK dapat berjalan dengan baik. Dikarenakan JAMSOSTEK hanyalah sebuah lembaga penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja, maka peran pemerintah mempunyai peranan yang cukup penting.

Peran pemerintah tidak hanya sebagai pembuat ketentuan ketentuan, melainkan pemerintah berfungsi melakukan pengawasan sebagai salah satu tindakan preventif, dan sebagai upaya untuk menindaklanjuti para pihak yang telah lalai tidak memberikan JAMSOSTEK kepada para pekerjanya.

Peran pemerintah dalam pengawasan tidak hanya dapat dilakukan oleh pemerintah pusat saja, tetapi juga harus ditunjang dengan peran dari pemerintah daerah. Dalam pengawasan tenaga kerja, peran pemerintah pusat dilakukan oleh DEPNAKER (Departemen Tenaga Kerja), sedangkan dalam lingkup pemerintah daerah dilakukan oleh DISNAKER (Dinas Tenaga Kerja).

#### **A. Pengawasan**

Secara umum, pengawasan adalah proses pengamatan dari berbagai organisasi bahwa semua kegiatan yang dicapai sesuai dengan rencana selanjutnya. Sasaran pengawasan itu adalah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali. Dalam pengawasan, pendekatan tidak hanya dilakukan secara teknik dan mekanistik tetapi digabungkan dengan pendekatan kepribadian dan pendekatan keprilakuan agar terjadi proses pengawasan yang mendapatkan hasil sesuai dengan harapan.<sup>38</sup>

Faedah dari pengawasan adalah terpeliharanya ketertiban masyarakat, khususnya masyarakat industri yang terwujud dengan meningkatnya

---

<sup>38</sup> [www.jamsostek.co.id](http://www.jamsostek.co.id)

produktifitas dan efisiensi kerja, perlindungan bagi kesejahteraan rakyat secara keseluruhan dan terciptanya suasana yang harmonis dalam dunia industri.<sup>39</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan yang telah berkembang di setiap negara di dunia merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja. Kondisi persyaratan kerja bagi pekerja belum dapat dikatakan cukup hanya dengan penetapan Undang Undang Perlindungan Tenaga Kerja, selain itu pengalaman di berbagai negara sampai saat ini menunjukkan bahwa hal tersebut tidak dapat dipatuhi tanpa eksistensi dan peran aktif dari petugas pengawas dengan melakukan pembimbingan dan pengawasan dengan cara melakukan kunjungan lapangan ke perusahaan satu demi satu dan melakukan pemeriksaan atas terjadinya pelanggaran. Dewasa ini kondisi ekonomi dan sosial berubah dengan cepat, sehingga di tengah perubahan serta perkembangan yang berkesinambungan pada sistem dan teknologi di masyarakat dan teknologi di masyarakat dan industri, maka lingkungan kerja pun semakin berubah. Pada kenyataannya, para pengawas di seluruh dunia saat ini, hari demi hari, mendapatkan beban yang berat yaitu berjuang untuk melaksanakan tugas pengawasan secara efektif pada sejumlah besar perusahaan di tengah perubahan yang cepat pada lingkungan kerja.<sup>40</sup>

Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan ataukah tidak, dan untuk mengetahui kesulitan kesulitan apa saja yang dijumpai oleh para pelaksana agar kemudian diambil langkah langkah perbaikan.<sup>41</sup>

Menurut undang undang nomor no. 3 Tahun 1951 Tentang berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23, fungsi pengawasan perburuhan adalah :

1. Mengawasi berlakunya undang undang dan peraturan peraturan perburuhan pada khususnya.

---

<sup>39</sup> Block book, I Nyoman Mudana, SH.,MH, univ udayana, **HUKUM KETENAGAKERJAAN**

<sup>40</sup> Wolfgang Von Richthofen, Pengawas Ketenagakerjaan, 2007, hal vii

<sup>41</sup> Ninik Widiyanti, Kepala daerah dan pengawasan dari Pusat, Bina Aksara, 1987, hal.50

2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan.
3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Dengan adanya pengawasan maka tugas pelaksanaan dapatlah diperingan oleh karena para pelaksana tidak mungkin dapat melihat kemungkinan-kemungkinan kesalahan yang diperbuatnya dalam kesibukan sehari-hari. Pengawasan bukanlah untuk mencari kesalahan melainkan untuk memperbaiki kesalahan.<sup>42</sup>

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tanpa pengawasan hanya merupakan suatu aktivitas yang bersifat etika dan juga tidak mengikat kepatuhan masyarakat.<sup>43</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari sistem perlindungan tenaga kerja diselenggarakan guna mewujudkan keadilan sosial melalui pembentukan, penerapan, dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Oleh sebab itu pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang berlaku secara universal dan bersifat independen.<sup>44</sup>

Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 176 Perda Provinsi DKI Jakarta Nomor 6 tahun 2004 Pasal 69 ayat (1) disebutkan bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundangan Ketenagakerjaan. Dikeluarkan pedoman ini sejalan dengan peraturan pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom.<sup>45</sup>

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa pemerintahan di daerah ada dua jenis, yaitu pemerintahan di daerah yang bersifat otonom, dan pemerintahan di daerah yang bersifat administratif.

---

<sup>42</sup> Drs. Riwu Kaho, Analisa hubungan pemerintah pusat dan daerah di Indonesia, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hal 193.

<sup>43</sup> Francis Blanchard, Direktur Jendral ILO 1974-89

<sup>44</sup> Pedoman Pengawasan ketenagakerjaan provinsi daerah khusus ibukota Jakarta, hal 1.

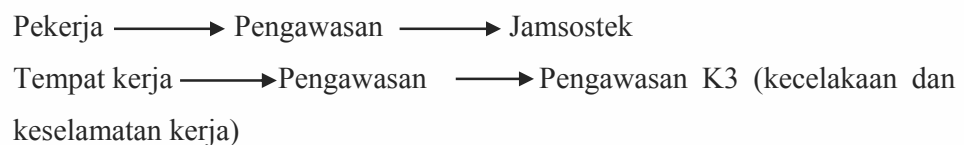
<sup>45</sup> Pedoman Pengawasan ketenagakerjaan provinsi daerah khusus ibukota Jakarta, hal 1.

Pemerintah di daerah yang bersifat otonom atau pemerintah di daerah yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, bukan merupakan bagian atau cabang Pemerintah pusat atau pemerintah daerah otonom tingkat atasnya. Ini berbeda dengan pemerintahan di daerah yang bersifat administratif, karena ini merupakan bagian atau cabang atau kepanjangan dari pada pemerintah Pusat atau wilayah (administratif) tingkat atasnya.

Hubungan antara Pemerintah Di daerah yang bersifat otonom atau pemerintah Pusat atau dengan pemerinah daerah tingkat atasnya, merupakan hubungan antara bawahan dengan atasan atau hubungan menjalankan pemerintahan seperti halnya hubungan antara pemerintah di daerah yang bersifat administratif atau pemerintah wilayah dengan pemerintah Pusat.

Dalam setiap organisasi, terutama dalam organisasi pemerintahan, fungsi pengawasan adalah sangat penting, karena pengawasan itu adalah suatu usaha untuk menjamin adanya keserasian antara penyelenggaraan tugas pemerintahan oleh daerah daerah otonom dan oleh pemerintah pusat dan untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan pemerintahan secara berdayaguna dan berhasilguna.<sup>46</sup>

Menurut keterangan Bapak Robert Tarigan, Kepala pengawasan Dinas tenaga kerja Jakarta selatan, pengawas ketenagakerjaan berfungsi untuk mengawasi pelaksanaan perundang undangan yang berlaku baik untuk tenaga kerja sampai untuk purna kerja, dan tidak hanya tenaga kerjanya tetapi juga sampai tempat kerjanya. Beliau mencoba menggabarkan dalam sebuah skema, yaitu:



Skema diatas menjelaskan bahwa para pengawas berperan penting dalam mengawasi terselenggaranya pemberian JAMSOSTEK kepada tenaga kerja,

---

<sup>46</sup> Soehino,SH, perkembangan Pemerintahan Di daerah, Liberty, Yogyakarta, 1983, hal 47.

dan juga mengawasi perlindungan kepada perusahaan melalui dengan K3 (kecelakaan dan keselamatan kerja).

Keselamatan dan kesehatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Perkembangan pembangunan setelah Indonesia merdeka menimbulkan konsekuensi meningkatnya intensitas kerja yang mengakibatkan pula meningkatnya resiko kecelakaan. Hal tersebut juga mengakibatkan meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi dalam mencegah terjadinya kecelakaan yang beraneka ragam bentuk maupun jenis kecelakaannya. Sejalan dengan perkembangan pembangunan yang dilaksanakan tersebut maka disusunlah UU No. 14 tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 86 UU No. 13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.<sup>47</sup>

Semua yang diupayakan dalam K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja) adalah untuk mencapai visi dari direktorat pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu : “Indonesia Berbudaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tahun 2015”.<sup>48</sup>

Menurut keterangan dari Disnaker ada dua jenis pengawasan, yaitu:

1. Pengawasan Norma kerja

Di dalam suatu organisasi di derektorat selalu ada pengawasan yang mengawasi norma kerja

---

<sup>47</sup> <http://www.pnk3.com/staticpages/index.php/SekilasTentangK3>

<sup>48</sup> <http://www.pnk3.com/staticpages/index.php/VisidanMisi>

## 2. Pengawasan ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan diselenggarakan dari tingkat nasional sampai tingkat propinsi. Pengawasan tingkat nasional dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja yang berkantor di Gatot Subroto, sedangkan pengawasan tingkat propinsi dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja.

### **B. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan**

Beberapa hal yang perlu diketahui oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan antara lain:

#### 1. Perundang - undangan

Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan harus mengetahui undang undang dan peraturan peraturan secara mendalam dan harus memahami hubungan dengan konvensi dan peraturan peraturan dari organisasi perburuhan Internasional dimana Indonesia menjadi negara anggotanya.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan harus dapat menjelaskan bagaimana Undang Undang tersebut mengabdikan kepada kepentingan umum.

Dengan secara lebih terperinci lagi, pegawai pengawas ketenagakerjaan harus mampu menunjukkan kepada pengusaha akan kewajiban kewajiban yang tercantum dalam Undang Undang dan bagaimana pegawai pengawas ketenagakerjaan harus memenuhinya.

Demikian pula, pegawai pengawas ketenagakerjaan harus mampu menjelaskan pekerja bagaimana dan sampai sejauh mana Undang Undang membela kepentingan mereka dan caranya mereka membuat pengaduan tentang pelanggaran pelanggaran ketentuan Undang Undang.

#### 2. Sumber wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan

Pegawai pengawas ketenagakerjaan mewakili pemerintah. Mereka harus menyadari bahwa wewenang yang ada pada mereka itu bukanlah merupakan wewenang pribadi akan tetapi bersumber pada peraturan perundang undangan beserta instruksi instruksi atasan mereka yang didasarkan atas peraturan perundang undangan tersebut.

Tidak banyak pejabat dalam lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempunyai hubungan yang demikian pribadi sifatnya dengan pengusaha dan tenaga kerja sebagaimana halnya seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan harus mengetahui batas-batas wewenang mereka dalam hukum.

### 3. Tanggung jawab dan wewenang

Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan akan masuk dalam berbagai ragam hubungan pribadi dengan masyarakat di samping, hubungan resminya dengan pengusaha dan tenaga kerja. dalam keadaan-keadaan tertentu, dan dalam konsultasi dengan atasannya, seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan harus mengusahakan adanya kerjasama dengan lembaga-lembaga masyarakat. Misalnya ia harus bekerja sama dengan sekolah-sekolah atau pejabat-pejabat pemerintah setempat apabila ia menjumpai bahwa anak-anak dipekerjakan secara bertentangan dengan ketentuan hukum di waktu jam sekolah atau dipekerjakan pada jenis-jenis pekerjaan yang terlarang. Pegawai pengawas ketenagakerjaan harus mengenal semua badan-badan kesejahteraan sosial yang berada di wilayah pekerjaannya, termasuk sumber-sumber keuangannya di dalam lingkungan setiap perusahaan yang ia berhak memasukinya.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan akan menghadapi masalah-masalah yang berada di luar ruang lingkup Undang-undang dan peraturan-peraturan yang harus ditegakannya, dan ia harus menyadari bahwa kerjasama antara pegawai pengawas ketenagakerjaan dan badan-badan sosial akan mengakibatkan bahwa masing-masing program akan menjadi lebih efektif.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan mungkin diminta untuk memberikan sambutan pada rapat-rapat. Pegawai pengawas ketenagakerjaan akan bertemu dan berbicara dengan orang-orang di bus dan kereta api, di toko-toko dan restoran-restoran dan di jalan-jalan. Semakin banyak pegawai pengawas ketenagakerjaan mengetahui tentang

masyarakat dan semakin banyak ia mengetahui tentang masalah-masalah setempat, semakin baik pula ia melaksanakan tugasnya dan semakin banyak pula ia memperoleh keputusan dari pekerjaannya. Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan perlu menyadari bahwa orang menganggap dia sebagai wakil pemerintah dan jika ia melaksanakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab dan baik, maka ia lebih dihargai dan dihormati.

Meskipun pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang memberikan penjelasan-penjelasan mengenai pelaksanaan dari pada peraturan perundang-undangan dan instruksi namun mereka sekali-kali tidak boleh menambah atau mengurangi isinya.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan hendaknya mengerti secara mendalam mengenai organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan mengetahui dengan pasti siapakah yang menjadi atasan langsung mereka. Atasan-atasan mereka yang lainnya hendaknya mereka ketahui pula.

Pekerjaan atasan langsung tergantung dari hasil pekerjaan yang baik dan teliti dari pegawai pengawas ketenagakerjaan. Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan hendaknya merasa bebas untuk melaporkan secara lengkap dan berterus terang, dan ia harus diyakinkan, bahwa dengan berbuat demikian ia akan dibantu oleh atasannya yaitu jika apa yang dilaporkannya itu adalah benar.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak dapat bekerja efektif tanpa dukungan penuh dan bermutu dari sifatnya. Saran-saran yang membangun mengenai kebijaksanaan atau cara kerja hendaknya diminta dan disambut dengan baik oleh atasan pegawai pengawas ketenagakerjaan, akan tetapi pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam pekerjaannya sekali-kali janganlah menyatakan kepada pihak-pihak luar mengenai adanya perselisihan pendapat mengenai sesuatu instruksi yang diberikan oleh pejabat-pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Akan tetapi, seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan harus merasa



bebas untuk membicarakan perselisihan-perselisihan pendapat atau saran-saran dengan atasannya secara pribadi dalam kedinasan.

Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan harus selalu mengakui atasannya langsung sebagai hubungan resmi yang utama dalam hal-hal yang berkenaan dengan tugas-tugas resminya. Kerjasama yang erat antara atasan dan pegawai pengawas ketenagakerjaan dan rasa saling mempercayai dan menghormati akan merupakan jaminan bagi Departemen akan adanya kesatuan usaha yang dibutuhkan bagi kelancaran tugasnya.

Setiap pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki sebuah Buku Pedoman pengawasan, dan bahwa isinya harus diketahui dan dimengerti olehnya.

Pimpinan secara periodik harus mengecek apakah Buku Pedoman ini telah dipelihara secara “baik” oleh para pemiliknya sehubungan dengan perubahan-perubahan resmi.

Berdasarkan BAGIAN II, pasal 2 Undang-undang No. 3 tahun 1951 mengenai pengawasan ketenagakerjaan, seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan berhak untuk memasuki semua tempat di mana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan. Setelah memasuki suatu tempat kerja, pasal 3 memberi wewenang kepadanya untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan.

Pertanyaan-pertanyaan yang pertama harus ditujukan pada penentuan apakah disitu terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk pengusaha dalam hubungan kerja dengan menerima upah. Jika ternyata demikian halnya maka pegawai pengawas ketenagakerjaan akan mengetahui bahwa tempat kerja itu wajib diperiksa berdasarkan Undang-undang.

Wewenang-wewenang lain yang dimiliki oleh seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang ini adalah yang berkenaan dengan :

- a. Keterangan yang harus diberikan oleh pengusaha atas permintaannya, baik secara lisan maupun tertulis dalam jangka waktu yang pantas, yang ditetapkan olehnya, yang memungkinkannya untuk memperoleh pendapat yang pasti mengenai hubungan kerja dan keadaan-keadaan ketenagakerjaan pada umumnya di waktu yang lampau dan sekarang.
- b. Haknya untuk menanyai pekerja dengan tidak dihadiri oleh pihak ketiga, dan ;
- c. Kewajiban pengusaha atau wakilnya untuk menunjuk seorang pengantar untuk memberi keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan.

Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan mempunyai wewenang-wewenang lain dari pada hak masuk, meskipun tempat-tempat di mana ia tidak menemukan pekerja yang bekerja untuk pengusaha dalam hubungan kerja untuk upah.

### **C. Langkah-Langkah Pengawasan Ketenagakerjaan :**

#### 1. Rencana kerja Pengawasan

Rencana kerja pengawasan dilakukan secara reguler, dan secara khusus.

- Reguler.

Rencana kerja dilakukan secara reguler dan bertahap dilakukan secara per bulan atau per tahun.

- Khusus

Rencana kerja dilakukan secara khusus yaitu karena berdasarkan pengaduan atau temuan.

#### 2. Surat Perintah Tugas Pemeriksaan

Pemeriksaan ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. (Labour Inspector)

#### 3. Hasil Pemeriksaan

Hasil pemeriksaan yang berupa pelanggaran terhadap Undang Undang Ketenagakerjaan dituangkan ke dalam Nota Pemeriksaan. Pembuatan nota pemeriksaan diberi waktu 7 hari.

4. Tindak Lanjut Nota Pemeriksaan

Bukti dari tindak lanjut pemeriksaan adalah dengan dibuatnya penegasan nota pemeriksaan (nota pelanggaran).

5. Tindak Lanjut Penegasan Nota Pemeriksaan dibuat Laporan Kejadian (LK)

6. Tindak Lanjut LK (Laporan Kejadian) dituangkan ke dalam BAP (Berita Acara Pemeriksaan). BAP (Berita Acara Pemeriksaan) merupakan bagian dari admindik (Administrasi Penyidikan).

Tahap tahap amindik berupa :

- SPDP  
Surat Perintah dimulai Penyidikan
- Panggilan saksi saksi
- Panggilan tersangka

Apabila P21 lengkap maka akan dibawa ke kejaksaan lalu dibawa ke pengadilan negeri. Kenapa dibawa ke pengadilan negeri bukan pengadilan hubungan industrial? Hal tersebut dikarenakan perkara yang menyangkut JAMSOSTEK bukan termasuk perkara ringan.<sup>49</sup>

#### **D. Kepentingan yang bertentangan**

Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya akan diperlakukan dengan hormat jika ia menumpahkan seluruh waktu dan perhatiannya pada pelaksanaan tugas-tugas resminya. Oleh karena itu pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak boleh mempunyai kepentingan-kepentingan lain yang bertentangan dengan tugasnya.

Jika pegawai pengawas ketenagakerjaan mencoba untuk melakukan pekerjaan atau usaha lain yang ada hubungan dengan tugasnya, maka ini menjadi pertanda bahwa ia tidak bisa memberikan seluruh perhatiannya pada tugas-tugas resminya. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat dituduh menyalahgunakan kedudukan resminya untuk kepentingan pribadi. Dalam keadaan yang bagaimanapun juga seorang pegawai pengawas

---

<sup>49</sup> Keterangan dari Kepala Disnaker Jakarta Selatan

ketenagakerjaan tidak boleh mempunyai sesuatu kepentingan pribadi dalam perusahaan yang diperiksanya.

#### **E. Waktu Kerja**

Waktu Kerja seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah sama dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Akan tetapi untuk keperluan-keperluan pengawasan ketenagakerjaan mungkin menghendaki adanya perbedaan. Maka adalah menjadi tanggung jawab pimpinan untuk menyesuaikan waktu kerja yang sesungguhnya dari pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan keperluan-keperluan tugas pemeriksaan.

Pimpinan harus menjamin, bahwa program-program pemeriksaan diatur sedemikian rupa sehingga apabila perusahaan yang diperiksa mempergunakan dua atau tiga regu, pemeriksaan-pemeriksaan yang dilakukannyapun harus disesuaikan, dengan keadaan itu.

Jika seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan bermaksud untuk tidak masuk kerja, maka ia terlebih dahulu harus memperoleh persetujuan dari atasannya. Dalam hal-hal darurat, di mana persetujuan semacam itu tidak dapat diperoleh terlebih dahulu, maka pengawas harus memberitahukan dengan segera kepada atasannya mengenai ketidak-hadirannya itu, apa alasannya dan kapan kiranya akan masuk kerja kembali.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan diharuskan mengetahui ketentuan-ketentuan cuti yang berlaku baginya dan harus mentaatinya.

Selama dalam cuti semacam itu seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak boleh melakukan tugas-tugas resmi yang tidak direncanakan oleh atasannya.

Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan harus menggunakan waktu sedikit mungkin untuk perjalanan dari satu tempat ke tempat lain. Hal ini dapat dicapai dengan mengadakan perencanaan yang seksama, yang merupakan tanggung jawab pimpinan yang bersangkutan dalam konsultasi dengan pengawas-pengawas secara perorangan.

Pimpinan harus menjamin bahwa dengan penggunaan kendaraan-kendaraan pemerintah yang sehemat-hematnya, dan dimana perlu, penggunaan kendaraan umum secara efektif pegawai pengawas ketenagakerjaan akan menggunakan bagian yang jauh lebih besar dari waktu kerjanya untuk melakukan pemeriksaan.<sup>50</sup>

## **F. Fasilitas/Sarana Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan**

### **a. Sarana Formil**

Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan setiap saat, selama dalam tugas, harus membawa kartu legimitasi/SPT yang dikeluarkan oleh Kadisnakertrans/Kasudinakertrans.

Pada waktu mengadakan pemeriksaan seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan harus membawa Buku Undang-undang dan Peraturan-peraturan yang harus ditegakkannya dan ia harus mampu menjelaskan kepada pengusaha mengenai hal-hal yang diwajibkan dalam Undang-undang dan Peraturan-peraturan itu.

Ia juga harus dapat memberitahukan kepada pengusaha dimana ia bisa memperoleh Buku Undang-undang dan Peraturan-peraturan tersebut.

Undang-undang dan Peraturan-peraturan mungkin mengharuskan pengusaha untuk memasang pengumuman menurut cara yang tertentu mengenai ringkasan dari isi Undang-undang atau Peraturan-peraturan itu gambar-gambar yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dan lain sebagainya.

Dalam hal ini pegawai pengawas menjelaskan kepada pengusaha copy-copy dari ringkasan dan gambar-gambar tersebut dan memberitahukan kepadanya tentang bagaimana cara yang terbaik untuk memasangnya.

Semua pegawai pengawas harus berusaha untuk mempergunakan perlengkapan milik pemerintah dengan sebaik-baiknya, untuk mengurangi pemborosan.

---

<sup>50</sup> Pedoman Pengawasan Ketenagakerjaan, Provinsi Daerah Khusus Ibukota DKI Jakarta, hal. 15

Semua surat keterangan dan perlengkapan resmi yang dimiliki seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berhenti atau dengan cara lain meninggalkan ikatan kedinasan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus diserahkan kepada atasannya yang bertanggung jawab atas hal-hal tersebut.<sup>51</sup>

#### **b. Sarana Materiil**

Dalam rangka melaksanakan tugasnya, seyogyanya kepada Pegawai pengawas ketenagakerjaan dilengkapi dengan perlengkapan, seperti : alat pengangkutan, alat potret, alat deteksi dan sebagainya.

Apabila keperluan untuk melaksanakan suatu rencana pemeriksaan adalah sedemikian rupa, hingga perlu untuk mempergunakan alat pengangkutan yang ditawarkan oleh pengusaha, maka hal itu hanya dapat dilakukan dengan izin atasan yang akan menjamin bahwa keadaan, waktu dan jarak yang bersangkutan akan dimasukkan dalam laporan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya dapat menggunakan kendaraan pemerintah untuk keperluan-keperluan dinas, kecuali jika secara khusus dikuasakan lain dan harus selalu menjaga nama baik dari pemerintah dengan sedapat mungkin menghindari kecelakaan.

Penggunaan pengangkutan/fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan tidak dibenarkan mempengaruhi pemikiran dan tindakan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan wewenangnya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan yang harus ditegakkan.<sup>52</sup>

#### **G. Laporan**

Seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan harus memberikan laporan lengkap kepada atasannya mengenai kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha yang dilakukannya setiap had dalam melaksanakan rencana pengawasan ketenagakerjaan yang telah dibuatkan untuknya setiap bulan oleh atasannya.

---

<sup>51</sup> Ibid, hal. 17

<sup>52</sup> Ibid, hal. 17

Untuk tujuan ini hendaknya dipergunakan bentuk-bentuk formulir yang telah ditetapkan.

Dari laporan itu atasan akan selalu dapat mengetahui mengenai kemajuan yang telah dicapai dalam menyelesaikan suatu rencana dan mengenai di man pengawas itu kiranya berada pada suatu hari tertentu. Laporan itu hendaknya dipergunakan langsung untuk mengarahkan perhatian atasan pada penundaan-penundaan atau masalah-masalah, baik yang diduga akan terjadi maupun yang dihadapi.

Setiap pegawai pengawas ketenagakerjaan harus memelihara suatu Daftar Catatan Harian untuk setiap perusahaan yang telah diperiksa yang akan merupakan bagian dari “Profil” mengenai perusahaan tersebut yang harus dipelihara oleh atasan yang bersangkutan.

Daftar Catatan Harian memuat catatan kronologis singkat dari setiap kegiatan pemeriksaan dan merupakan dasar untuk pemeriksaan-pemeriksaan, perubahan-perubahan dikemudian had dan untuk menjawab setiap pertanyaan mengenai suatu pemeriksaan tertentu.

Menjadi bagian dari tanggung jawab seorang pegawai ketenagakerjaan untuk membuat catatan mengenai hal-hal yang perlu diselidiki oleh bagian atau instansi lain.

- (1) Laporan kecelakaan (untuk memenuhi ketentuan pasal 11 Undang-undang Keselamatan Kerja No. 1 tahun 1970).
- (2) Laporan tentang kecelakaan yang menimpa seorang buruh.
- (3) Mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan dalam hubungan dengan ketentuan-ketentuan Undang-undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan.
- (4) Perselisihan-perselisihan perburuhan, dengan mengingat ketentuan-ketentuan Undang-undang No. 13 tahun 2003.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan harus juga melaporkan kepada atasan mengenai adanya kegiatan lain yang dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan dengan instansi-instansi lain.

## **H. Upaya pemerintah meningkatkan pemberian JAMSOSTEK kepada tenaga kerja**

Dalam upaya meningkatkan pemberian JAMSOSTEK kepada tenaga kerja, maka pemerintah melakukan berbagai upaya. Upaya yang dilakukan DEPNAKERTRANS (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Upaya tersebut antara lain :

### **1. Oprasi Terpadu**

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) dan PT. Jamsostek (Persero) akan melancarkan operasi terpadu mengenai pelanggaran hak normatif pekerja mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Operasi terpadu tersebut akan dilaksanakan dalam waktu dekat ini di enam provinsi, termasuk provinsi DKI Jakarta.

Menurut Direktur Pengawasan Norma Kerja Depnakertrans Muji Handoyo, “Pasalnya, pelanggaran hak normatif pekerja tentang Jamsostek di Ibukota Negara tersebut masih cukup tinggi. Begitu juga di daerah lainnya diperkirakan masih banyak perusahaan 'nakal', tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta Jamsostek.”

Dikatakan, operasi terpadu ini untuk memberikan perlindungan kepada pekerja (buruh) sekaligus meningkatkan jumlah pekerja peserta Jamsostek sedang mempersiapkan kapan operasi ini dilaksanakan, “mudah mudahan dalam waktu dekat inidapat terlaksana,” kata Muji Handoyo.

Sementara itu PT. Jamsostek dengan berbagai cara terus menggenjot jumlah perusahaan baru yang mendaftarkan karyawannya sebagai peserta Jamsostek. “Tahun ini yakin sebanyak 20.085 perusahaan,” kata Direktur operasi dan pelayanan PT. Jamsostek Ahmad Ansyori ketikan dihubungi secara terpisah, baru baru ini.<sup>53</sup>

Berdasarkan data kinerja perusahaan, hingga agustus 2009, jumlah perusahaan baru yang telah mendaftarkan karyawannya kedalam program Jamsostek mencapai 13.325 perusahaan, atau sekitar 66,34% dari target.

---

<sup>53</sup> [www.jamsostek.co.id](http://www.jamsostek.co.id)



Sedangkan jumlah perusahaan yang menjadi peserta Jamsostek pada akhir tahun lalu mencapai 15.528 perusahaan.

Menurutnya, PT. Jamsostek tetap optimis dapat mencapai target kepesertaan tersebut. Untuk itu, perusahaan akan memanfaatkan sisa waktu yang ada untuk menarik perusahaan- perusahaan yang hingga kini belum mendaftarkan sebagai peserta Jamsostek.

Potensi yang ada masih cukup besar, sehingga kami yakin target kepesertaan dapat terealisasi. Di Jakarta saja ada sekitar 30.000 perusahaan yang belum bergabung. Belum lagi perusahaan - perusahaan yang ada di daerah, katanya.

Ditambahkan, perusahaan juga akan mengaktifkan kegiatan pengenalan dan sosialisasi kepada perusahaan - perusahaan. “dengan cara seperti itu kami harapkan tingkatkan kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya menjadi peserta Jamsostek bisa terus meningkat,” katanya.

Secara keseluruhan, hingga Agustus 2009, jumlah tenaga kerja yang aktif menjadi peserta Jamsostek sebanyak 8.279.687 pekerja. Angka itu meningkat tipis dibandingkan posisi akhir tahun lalu yang mencapai 8.219.154 pekerja. Sedangkan, jumlah tenaga kerja nonaktif yang menjadi peserta Jamsostek telah mencapai 19.577.541 pekerja, tumbuh dibandingkan tahun lalu yakni sebanyak 18.407.661 peserta<sup>54</sup>

2. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DEPNAKERTRANS) menempatkan pegawai pengawas ketenakerjaan di berbagai kantor cabang JAMSOSTEK.

Menempatkan pegawai pengawas ketenakerjaan di berbagai kantor cabang JAMSOSTEK dilakukan dalam rangka penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan, di antaranya terkait Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Rencananya jumlah tenaga PPNS yang ditempatkan di kantor-kantor cabang Jamsostek sebanyak 15.000 orang. Minimal satu orang PPNS bisa melakukan pengawasan terhadap 10

---

<sup>54</sup> <http://www.jamsostek.co.id/content/news.php?id=683>

hingga 15 perusahaan di masing-masing daerah. Untuk pelaksanaannya, Depnakertrans akan bekerja sama dan berkoordinasi dengan manajemen PT Jamsostek.

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Mennakertrans) Muhaimin Iskandar “Jumlah penambahan petugas pengawas sebanyak itu memang belum ideal. Idealnya satu orang pengawas mengawasi tiga hingga lima perusahaan saja.”

Kerja sama maupun koordinasi antara Depnakertrans dengan PT Jamsostek perlu dilakukan, karena selama ini kesadaran pengusaha untuk mendaftarkan pekerja/karyawannya menjadi peserta Jamsostek masih rendah. Ini terlihat walau sudah ada ancaman pidana kurungan lima bulan atau denda maksimal Rp 50 juta berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, masih banyak pengusaha yang membangkang dan mengabaikan aturan tersebut.

Untuk itu, Muhaimin berharap dengan penambahan jumlah tenaga PPNS, maka fungsi pengawasan bisa lebih maksimal. Apalagi selama ini pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) di berbagai daerah masih lemah. Ini membuat pihak pengusaha/perusahaan melanggar peraturan dan perundang-undangan di sektor ketenagakerjaan, terutama UU Jamsostek. Masalah ini tidak bisa terdeteksi secara detail oleh Depnakertrans karena merupakan tanggung jawab pemerintah daerah.

Sementara itu, Direktur Kepatuhan dan Manajemen Risiko PT Jamsostek (Persero) Karsanto mengatakan, di sejumlah negara lain, badan pengelola jaminan sosial, seperti PT Jamsostek, diberi kewenangan untuk penegakan hukum. Namun, ini terkendala dengan status PT Jamsostek (perusahaan) dan peraturan terkait lainnya.

Untuk itu, wewenang penegakan hukum hanya pada kejaksaan. Saat ini, Jamsostek hanya bisa mengusulkan pemberian sanksi pidana terhadap suatu perusahaan. Ini juga karena Jamsostek sudah menandatangani kesepakatan kerja sama dengan pihak kejaksaan di sejumlah daerah.

“Tentunya tenaga pengawas itu harus kompeten dan profesional. Jangan sampai orang dari Dinas Pemakaman atau Dinas Kebakaran dipilih menjadi tenaga pengawas. Bagaimana bisa melakukan tugas pengawasan, kalau pengawasnya tak tahu tentang Jamsostek,” tuturnya.

Sebelumnya, Direktur Utama Jamsostek Hotbonar Sinaga mengatakan, lemahnya pengawasan menjadi salah satu penyebab rendahnya jumlah kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial yang diselenggarakan PT Jamsostek.

“Dari sekitar 40 juta pekerja formal di perusahaan swasta dan BUMN, baru 8,2 juta pekerja yang menjadi peserta aktif di Jamsostek. Ini artinya, pengawasan dan sosialisasi kurang berjalan secara optimal,” katanya<sup>55</sup>

#### **I. Hambatan pemerintah dalam upaya melakukan pengawasan terhadap pemberian JAMSOSTEK kepada tenaga kerja.**

1. Pengawasan dan penegak hukum tidak ditangani langsung oleh JAMSOSTEK.

Idealnya pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggar program jaminan sosial ditangani langsung PT Jamsostek selaku penyelenggara agar maksimal. Saat ini dari target kepesertaan 20.085 perusahaan pada 2009, baru 13.325 perusahaan yang menjadi peserta.

Direktur Utama PT Jamsostek (Persero) Hotbonar Sinaga, mengatakan bahwa, “Namun itu harus merubah dulu ketentuan atau Kitab Undang Undang Hukum Pidana dan peraturan lainnya,”

Dalam KUHP, katanya, hanya polisi pejabat pegawai negeri sipil yang boleh melakukan tindakan hokum. Jadi dalam pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggar Jamsostek hanya petugas pengawas dari Depnakertrans lah yang berhak

2. Jumlah Petugas Pengawas

Soal belum maksimalnya pengawasan dan penegakan hokum oleh pengawas Depnakertrans, menurut Hotbonar, karena saat ini hanya 1.800

---

<sup>55</sup> [http://www.forumsdm.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=869&Itemid=1](http://www.forumsdm.org/index.php?option=com_content&task=view&id=869&Itemid=1)

petugas pengawas se-Indonesia. Belum lagi sistem otonomi daerah yang mengakibatkan sejumlah petugas pengawas beralih ke jabatan lain.<sup>56</sup>

3. Minimnya anggaran khusus bagi para pengawas ketenagakerjaan

Pemerintah diminta mengalokasikan anggaran khusus untuk peningkatan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja melalui Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam hal ini, Depnakertrans bisa mendistribusikannya ke aparat dinas di daerah-daerah dengan target capaian tertentu.<sup>57</sup>

Pernyataan Hotbonar ini terkait masih rendahnya jumlah kepesertaan Jamsostek. Jumlah pekerja formal yang menjadi peserta Jamsostek hanya 8,2 juta orang dari potensi sekitar 30 juta orang.

Rendahnya kepesertaan Jamsostek ini, antara lain karena pengawasan dan penegakan hukum (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek) berada di luar PT Jamsostek (Persero). Kewenangan pengawasan dan penegakan hukum berada di Depnakertrans dan dinas-dinas di daerah serta aparat Polri dan Kejaksaan.

Selain itu, dari ratusan ribu perusahaan yang tergabung dengan Jamsostek per Agustus 2009 baru tercatat 13.300 perusahaan. Ini berarti pengawasan, penegakan hukum, dan sosialisasi tentang program jaminan sosial bagi tenaga kerja kurang berjalan secara optimal.

Menurut Hotbonar, di negara-negara maju dan berkembang, seperti Kanada, Thailand, Malaysia, dan Singapura, masalah penyelenggaraan jaminan sosial masyarakat berada pada lembaga yang melaksanakannya.

“Di Indonesia ini ada keanehan. PT Jamsostek memang sebagai penyelenggaranya, tetapi pengawasannya berada pada Depnakertrans dan aparat penegak hukum. Celaknya, Depnakertrans tidak mempunyai anggaran untuk melakukan sosialisasi dan pengawasan kepada perusahaan yang tidak bergabung dengan Jamsostek,” katanya.

Untuk itu, Jamsostek mengusulkan masalah pengawasan dan penegakan hukum dapat ditangani Jamsostek. Ini bisa dilakukan jika

<sup>56</sup> <http://www.jamsostek.co.id/content/news.php?id=635>

<sup>57</sup> Hasil Petikan Wawancara dengan Direktur Utama PT. Jamsostek Hotbonar Sinaga ([www.jamsostek.com](http://www.jamsostek.com))

pemerintah melakukan perubahan (revisi) terhadap UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Dengan perangkat peraturan dan perundang-undangan yang ada, sulit bagi Jamsostek untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum.

Pada kesempatan ini, Hotbonar juga menyampaikan kinerja operasional Jamsostek, termasuk kinerja keuangan serta pengelolaan dana (investasi) dan hasilnya. Jumlah kepesertaan Jamsostek per Agustus 2009 mencapai 13.300 perusahaan dengan target sampai akhir tahun mencapai 20.000 perusahaan.

Sementara itu, Direktur Investasi Jamsostek Elvyn G Masassya menambahkan, di era krisis akhir 2008 lalu, Jamsostek sempat mengalami potensi kerugian (potential loss) hingga Rp 2,7 triliun. Namun, saat ini sudah terjadi potensi keuntungan hingga Rp 3 triliun lebih. Potensi keuntungan ini tidak lepas dari membaiknya harga saham seiring mulai pulihnya krisis ekonomi global.