

PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN INOVASI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Maruli A. Hasoloan

**Plt. Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Disampaikan pada
Simposium Strategi Peningkatan Kepatuhan Norma
Ketenagakerjaan melalui Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan
di Indonesia

Jakarta, 4 April 2017

LATAR BELAKANG WASNAKER DI INDONESIA

- ❑ Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia sejak tahun 1948 dengan UU Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan.
- ❑ Sampai saat ini UU tersebut masih berlaku di Indonesia dengan UU No. 3 Tahun 1951.
- ❑ UU Pengawasan Perburuhan tersebut dibuat satu tahun setelah disetujuinya Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan dalam Konferensi Perburuhan Internasional ke- 37 di Jenewa, Swiss.

PENGERTIAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik (negara/pemerintah) untuk **memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan/tempat kerja.**

Peran utamanya adalah untuk meyakinkan pengusaha untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja, melalui **langkah-langkah pencegahan, penasehatan teknis, dan jika diperlukan penegakan hukum.**

Maksud dan tujuan utama dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan **kesejahteraan dan keadilan sosial.**

DASAR HUKUM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

1. Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Raatifikasi dengan UU No. 21 Tahun 2003)
2. UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia
3. UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
4. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
5. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
6. Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tatacara Pengawasan Ketenagakerjaan

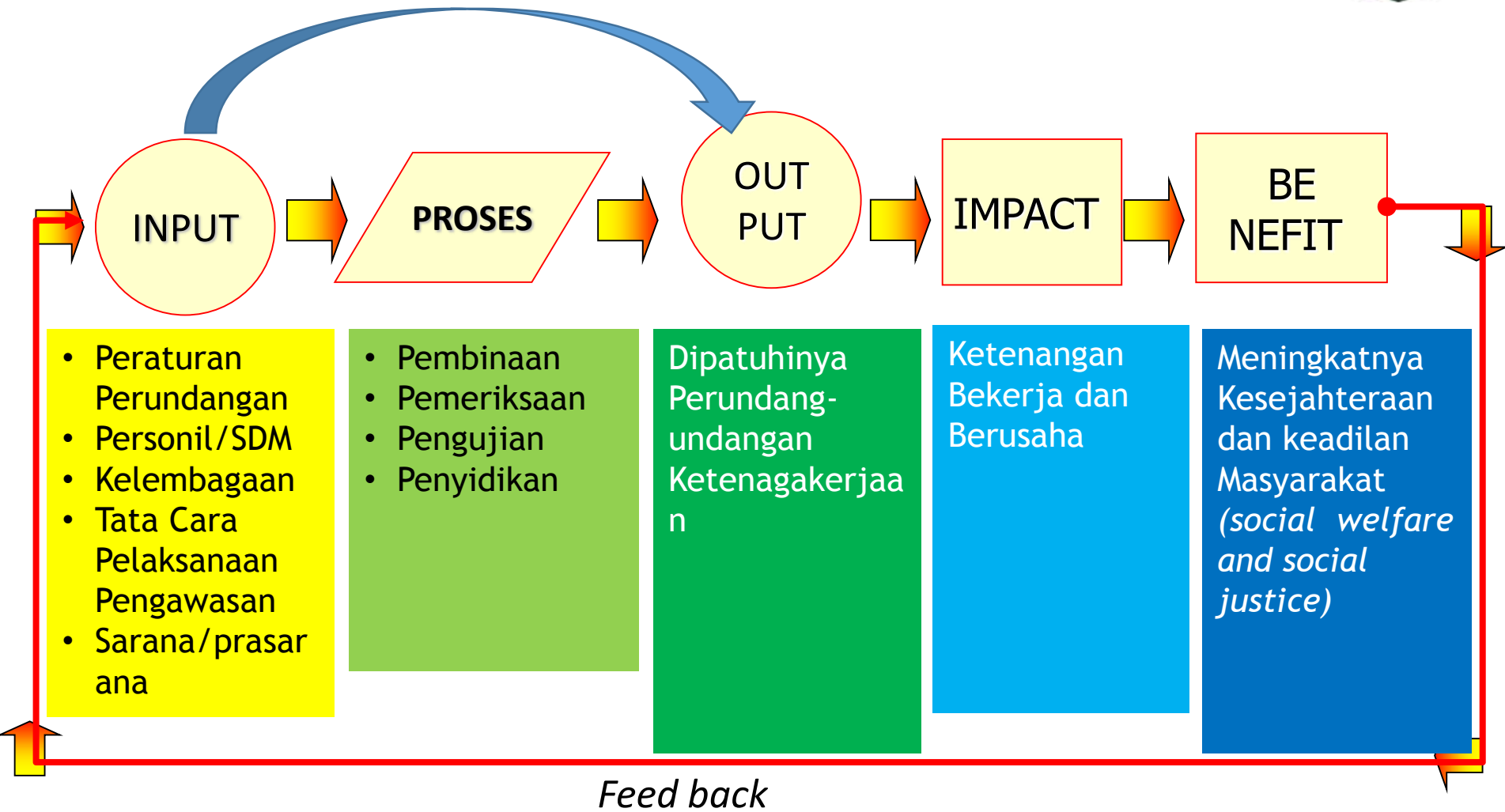
Standard Perburuhan Internasional yang diratifikasi Indonesia

- Indonesia memiliki komitmen tinggi untuk melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan dalam rangka menjamin pemenuhan hak asasi manusia.
- Indonesia telah meratifikasi 8 konvensi dasar ILO:
 1. Konvensi ILO No. 29 : Kerja Paksa
 2. Konvensi ILO No. 105 : Penghapusan Kerja Paksa
 3. Konvensi ILO No. 87 : Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi
 4. Konvensi ILO No. 98 : Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama
 5. Konvensi ILO No. 100 : Pengupahan yang Sama Antara Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang sama Nilainya.
 6. Konvensi ILO No. 111 : Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan
 7. Konvensi ILO No. 138 : Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja
 8. Konvensi ILO No. 182 : Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak

PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DAN PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

- A. Tugas dan tanggung jawab: mengawasi dan menegakkan (*law enforcement*) pelaksanaan per-uu-an ketenagakerjaan.
- B. Kegiatan pengawas ketenagakerjaan terdiri dari:
 - 1. Pembinaan pekerja dan pengusaha serta masyarakat
 - 2. Pemeriksaan norma ketenagakerjaan
 - 3. Pengujian norma Kerja dan K3
 - 4. Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan
 - 5. Pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan

ALUR Pengawasan Ketenagakerjaan



Beban Kerja Pengawas Ketenagakerjaan Dengan Jumlah Perusahaan Besar – Menengah - Kecil



Jumlah Perusahaan



249.777
Perusahaan
Besar



1.801.99
Perusahaan
Menengah



18.928.427
Perusahaan
Mikro Kecil

Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan



1923

Pengawas
Ketenagakerjaan

Terdiri dari :



383
PPNS



984
Pengawas Fungsional



37
Spesialis
Listrik



28
Spesialis
Kebakaran



87
Spesialis Uap



22
Spesialis
Lingker



14
Spesialis
Konstruksi



28
Spesialis
Kesehatan Kerja



3
Spesialis Kimia



51
Spesialis PAA

Capaian Pengawas Ketenagakerjaan



Jumlah Perusahaan Nasional
20.980.216

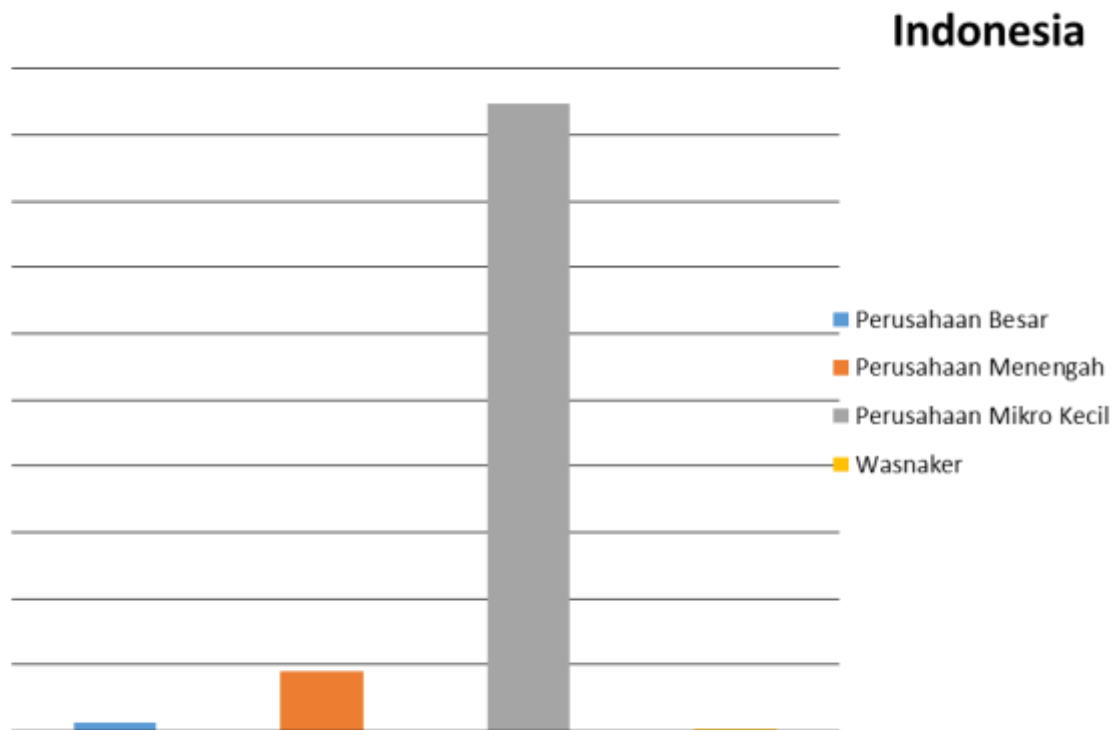


Jumlah Pengawas
1.923 orang



Jumlah Perusahaan yang
dilakukan pemeriksaan
Lap. Triwulan 2 thn 2016
269.282

Perbandingan Jumlah Perusahaan dengan Jumlah Wasnaker



Kesenjangan antara Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan dan Obyek Pengawasan sangat besar sehingga diperlukan Strategi baru untuk memberikan perlindungan

1 was : 11.228 prsh



KEMNAKER



Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan

NO	Norma	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Wajib Lapor KK	2.456	1.870	1.842	4.127	5.501	5.597	4.575	50.241
2	WKWI	1.214	740	612	996	1.715	1.423	789	3.924
3	TKA	298	285	254	178	172	157	103	431
4	TKI	10.999	3.923	73	71	94	80	17	1.260
5	Upah Minimum	1.838	1.364	889	2.165	2.953	3.254	2277	10.163
6	Upah Lembur	999	782	623	947	1.877	1.607	1043	4.687
7	THR	2.156	370	218	356	711	402	255	1.109
8	Cuti Tahunan	664	493	433	516	948	859	179	1.493
9	Cuti Haid	830	447	142	158	452	345	82	667
10	PP/PKB	1.049	983	1.024	2.091	2.854	2.518	898	6.995
	Jumlah	22.503	11.257	6.100	11.605	17.277	16.242	10.218	80.970

**Diperlukan
data
kepatuhan
yang lebih
akurat dan
tertelusur**

(Sumber : Laporan Permenakertrans
09/2005)



Pelanggaran Norma K3

NO	Norma	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	P2K3	1.896	1.212	1.295	1.607	1.139	1.621	1.477	4.442
2	Ahli K3	1.518	1.010	309	380	520	625	666	2.007
3	PJK3	479	161	158	104	145	204	92	297
4	Klinik Perusahaan	599	284	204	200	285	382	378	1.139
5	Catering	320	279	218	221	250	267	218	662
6	Pengl. Pestisida	134	91	84	72	81	98	179	612
7	Operator/Teknisi/Petugas	521	459	368	639	1.326	994	1.151	3.743
8	Dokter Perusahaan	321	320	243	203	334	277	188	605
9	Paramedis Perusahaan	281	203	163	153	206	253	394	1.130
10	Dokter PKTK	220	151	142	127	196	192	124	428
11	Rik kesh TK Awal	1.974	2.012	1.550	617	779	797	1.101	3.320
12	Rikkesh TK Berkala	11.522	11.860	12.080	1.451	1.434	1.558	1.296	3.889
13	Rikkesh TK Khusus	156	219	31	156	271	271	328	894
14	Lain-lain		687	418	1.288	1.210	1.119	1.442	6.111
	Jumlah	19.941	18.946	17.263	7.218	8.176	8.658	9.034	29.279

Inovasi dalam Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

- A. Kader Norma Ketenagakerjaan (KNK)
- B. Program Kepatuhan Norma Ketenagakerjaan (PROKEP) dan Indeks Kepatuhan Ketenagakerjaan (IKK)



AGENDA DAN SASARAN PEMBANGUNAN BIDANG KETENAGAKERJAAN

Agenda Pembangunan

1. Penguatan Faktor Utama Pembangunan Ekonomi melalui Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja;
2. Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan dan Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis.
3. Memperluas Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Sasaran Pembangunan

1. Tingkat pengangguran terbuka diharapkan sebesar 4,0 - 5,0 persen pada tahun 2019.
2. Memfasilitasi kesempatan kerja sebesar 10 juta selama 5 (lima) tahun.





- Salah satu Sasaran Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan 2015 – 2019 adalah
 - **Meningkatnya kepatuhan perusahaan dalam penerapan standar ketenagakerjaan utama;**





KEMNAKER



Kader Norma Ketenagakerjaan

Kepmenakertrans No. 257 Tahun 2014



Kader Norma Ketenagakerjaan adalah Personil di perusahaan yang dibentuk dan dibina mengenai norma ketenagakerjaan, untuk membantu pengusaha mengendalikan risiko ketenagakerjaan serta meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam penerapan norma ketenagakerjaan

KNK FOR SUSTAINABLE BUSSINESS

Meningkatkan kualitas kepatuhan Ketenagakerjaan di 354 perusahaan yang mencakup perlindungan lebih dari 500 Ribu Pekerja .

Sektor utama yang mengikuti KNK saat ini adalah industri padat karya seperti garment dan alas kaki yang berorientasi ekspor.



KEMNAKER



Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomer. 257 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembentukan dan Pembinaan Kader Norma Ketenagakerjaan



Kader Norma Ketenagakerjaan

21
Provinsi

354
Perusahaan

90 % Peserta Posisi
Manager s.d Direktur

Hingga akhir 2016 telah dibentuk KNK



569
KNK MUDA



166
KNK MADYA



133
KNK UTAMA

Jumlah Kader Norma Ketenagakerjaan (KNK)

2014



21 Orang

2015



376 Orang

2016



444 Orang

Konsep Penilaian Kepatuhan Ketenagakerjaan melalui self assesment oleh KNK.

dengan Indeks Kepatuhan Ketenagakerjaan



Mengapa perlu dilakukan Penilaian Kepatuhan Ketenagakerjaan



KEMNAKER



Latar Belakang Program Penilaian Ketaatan

1. Tinjauan Kebijakan

2. Tinjauan beban tugas Pengawasan

3. Tinjauan Sustainable Development Goal

I. Tinjauan kebijakan

Diperlukan alat ukur pencapaian nawa cita nawa kerja dan renstra terkait dengan perlindungan tenaga kerja dan penegakan hukum



KEMNAKER



Nawacita Kabinet Kerja yg terkait

1. **Hadirkan kembali negara utuk melindungi segenap bangsa & berikan rasa aman pada seluruh warga negara**
2. Pemerintah Hadir dlm pembangunan tata kelola pemerintah yang bersih, efektif dan terpercaya.
3. Negara hadir dlm reformasi sistem & penegakan hk yg bebas korupsi, bermartabat & terpercaya.
4. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
5. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional
7. Melakukan revolusi karakter bangsa melalui kebijakan penataan kembali kurikulum pendidikan nasional
8. Memperteguh kebhinnekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia

PRO - KEPATUHAN

Renstra

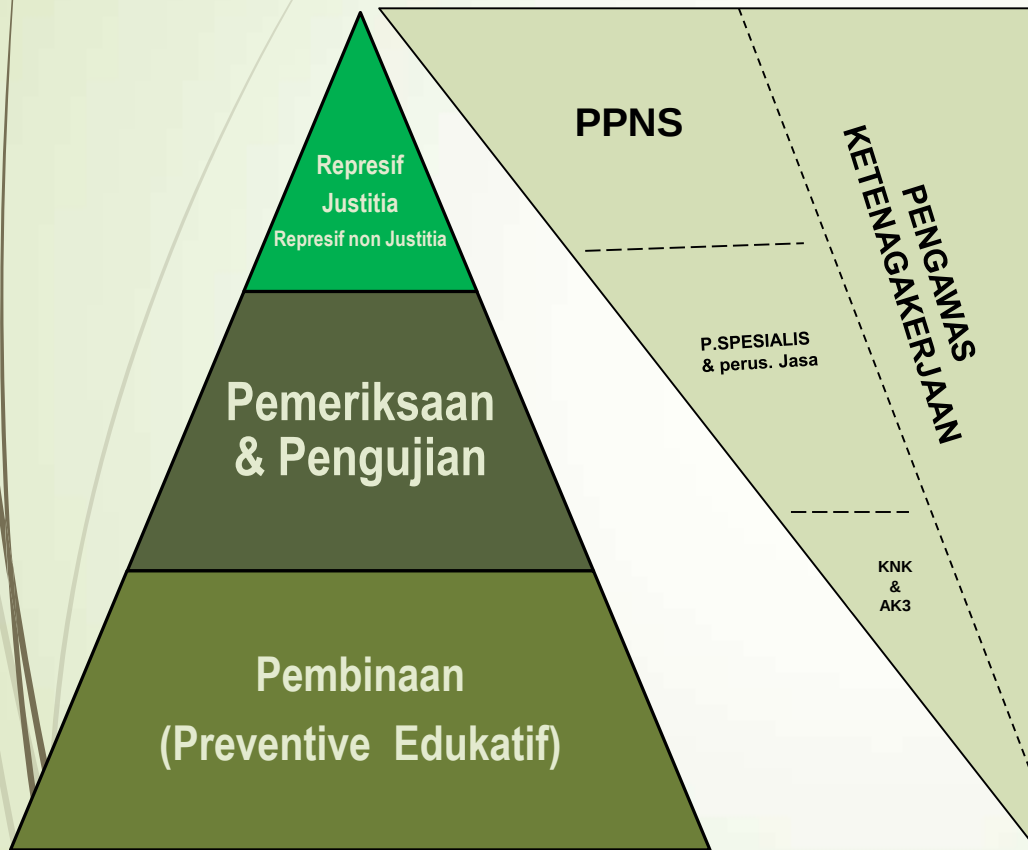
1. Peningkatan kompetensi & produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja
2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan & Pemberi tenaga kerja.
3. **Menciptakan hubungan industrial yang harmonis & memperbaiki iklim ketenagakerjaan.**
4. **Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha & pengembangan Sistem pengawasan ketenagakerjaan**
5. Memperkuat fungsi pendukung (manajemen & was internal serta perencanaan & pengembangan)

Nawa Kerja Ketenagakerjaan

1. Penguatan perencanaan tenaga kerja nasional.
2. **Percepatan peningkatan kompetensi tenaga kerja**
3. **Percepatan sertifikasi profesi**
4. Perluasan kesempatan kerja formal
5. Penguatan wirausaha produktivitas
6. **Penciptaan hubungan industrial yang sehat & produktif**
7. **Penegakan hukum ketenagakerjaan**
8. **peningkatan perlindungan pekerja migran**
9. Pelayanan ketenagakerjaan sederhana, transparan dan akuntabel

II. Tinjauan beban tugas Pengawasan

Lingkup dan Kewenangan



a. Diperlukan Pengaturan beban kerja Pengawas Ketenagakerjaan. Porsi Beban kerja Pembinaan Lebih banyak di delegasikan kepada stakeholder, Pengawas Ketenagakerjaan lebih fokus pada upaya riksa uji dan represif.

III. Sustainable Development Goal Indicators:

Diperlukan indikator nasional untuk menilai peningkatan kepatuhan terhadap norma – norma Ketenagakerjaan

Goal 8. Promote Sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all (mempromosikan keberlanjutan inklusif dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, pekerjaan penuh dan produktif serta kerja layak untuk semua)

	Global Indicator :	National Indicators :
8.8 protect labour rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrant and those in precarious employment (memberikan perlindungan hak-hak pekerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang selamat dan aman untuk semua pekerja, termasuk pekerja migran khususnya pekerja migran perempuan dan pekerja yang berada pada pekerjaan berbahaya)	8.8.1 Frequency rates of fatal and non fatal occupational injuries, by sex and migrant status (angka kecelakaan fatal dan tidak fatal, berdasarkan jenis kelamin dan status migran)	
	8.8.2 Increase in National compliance of labour rights (Meningkatkan Kepatuhan hak- hak ketenagakerjaan secara nasional). freedom of association and collective bargaining) based on International Labour Organization (ILO) textual sources and national Legislation, by sex and Migrant status. (kebebasan berserikat dan kesepakatan bersama di dasarkan pada aturan- aturan Nasional dan ILO)	Usulan indikator : Indeks Kepatuhan Ketenagakerjaan



KEMNAKER



Harapan dari dilaksanakannya Pro-Kepatuhan

**Meningkatnya
Implementasi
Norma
Ketenagakerjaan**

**Perbaikan
Perilaku/mentalitas
dari Pelaku/
stakeholder**

**Meningkatnya
Kendali
Operasional
Wasnaker**



KEMNAKER



Garis Besar Pengaturan

- Semua perusahaan akan dilakukan Penilaian Kepatuhan Ketenagakerjaan, namun pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.
- Metode penilaian dilakukan 2 tahap, yaitu **self assessment** oleh Kader Norma Ketenagakerjaan (KNK) dan **verifikasi** oleh Pengawas Ketenagakerjaan.
- Periode penilaian Januari sd Desember
- Setiap kuartal pertama, pemerintah akan melakukan **public reporting** dengan mengumumkan hasil penilaian berupa **Indeks Kepatuhan Ketenagakerjaan**.



KEMNAKER



Penutup

- Pengawasan Ketenagakerjaan akan terus melakukan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan melalui upaya preventif edukatif, represif non yustisia dan represif yustisia secara konsisten.
- meningkatkan kolaborasi dengan semua sektor terkait, K/L , pemda dan asosiasi profesi untuk memasyarakatkan budaya kepatuhan norma ketenagakerjaan, sehingga perusahaan merasakan benefit dari kepatuhan yang dijalankan.
- Perlu dukungan, saran dan kritik terhadap konsep Penilaian Kepatuhan Ketenagakerjaan dalam rangka penyempurnaan konsep ini.

