




Organisasi
Perburuhan
Internasional



LAB / ADMIN

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN: APA DAN BAGAIMANA

PANDUAN UNTUK PENGUSAHA



**PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN:
APA DAN BAGAIMANA
PANDUAN UNTUK PENGUSAHA**

PENGANTAR

Perubahan dalam struktur pasar kerja dan dalam hubungan kerja telah membawa perubahan seketika dalam reorganisasi pengawasan ketenagakerjaan. Khususnya, pengawasan ketenagakerjaan harus merespons dengan cara yang lebih efisien untuk memastikan kepatuhan melalui langkah-langkah pencegahan, saran dan deteksi atas pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan. Banyak dari perubahan ini – termasuk subkontrak, *outsourcing* dan meningkatnya pekerjaan yang ilegal atau tidak dinyatakan sebagai pekerjaan – terhubung dengan munculnya model-model usaha baru dan mode produksi, globalisasi dan meningkatnya migrasi kerja, serta kemajuan teknologi.

Gangguan yang tiba-tiba dan menyebar dalam pasar kerja nasional yang terkait dengan krisis keuangan dan ekonomi saat ini, telah menguji kemampuan pengawasan ketenagakerjaan untuk mempromosikan dan memastikan kepatuhan kepada undang-undang ketenagakerjaan. Gangguan ini menyebabkan adanya kelebihan tenaga kerja, penutupan pabrik-pabrik dan pengaturan kerja yang terkait dengan krisis sementara (seperti pembagian kerja, pembagian pekerjaan dan pengangguran sebagian). Pengawasan ketenagakerjaan meresponsnya dengan berbagai cara. Di beberapa negara, ada pemotongan anggaran operasional dan

pengurangan jumlah pengawas, sebagai upaya pemerintah yang lebih luas untuk mengurangi pengeluaran. Sebaliknya di sejumlah negara, pemerintah memperkuat layanan pengawasan meskipun ada tekanan untuk memotong anggaran, karena mengakui pentingnya pengawasan yang kuat selama masa gangguan di pasar kerja.

Secara umum, reformasi pengawasan ketenagakerjaan tidak menjadi kebijakan utama oleh pemerintah nasional untuk menangani krisis. Namun, peranan pengawasan ketenagakerjaan sudah pasti meningkat selama periode ini, dan hal ini mungkin karena upaya-upaya akselerasi di beberapa pemerintah untuk membangun kapasitas dan efektivitas pengawasan. Dalam konteks ini, buku “Panduan untuk Pengusaha” sangat dihargai. Hal ini khususnya akan membuktikan kegunaannya karena pengetahuan yang baik atas isu-isu dan implikasi dari pengawasan ketenagakerjaan dapat berkontribusi pada kemajuan nasional melalui upaya pengusaha untuk mencegah kecelakaan di tempat kerja, melindungi pekerja dan memperbaiki kondisi-kondisi kerja. Pengawasan ketenagakerjaan yang efisien memiliki potensi untuk meningkatkan produktifitas pekerja melalui jaminan terhadap lingkungan kerja yang layak. Ini adalah untuk kepentingan pekerja dan pengusaha.

Pengawasan ketenagakerjaan tetap menjadi salah satu instrumen inti dalam mempromosikan Agenda ILO tentang Pekerjaan yang Layak kedalam praktik dan memiliki peran yang penting dalam mempromosikan kepatuhan pada prinsip-prinsip dan hak-hak yang dimuat dalam standar perburuhan internasional.

Ucapan terima kasih khusus ditujukan kepada semua rekan sejawat yang telah berkontribusi dalam mewujudkan

Panduan ini. Khususnya kepada Helena Perez dan Maria Luz Vega yang telah mengoordinasikan persiapan Panduan ini. Juga kepada Caroline Augé, Angela Onikepe dan Johanna Ruefli. Terima kasih pula kepada rekan-rekan kami di ACTRAV, ACTEMP dan NORMES atas kerjasamanya ketika mempersiapkan Panduan ini.

Giuseppe Casale

Direktur

Program Administrasi dan Pengawasan
Ketenagakerjaan

DAFTAR ISI

Apakah ILO	7
Apakah pengawasan ketenagakerjaan?	9
Bagaimana dan di mana pengawasan ketenagakerjaan dimulai?	10
Bagaimana ILO membantu memperkuat layanan pengawasan ketenagakerjaan?	12
Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan bekerja?	16
Apakah tujuan layanan pengawasan ketenagakerjaan?	16
Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan memastikan kondisi kerja yang layak?	16
Bagaimana layanan pengawasan ketenagakerjaan memastikan penegakan undang-undang ketenagakerjaan?	17
Mengapa sanksi penting dalam mempromosikan kepatuhan?	21
Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan membantu peningkatan peraturan ketenagakerjaan?	21
Apakah isu-isu yang diawasi oleh layanan pengawasan ketenagakerjaan?	22
Apakah prinsip-prinsip yang memandu pengawasan ketenagakerjaan?	23
Siapakah pengawas ketenagakerjaan dan apa yang mereka lakukan?	25
Kewajiban pengawas ketenagakerjaan	25
Kekuasaan pengawas ketenagakerjaan	26
Mitos-mitos lama dan realitas-realitas baru	28
Bagaimana kunjungan pengawasan dilakukan?	31
Mengapa penting untuk memiliki layanan pengawasan ketenagakerjaan yang kuat?	33
Apakah ada perbedaan?	35
Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan dapat membantu anda?	37
Apa yang dapat anda lakukan untuk berkolaborasi dengan pengawasan ketenagakerjaan?	40
Bagaimana tripartisme membantu memperkuat pengawasan ketenagakerjaan?	45

APAKAH ILO

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) adalah satu-satunya badan di bawah Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) yang memiliki sifat “tripartit”, ILO membawa perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama membentuk kebijakan dan program-program yang bertujuan untuk mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong kesempatan kerja yang layak, mendorong perlindungan sosial dan memperkuat dialog tentang isu-isu yang terkait di tempat kerja.

ILO adalah badan global yang bertanggungjawab untuk membuat dan mengawasi standar-standar perburuhan internasional. Standar-standar ILO berbentuk Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi perburuhan internasional. Konvensi-konvensi ILO adalah perjanjian-perjanjian internasional, tunduk pada ratifikasi oleh Negara Anggota ILO. Rekomendasi adalah instrumen yang tidak mengikat – seringkali berhubungan dengan subyek yang sama dengan Konvensi – yang menetapkan panduan untuk mengorientasikan kebijakan dan aksi nasional. Kedua bentuk instrumen tersebut dimaksudkan untuk memiliki dampak yang konkrit pada kondisi dan praktik kerja diseluruh dunia. Bekerja dengan 183 Negara anggota, ILO mencoba memastikan bahwa standar

perburuhan dihormati dalam praktik dan dalam prinsip.

ILO memiliki empat tujuan strategis utama:

1. mempromosikan dan mewujudkan standar-standar dan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja;
2. menciptakan kesempatan yang lebih luas bagi perempuan dan laki-laki dalam mendapatkan jaminan terhadap pekerjaan yang layak;
3. meningkatkan perlindungan dan keefektifan perlindungan sosial bagi semua; dan
4. memperkuat tripartisme dan dialog sosial.

Dua konvensi ILO yang paling penting tentang pengawasan ketenagakerjaan yaitu Konvensi No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Konvensi No. 129 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), (keduanya memiliki relevansi dengan Pemerintahan) telah ditetapkan dalam Deklarasi ILO tahun 2008 tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil (Deklarasi Keadilan Sosial). Deklarasi Keadilan Sosial mengundang Anggota ILO untuk mengkaji situasi mereka sehubungan dengan ratifikasi atau pelaksanaan dari instrumen-

instrumen tersebut. Konvensi-konvensi ini memainkan peranan yang vital dalam memelihara dan mempromosikan kondisi kerja yang layak melalui sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif; sistem tersebut merupakan cara yang penting untuk memastikan kesinambungan dalam jangka panjang dan kemampuan pembangunan ekonomi dan sosial dan perbaikan yang terus menerus dalam perwujudan pekerjaan yang layak.

ILO membantu Negara Anggota untuk membangun sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang terkait dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja; hal ini termasuk kondisi umum kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, kesetaraan kesempatan dan perlakuan, penghapusan pekerja anak dan pekerja paksa, dan lain-lain.

Hak pekerja terhadap kondisi-kondisi kerja yang layak adalah hak asasi manusia yang mendasar, yang telah dipromosikan oleh ILO sejak pendiriannya di tahun 1919.

APAKAH PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum.

Sejak pengangkatan pengawas ketenagakerjaan pertama di Inggris pada tahun 1833, pengawasan ketenagakerjaan telah dibentuk di hampir semua negara di dunia. Sekitar 175 tahun, pengawas ketenagakerjaan telah melakukan pekerjaannya untuk memperbaiki kondisi kerja. Pencapaian di seluruh dunia dan catatan keberhasilan mereka sangat membanggakan.

Layanan pengawasan diselenggarakan secara berbeda-beda di masing-masing negara dan alokasi anggarannya juga bervariasi karena perbedaan tingkat perkembangan ekonomi, dukungan politik dan profesional dan prioritas

nasional yang berbeda-beda dan lain sebagainya. Meskipun demikian, fungsi-fungsi layanan pengawasan ketenagakerjaan seringkali hampir sama di seluruh dunia, sejalan dengan yang dimuat dalam Konvensi-konvensi ILO.

Dalam dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan adalah instrumen yang paling penting dari kehadiran negara dan intervensi untuk merancang, merangsang, dan berkontribusi kepada pembangunan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek yang secara potensial berada di bawah pengawasannya: hubungan industrial, upah terkait dengan kondisi kerja secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja, dan isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Saat ini, pengawasan ketenagakerjaan melakukan tugas-tugas mereka dalam lingkungan yang semakin menantang dalam konteks ekonomi dan sosial, dalam pembangunan industrial; dalam organisasi pekerja dan hubungan kerja; dalam pengharapan sosial dan politik, dalam teknologi dan dalam sifat bahaya pekerjaan.

Layanan pengawasan ketenagakerjaan mempromosikan dan memastikan kepatuhan kepada perundang-undangan nasional, seperti dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, kondisi kerja dan aspek-aspek lain dari hubungan kerja. Layanan-layanan ini juga membantu meningkatkan keefektifan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan, mencegah konflik dan mempromosikan kedamaian sosial.

BAGAIMANA DAN DI MANA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DIMULAI

Perundang-undangan ketenagakerjaan adalah konsekuensi dari revolusi industrial yang dimulai di Eropa pada akhir abad ke-18 dan terus berlanjut di abad ke-19. Seluruh abad ke-19 ditandai dengan pemogokan dan kerusuhan yang teramat sangat banyak, dan seringkali menuju revolusi yang keras yang membuat Pemerintah menyadari bahwa negara harus campur tangan dalam penyelenggaraan hubungan kerja dan penentuan kondisi-kondisi kerja. Layanan pengawasan ketenagakerjaan didirikan dan dibangun untuk mengawasi penerapan undang-undang pertama yang bersifat perlindungan.

Perundang-undangan nasional yang paling awal dibuat untuk memperbaiki kondisi kerja dimulai dari tahun 1802 ketika parlemen Inggris menyetujui "UU untuk menjaga moral dalam pemagangan", di mana "moral" didefinisikan dalam istilah keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, dan "pemagangan" adalah pekerja anak. Komite-komite sukarela dibuat untuk mengamati penerapan UU. Untuk berbagai alasan, penerapan UU tidak efektif sampai tahun 1833, pemerintah menunjuk empat "pengawas" pertama. Di tahun 1844, pengawas menjadi pegawai negeri sipil. Sistem ini kemudian ditiru diseluruh Eropa, dengan berbagai variasi karena kebiasaan administratif di tiap negara. Apa yang ada dalam

periode tersebut adalah peningkatan berbagai praktik yang berbeda-beda dan keanakeragaman dalam kekuasaan dan tugas-tugas layanan pengawasan.

Di tahun 1890, perwakilan dari 15 negara menghadiri konferensi di Berlin untuk mengadopsi standar-standar pertama untuk memperbaiki kondisi kerja dan layanan pengawasan. Konferensi menegaskan bahwa undang-undang di setiap Negara harus diawasi oleh petugas yang berkualitas dengan jumlah yang memadai, ditunjuk oleh pemerintah, pekerja dan pengusaha yang independen. Inisiatif ini kemudian makin dianggap penting dengan berdirinya ILO di tahun 1919. Sebenarnya, Bagian XIII dari Perjanjian Internasional Versailles yang menjadi Konstitusi ILO, menyatakan bahwa perbaikan kondisi-kondisi ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dan ditekankan bahwa kegagalan setiap negara untuk mengadopsi kondisi ketenagakerjaan yang manusiawi adalah hambatan untuk negara yang lain yang berkeinginan untuk memperbaiki kondisi-kondisi kerja di negaranya masing-masing. Perjanjian tersebut menyatakan bahwa sangat penting khususnya bahwa "setiap Negara harus membuat ketentuan untuk sistem pengawasan (...), untuk memastikan penegakkan peraturan perundang-

undangan untuk perlindungan orang yang dipekerjakan”.

Pada sesi yang pertama di tahun in 1919, Konferensi Perburuhan Internasional telah menunjukkan pentingnya pengawasan ketenagakerjaan dengan menyatakan keinginan bahwa Negara anggota harus membuat, secepat mungkin, tidak hanya sistem pengawasan pabrik yang efisien, tetapi juga layanan pemerintahan khususnya yang bertugas menjaga kesehatan pekerja. Empat tahun kemudian, Konferensi mengadopsi Rekomendasi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1923 (No. 20), yang memuat prinsip-prinsip umum untuk penyelenggaraan dan berfungsinya sistem pengawasan nasional. Meskipun hanya sebuah rekomendasi dan bukan konvensi dan karenanya tidak mengikat untuk Negara anggota, hal tersebut membuka jalan untuk diadopsinya instrumen yang

Di tahun 1833, Pemerintah Inggris menunjuk pengawas ketenagakerjaan yang pertama yang khususnya mengawasi jam kerja yang panjang bagi orang dewasa dan anak-anak. Pada tahun 1919, Perjanjian Internasional Versailles menyatakan bahwa sangat penting khususnya bahwa “setiap negara harus membuat ketentuan untuk system pengawasan untuk memastikan penegakan peraturan perundang-undangan untuk perlindungan orang yang dipekerjakan”.

lebih komprehensif untuk pengawasan ketenagakerjaan, termasuk Konvensi No. 81 dan 129 dan Rekomendasi pendampingnya No. 81 dan 133, masing-masing di tahun 1947 dan 1969.

Ukuran dan kompleksitas pengawasan ketenagakerjaan terus berlanjut sampai ke abad 20, awalnya di negara-negara industri dan kemudian di negara-negara berkembang, yang seringkali mengambil model pengawasan ketenagakerjaan pada bekas kekuasaan kolonial. Tanggung jawab pengawasan juga diperluas dalam dekade-dekade terakhir mencakup sektor-sektor ekonomi yang lebih luas dan juga isu-isu teknis dan ketenagakerjaan. Sehingga, pengawasan moderen saat ini seringkali menghabiskan lebih banyak waktu daripada di masa lalu atas topik-topik seperti stres yang berkaitan dengan pekerjaan, kekerasan di tempat kerja, hubungan kerja ilegal atau pekerja paksa, dan waktu yang lebih sedikit untuk topik-topik tradisional seperti keselamatan mesin pemanas atau pengangkut, atau perselisihan industrial.

Dalam dekade-dekade terakhir, sistem pengawasan ketenagakerjaan telah menjadi lebih baik dan lebih banyak anggaran tersedia, dan kontribusi nyatanya dalam memperbaiki kondisi kerja juga telah secara luas diakui di tingkat nasional dan internasional.

BAGAIMANA ILO MEMBANTU MEMPERKUAT LAYANAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Konvensi No. 81 yang berlaku untuk industri dan perdagangan, tetap menjadi rujukan internasional yang utama untuk layanan pengawasan ketenagakerjaan dan masih relevan sampai sekarang meskipun telah diadopsi 60 tahun yang lalu. Konvensi ini telah menjadi salah satu yang paling banyak diratifikasi dari seluruh Konvensi ILO (141 negara) dan menjadi model untuk kebanyakan peraturan perundang-undangan nasional yang menciptakan sistem pengawasan ketenagakerjaan. Konvensi No. 81 dan Rekomendasi No. 81, bersama-sama merupakan aturan yang diterapkan dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan.

Konvensi No. 129 yang berlaku untuk pertanian, mengulangi intisari dari ketentuan dalam Konvensi No. 81 dan pada saat yang sama memperluas lingkup perusahaan dan pekerja yang dilindungi serta bidang kompetensi sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Konvensi-konvensi No. 81 dan 129 mendefinisikan fungsi, tugas dan tanggung jawab sistem pengawasan ketenagakerjaan, persyaratan rekrutmen staf, cara-cara tindakan pengawas, penegakan kekuasaan dan kewajiban pengawas sehubungan dengan etika dan pelaporan kegiatan. Mereka juga mengatur pelaporan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Rekomendasi

Pengawasan Ketenagakerjaan 1947 (No. 81) memberikan detail tentang tentang apa informasi yang harus disertakan dalam laporan tahunan dan berisi panduan untuk kolaborasi antara pengawas, pengusaha dan pekerja, khususnya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

Apa fungsi-fungsi utama yang dipercayakan kepada pengawas ketenagakerjaan menurut Konvensi-konvensi ILO?

- a. menjamin penegakan ketentuan hukum terkait dengan kondisi-kondisi kerja dan perlindungan pekerjaketikamelakukanpekerjaan, seperti ketentuan terkait dengan jam kerja, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, hubungan kerja dengan anak-anak dan kaum muda, dan hal-hal terkait lainnya, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan; ketentuan hukum termasuk keputusan arbitrase dan perjanjian bersama di mana kekuatan hukum diberikan dan bisa ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan;
- b. untuk menyediakan informasi dan saran teknis kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan-ketentuan hukum; dan

- c. untuk memberitahukan otoritas yang kompeten mengenai pelanggaran atau penyalahgunaan yang khususnya tidak dilindungi oleh ketentuan yang ada.

Kewajiban-kewajiban yang ditetapkan dalam Konvensi mengikat dan pada saat yang sama memperbolehkan adanya fleksibilitas sehubungan dengan lingkungannya. Dalam hal ini, perbedaan-perbedaan dapat dilihat dari satu negara ke negara lain dalam hal sifat peraturan yang dicakup, dan kekuasaan yang diberikan kepada pengawas. Kekuasaan pengawas mungkin berhubungan dengan seluruh peraturan yang terkait dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja atau mungkin terbatas pada masalah-masalah tertentu, misalnya keselamatan dan kesehatan atau pengupahan. Sistemnya dapat meliputi seluruh sektor ekonomi atau beberapa saja; dapat juga mencakup seluruh wilayah nasional atau sebagian saja. Tugas layanan pengawasan nasional dapat sangat terbatas atau sangat luas, tergantung pada negara, dan tetap memenuhi definisi internasional tentang tujuan pengawasan, sepanjang fungsi

utama pengawasan ketenagakerjaan yang didefinisikan diatas dilaksanakan secara memadai.

Negara anggota menjadi semakin sadar akan pentingnya kebutuhan layanan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih kuat dan lebih efektif untuk memenuhi tantangan ekonomi global, dan ILO memberikan bantuan teknis di manapun diperlukan.

Sejak tahun 2006, ILO mendukung strategi global untuk “modernisasi dan revitalisasi” pengawasan ketenagakerjaan. Program ILO telah dibentuk untuk membantu konstituen dalam mempromosikan pekerjaan yang layak dengan memperkuat mekanisme administrasi ketenagakerjaan, termasuk pengawasan ketenagakerjaan, untuk membuat mereka lebih efektif. Strateginya termasuk sejumlah kegiatan pada tingkat nasional dan global, seperti membantu Negara anggota melakukan audit pengawasan ketenagakerjaan, membangun rencana aksi nasional untuk meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dan menjamin pelatihan pengawasan ketenagakerjaan.

Konvensi No. 81 dan 129

Jalan masuk untuk pengawasan ketenagakerjaan yang efektif menurut standar universal ini adalah:

- Pengawasan ketenagakerjaan harus diselenggarakan sebagai sistem yang berlaku pada semua tempat kerja di mana ketentuan-ketentuan hukum yang terkait dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja ditegakkan;
- Pengawasan ketenagakerjaan harus ditempatkan di bawah pengawasan dan kontrol kekuasaan pusat sejauh hal tersebut sesuai dengan praktik administrasi di negara yang bersangkutan;
- Pengawasan harus memastikan adanya fungsi pendidikan dan penegakan hukum terkait dengan kondisi kerja (seperti jam kerja, upah, keamanan, kesehatan dan kesejahteraan, pekerja anak dan kaum muda dan hal-hal terkait lainnya) dan mengingatkan otoritas yang kompeten atas setiap kekurangan atau penyalahgunaan yang tidak dicakup dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- Pengawas haruslah pegawai negeri yang dijamin dengan hubungan kerja yang stabil dan mandiri dari perubahan pemerintahan dan pengaruh-pengaruh eksternal yang tidak pantas;
- Mereka harus direkrut semata-mata dengan mempertimbangkan kualifikasi mereka dan mereka harus dilatih secara memadai untuk pelaksanaan yang baik dari tugas-tugas mereka;
- Jumlah mereka harus memadai untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugasnya secara efektif antara lain terkait dengan, jumlah, sifat, ukuran dan situasi tempat kerja, jumlah pekerja yang dipekerjakan, dan jumlah serta kompleksitas ketentuan hukum yang akan ditegakkan;
- Mereka harus dilengkapi dengan kantor dan fasilitas transportasi serta material pengukuran yang memadai;
- Mereka harus disediakan dengan kekuasaan yang memadai dan diberdayakan secara hukum;
- Tempat kerja harus diawasi sesering mungkin dan sedetil mungkin untuk memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum yang relevan;
- Pengawas harus menyediakan informasi dan saran kepada pengusaha dan pekerja tentang bagaimana mematuhi undang-undang;
- Hukuman yang memadai atas pelanggaran ketentuan hukum harus ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan karena menghalangi pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas-tugas mereka harus

diatur dalam hukum dan peraturan nasional dan harus ditegakkan secara efektif; dan

- Pelaksanaan operasional sistem pengawasan ketenagakerjaan dapat dicapai melalui kerjasama dengan badan-badan pemerintahan lainnya dan lembaga-lembaga swasta yang terlibat dalam perlindungan pekerja serta pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka.

BAGAIMANA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN BEKERJA?

Apakah tujuan dari layanan pengawasan ketenagakerjaan?

Misi utama dari setiap sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berarti serangkaian standar nasional yang dirancang untuk melindungi seluruh pekerja dan bila mungkin, keluarga pekerja. Sistem moderen mencakup juga pekerja mandiri dan lingkungan kerja dari bahaya-bahaya yang terkait dengan pekerjaan.

Tujuan utama pengawasan ketenagakerjaan adalah termasuk kebutuhan untuk memastikan bahwa:

- peraturan perundang-undangan yang berlaku dipatuhi di tempat kerja dengan tujuan mencapai pekerjaan dan kondisi kerja yang layak;
- pengusaha dan pekerja mendapatkan informasi dan panduan mengenai bagaimana mematuhi persyaratan-persyaratan hukum;
- perusahaan mengadopsi tindakan-tindakan untuk memastikan praktik dan lingkungan di tempat kerja tidak menempatkan pekerja mereka dalam risiko-risiko yang terkait dengan keamanan dan kesehatan; dan

- informasi umpan balik dan pembelajaran dari praktik-praktik yang digunakan sebagai cara untuk mengembangkan peraturan dalam memperbaiki lingkup perlindungan hukum, dengan mempertimbangkan risiko-risiko baru yang terkait dengan masalah sosial, fisik dan psikologis.

Bagaimana pengawas ketenagakerjaan memastikan kondisi kerja yang layak?

Terdapat berbagai cara yang dimiliki oleh pengawasan ketenagakerjaan untuk mencapai hasil yang diinginkan atas kondisi-kondisi kerja yang layak. Dua metode utama dari penegakan hukum (yang secara tradisional dianggap sebagai kontrol atau pengawasan) dan tindakan-tindakan pencegahan. Tidak ada kontradiksi antara pencegahan pada satu sisi, dan kontrol dan sanksi disisi lainnya. UU dibuat sehingga risiko-risiko tidak akan diambil dan konsekuensi yang besar tidak akan terjadi. Secara definisi, ini juga berarti bahwa tujuan dari suatu kebijakan adalah pencegahan.

Layanan pengawasan ketenagakerjaan secara meningkat mengembangkan dan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang bersifat pencegahan, yang berfokus pada tanggung jawab

pengusaha dan pekerja. Ide dibelakang hal ini adalah bahwa bila sejak awal telah menghapuskan kondisi kerja yang buruk atau meminimalkan risiko-risiko adalah lebih menguntungkan daripada secara sistematis menggunakan sanksi karena kondisi-kondisi buruk yang terjadi. Pencegahan dalam konteks pengawasan ketenagakerjaan berarti upaya yang sungguh-sungguh untuk membantu pekerja dan pengusaha untuk menghindari atau menghapuskan risiko-risiko kecelakaan dan penyakit-penyakit akibat kerja, perselisihan perburuhan, konflik dan perlakuan yang tidak adil kepada pekerja, dan lain-lain. Dalam mencegah kategori-kategori risiko tersebut, layanan pengawasan ketenagakerjaan menghindari atau mengurangi kerugian manusia, sosial dan ekonomi bagi individu, perusahaan atau seluruh masyarakat. Dalam arti praktis, peran pencegahan dari pengawasan ketenagakerjaan mengenakan penekanan yang meningkat pada kegiatan-kegiatan proaktif (melaksanakan kunjungan pengawasan yang terencana untuk tujuan-tujuan seperti pendidikan, menilai rencana baru dari gedung, pabrik, peralatan dan proses, dan sebagainya). Tindakan pencegahan proaktif dilengkapi dengan kegiatan-kegiatan reaktif, yang utamanya terdiri dari investigasi setelah kecelakaan terjadi atau reaksi terhadap keluhan.

Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan mencapai kondisi-kondisi kerja yang layak melalui penegakan hukum dan tindakan-tindakan pencegahan

Promosi budaya pencegahan dalam perusahaan sendiri, diantara pengusaha dan pekerja, diakui sebagai tujuan jangka panjang dan penting dari sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Bagaimana layanan pengawasan ketenagakerjaan memastikan penegakan hukum ketenagakerjaan?

Layanan pengawasan memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum melalui dua fungsi utama: (1) menjamin penegakan hukum dan (2) menyediakan informasi dan saran kepada pengusaha dan pekerja. Tugas-tugas pengawasan, informasi dan pemberian saran ini sangat terkait satu sama lain dan seringkali dijalankan bersama-sama.

Fungsi penegakan hukum dari pengawasan ketenagakerjaan berbeda-beda antar negara, namun pengawasan ketenagakerjaan cenderung untuk melaksanakan fungsi proaktif (perencanaan bulanan dan tahunan, kegiatan pengawasan ditingkat nasional, lapangan dan sektoral, identifikasi kasus-kasus ketidakpatuhan dan mengambil tindakan perbaikan) dan reaktif (menangani keluhan, kecelakaan, insiden dan perselisihan).

Penegakan hukum memiliki dua sifat: yaitu pemberian saran dan fungsi pengawasan.

Layanan pengawasan ketenagakerjaan memberikan banyak informasi dan saran kepada pengusaha, pekerja dan pihak lainnya, melalui kunjungan ke tempat kerja, suatu fungsi yang vital terhadap organisasi kerja yang efektif. Bila diperlukan dan seringkali sebagai jalan terakhir, pengawas dapat menggunakan kekuasaannya dan mengambil tindakan penegakan hukum formal untuk mencapai kepatuhan pada undang-undang.

Pendekatan baru diadopsi di Belanda bersamaan dengan UU Kondisi kerja yang baru yang berlaku sejak 1 Januari 2007. Sebelum melakukan pengawasan, layanan pengawasan mengirimkan buklet kepada dunia usaha bahwa mereka berniat untuk berkunjung, berisi penjelasan mengenai peraturan-peraturan dan risiko-risiko yang ada dalam sektor terkait. Layanan pengawasan juga mengindikasikan standar-standar yang akan diterapkan selama kunjungan. Untuk menekankan aspek kerjasama atas pendekatan ini, Pengawasan juga memberikan contoh-contoh solusi praktis untuk kondisi kerja yang berbahaya. Pengawasan menekankan pada tujuan pelayanan bukanlah untuk memberikan peringatan dan denda, tetapi bagaimana membuat perbaikan yang lebih baik di tempat kerja. Untuk informasi lebih lanjut lihat: http://osha.europa.eu/fop/netherlands/en/nl_developments/nieuwe_aanpak_ar-beidsinspectie.

Karena perusahaan diharapkan untuk mematuhi peraturan perundang-undangan, layanan pengawasan bertanggungjawab untuk memverifikasi sejauh mana perusahaan melakukannya. Meskipun penegakan hukum didasarkan pada kunjungan pengawasan ke tempat kerja, tugas-tugas pengawasan dapat juga berbentuk yang lain tergantung pada sistem pengawasan yang diadopsi oleh negara dan tujuan pastinya (contohnya, meminta pengusaha untuk datang ke kantor pengawasan.

Meskipun misi utama dari pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan bahwa pengusaha patuh pada hukum dengan mengelola dan mencegah risiko secara efektif, sanksi tetaplah bagian penting dari penegakan hukum.

Ada berbagai macam skema sanksi yang tersedia, termasuk peringatan verbal atau tertulis, sanksi administratif, yang secara administratif mengenakan denda uang, beban aturan yang meningkat dan juga melakukan penuntutan hukum sebagai cara yang terakhir.

Di Brasil, intervensi pengawas ketenagakerjaan tidak hanya membantu perusahaan mempraktikkan kepatuhan hukum tetapi juga mempromosikan inovasi solusi hukum dan/atau teknis di mana dalam beberapa kasus, meningkatkan daya saing dan produktifitas perusahaan.

Karena luasnya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan nasional (informalitas, kondisi kerja yang buruk, tingginya tingkat kecelakaan kerja, dan sebagainya), pengawas ketenagakerjaan dalam bidang Minas Gerais memulai dengan menerbitkan ratusan denda dan ancaman tuntutan pidana terhadap perusahaan kembang api. Kebijakan mereka juga termasuk penyitaan bagi ladang-ladang milik petani (produksi bibit dan benih) untuk tujuan reformasi pertanian. Paralel dengan hal ini, pengawas ketenagakerjaan menyediakan bantuan teknis dan hukum yang bersifat keputusan dalam mempromosikan kepatuhan. Dalam kasus di pertanian, alternatifnya adalah memberlakukan pengaturan bagi pekerja pemanen temporer yang tidak terlalu mahal bagi petani-petani dan membuat terjadinya formalisasi 65,000 pekerja di tahun 2001. Dalam industri kembang api, kepatuhan pada standar-standar kesehatan dan keselamatan memperbaiki kondisi kerja dan mengurangi kecelakaan kerja menjadi satu kejadian per tahun (sebelumnya enam kejadian per tahun). Pengawas juga memberikan bantuan dalam meningkatkan produk yang dihasilkan dari strategi daya saing yang mudah dijalankan dalam pasar internasional. Selanjutnya, dukungan pengawas ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan kembang api dibentuk tahun 2006, skema sertifikasi kualitas yang mensyaratkan standar kualitas yang sama untuk produk-produk yang diimpor, dan telah menjadi langkah besar terhadap perbaikan kemampuan untuk bersaing dalam pasar global tanpa menurunkan standar-standar industri.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat Roberto Pires, “Mempromosikan kepatuhan yang berkesinambungan: Gaya Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hasil Kepatuhan di Brasil” dalam *Internasional Labour Review*, Vol. 147 (2008).

Penggunaan yang tepat dari kekuasaan penegakan hukum penting baik untuk menjamin kepatuhan pada hukum ketika tindakan lainnya gagal, dan untuk memastikan bahwa mereka yang memiliki kewajiban menurut hukum bertanggungjawab bila tidak mematuhi.

Informasi, saran dan pendidikan kepada pengusaha dan pekerja berkontribusi untuk memastikan penerapan peraturan, sebagai tambahan dari penegakan hukum. Pengawas tidak membatasi diri mereka untuk melaksanakan pengawasan retrospektif untuk memastikan bahwa semuanya berjalan baik. Mereka mungkin, contohnya, memberikan saran tentang

tindakan-tindakan yang akan diambil untuk memastikan keselamatan, untuk menjelaskan persyaratan hukum mengenai pembayaran upah, untuk mengindikasikan di mana dan bagaimana pemeriksaan medis dapat dilaksanakan, untuk menunjukkan pentingnya pembatasan jam kerja dan untuk mendiskusikan masalah yang ada dan potensial dengan pengusaha.

Pemberian informasi ini dapat dilakukan melalui cara-cara seperti menyediakan saran dan informasi selama kunjungan pengawasan, setelah menerima permintaan tertulis atau verbal, kampanye pendidikan (kursus, konferensi, siaran TV dan radio, poster, pamflet, film) dan sebagainya. Di banyak negara, pemberian informasi dan saran sebisa mungkin dilembagakan, khususnya sehubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dan juga bila ketentuan hukum yang penting sudah diadopsi. Pengawasan ketenagakerjaan secara meningkat menggunakan kemungkinan-kemungkinan yang ditawarkan oleh teknologi informasi moderen untuk menyediakan informasi dan saran teknis mengenai isi peraturan ketenagakerjaan dan cara-cara yang paling efektif untuk mematuhi.

Karena sifat pendidikannya, fungsi pemberian informasi dan saran-saran dapat membawa pengaruh melebihi kasus yang ada dan memainkan bagian dalam pencegahan: efeknya dapat dirasakan oleh pihak lain, serupa, atau bahkan kasus yang berbeda, dan dapat

memulai perbaikan yang lebih daripada hanya sebagai persyaratan hukum.

Para pengawas menentukan cara-cara apa (saran, peringatan atau proses hukum, atau kombinasi dari keduanya) yang paling baik untuk memastikan bahwa hukum dipatuhi. Pilihan harus secara ideal sesuai dengan sifat tempat kerja dan keadaan khusus dari kegiatan pengawasan. Pengawas ketenagakerjaan membuat laporan, yang dianggap otentik, kecuali jika lapran tersebut tidak disetujui atau keotentikannya dipertanyakan dihadapan pengadilan. Jika pengawas memutuskan tentang proses hukum, mereka dapat membawa kasusnya ke pengadilan secara langsung atau merekomendasikan proses hukum.

Pengawasan tanpa ancaman hukuman atau tindakan hukum akan memperlemah kredibilitas fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Pada satu sisi, hukum bersifat imperatif untuk semua dan tidak memperbolehkan kompromi; disisi lain, tujuannya bukanlah untuk menghukum pelanggaran tetapi untuk menegakkan hukum. Jika pengawasan hanya memiliki fungsi sebagai pemberi nasihat, maka ia akan kehilangan otoritasnya. Pada saat yang sama, pengawasan tanpa saran akan menjadi sangat legalistik dan akan menemui banyak ketakutan. Pengawasan dan saran harus berjalan bersama-sama untuk:

- memberikan insentif kepada pengusaha untuk mematuhi tujuan undang-undang dan karenanya

mengadopsi perilaku yang positif atas kebutuhan perbaikan dalam kondisi-kondisi kerja;

- mendorong berbagi informasi dan pertukaran praktik-praktik yang baik diantara perusahaan;
- menstimulasi dialog antara pengusaha dan pekerja; dan
- memberikan pekerja pemahaman yang lebih baik mengenai hak-hak mereka (peningkatan kesadaran).

Mengapa pemberian sanksi penting dalam mempromosikan kepatuhan?

Pencegahan adalah tujuan yang paling penting dari sanksi dan kunci untuk mempromosikan kepatuhan. Namun, sanksi bukanlah suatu akhir. Lebih penting untuk memastikan pengusaha bekerjasama dan pemberian insentif yang mendorong pada perilaku yang positif atas persyaratan undang-undang.

Konsumen dan masyarakat umum sekarang tidak terlalu toleran terhadap risiko-risiko industrial dan dari organisasi yang tidak menjamin kondisi kerja yang layak. Mereka semakin menekan pembuat undang-undang untuk mengambil tindakan yang lebih tegas kepada mereka yang membuat kerusakan, dan selanjutnya mendukung mereka yang telah disakiti oleh kecelakaan kerja dan mengejar kompensasinya. Mereka meminta tanggung jawab sosial dan akuntabilitas dari perusahaan.

Akan sangat disesalkan bila pengusaha lebih memilih untuk membayar denda karena menjadi alternatif yang lebih murah untuk mengambil tindakan positif dalam memastikan kepatuhan pada persyaratan undang-undang. Karena inilah bantuan teknis dan hukum untuk membantu pengusaha menemukan solusi berkesinambungan atas permasalahan yang diidentifikasi oleh pengawas menjadi sangat penting.

Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan membantu memperbaiki peraturan ketenagakerjaan?

Pengawas ketenagakerjaan adalah agen yang aktif untuk kemajuan sosial. Dalam melaksanakan kunjungan dan pertukaran informasi dengan mitra sosial dan aktor lainnya, pengawas mendapatkan pengetahuan yang luas mengenai situasi material pekerja, kondisi kerja merejam situasi sosial dan ekonomi dalam berbagai cabang kegiatan dan seluruh permasalahan teknis. Terima kasih kepada pengetahuan dan pengalaman langsung mereka di tempat kerja, pengawas ketenagakerjaan sangat ideal ditempatkan untuk mengidentifikasi kesenjangan (peraturan yang telah kuno atau kekosongan perlindungan) dalam peraturan ketenagakerjaan (peraturan perundang-undangan) dan untuk mengusulkan tindakan perbaikan. Sebenarnya, salah satu fungsi utama pengawas ketenagakerjaan adalah memberitahukan kepada otoritas yang

berwenang mengenai kekurangan atau penyalahgunaan aturan yang tidak secara spesifik diatur dalam ketentuan peraturan yang berlaku. Peranan mereka adalah untuk menganalisa situasi, menunjukkan konsekuensi yang timbul dari peraturan dan praktik yang berlaku dan kelemahan-kelemahan yang timbul serta menyarankan perbaikan-perbaikan yang dibutuhkan. Kekurangan yang dicatat dapat timbul dari ketidaksesuaian peraturan yang berlaku atau dari penghapusan ketentuan dengan konsekuensi peraturan tersebut tidak memberikan perlindungan yang memadai untuk kategori pekerja tertentu. Pengetahuan pengawas mengenai permasalahan ketenagakerjaan dan situasi pekerja, khususnya mengenai perlindungan yang dijamin kepada pekerja oleh peraturan perundang-undangan sosial, menempatkan mereka pada posisi untuk selalu menginformasikan otoritas yang berwenang.

Apakah isu-isu yang diamati oleh layanan pengawasan ketenagakerjaan?

Cakupan peraturan yang diamati oleh pengawasan ketenagakerjaan secara potensial sangat besar dan bervariasi dari satu negara ke negara lainnya, sesuai dengan tujuan dan peraturan nasionalnya. Cakupan topik-topik yang pengawas ketenagakerjaan dapat lihat antara lain adalah:

- mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja termasuk

pengecanaan kecelakaan dan penyakit, fasilitas kesejahteraan;

- perlindungan tingkat penghasilan termasuk memeriksa catatan upah/gaji, pembayaran lembur;
- memeriksa catatan waktu kerja dan lembur, hari libur dan waktu istirahat termasuk cuti sakit dan melahirkan;
- mempromosikan hak-hak tenaga kerja yang mendasar (contohnya menghapuskan pekerja paksa) dan tindakan anti diskriminasi (contohnya sehubungan dengan isu jender dan korban HIV/ AIDS);
- penyelidikan kecelakaan dan kompensasi kecelakaan kerja;
- masalah-masalah ketenagakerjaan (dari hubungan kerja ilegal, izin kerja sampai promosi penciptaan lapangan kerja, termasuk program pelatihan ketrampilan). Penting untuk digarisbawahi bahwa semua pekerja harus berhak atas perlindungan yang sama sepanjang mereka terlibat dalam kerja, tanpa menghiraukan status hubungan kerja mereka yang tidak biasa (iregular);
- kontribusi jaminan sosial;
- hubungan kerja pekerja perempuan, anak-anak, dan kaum muda dan pekerja lainnya dengan kebutuhan khusus (contohnya tantangan fisik); dan
- dialog sosial dan isu-isu hubungan industrial dan memonitor perjanjian bersama.

Banyak pengawasan ketenagakerjaan hanya mencakup beberapa dari kegiatan-kegiatan diatas. Contohnya, beberapa secara eksklusif hanya menangani keselamatan dan kesehatan kerja dan/atau aspek-aspek tertentu dari kondisi-kondisi kerja dan perlindungan pekerja (upah, pekerja anak, cuti tahunan, hubungan industrial, dan sebagainya). Di beberapa negara, kompetensi pengawasan dibagi antara dua atau lebih pengawasan, masing-masing menangani bidang-bidang khusus. Dinegara-negara di mana pengawas bersifat “generalis”, pengawas memiliki mandat yang lebih luas termasuk sejumlah atau seluruh bidang-bidang yang tersebut diatas.

Dibanyak negara, pengawasan ketenagakerjaan diselenggarakan sebagai fungsi pemerintah pusat dengan penyelenggaraan desentralisasi di lapangan di bawah supervisi dan kontrol dari pusat. Biasanya menjadi bagian dari Kementerian Ketenagakerjaan atau yang sejajar. Hal ini karena permasalahan-permasalahan yang timbul di kebanyakan sektor ini serupa jika tidak mirip dan juga karena hal ini akan memungkinkan administrasi yang lebih efisien dan ekonomis. Fungsi merancang, memonitor dan mengevaluasi kebijakan pengawasan ketenagakerjaan juga mungkin dipisahkan dari bidang operasional dan pengawasan.

Mandat hukum pengawasan dapat berbeda-beda di tiap negara. Tugas mereka secara potensial sangat luas dan dapat mencakup berbagai macam topik seperti keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan, waktu kerja dan pengupahan, dialog sosial, hubungan kerja, hubungan kerja ilegal, isu diskriminasi, pekerja anak, pekerja paksa dan yang terbaru adalah HIV/AIDS.

Apakah prinsip-prinsip yang memandu pengawasan ketenagakerjaan?

Layanan publik: layanan publik menangani masalah-masalah dan tantangan-tantangan yang dihadapi pengusaha dan pekerja.

Akuntabilitas: Staf pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai negeri yang dijamin hubungan kerjanya dan kemandirian dari pengaruh eksternal yang tidak pantas, baik secara politis maupun finansial. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki akuntabilitas atas tindakan dan kinerja mereka.

Efisiensi dan efektivitas: Prioritas ditetapkan atas dasar kriteria yang tepat untuk memaksimalkan dampak.

Universalitas: Aspirasi layanan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mencapai lingkup yang universal, memperluas peranan dan aktifitasnya untuk melindungi sebesar mungkin pekerja di seluruh sektor ekonomi,

bahkan pekerja yang diluar hubungan kerja tradisional.

Transparansi: Pengusaha, pekerja dan pemangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan tugas-tugas mereka, apa yang diharapkan dari mereka menurut undang-undang, dan apa yang dapat mereka harapkan dari layanan pengawasan ketenagakerjaan.

Konsistensi dan koheren: Dalam urusan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas akan memperlakukan kasus yang serupa dengan cara yang serupa menurut kondisi yang serupa untuk mencapai tujuan pencegahan dan kepatuhan yang serupa. Pengawas dalam semua bidang kantor disediakan panduan untuk pendekatan intervensi yang sama, koheren dan konsisten, termasuk dalam pelaksanaan kewenangan, kebijaksanaan dan penilaian.

Proporsionalitas: Proporsionalitas berarti mengkaitkan tindakan penegakan hukum dengan risiko.

Penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial atau nyata terhadap kesehatan dan keselamatan. Kapasitas kepatuhan perusahaan diperhitungkan dan cara yang paling sesuai untuk mencapai tujuan kepatuhan yang sama dipertimbangkan.

Kesetaraan: perlindungan yang setara bagi semua pekerja sebanding dengan situasi dijamin oleh undang-undang.

Kerjasama: staf pengawasan bekerjasama dengan organisasi dan badan-badan lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di perusahaan. Dalam hal ini termasuk organisasi publik dan swasta seperti ahli-ahli teknis dan medis, insinyur, lembaga riset, organisasi pendidikan dan pelatihan, polisi dan otoritas pemadam kebakaran, serta sistem peradilan, organisasi asuransi dan lain-lain.

Kolaborasi: Staf pengawasan harus berkolaborasi dengan pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan.

SIAPAKAH PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DAN APA YANG MEREKA LAKUKAN?

Pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri profesional, dan karenanya, mereka harus kompeten dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan standar teknis yang tinggi. Hal ini berarti harus ada proses seleksi yang baik, kualifikasi akademis yang tinggi untuk masuk dalam layanan dan pelatihan yang diberikan.

Kewajiban-kewajiban pengawas ketenagakerjaan

Integritas, Kemandirian dan Imparsialitas: Pengawas dilarang memiliki kepentingan langsung dan tidak langsung diperusahaan yang berada di bawah pengawasannya. Di kebanyakan negara, larangan ini ditetapkan dalam syarat sebagai layanan pegawai negeri dan dalam ketentuan khusus. Status sebagai pegawai negeri membawa kemandirian bagi pengawas ketenagakerjaan, yang harus dilengkapi dengan kemandirian atas perubahan pemerintahan dan pengaruh eksternal yang tidak pantas. Kemandirian dan imparsialitas pengawasan adalah kondisi yang penting jika kedua pihak, pengusaha dan pekerja, ingin memiliki kepercayaan penuh dalam keobyektifan dan netralitas ketika mereka menerapkan hukum.

Pengawas harus mengadopsi standar tertinggi atas integritas profesional,

termasuk serangkaian nilai dan prinsip yang memandu tindakan mereka termasuk kepercayaan, kejujuran dan kehormatan. Kondisi pelayanan mereka seharusnya dilindungi dari segala macam bentuk korupsi. Hal ini berarti adanya larangan untuk menerima hadiah atau layanan dari pengusaha atau pekerja. Integritas menjamin kredibilitas pengawas publik dan tindakan serta keputusan mereka.

Kerahasiaan profesional: Pengawas tidak boleh mengungkapkan, bahkan setelah selesai masa tugasnya, setiap rahasia manufaktur atau komersial atau proses kerja, yang mungkin mereka ketahui selama pelaksanaan tugas-tugasnya. Pengawas umumnya terikat oleh kerahasiaan karena status mereka sebagai pegawai negeri, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku bagi layanan publik. Kewajiban ini seringkali dimasukkan dalam kewajiban tertulis yang harus mereka tanda tangani atau sumpah yang harus mereka ucapkan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka berkewajiban menjaga rahasia, tidak hanya dalam masa hubungan kerja, tetapi juga seumur hidup. Umumnya, dalam hal pelanggaran kerahasiaan profesional, pengawas bertanggungjawab atas hukuman disiplin yang berlaku bagi pegawai negeri, tanpa mengurangi hukuman perdata atau pidana.

Pengawas ketenagakerjaan adalah agen pengawas, penasihat dan penegak hukum, dengan keseluruhan misi memandu perbaikan kondisi kerja dan produktifitas di tempat kerja.

Kerahasiaan mengenai sumber keluhan:

Para pengawas harus memperlakukan kerahasiaan secara mutlak, sumber setiap keluhan dan tidak boleh memberitahukan kepada pengusaha atau perwakilannya bahwa kunjungan pengawasan dilakukan sebagai konsekuensi atas diterimanya keluhan tersebut. Kewajiban ini timbul karena dua alasan yaitu untuk melindungi pekerja yang membuat keluhan dan untuk membuat layanan pengawas menjadi lebih efektif. Jika tugas ini tidak dipatuhi, pekerja akan enggan untuk melaporkan pelanggaran karena takut kemungkinan mendapatkan balasan dari pengusaha.

Profesionalisme dan Kompetensi: Standar profesionalisme yang tinggi dibutuhkan dalam pengawasan ketenagakerjaan. Pengusaha dan pekerja menerima saran dan percaya pada pengawas ketenagakerjaan jika mereka dianggap profesional dan merupakan badan yang berkompeten di mana pengusaha dan pekerja bisa belajar darinya.

Kekuasaan pengawas ketenagakerjaan

Hak bebas memasuki setiap tempat

kerja: kekuasaan pertama pengawas – tanpanya akan sangat sedikit pengawasan dilakukan – adalah mengunjungi perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan diberikan kekuasaan yang memadai:

- untuk secara bebas memasuki setiap tempat kerja yang wajib diawasi dan tanpa pemberitahuan sebelumnya pada setiap jam di siang dan malam hari; dan
- untuk memasuki pada siang hari setiap tempat di mana yang secara layak dipercaya sebagai tempat yang wajib diawasi.

Kunjungan yang tidak diberitahukan membuat pengawas mampu mengamati kondisi sebenarnya dan aktual di perusahaan. Pada kesempatan lain, pengawas ketenagakerjaan mengumumkan kunjungan mereka untuk memberikan pengusaha waktu mengumpulkan informasi yang dibutuhkan, memperingati manajer dan pekerja mengenai waktu kunjungan dan mengatur pertemuan untuk memfasilitasi kunjungan pengawasan. Kerugian kunjungan yang diberitahukan antara lain hanya membuat pengawas melihat dari luar saja tanpa mengetahui keadaan sebenarnya, manajemen senior bisa tidak hadir dan dokumen-dokumen banyak yang “hilang”. Pengusaha dan perwakilan mereka harus memfasilitasi akses ke tempat kerja kepada pengawas

yang terakreditasi dan agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka secara efisien. Kebanyakan peraturan akan menghukum pengusaha yang mengganggu pejabat publik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Hak untuk bebas menyelidiki: Pengawas diberi wewenang untuk melakukan setiap pemeriksaan, tes atau pertanyaan yang mereka anggap perlu untuk memastikan bahwa ketentuan hukum dipatuhi. Hak ini berarti ada hak untuk menginterogasi, baik sendiri ataupun dengan kehadiran saksi, pengusaha atau stafnya, hak untuk meminta catatan pembukuan, daftar-daftar dan dokumen-dokumen lain yang wajib ada menurut peraturan perundang-undangan nasional dan hak untuk mengambil contoh untuk tujuan analisa. Pengusaha harus terbuka dan siap untuk memfasilitasi pengawas dengan semua dokumentasi yang diperlukan. Kerjasama penuh dari pengusaha dapat membawa pada dialog yang konstruktif untuk menemukan solusi terhadap tantangan yang teridentifikasi ataupun ketidakpatuhan.

Kekuasaan memberikan perintah: Pengawas ketenagakerjaan diberikan hak untuk mengambil langkah yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi di pabrik, tempat kerja atau metode kerja yang secara pantas dipercaya merupakan ancaman bagi kesehatan atau keselamatan pekerja. Dengan pandangan untuk “memperbaiki kesalahan yang telah diamati”, pengawas dapat membuat suatu perintah yang meminta

pengusaha dalam jangka waktu tertentu memperbaiki masalah tersebut atau mengambil tindakan segera dalam hal adanya bahaya yang bisa terjadi kapan saja. Dalam beberapa hal, pemberian perintah mungkin meminta pengusaha untuk menyerahkan rencananya kepada apengawasan, menjelaskan bagaimana mereka akan mematuhi perintah yang diberikan. Tidak dipenuhinya perintah yang diberikan pengawas akan membuat pengusaha menerima tindakan administratif dan/atau sanksi, termasuk di beberapa negara, penahanan dan kemungkinan hukuman penjara. Dalam memutuskan apakah akan dilakukan penuntutan, pengawas memperhitungkan keseriusan pelanggaran dan konsekuensinya, dan apakah hal tersebut merupakan kasus residivis (telah berulang-ulang dilakukan).

Profesionalisme pengawas membawa batasan kebebasan dan kebijaksanaan untuk membuat putusan yang paling pantas sehubungan dengan tindakan yang akan diambil (peringatan, perintah atau penuntutan hukum).

Keputusan-keputusan yang diambil oleh pengawas umumnya tunduk pada hak banding oleh pengusaha, untuk mencegah atau memperbaiki penyalahgunaan yang mungkin. Prosedur banding bisa berbeda-beda antar negara, tapi kebanyakan ada pada pejabat yang lebih tinggi, badan ketenagakerjaan yang khusus atau pengadilan dapat meninjau keputusan pengawas pada saat banding. Banding biasanya harus diserahkan kepada

otoritas yang berkompeten dalam jangka waktu tertentu. Sebagai aturan, banding memiliki efek menunda terkait dengan perintah/putusan dalam jangka waktu tertentu, tetapi tidak akan memiliki efek tunda bila perintah/putusan terkait dengan pelaksanaan segera untuk mencegah bahaya yang bisa terjadi kapan saja.

Mitos lama dan kenyataan baru

Pengawas adalah penekan; tujuan mereka hanya menangkap para pelanggar: Pengawas menerbitkan sanksi untuk memperingati pengusaha yang enggan mematuhi kewajiban hukum mereka. Tetapi sanksi bukanlah tujuan akhir; sanksi melengkapi pendekatan-pendekatan lainnya untuk menemukan solusi berkesinambungan atas tantangan kepatuhan. Dalam proses penegakan hukum, pengawas dapat memberikan waktu kepada pengusaha untuk mematuhi bila memang ada upaya yang sungguh-sungguh dilakukan. Beberapa tindakan, tetap memerlukan pelaksanaan segera (misalnya dalam kasus adanya bahaya yang setiap saat bisa terjadi terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja). Saat ini, daripada hanya terlibat dalam kegiatan yang tradisional (kontrol), pengawas ketenagakerjaan lebih menekankan pada: pengembangan kebijakan-kebijakan perlindungan tenaga kerja di tempat kerja; pencegahan sebagai cara mempromosikan kepentingan usaha (efektivitas biaya dan daya saing); promosi hubungan industrial yang

lebih baik melalui dialog sosial; dan pengenalan atas “peraturan sendiri” (manajemen K3).

Pengawas itu kuno dan tidak siap untuk meyakinkan atau memberikan saran kepada perusahaan mengenai apa yang seharusnya mereka lakukan untuk mematuhi hukum dan memoderenkan prakek usahanya: Bentuk-bentuk dan kerangka hubungan kerja, proses produksi dan teknologi yang digunakan di tempat kerja berubah secara meningkat. Lebih banyak layanan pengawasan yang diakui penting dan para petugasnya diinformasikan secara berkala dan selalu terinfokan mengenai perubahan-perubahan situasi ekonomi dan efeknya terhadap kerja dan hubungan kerja. Pengawas ketenagakerjaan memiliki pandangan yang komprehensif mengenai permasalahan ketenagakerjaan, yang seringkali saling berkaitan. Otoritas publik semakin sadar atas kebutuhan untuk memastikan pelatihan bagi pengawas ketenagakerjaan di berbagai bidang sehingga mereka bisa mengembangkan pengetahuan teknis yang cukup untuk mengenali bahwa dan memiliki spesialis dalam bidang medis, teknik dan kimia dan sebagainya ketika masalah tertentu muncul. Pengawas tidak lagi sendirian dengan kapasitas teknis/hukumnya; tim spesialis seringkali mendukung pengawas ketenagakerjaan. Pengusaha dapat memainkan peranan yang penting melalui dialog sosial untuk mendukung upaya memperkuat pengawasan ketenagakerjaan.

Di tahun 2008, Pengawasan ketenagakerjaan di Spanyol meluncurkan program pengurangan kecelakaan sukarela (PREVEA), yang dirancang untuk perusahaan-perusahaan yang mengalami kecelakaan kerja yang tinggi dan ingin memperbaiki sistem pencegahan mereka dan mengurangi jumlah dan keseriusan kecelakaan. Perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi dalam program tidak menerima kunjungan dari pengawas ketenagakerjaan dan tidak ada denda yang dikenakan kecuali dalam hal kecelakaan yang parah, kematian atau keluhan.

Pengecualian dari sanksi adalah bersyarat setelah adanya rencana kerja dan mencapai serangkaian tujuan perbaikan kondisi keselamatan dan kesehatan kerja. PREVEA didasarkan pada analisa kecelakaan dan akar permasalahannya. Perusahaan berkomitmen untuk mengambil tindakan pencegahan untuk memperbaiki kondisi kerja. Untuk dapat berpartisipasi dalam program tersebut, perusahaan harus mendapat dukungan dari angkatan kerja dan perwakilannya.

Pengawas menerapkan hukum terlalu literal ketika hukumnya sudah kuno:

Penting bagi peraturan ketenagakerjaan untuk selalu diperbaharui sesuai dengan proses teknis dan industrial untuk menyesuaikan dengan hubungan kerja baru atau aspek-aspek dari kondisi kerja. Pengusaha akan menderita dari peraturan yang sudah kuno, di mana harus tetap mematuhi karena aturan tersebut masih berlaku. Pengusaha dan pekerja memiliki peran penting melalui dialog sosial untuk memastikan kerangka hukum ditinjau untuk menjaga relevansinya.

Pengawas tidak bertindak atas dasar nilai-nilai etis: Pengawas ketenagakerjaan, sebagai pegawai negeri harus bertindak menurut serangkaian prinsip-prinsip seperti integritas, imparialitas dan kemandirian.

Pengawas bertanggungjawab terhadap hukuman disiplin yang berlaku dalam bidang layanan publik, tanpa mengurangi hukuman perdata dan pidana, dalam

hal mereka tidak mematuhi dengan kewajiban-kewajibannya. Pengusaha harus melaporkan kasus-kasus tersebut untuk memastikan bahwa profesi pengawas tidak tercemari dari tindakan tidak etis dari individu tertentu dan tidak adanya pengaruh-pengaruh yang tidak pantas terhadap pengawas ketenagakerjaan.

Pengawas menafsirkan dan menerapkan undang-undang sesuai kenyamanan mereka:

Peranan pengawas ketenagakerjaan tidaklah untuk mempromosikan ide-ide mereka sendiri, namun menghormatinya, dan memastikan bahwa peraturan yang berlaku dihormati. Peranan mereka adalah sebagai instrumen yang seia dan aktif dari otoritas yang berkompeten didalam negeri – pembuat undang-undang – dalam bidang perlindungan tenaga kerja.

Pengawas mengenakan beban yang berat kepada dunia usaha:

Dari

perspektif pengusaha, kepatuhan dari standar-standar yang telah ditentukan kadangkala dapat mengacaukan hubungan kerja, karena pengeluaran untuk keselamatan, kesehatan dan kondisi kerja disajikan sebagai suatu biaya daripada sebagai investasi yang diperlukan. Namun, jika pengawas gagal untuk bertindak dan terjadi kecelakaan, pengawasan akan diberitakan dan menjadi perhatian publik. Tindakan yang diminta oleh pengawas haruslah proporsional dengan risiko yang ingin dihindari. Namun pengusaha seringkali tidak mengetahui tindakan-tindakan yang dapat dengan mudah mereka laksanakan untuk memfasilitasi kepatuhan atau mentransformasi kepatuhan menjadi usaha yang baik. Pengawas harus membimbing pengusaha untuk menjadi patuh dengan menemukan solusi hukum dan/atau teknis yang menciptakan insentif yang positif bagi pengusaha untuk memperbaiki kondisi kerja ketika memastikan produktivitas dan daya saing. Pengawas ketenagakerjaan harus memberikan perhatian khusus untuk mendukung inisiatif yang diambil oleh pengusaha.

Terlalu banyak pengawasan dalam organisasi yang berbeda-beda yang bertanggungjawab untuk keselamatan, kesehatan kondisi kerja umum, hubungan kerja dan sebagainya dan mereka tidak berkoordinasi: memiliki organisasi yang terpisah yang mengawasi topik-topik yang berbeda berarti bahwa perusahaan harus menghadapi berbagai macam kunjungan dari berbagai badan pengawasan dan saran-saran yang seringkali terpecah-pecah. Dari sudut pandang pemerintah, memiliki bermacam-macam pengawasan juga tidak efisien, menduplikasi upaya seperti transportasi dan kantor dan memiliki dampak yang lebih sedikit dan koheren untuk perusahaan secara keseluruhan. Solusi yang saat ini banyak diadopsi di negara-negara lain adalah mengintegrasikan layanan pengawasan ketenagakerjaan menjadi “layanan satu atap”, dalam satu organisasi nasional yang bertanggungjawab untuk keselamatan dan kesehatan, kondisi kerja, hubungan kerja, dan sebagainya.

Dalam dekade-dekade terakhir, beberapa negara telah menggabungkan pengawasan mereka yang terpisah dengan organisasi yang lebih terintegrasi, untuk memperbaiki keefektifan pengawasan dan menjadi lebih efisien. Berdasarkan pendekatan “satu pengawas: satu perusahaan”, negara seperti Bulgaria dan Vietnam, mereorganisasi pengawasan mereka menjadi satu lembaga dan melatih pengawas mereka dalam disiplin ilmu yang lebih luas. Hasilnya positif, baik untuk pengusaha dan pekerja, yang telah memiliki akses pada saran profesional tentang isu-isu ketenagakerjaan. Meskipun hambatan politik dan ekonomi dapat memperlambat integrasi seperti itu di beberapa negara, namun nampaknya tren ini akan terus meningkat dan pendekatan ini akan lebih diadopsi di masa mendatang.

BAGAIMANA KUNJUNGAN PENGAWASAN DILAKUKAN?

Kunjungan ke tempat kerja adalah bagian penting dari pengawasan dan tempat-tempat utama di mana pengawas melakukan kegiatan mereka adalah tempat-tempat di mana pekerjaan dilaksanakan: perusahaan, tempat kerja dan kantor. Meskipun penegakan hukum didasarkan utamanya pada kunjungan ke tempat kerja, kunjungan bukanlah tujuan akhirnya, tetapi sebagai cara di mana pengawasan dapat memenuhi tugas utamanya dan memastikan bahwa ketentuan hukum diterapkan.

Tujuan utama kunjungan adalah untuk menetapkan apakah peraturan ketenagakerjaan diterapkan, dan jika tidak maka untuk memastikan bahwa hal tersebut dilakukan, hal ini dilakukan melalui pengamatan tempat kerja, pemeriksaan catatan yang disimpan oleh manajemen di tempat kerja dan perbincangan dengan kepala tempat kerja dan perwakilan pekerja.

Ada berbagai macam jenis kunjungan:

Kunjungan rutin: Ini adalah jenis kunjungan yang normal. Kunjungan ini tidak diharapkan (tidak ada pemberitahuan yang diberikan, kecuali untuk alasan khusus) dan idealnya harus rinci, tujuannya untuk mengawasi keseluruhan instalasi dan memeriksa seberapa jauh ketentuan hukum yang berlaku dipatuhi.

Kunjungan karena permintaan:

Pengawas ketenagakerjaan kadangkala diminta untuk mengunjungi tempat kerja untuk menyelesaikan persoalan mengenai penerapan naskah undang-undang, pencegahan bahaya, pelaksanaan hak-hak serikat pekerja, atau untuk memberikan pendapat mengenai rancangan tempat kerja atau perencanaan layanan sosial, atau sekali lagi untuk memeriksa keluhan pekerja. Dalam setiap hal, kunjungan setelah adanya keluhan harus dilakukan dengan cara yang sama seperti pemeriksaan rutin untuk mematuhi kewajiban kerahasiaan.

Kunjungan darurat: Ini adalah jenis kunjungan yang ditentukan oleh kejadian-kejadian yang membutuhkan pengawasan saat itu juga tanpa tunda (contohnya kecelakaan di tempat kerja), yang membutuhkan tindakan secepatnya baik karena alasan praktis dan hukum, atau karena kebakaran atau ledakan. Dalam hal terjadi kecelakaan, pengawas dapat menyelidiki penyebabnya baik untuk menentukan siapa yang bertanggungjawab atau merekomendasikan tindakan untuk mencegah terulangnya kejadian tersebut dimasa mendatang.

Pada saat kedatangan mereka di tempat kerja, pengawas ketenagakerjaan memberitahukan pengusaha atas kehadirannya dan menunjukkan

identitas mereka dan/atau kartu kepada pengusaha atau perwakilannya. Bila ada perwakilan pekerja di tempat kerja, disarankan pengawas juga menemui mereka, mengamati kondisi-kondisi mereka seperti yang disyaratkan dalam undang-undang. Mereka dapat memutuskan, contohnya, untuk menginformasikan pekerja atau perwakilannya tentang kehadiran mereka pada saat kedatangan dan menemui mereka kemudian dalam ruangan yang tersedia untuk mereka. Kontak-kontak lain juga seringkali berguna, khususnya dengan dokter perusahaan jika ada, dengan spesialis K3 (pengawas dapat meminta satu orang atau lebih untuk menemani mereka selama kunjungan) dan dengan anggota komite K3. Dalam kasus-kasus tertentu, pengawas dapat mengatur kunjungan bersama dengan spesialis eksternal, pengawas medis, ahli dari badan yang telah tersertifikasi, dan pengawas pencegahan dari layanan jaminan sosial.

Pengawas menyelenggarakan kunjungan dan memutuskan rinciannya sendiri: memutuskan apakah kunjungan tersebut merupakan kunjungan penuh atau untuk mendapatkan tujuan tertentu. Sebagai aturan umum,

dengan tujuan untuk menggunakan waktu yang tersedia secara penuh dan mengurangi biaya, pengawas dapat merubah kunjungan menjadi kunjungan rutin penuh. Pengawas dalam hal ini, memeriksa semua instalasi, khususnya yang kelihatan bisa menimbulkan bahaya tertentu, dan juga pengaturan sanitasi dan layanan sosial yang disediakan.

Pada akhir kunjungan, pengawas harus memberitahukan pengusaha mengenai pengamatan mereka, yang biasanya dilakukan secara tertulis. Kebanyakan peraturan mensyaratkan perusahaan untuk memiliki daftar pengawasan di mana pengamatan pengawas harus diisi; jika dibutuhkan, mereka dapat diisi dalam bentuk yang ringkas, dengan indikasi bahwa komentar selanjutnya akan dikirimkan kepada pengusaha. Pengawas ditugaskan untuk membuat laporan resmi atas pelanggaran yang diamati apabila mereka menganggap hal itu penting. Pengawas mengunjungi kembali secepatnya untuk memverifikasi tindakan-tindakan yang disarankan telah dilakukan. Mereka juga dapat meminta pengusaha untuk membawa bukti ke kantor mereka bahwa pengamatan dari pengawas telah ditindaklanjuti, jika sifat dari verifikasi memperbolehkan hal ini dilakukan.

Dialog antara pengawas, pimpinan perusahaan atau perwakilannya, akan memungkinkan pengawas untuk bisa:

- mempelajari dan mempengaruhi;
- menunjukkan cara-cara untuk mencapai hasil yang diinginkan;
- menunjukkan bahaya bila tidak melakukan apapun dalam jangka pendek; dan
- membuat keputusan yang terinformasikan mengenai tindakan-tindakan yang akan diambil.

MENGAPA PENTING UNTUK MEMILIKI LAYANAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN YANG KUAT?

Pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif harus didanai dengan baik, memiliki staf yang cukup, dan diselenggarakan dengan baik. Kebutuhan untuk memperkuat sistem pengawasan semakin jelas dalam tahun-tahun terakhir ini. Pengawasan ketenagakerjaan menyediakan solusi yang komprehensif terhadap berbagai macam persoalan yang terjadi dalam merespons globalisasi. Administrasi ketenagakerjaan yang kuat, dikombinasikan dengan tanggung jawab perusahaan secara sosial dan hubungan industrial yang baik dapat menjadi strategi “win-win” untuk mempromosikan pembangunan yang berkesinambungan.

Tingkat aturan main yang diciptakan untuk semua: Perusahaan yang tidak bertanggungjawab dan gagal mematuhi ketentuan-ketentuan hukum yang terkait dengan kondisi-kondisi umum pekerjaan dan K3 dan tidak memiliki investasi yang diperlukan untuk melindungi pekerja dan terlibat dalam persaingan yang tidak sehat vis-à-vis pengusaha yang patuh. Sistem pengawasan ketenagakerjaan harus menjamin bahwa perilaku tersebut dicegah atau dihukum.

Investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menerapkan peraturan K3 adalah keharusan bagi perusahaan yang bertujuan untuk

mencapai perkembangan yang berkesinambungan:

- perselisihan, kecelakaan dan penyakit mengurangi efisiensi dan memberikan hasil negatif dari investasi;
- lingkungan kerja yang baik akan menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualifikasi baik dan mendorong pada peningkatan produktifitas;
- lingkungan kerja yang aman dan sehat akan mempromosikan kesetaraan perlakuan membantu membangun percaya diri dan kepercayaan diantara pelanggan dan investor;
- persaingan yang sukses di pasar nasional dan internasional tidak dapat dicapai dengan metode produksi yang rendah, kondisi kerja yang buruk dan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat; dan
- kelompok aktivis dan pelanggan semakin menuntut kondisi kerja yang layak dan kepatuhan pada standar ketenagakerjaan dalam mata rantai perdagangan global.

Pencegahan berkontribusi pada kualitas.

Ada peningkatan kesadaran bahwa meskipun pencegahan dalam dunia kerja dapat menimbulkan biaya pada jangka

pendek, namun hal ini bisa ditebus dengan manfaat yang diterima dalam jangka menengah dan jangka panjang bagi perusahaan dan juga masyarakat. Manfaat-manfaat ini termasuk tidak

hanya penghematan yang besar tapi juga kesinambungan kapasitas kerja, peningkatan produktifitas dan kualitas, perbaikan motivasi pekerja, stabilitas hubungan kerja, dan sebagainya.

Sistem pengawasan yang efisien dan efektif menjamin kesejahteraan pekerja dan memperbaiki hasil finansial melalui produktifitas yang lebih tinggi.

APAKAH ADA PERBEDAAN?

Pengawasan ketenagakerjaan vs. Administrasi peradilan ketenagakerjaan:

Keduanya adalah layanan publik yang berbagi tujuan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan tetapi mereka adalah lembaga-lembaga yang terpisah dan memiliki mandat untuk mencapai tujuan-tujuan yang saling melengkapi. Administrasi peradilan ketenagakerjaan mengkhususkan pada hukum ketenagakerjaan dan tugasnya adalah untuk menyelesaikan perselisihan hukum individu dan kolektif.

Meskipun di beberapa negara sistem pengawasan ketenagakerjaan dipercayakan kepada mediasi dan konsiliasi atas konflik ketenagakerjaan, standar ILO merekomendasikan bahwa persoalan tersebut dipercayakan kepada badan yang terpisah. Di beberapa negara, ada departemen-departemen hubungan industrial khusus untuk konsiliasi dan mediasi dalam kerangka administrasi ketenagakerjaan yang menangani konflik-konflik ini. Hal ini lebih disukai untuk menjaga kredibilitas sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan vs. pengawasan teknis:

Beberapa tempat kerja atau operasional yang berisiko tinggi membutuhkan perhatian yang lebih besar dan pengetahuan khusus dibandingkan lainnya untuk menjamin bahwa risiko-risiko yang ada dikelola dan dikontrol. Hal ini termasuk tempat-

tempat yang sangat berbahaya seperti pekerjaan yang terkait dengan bahan-bahan kimia dan tempat pembangkit tenaga nuklir, beberapa laboratorium tertentu (contohnya mikrobiologi) serta mesin uap, mesin angkat, instalasi listrik atau gas, dan pekerjaan dengan radiasi ion. Di banyak negara, pengawasan atas tempat-tempat atau operasional yang berbahaya tersebut dipercayakan kepada organisasi teknis khusus, yang telah diakreditasi atau disetujui oleh Kementerian Ketenagakerjaan, daripada dilakukan oleh pengawas sendiri. Organisasi spesialis tersebut biasanya akan mengawasi tempat-tempat atau operasional yang relevan pada interval yang telah ditentukan oleh hukum dan menyerahkan laporan atau sertifikat kepada pengusaha yang bersangkutan. Selanjutnya, pengawas ketenagakerjaan akan memeriksa apakah sertifikat tersebut selalu tersedia dan diperbaharui selama pengawasan rutin.

Pengawasan ketenagakerjaan vs. audit:

Audit atau pemeriksaan mandiri memiliki kemiripan dengan pengawasan ketenagakerjaan. Keduanya bertujuan untuk mengawasi dan secara mandiri menilai kondisi-kondisi kerja dan kepatuhan dengan persyaratan hukum, tetapi ada juga perbedaan-perbedaan penting. Pengawasan ketenagakerjaan adalah proses penilaian mandiri,

memberikan saran dan melakukan penegakan hukum bila diperlukan untuk mempromosikan kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan yang relevan. Pengawasan adalah fungsi publik dan hukum yang dimandatkan oleh pemerintah, yang menjamin pengusaha, pekerja dan pemegang tugas lainnya untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan. Inisiatif pengawasan adalah pada direktorat pengawasan. Pengawas memiliki kekuasaan hukum yang luas sehingga mampu untuk menegakkan hukum secara efektif, termasuk memiliki akses yang bebas ke tempat kerja dan kemampuan untuk mengenakan sanksi seperti memulai rekomendasi proses hukum.

Audit adalah proses sistematis, mandiri dan terdokumentasi untuk memperoleh bukti dan mengevaluasinya untuk menentukan sejauh mana kriteria yang sudah didefinisikan dipenuhi.

Audit digunakan oleh pihak ketiga untuk memeriksa kepatuhan dengan menggunakan standar sukarela yang diakui dengan baik, yang dapat menuju pada sertifikasi atas standar yang digunakan tersebut. Penting untuk dicatat bahwa auditor tidak memiliki kekuasaan hukum untuk menerbitkan sanksi atau hak atas akses seperti yang dimiliki oleh pengawas. Namun, audit dapat memiliki dampak yang signifikan pada dunia usaha yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, contohnya jika gagal memenuhi persyaratan yang diminta klien dalam mata rantai perdagangan global.

Kemitraan publik-swasta dapat sangat berguna untuk mempromosikan hak-hak pekerja, jika kerangka untuk kolaborasi ini didefinisikan dengan baik dan dilakukan secara transparan. Tanggung jawab sosial perusahaan bukanlah alternatif terhadap peraturan dan pengawasan ketenagakerjaan publik. Keduanya bisa saling melengkapi.

BAGAIMANA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN BISA MEMBANTU ANDA?

Pengawasan ketenagakerjaan dapat secara signifikan mendorong daya saing produk. Setiap perselisihan industrial, kecelakaan kerja, sakit atau penyakit harus dilihat sebagai kegagalan dalam sistem penyelenggaraan usaha yang memepengaruhi keuangan, personel, produksi, pemeliharaan dan subsistem lainnya. Pengawas ketenagakerjaan saat ini semakin bertindak sebagai sistem evaluator, memberikan saran kepada manajemen bagaimana memastikan keseluruhan kesinambungan usaha.

Tugas-tugas pengawas menyediakan informasi dan saran-saran untuk pengusaha dan pekerja termasuk:

- menjelaskan isi undang-undang;

- mengindikasikan apakah persyaratan hukum ditempat kerja dipenuhi atau tidak; dan
- menjelaskan apakah kebutuhan yang harus dilakukan untuk sepenuhnya mematuhi undang-undang.

Di semakin banyak negara, pengawas ketenagakerjaan menyediakan pelatihan untuk pengusaha, organisasi mereka atau staf mereka (seperti teknisi keselamatan atau perawat di tempat kerja). Secara meningkat, dalam sektor perusahaan kecil, pekerja mendapatkan manfaat dari program pelatihan yang disediakan oleh pengawasan yang menggabungkan

Pengawasan ketenagakerjaan membantu manajemen dalam mengembangkan praktik-praktik kerja yang baik dan mencapai keadilan sosial dan pekerjaan yang layak untuk semua.

Otoritas Lingkungan Kerja Denmark mempublikasikan daftar penilaian risiko untuk 60 sektor atau tempat kerja yang berbeda. Daftar ini dirancang untuk membantu perusahaan-perusahaan kecil melakukan penilaian risiko wajib, dan mereka membantu anda mengidentifikasi bahaya-bahaya utama di tempat kerja anda. Namun, masih menjadi tanggung jawab pengusaha untuk memastikan bahwa penilaian risiko dilakukan secara layak, komprehensif, dipersiapkan bekerjasama dengan pekerja, dan dimonitor secara berkala sehingga bisa direvisi jika dibutuhkan. Daftar periksa berisi serangkaian pertanyaan di mana perusahaan harus menjawab ya atau tidak. Semua pertanyaan di mana perusahaan menjawab ya merupakan lingkungan kerja yang bermasalah yang harus menjadi bagian dari rencana aksi di mana perusahaan harus buat sehubungan dengan daftar periksa tersebut.

unsur-unsur manajemen usaha dan isu-isu perlindungan tenaga kerja.

Cabang pengawasan di daerah anda berhubungan langsung dengan dunia kerja – dengan pengusaha dan pekerja dan pemangku kepentingan lain yang terlibat dalam isu-isu di tempat kerja. Pengawas Ketenagakerjaan dipercayakan untuk:

- menjawab setiap pertanyaan dari pengusaha atau organisasinta yang
- Menyediakan informasi atau saran pada rapat-rapat lembag-lembaga

• mungkin terkait dengan kondisi-kondisi kerja, K3, jaminan sosial dan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja. Khususnya, mereka dapat menyediakan informasi dan saran tentang mengembangkan pendekatan tambahan untuk tindakan-tindakan penegakan hukum dan pencegahan untuk mengurangi risiko dan bahaya;

Dalam negara-negara industri, peranan pengawasan ketenagakerjaan secara bertahap berubah dalam tahun-tahun terakhir, khususnya sebagai hasil dari meningkatnya tanggung jawab yang dimiliki oleh perusahaan sehubungan dengan manajemn K3. Mekanisme untuk evaluasi sendiri dari bahaya pekerjaan telah dilaksanakan untuk tujuan ini.

Kementerian Perburuhan di Yordania telah mulai menerapkan Program Daftar Emas. Perusahaan yang mendaftarkan untuk berpartisipasi dalam program ini dievaluasi terhadap ketentuan-ketentuan Hukum Perburuhan di Yordania tentang upah, lembur dan secara umum, syarat dan ketentuan pekerjaan yang layak. Kementerian mengevaluasi komitmen perusahaan dengan menilai kinerja aktual mereka dan kesesuaian mereka dengan standar dan mekanisme yang relevan. Kementerian terus menjaga koordinasi dan konsultasi dengan perusahaan. Setiap perusahaan yang masuk dalam Daftar Emas setelah memenuhi seluruh kondisi yang berlaku dikecualikan dari jaminan bank sebagaimana disyaratkan oleh instruksi Undang-Undang Perburuhan untuk merekrut orang asing.

Pengawasan ketenagakerjaan di Cile menyediakan pengusaha dengan alat online secara gratis dan anonim kepada mereka untuk menilai kepatuhan mereka dengan peraturan perundang-undangan nasional. Bila pengusaha sudah mengisi alat tersebut, mereka diberikan suatu panduan tentang bagaimana membuat perbaikan dan memperbaiki kemungkinan ketidakpatuhan yang telah teridentifikasi. Pengusaha juga diinformasikan mengenai jumlah denda yang akan diberikan sebagai hasil dari ketidakpatuhan dan seluruh peraturan yang berlaku. Tujuan utama adalah untuk menjamin bahwa pengusaha mengenal peraturan yang berlaku dan menangani tantangan-tantangan yang mereka hadapi.

seperti komite K3 atau dewan kerja atau rapat konsiliasi;

- memberikan informasi, kursus atau pelatihan untuk menjelaskan baik isi tertulis maupun semangat dari peraturan perundang-undangan, khususnya ketentuan hukum yang baru, untuk memastikan bahwa hal tersebut dipahami dengan

lebih baik, diterima dan karenanya dilaksanakan; dan

- menyediakan saran tentang bagaimana menangani praktik manajemen yang buruk yang menuju pada perbaikan kondisi kerja dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

APA YANG DAPAT ANDA LAKUKAN UNTUK BERKOLABORASI DENGAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN?

Perlindungan ketenagakerjaan adalah fungsi sosial di mana semua pelaku memiliki tanggung jawab yang setara, dan hanya dengan pembagian yang benar atas tanggung jawab ini dapat menghasilkan hasil yang optimal dalam hal produktifitas dan kualitas kehidupan kerja. Pendekatan tersebut membutuhkan keterlibatan yang aktif dari mitra-mitra sosial. Hanya pengusaha dan pekerja bersama-sama

dapat melakukan standar-standar ketenagakerjaan dan K3 secara efektif dan membuat perbaikan atas dasar yang berkesinambungan. Peranan pengawasan ketenagakerjaan adalah menstimulasi dan memfasilitasi kepatuhan; mengawasi kepatuhan dan ketidakpatuhan; dan menjawab kasus-kasus ketidakpatuhan dengan wewenang, kredibilitas, kemampuan dan integritas.

Di Amerika Serikat, program kemitraan strategis untuk Keselamatan dan Kesehatan Pekerja (OSPP) diadopsi di tahun 1998. Dengan OSPP, Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (OSHA) memulai hubungan kerjasama yang luas dan sukarela dengan kelompok pengusaha, pekerja dan perwakilan pekerja untuk mendorong, membantu dan mengakui upaya-upaya mereka dalam menghapuskan bahaya-bahaya yang serius dan mencapai tingkat keselamatan dan kesehatan pekerja yang tinggi.

Bermitra dengan OSHA sesuai untuk kebanyakan pengusaha yang ingin melakukan hal yang benar tetapi memerlukan bantuan dalam memperkuat keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja mereka. Kemitraan harus memasukkan adanya komitmen dari setiap pengusaha yang berpartisipasi untuk melaksanakannya secara tepat waktu, sistem manajemen keselamatan dan kesehatan di tempat kerja atau untuk menangani bahaya yang spesifik.

OSPP beralih dari metode pelaksanaan tradisional yang menargetkan tempat kerja individual dan menghukum pengusaha yang melanggar standar-standar agensi. Namun, dengan berkembangnya jumlah kemitraan lokal dan nasional, OSHA bekerjasama dengan kelompok pengusaha dan pekerja untuk mengidentifikasi bahwa di tempat kerja yang paling serius, mengembangkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan di tempat kerja yang paling cocok, berbagi sumber-sumber dana dan daya, dan menemukan cara-cara yang paling efektif untuk mengurangi kecelakaan kerja, penyakit dan kematian. Kebanyakan tempat kerja yang telah dipilih untuk bermitra dengan OSHA adalah usaha kecil, dengan rata-rata jumlah pekerja lebih kecil dari 50 pekerja.

Mengadopsi nilai-nilai, praktik-praktik dan perilaku yang positif, yang bersifat kondusif untuk menjaga lingkungan kerja yang tidak hanya patuh pada undang-undang tetapi juga tempat yang baik untuk bekerja. Pendekatan tersebut memotivasi pekerja dan meningkatkan komitmen mereka kepada pengusaha, mendorong inovasi dan dedikasi, dengan keuntungan yang nyata bagi produktifitas usaha dan untuk kesejahteraan pekerja secara umum.

Komitmen untuk pencegahan menunjukkan upaya yang sungguh-sungguh untuk menghindari kecelakaan, perselisihan, konflik, penyakit akibat kerja, dan sebagainya. Dengan memastikan kepatuhan pada perundang-undangan yang berlaku.

Mengadopsi sistem kepatuhan sukarela (peraturan sendiri, pelaporan sendiri dan skema kepatuhan sukarela). Mereka membantu dalam mempromosikan kepatuhan karena menyediakan kerangka organisasional yang baik

Hari Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Inggris

Hal ini dimulai dalam sektor pertanian dan kemudian diperluas ke sektor-sektor lain seperti konstruksi. Dalam kemitraan antara pengawasan ketenagakerjaan, Eksekutif Keselamatan dan Kesehatan (HSE), organisasi pengusaha dan pekerja nasional dan lembaga pelatihan nasional, mengadakan acara-acara peningkatan kesadaran di pusat-pusat pelatihan yang utamanya ditujukan pada UKM dan pekerja mandiri.

Acara ini biasanya berlangsung selama setengah hari dan berfokus pada isu-isu kesehatan dan keselamatan kerja yang ditentukan oleh pengawasan ketenagakerjaan (yang mengetahui apa penyebab risiko-risiko yang serius pada keselamatan dan kesehatan). Acara ini sangat praktis dan pelatih menunjukkan bagaimana memperbaiki kondisi kerja dan mencegah risiko. Kehadirannya sukarela dan gratis dengan makan siang dan makanan kecil disediakan. Informasi dan panduan gratis disediakan selama acara.

Insentif dibuat oleh pengawasan ketenagakerjaan untuk mendorong partisipasi dan itu adalah, tidak memilih perusahaan untuk pengawasan pencegahan dalam 2 tahun kedepan. Insentif tersebut terbukti berhasil, dan banyak UKM dan pekerja mandiri yang hadir. Evaluasi menunjukkan bahwa banyak dari mereka yang mempraktikkan saran yang diberikan.

HSE telah menyelenggarakan lebih dari 140 acara dalam 10 tahun terakhir, dan dihadiri oleh lebih dari 43.000 orang. Peserta biasanya dari keluarga petani, pekerja mandiri dan mereka yang mempekerjakan sampai empat orang pekerja.

Untuk informasi lebih lanjut lihat: <http://www.hse.gov.uk/agriculture/shads.htm>

dengan kewajiban dan tanggung jawab hukum dapat secara lebih mudah diidentifikasi dan dipenuhi.

Memiliki tanggung jawab lebih besar untuk urusan-urusan yang secara tradisional ditangani oleh pengawas ketenagakerjaan. Menciptakan komite keselamatan dan kesehatan bersama, komite pekerja, badan konsultasi gabungan, dan kelompok kerja informal untuk mengambil tanggung jawab untuk beberapa urusan yang biasanya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan seperti kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan, penegakkan hukum ketenagakerjaan di tempat kerja. Semakin bisa pengawas bergantung pada pekerja dan manajemen untuk mengambil tanggung jawab atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka menurut undang-undang, semakin banyak waktu yang bisa mereka berikan kepada perusahaan di mana jenis tanggung jawab ini masih kurang.

Mengambil inisiatif untuk melebihi batasan yang ditetapkan oleh hukum nasional dan dipandu oleh standar dan prinsip internasional tentang hak-hak di tempat kerja dalam hal tidak diratifikasinya instrumen ILO yang relevan. Merefleksikan ketentuan-ketentuan dari hukum internasional dalam Kode Etik Perusahaan atau perangkat CSR lainnya – juga dalam perjanjian kerja bersama – dapat menjadi strategi CSR yang sukses.

Mengumpulkan, mengelaborasi dan mencatat informasi tentang kondisi kerja

dan hubungan kerja di perusahaan. Pengusaha biasanya diminta untuk menyimpan dokumen selama jangka waktu tertentu, seringkali selama beberapa tahun. Tujuan utama penyimpanan dokumen ini adalah untuk memberikan gambaran historis tentang kepatuhan. Sejumlah formulir dan contoh standar biasanya dielaborasi oleh otoritas ketenagakerjaan untuk memfasilitasi laporan dokumentasi yang jelas atas semua informasi yang diperlukan. Seringkali, dokumen-dokumen ini termasuk instruksi untuk pengumpulan dan penyimpanan data. Bentuk dan contoh-contoh semakin tersedia di situs pengawasan ketenagakerjaan. Dokumen-dokumen yang terstandarisasi ini berguna baik untuk pengusaha dan pengawas karena mereka memfasilitasi interaksi yang transparan dan terstruktur.

Laporan contohnya, data mengenai kecelakaan dan penyakit akibat kerja memberikan panduan kepada pengawas ketika menetapkan prioritas dan merencanakan program atau kampanye pengawasan. Kegagalan untuk menyediakan data tersebut dapat secara negatif berdampak pada keefektifan kegiatan-kegiatan pencegahan. Data mengenai perselisihan perburuhan, ketenagakerjaan dan hubungan kerja kolektif juga dibutuhkan. Formulir-formulir pemberitahuan seringkali distandarisasikan untuk memastikan bahwa semua informasi yang dibutuhkan tersedia.

Menghormati pengawas ketenagakerjaan sebagai perwakilan dari otoritas publik adalah kewajiban untuk berkolaborasi dalam itikad baik dengan pengawas ketenagakerjaan dan tidak adanya gangguan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.

Terlibat dalam dialog dengan pekerja mengenai cara-cara untuk memperbaiki kondisi-kondisi kerja dan lingkungan kerja.

Berkontribusi kepada komite nasional dan sektoral yang menjadi struktur penasihat yang mendefinisikan dan mengkoordinasikan aksi, kebijakan dan strategi.

Terlibat aktif dalam proses politik yang menuju pada dukungan yang lebih baik untuk pengawasan ketenagakerjaan dari otoritas publik dalam mempersiapkan anggaran nasional. Menekankan

pada manfaat jangka panjang yang potensial dari sistem pengawasan ketenagakerjaan yang layak sebagai kebalikan dari biaya yang tinggi dan besar.

Membantu pengawas ketenagakerjaan mengidentifikasi kesenjangan perlindungan untuk dicakup dalam ketentuan hukum dan dukungan atas upaya-upaya mereka untuk menjamin bahwa peraturan selalu diperbaharui dan adil.

Tetap melanjutkan perkembangan dan mematuhi praktik-praktik yang baik di tempat kerja yang dapat dibagikan dengan pengusaha, karena praktik yang baik adalah usaha yang baik.

Menjadi anggota organisasi pengusaha. Mereka dapat memberikan saran kepada anggota mengenai praktik yang baik di tempat kerja, dan membantu mereka

Inisiatif yang menarik ada di Irlandia telah menjadi “skema tetangga yang baik”.

Di bawah skema ini, perusahaan-perusahaan besar bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan kecil untuk mempromosikan kesadaran yang lebih baik atas isu-isu kesehatan dan keselamatan kerja. Skema ini bertujuan untuk mengawinkan keduanya, dengan perusahaan besar yang menawarkan bantuan kepada perusahaan yang lebih kecil. Jenis dan tingkat bantuan diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan yang berpartisipasi.

Skema yang serupa beroperasi di Jepang, dengan keterlibatan yang lebih aktif dari pengawasan ketenagakerjaan. Disana, jika perusahaan-perusahaan kecil bantuan dari profesional yang berpengalaman dari perusahaan-perusahaan yang lebih besar, petugas dari Biro Standar Ketenagakerjaan sebagai konsekuensinya dapat menargetkan mereka dalam pengawasan yang lebih mendalam.

Beberapa propinsi-propinsi di Kanada juga memberlakukan hal yang sama, atas dasar kesukarelaan sepenuhnya, dengan skema sponsorship atau keterkaitan antara perusahaan-perusahaan besar dan kecil.

dalam melaksanakan pengawasan sendiri karena praktik yang baik adalah usaha yang baik.

Berpartisipasi dalam skema mentoring yang berarti kemitraan antara perusahaan-perusahaan besar dan UKM untuk bertukar pengalaman, informasi dan praktik yang baik tentang perlindungan dan hubungan ketenagakerjaan.

Keefektifan layanan pengawasan meningkat dengan pesat ketika mereka menerima dukungan dari pengusaha dan pekerja, organisasi dan perwakilan pengusaha dan pekerja.

Terbuka terhadap perubahan.

Pengusaha tidak boleh mengabaikan tanggung jawab mereka dengan hanya menuggu pengawasan dari otoritas penegakan hukum sebelum mengambil tindakan yang dibutuhkan.

BAGAIMANA TRIPARTIT MEMBANTU MEMPERKUAT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN?

Tripartit merupakan kerangka di mana pengawasan ketenagakerjaan me-mainkan peranan penting dalam memastikan bahwa ketentuan hukum diterapkan dan diperbaiki di tempat kerja. Hal ini dipromosikan oleh ILO dan direfleksikan dalam interaksi antara Pemerintah yang diwakili oleh sistem administrasi ketenagakerjaan, pengusaha dan pekerja, organisasi dan perwakilan mereka. Hal ini adalah kerangka dari dialog sosial untuk menangani permasalahan bersama, yang melibatkan berbagai macam interaksi: berbagi informasi, konsultasi, negosiasi dan pengambilan keputusan. Pengetahuan dan kepentingan tertentu dari ketiga pihak.

Interaksi tripartit memiliki beberapa tujuan:

- mendorong para pihak untuk secara aktif terlibat dalam isu-isu yang menjadi permasalahan bersama dan mengembangkan saling pengertian dan menangani benturan kepentingan;

Kerjasama tripartit dapat membantu merekonsiliasikan permasalahan di perusahaan untuk meningkatkan daya saing mereka, dan secara bersamaan menghormati persyaratan keadilan sosial dan solidaritas.

- memungkinkan terjadinya keseimbangan antara permasalahan ekonomi dan sosial sehinggadapatmengkonsolidasikan kepentingan individual dan bersama;
- bertujuan menghasilkan konsensus yang lebih luas mengenai kebijakan, undang-undang dan solusi khusus, oleh karenanya memperkaya legitimasi proses dan penerimaan hasilnya;
- menciptakan kepemilikan di antara para peserta; dan
- memberikan para pihak kesempatan untuk bersama-sama berkontribusi pada proses mencapai kondisi kerja yang layak bagi semua.

Kerjasama tripartit ini dapat terjadi pada berbagai tingkatan, dengan cara yang terkoordinasi:

- pada tingkat nasional untuk menentukan kerangka kebijakan pengawasan ketenagakerjaan;
- pada tingkat sektoral dan lokal, untuk memberikan orientasi bagi pengawasan ketenagakerjaan dalam industri tertentu; dan
- pada tingkat tempat kerja, bentuk paling umum yang mungkin untuk kolaborasi.

Tingkat nasional

Tujuan kebijakan nasional mengenai perlindungan ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan kerangka umum untuk memperbaiki kondisi kerja dan lingkungan kerja. Penyusunan kebijakan memiliki dua aspek utama: proses perancangan dan isi. Perancangan kebijakan sangat baik dilakukan dengan dasar kerangka konsultasi tripartit. Banyak negara yang telah membentuk badan-badan tripartit dengan mandat khusus untuk dialog sosial. Badan-badan tripartit dapat menetapkan, memandu, memonitor dan mengontrol penyusunan kebijakan dan pelaksanaan prosesnya.

Komite-komite ini dapat dibentuk secara spontan, atau sesuai dengan tata cara yang diatur dalam undang-undang, atau mungkin menjadi badan-badan pengarah yang dibentuk pada berbagai tingkatan, contohnya, Dewan Penasihat Ketenagakerjaan, Badan pengawas perjanjian bersama, dan dewan penasihat keselamatan dan kesehatan kerja nasional. Tujuan adalah untuk menyelenggarakan rapat-rapat dengan agenda yang penting, dan memastikan bahwa keputusan yang diambil dilaksanakan dengan baik.

Komite-komite tripartit dapat diberikan tanggung jawab untuk merekomendasikan peraturan baru atau merubah peraturan yang ada,

Di Inggris, mitra-mitra sosial bekerja sama pada tingkat nasional dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

Komisi tripartit nasional, HSC, bertanggungjawab untuk memberikan saran pada pemerintah dan melaksanakan rencana-rencana tahunan jangka panjang, menengah dan pendek yang termasuk peraturan, kebijakan, penegakan hukum dan informasi. Komisi ini menggunakan struktur konsultasi tripartit dari komite-komite di sektor industri, komite-komite tematik, komite K3 (sebagai tambahan dari penunjukkan perwakilan kesehatan dan keselamatan kerja dimasing-masing tempat kerja). Setelah mengembangkan kebijakan yang luas berdasarkan kode praktik dan paduan, HSC mendelegasikan tanggung jawab untuk menerbitkan panduan di sektor yang relevan untuk komite-komite sektoral. Terdapat konsultasi antara HSC dan komite-komite sektoral, organisasi-organisasi yang menetapkan standar, organisasi asuransi dan lembaga pendidikan untuk mengembangkan budaya lingkungan yang baik untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

- berbagi informasi strategis;
- mengidentifikasi dan merancang prioritas pencegahan kecelakaan;
- kolaborasi pada inisiatif pencegahan kecelakaan utama;
- secara berkala membimbing semua tingkatan dalam organisasi; dan
- mengevaluasi masing-masing lembaga yang berkontribusi pada pencegahan kecelakaan di tempat kerja.

mengembangkan kebijakan, memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengawasi layanan dan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan, memonitor pelaksanaan kebijakan; mengevaluasi hasil; membuat kode praktik dan panduan; memiliki sumber dana dan memiliki keseluruhan tanggung jawab untuk menjalankan layanan pengawasan secara baik.

Kerjasama dengan mitra sosial pada tingkat sektoral dan regional

Sebagai tambahan dari badan-badan tripartit nasional, banyak pemerintah yang membentuk badan tripartit wajib yang bertanggungjawab atas perlindungan tenaga kerja pada tingkat regional dan sektoral.

Badan-badan ini menangani berbagai macam topik, termasuk peraturan perlindungan tenaga kerja, kebijakan pengupahan, keselamatan dan kesehatan, bahaya-bahaya pekerjaan, isu-isu hubungan industrial dan bahkan pelatihan tenaga kerja.

Pada kebanyakan kasus, kualifikasi keanggotaannya ditetapkan melalui peraturan, dan biasanya diberikan kepada perwakilan pekerja dan pengusaha atau anggota organisasi profesional, dengan memberikan perhatian kepada hal-hal yang sedang dibahas. Badan-badan sektoral bisa efektif dalam menafsirkan peraturan untuk proses atau kegiatan-kegiatan dalam industri atau sektor terkait, dengan menyetujui atau menerbitkan

panduan yang rinci. Hal ini menjamin pengusaha bahwa pesyaratan yang sama juga diberlakukan pada pesaingnya, serta membantu pengawas dalam menegakkan standar-standar yang telah disetujui.

Kerjasama dengan mitra sosial di tingkat perusahaan

Salah satu badan yang paling banyak digunakan untuk partisipasi di tempat kerja adalah komite keselamatan dan kesehatan, yang seringkali diatur dalam peraturan perundang-undangan. Komite-komite ini, di mana didalamnya termasuk perwakilan pengusaha dan pekerja atau organisasi mereka, melengkapi beberapa fungsi dari pengawasan ketenagakerjaan, melaksanakan pengawasan di pabrik-pabrik terhadap kondisi-kondisi kerja, khususnya keselamatan dan kesehatan kerja dan secara umum membantu mencegah risiko-risiko yang semakin meningkat dari pekerjaan, sosial serta ekonomi. Koordinator komite ini biasanya adalah pimpinan perusahaan atau perwakilannya, yang membantu untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan yang diambil oleh komite akan ditindaklanjuti. Ahli-ahli teknis, termasuk dokter dan petugas keselamatan, membantu komite jika memungkinkan. Komite keselamatan dan kesehatan dapat, dan tentunya harus, melakukan kunjungan berkala ke tempat-tempat kerja untuk mendeteksi bahaya, memberitahukan manajemen atas masalah keselamatan

dan kesehatan atau menangani keluhan atas permasalahan tersebut, menyarankan perbaikan-perbaikan, memverifikasi tindakan yang diambil atas keputusan sebelumnya, melakukan penyelidikan dalam hal terjadi kecelakaan kerja dan mengambil inisiatif untuk memperkenalkan pekerja pada pencegahan dasar bahaya pekerjaan, dalam meningkatkan pengetahuan mereka dan membuat seluruh staf perusahaan, dari pimpinan tertinggi hingga hierarki yang paling bawah, berpartisipasi dalam pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Di kebanyakan negara, anggota-anggota komite keselamatan

dan kesehatan memiliki hak untuk menemani pengawas ketenagakerjaan ketika mereka melakukan pengawasan K3. Pengawas, sebagaimana telah disebutkan, dapat menghadiri rapat-rapat komite ini atau melihat berita acara rapatnya. Pengalaman menunjukkan bahwa, ketika komite keselamatan dan kesehatan bekerja dengan baik, kolaborasi dengan pengawasan ketenagakerjaan menjadi praktik yang umum. Komite, yang melakukan pemeriksaan yang konstan, menjaga partisipasi dan dialog berjalan di tempat kerja dan ini adalah layanan yang hebat dalam memperluas kerja dari pengawasan.

Di Brasil, tujuan utama dari Komite Nasional Pertanian, yang didirikan tahun 2001, adalah memformalisasikan secara meluas hubungan kerja dan pengenalan lingkup perlindungan sosial. Kegiatan-kegiatan Komite berfokus pada upaya-upaya untuk menemukan solusi yang tepat untuk memperbaiki kondisi-kondisi kerja dalam bidang pertanian, mengkoordinasikan perencanaan, melaksanakan dan mengevaluasi kampanye pencegahan kecelakaan dalam bidang pertanian dan mengembangkan peraturan-peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pemerintah Portugai mengumumkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dan mitra-mitra sosialnya telah menandatangani perjanjian mengenai kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, dan menghapuskan risiko-risiko pekerja. Tujuannya adalah untuk mengembangkan rencana pencegahan nasional dan rencana aksi yang menargetkan sektor-sektor yang paling banyak memiliki risiko. Pemerintah berharap bahwa pelaksanaan dari perjanjian ini akan menjadi kesempatan untuk mengaktifkan kembali Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, dalam menetapkan pengamatan untuk pencegahan dan untuk memperbaiki kolaborasi antara pusat-pusat risiko-risiko pekerjaan dan badan-badan lainnya yang terkait. Hal ini juga seharusnya bisa memfasilitasi pengadopsian atau perubahan ketentuan hukum yang berlaku bagi sektor-sektor yang paling dipengaruhi oleh kecelakaan kerja, dan juga sebagai upaya untuk merestrukturisasi sistem statistik untuk pencatatan dan menindaklanjuti kecelakaan kerja dan kasus-kasus penyakit akibat kerja.

Kolaborasi dari layanan pengawasan dengan perwakilan pekerja dapat mencakup isu-isu yang luas di tempat kerja. Di sejumlah negara, peraturan perundang-undangan menyatakan bahwa delegasi serikat pekerja dan perwakilan staf lainnya didalam perusahaan harus memiliki tanggung jawab khusus atau kondisi hubungan kerja dan pekerjaan. Delegasi dan perwakilan ini secara khusus bertanggungjawab untuk menyampaikan keluhan dan pengamatan yang terkait dengan penerapan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan kepada pengawasan ketenagakerjaan.

Efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan akan semakin meningkat jika pengusaha dan

organisasinya memberikan dukungannya pada tingkat lokal dan nasional. Ada kecenderungan global untuk bekerja sama secara lebih dekat dengan pekerja dan pengusaha dalam hal pengawasan ketenagakerjaan. Di banyak negara, sistem K3 ditempatkan sebagai tanggung jawab utama pengusaha untuk pencegahan dan meminimalisir risiko dan bahaya di tempat kerja. Salah satu fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah untukmenstimulasiataumempengaruhi, dan tentu saja membujuk pengusaha untuk melakukan apapun yang diperlukan yang secara praktis dapat memperbaiki dan menjaga kondisi-kondisi kerja dan lingkungan kerja dan, dalam melaksanakan hal tersebut, melakukan melebihi dari standar perlindungan hukum minimum.

CATATAN:

A series of 20 horizontal dotted lines for taking notes.

CATATAN:

A series of 20 horizontal dotted lines for taking notes.