



Pengawasan Pemerintah Terhadap Pekerja Anak

Michelle Puteri Andries^{1*}, Reveny Vania Rugebregt², Garciano Nirahuwa³

^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

*E-mail: michelleandries303@gmail.com

Info Artikel

Keywords:

Employment, Child Laborers

Kata Kunci:

Ketenagakerjaan, Pekerja Anak.

Abstract

Currently in Indonesia child labor is not a new issue because in almost all regions in Indonesia there are still many underage children working. but not in accordance with the regulations that have been made by the government, labor issues and child labor are problems that need serious attention, regulation and supervision from the government. This study aims to analyze the considerations that must be made by the government in overcoming the problem of child labor. The problems studied in this study are about how the form of government supervision of child labor and government supervision procedures for child labor. so that how the function of government supervision of child labor and how the government's responsibility for this and has the aim of examining and analyzing how government policies in protecting child labor are in accordance with the supervisory function, what factors influence the government's responsibility to increase efforts to protect child labor.

The method used in analyzing and discussing the problem of Government Supervision of Child Labor is Normative Juridical. This type of research is descriptive-analytical, the sources of legal materials used are primary legal materials and secondary legal materials. research techniques are carried out through literature review followed by descriptive analysis using qualitative methods.

The results show that the government has an important responsibility to protect child labor. What the government must consider is ensuring that there is effective supervision to protect child labor. The government also needs to implement clear policies and regulations to protect child labor. This includes developing regulations that provide protection and limit child laborers' access to hazardous industries, as well as providing protection and access to education and health..

Abstrak

Saat ini di indonesia pekerja anak bukanlah isu yang baru karena hampir di seluruh wilayah di Indonesia masih banyak anak-anak di bawah umur yang berkerja. akan tetapi tidak sesuai dengan peraturan yang sudah di buat oleh pemerintah, Masalah tenaga kerja dan pekerja anak merupakan masalah yang

perlu mendapat perhatian, pengaturan, dan pengawasan yang serius dari pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertimbangan yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi persoalan pekerja anak. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai bagaimana bentuk pengawasan pemerintah terhadap pekerja anak dan prosedur pengawasan pemerintah terhadap pekerja anak. sehingga bagaimana fungsi pengawasan pemerintah terhadap pekerja anak dan bagaimana tanggung jawab pemerintah terhadap hal tersebut dan memiliki tujuan untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana kebijakan pemerintah dalam melindungi pekerja anak sesuai dengan fungsi pengawasan. faktor-faktor apa saja yang memengaruhi tanggung jawab pemerintah untuk meningkatkan upaya perlindungan terhadap pekerja anak.

Metode yang digunakan dalam menganalisis dan membahas permasalahan Pengawasan Pemerintah Terhadap Pekerja Anak yaitu Yuridis Normatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif-analitis, sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. teknik penelitian dilakukan melalui tinjauan pustaka yang dilanjutkan dengan analisis deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah mempunyai tanggung jawab penting untuk melindungi pekerja anak. Yang harus dipertimbangan oleh pemerintah adalah memastikan adanya pengawasan yang efektif untuk melindungi pekerja anak. Pemerintah juga perlu menerapkan kebijakan dan peraturan yang jelas untuk melindungi pekerja anak. Hal ini mencakup pengembangan peraturan yang memberikan perlindungan dan membatasi akses bagi pekerja anak terhadap industri berbahaya, serta memberikan perlindungan dan akses terhadap pendidikan dan kesehatan.

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 26 yang menyebutkan bahwa pengertian anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Setiap anak memiliki hak dasar untuk mendapatkan kehidupan yang baik, sesuai dengan ketentuan UUD 1945 Pasal 28B Ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Ini menandakan bahwa anak memiliki hak dasar yang wajib untuk dilindungi. Pekerjaan anak dapat didefinisikan sebagai mereka yang berusia antar 4 hingga 18 tahun, yang terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan yang memakan Sebagian besar waktu mereka sebagai anak, sehingga menghambat mereka untuk menjalani pendidikan seperti anak-anak lain pada umumnya.

Pendidikan yang lemah dan kurangnya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi dasar meningkatnya kemiskinan di Indonesia dan memaksakan anak-anak dari keluarga yang memiliki latar belakang ekonomi rendah dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, demi tercapainya hal itu maka hak anak diabaikan. Kemiskinan juga didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang tidak mampu mencapai standar hidup kelompoknya dan tidak mampu memanfaatkan energi mentalnya.

Seseorang dikatakan miskin secara absolut jika tingkat gajinya lebih rendah daripada garis kemiskinan absolut, atau dengan kata lain, jumlah gajinya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar yang tercermin dalam garis kemiskinan absolut.² Tingkat upah dasar adalah batas antara apa yang disebut miskin dan tidak miskin, atau

sering disebut sebagai garis kemiskinan.¹ Masalah tenaga kerja dan pekerja anak merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian, pengaturan, dan pengawasan yang serius dari pemerintah. Pekerjaan terdiri dari orang-orang, baik orang dewasa maupun anak-anak yang dianggap memiliki kemampuan untuk menindaklanjuti sesuatu. Dalam setiap proses produksi dan konsumsi, cara pria, wanita, dan anak-anak membagi kerja sangat berbeda, begitu juga dengan teknologi yang digunakan.²

Pasal 1 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Seperti yang dikatakan oleh S. Mulyadi, tenaga kerja pada dasarnya adalah jumlah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat melakukan pekerjaan dan memproduksi barang dan jasa dengan asumsi ada permintaan terhadap pekerjaan tersebut, dan dengan asumsi mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Pekerja anak sampai sekarang ini masih menjadi permasalahan sosial yang dihadapi oleh hampir seluruh wilayah yang ada di Indonesia. Dapat dilihat contoh kasus yang terjadi di di ambon pekerja anak yang bekerja di industri perikanan di Maluku. Industri perikanan ini memiliki beberapa anak yang bekerja sebagai asisten nelayan dan membantu dalam kegiatan-kegiatan perikanan. Walaupun pekerjaan anak ini tidak berupa eksploitasi, namun industri perikanan ini tidak mematuhi peraturan yang berlaku tentang perlindungan pekerja anak.

Selain itu, terdapat laporan mengenai anak-anak yang dipekerjakan di sektor-sektor lain di Ambon. Misalnya, beberapa perusahaan kecil dan menengah di Ambon diketahui mempekerjakan anak di bawah umur untuk pekerjaan ringan, meskipun hal ini melanggar undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Bukan hanya itu Tercatat dari tahun 2022, jumlah pekerjaan anak di Indonesia mencapai 1,01 juta orang. Untuk itu pemerintah mempunyai tugas utama untuk mengawasi dan menangani perlindungan terhadap pekerja anak. Pada dasarnya menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa. Penez menyebutkan bahwa “*Anak adalah setiap manusia yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah, termasuk anak yang masih dalam kandungan apabila hal tersebut adalah demi kepentingannya.*” Dari hal tersebut dapat kita simpulkan bahwa setiap manusia yang belum memasuki usia 18 tahun merupakan anak dan wajib untuk dihormati, dilindungi, dan memiliki kebebasan mendasar yang harus dipenuhi oleh masyarakat dan pemerintah.

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka Penulis menarik Permasalahan yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana bentuk pengawasan pemerintah terhadap pekerja anak?
2. Bagaimana prosedur pengawasan pemerintah terhadap pekerja anak?

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yuridis normatif adalah menelaah sumber perpustakaan atau data sekunder dengan cara dilakukannya penelitian hukum perpustakaan. Untuk menganalisis dan membahas masalah ini digunakan metodologi penelitian hukum normatif (disebut juga

¹Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Grafindo Persada, Jawa Barat, 2004, Hal.3

²Suroto, *Strategi Pembangunan dan perencanaan Kesempatan Kerja*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1992, Hlm. 19.

metode penelitian yuridis normatif).³ Penulis menggunakan metode yuridis normatif dalam penulisan ini. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan Konseptual (*conseptual approach*). Menurut Peter Mahmud Marzuki,⁴ Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum. Sedangkan pendekatan Konseptual dilakukan dengan mengidentifikasi dan memahami segala konsep-konsep hukum yang ditemukan dalam doktrin-doktrin maupun pandangan-pandangan para sarjana.

C. PEMBAHASAN

1. Pengawasan Ketenagakerjaan

a. Pengawasan dibidang Ketenagakerjaan

Secara umum Pengawasan ketenagakerjaan sebagai patokan sehingga pelaksanaan tugas-tugas umum dan kemajuan organisasi, perusahaan, dan organisasi yang bersangkutan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan pendekatan pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang produktif, menarik, dan efektif.

Sondang P. Siagian memberikan definisi tentang pengawasan ketenagakerjaan adalah Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.⁵

Ndraha mengemukakan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu proses untuk memastikan apakah suatu program sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Sesuai dengan makna pengawasan tersebut sebagai tugas memantau, membandingkan, mengevaluasi dan melakukan tindakan preventif, edukatif maupun korektif atau represif secara lebih teknis dan bersifat eksternal oleh masyarakat. Kontrol atau pengawasan dimasukkan “to exercise restraint or direction over; dominate; command”. Dengan demikian pengawasan memiliki arti strategis bagi suatu organisasi.⁶

Silalahi menyatakan bahwa tujuan utama pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

- a. Mencegah penyimpangan dalam ketenagakerjaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan yang telah direncanakan;
- b. Memastikan proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan;
- c. Mencegah dan mengatasi hambatan serta kesulitan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan kerja;
- d. Menghindari penyalahgunaan sumber daya;
- e. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan kerja.

Agar tujuan tersebut tercapai, kontrol yang bersifat preventif lebih baik dilakukan sebelum terjadi penyimpangan ketenagakerjaan dibandingkan dengan tindakan kontrol represif yang dilakukan setelah penyimpangan terjadi.

Ada beberapa jenis pengawasan ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pengawasan Yuridis, yang menekankan aspek legalitas, legitimasi, dan yuridikitas;

³Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, “Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat”, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), h. 13.

⁴Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta, 2014, h.133.

⁵ S.P. Siagian. *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1990, hal. 107

⁶ Silalahi, *Peran Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Anak Di Provinsi Riau*, Vol.12, No.13, Riau Law, 2003, hal. 181.

- b. Pengawasan Administratif, yang menitikberatkan pada ketertiban pertanggungjawaban personil, keuangan, serta aset negara baik bergerak maupun tetap, dan efisiensi;
- c. Pengawasan Fungsional, yang dilakukan oleh aparat pengawas yang bertugas melakukan pengawasan;
- d. Pengawasan Masyarakat, yang dilakukan oleh masyarakat melalui media massa, media cetak, dan kotak pos yang tersedia.

Hasil pengawasan ketenagakerjaan harus dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan, untuk menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidaktertiban, mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidaktertiban tersebut, kemudian mencari cara- cara yang lebih baik atau membina yang telah baik untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugas kerja yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat tentang pengawasan dari para ahli sebagai mana yangtelah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa pengawasan sangat penting dilakukan baik di organisasi, lembaga, perusahaan kegunaanya untuk mewujudkan peningkatan efektivitas, efisiensi, rasionalitas dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas kerja yang dijalankan.

b. Bentuk Pengawasan Dibidang Ketenagakerjaan

Dalam Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 3 ayat (1) menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan diperusahaan atau tempat kerja. Selanjutnya, Pasal 9 menjelaskan bahwa Pelaksaaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan:

1. Preventif edukatif, yaitu kegiatan pembinaan sebagai upayapencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, Penasihatn teknis, dan pendampingan;
2. Represif non yudisial, yaitu merupakan upaya paksa luar Lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang- undangan ketengakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian;
3. Represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui Lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

Tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi :

- a. Perencanaan
- b. Pelaksanaan
- c. Pelaporan

Bentuk-bentuk ketenagakerjaan meliputi 4 kegiatan yaitu:

1. Pembinaan
2. Pemeriksaan
3. Pengujian

Pengawasan ketenagakerjaan yang telah dijelaskan di atas, dapat dikatakan efektif apabila dalam keseluruhan proses pengawasan yang dilakukan sudah berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang ada. Dalam hal ini, keterlibatan pekerja dan pengusaha sangatlah berpengaruh dalam tercapainya pengawasan ketenagakerjaan yang efektif. Namun pada kenyataannya, proses pengawasan-

pengawasan ketenagakerjaan yang dijelaskan di atas sulit untuk mendeteksi terhadap upah lembur dan bahkan tidak pernah dilihat sama sekali bentuk pengawasannya yang dilakukan, sehingga menimbulkan masalah upah lembur pekerja yang tidak dibayarkan sama sekali oleh perusahaan sebagaimana permasalahan tersebut telah dijabarkan dalam latar belakang.

Secara Yuridis, hak dan kedudukan tenaga pekerja dan pemberi kerja setara sehingga mudah dilakukan pengawasan. Sedangkan secara sosiologis, kedudukan dan derajat pemberi kerja lebih tinggi dari tenaga kerja. Pengawasan ketenagakerjaan sering diperhadapkan dengan kendala dari berbagai aspek antara lain; Sumberdaya manusia atau jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang akan diawasi yang mengakibatkan proses pengawasan jika dilakukan tidak dapat berjalan maksimal. Kendala tersebut membuat proses pengawasan ketenagakerjaan belum bisa dikatakan efektif. Kemenaker mencatat di akhir periode Tahun 2014 jumlah pengawas ketenagakerjaan yakni 1.776 orang. Mereka bertugas mengawasi 265.209 perusahaan. Idealnya adalah yang dibutuhkan 4.452 petugas pengawas ketenagakerjaan sehingga masih ada kekurangan 2.676 orang pengawas. Dari 514 kabupaten/kota di Indonesia, 155 kabupaten/kota belum mempunyai pengawas ketenagakerjaan.⁷

Selanjutnya, pada periode Tahun 2020 kemenaker mencatat Adapun tantangan dalam pengawasan ketenagakerjaan, ialah keterbatasan jumlah tim pengawas ketenagakerjaan. Seharusnya tim pengawasan sebanyak 6.000 orang. Namun kini pengawas ketenagakerjaan masih jauh dari angka tersebut. Dari jumlah yang sekarang ini masih 1.552. Jadi ada semacam kekurangan yang sekitar 4.448 orang.⁸

Kenyataan yang terjadi di Provinsi Maluku, Secara administratif, Provinsi Maluku terdiri dari 9 kabupaten dan 2 kota. Dengan luas wilayah daratan sebesar 7,6% dan wilayah laut sebesar 92,4% dan terdiri dari gugus pulau-pulau yang berjumlah 1329 pulau, Oleh karenanya Provinsi Maluku dikenal sebagai Provinsi Seribu Pulau. dimana Karakteristik Maluku sebagai wilayah kepulauan juga menjadi tantangan tersendiri dalam proses pengawasan ketenagakerjaan karena dengan 9 kabupaten dan 2 kota yang ada di provinsi Maluku memiliki jarak yang sulit untuk dijangkau ditambah lagi dengan kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan yang sangat tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada di provinsi Maluku. Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Maluku yaitu 33 orang dengan rincian terdiri dari : 14 orang pengawas struktural dan 19 orang pengawas fungsional sedangkan jumlah perusahaan yang akan diawasi yaitu 7000-an perusahaan. Kemudian, jumlah pengawas Regional II yaitu 7 orang yang terdiri dari : 4 orang pengawas struktural dan 3 pengawas fungsional⁹

Berdasarkan kendala pengawasan ketenagakerjaan di atas, maka tentunya hal ini akan sangat berdampak pada bentuk pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di setiap daerah dengan Keterbatasan sumber daya manusia jumlah pengawas ketenagakerjaan serta kondisi geografis. Sehingga optimalisasi kinerja dari pengawas ketenagakerjaan terhadap upah lembur perlu mendapat perhatian khusus dari Pemerintah Daerah.

c. Kewenangan Pengawasan Pemerintah Dalam Bidang Ketenagakerjaan

⁷ Media hukum online <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt550fc5bd931d7/pengawas-ketenagakerjaan-setelah-uu-pemda-baru>. Diakses Pada Jumat 9 Juni 2023, Pukul.23.23

⁸Kemnaker Ungkap Keterbatasan Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan (kontan.co.id), Diakses Pada Sabtu, 10 Mei 2024. WIT.

⁹Ronny Soplantila, *Urgensi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Maluku*, Universitas Pattimura, Ambon, 2023, hal. 1.

Istilah kewenangan dapat diartikan sebagai hak dan atau kewajiban untuk menjalankan satu atau beberapa fungsi manajemen (pengaturan, perencanaan, pengorganisasian, pengurusan dan pengawasan) atas suatu objek tertentu yang ditangani oleh pemerintahan.¹⁰ Sumber kekuasaan dan wewenang bagi Pemerintah adalah peraturan perundang-undangan. Kekuasaan dan kewenangan pemerintah yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, baik pada pemerintahan pusat maupun daerah dapat diperoleh melalui atribusi, delegasi dan mandat. Kewenangan pengawasan ketenagakerjaan merupakan kewenangan yang diberikan secara atributif oleh peraturan perundang-undangan langsung kepada pemerintah. Baik itu yang dilaksanakan oleh Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahaan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry And Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahaan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry And Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).
- c. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Dengan lahirnya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pembagian urusan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam tidak lagi berimbang artinya kewenangan untuk melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan tidak lagi menjadi kewenangan dari pemerintah pusat, maupun pemerintah daerah kabupaten/kota. Kewenangan yang ada pada pemerintah pusat adalah penetapan sistem dan pengelolaan personel pengawas, kewenangan yang ada pada daerah Provinsi adalah penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan, sedangkan daerah Kabupaten/Kota sama sekali tidak memiliki kewenangan apapun dalam urusan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan pengawasan, dilaksanakan oleh Pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) dengan jabatan Pengawas Ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, yang diberikan tugas, tanggung jawab dan wewenang dan hak secara penuh yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (selanjutnya disingkat Menakertrans) untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dapat dikatakan bahwa Pengawas Ketenagakerjaan adalah penegak hukum di sektor ketenagakerjaan. Pada prinsipnya, Pengawas Ketenagakerjaan dapat diibaratkan sebagai polisi ketenagakerjaan. Selain tugas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan juga diberikan kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pengawas Ketenagakerjaan wajib :

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;

¹⁰Agussalim, Pemerintahan Daerah Kajian Politik Dan Hukum, Ghalia Indonesia, Bogor, 2007, Hal, 95.

b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Pengawas ketenagakerjaan mempunyai kewenangan sebagai berikut:

- a. Untuk menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan;
- b. Memberikan penerangan dan penasihat teknis terhadap pengusaha dan pekerja atau buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- c. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan pada kantor yang lingkup kewajiban dan tugasnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pemerintah kabupaten/kota melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan spesialisasinya, yang penggunaannya dilakukan oleh atasan ketenagakerjaan.

2. Prosedur Pengawasan Pemerintah Terhadap Pekerja Anak

a. Prosedur Pengawasan Pemerintah Dibidang Ketenagakerjaan

Pengawasan adalah bagian dari seluruh kegiatan pemerintah, yang bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan kebijakan yang diidentifikasi dan target yang ditetapkan tercapai. Oleh karena itu, tujuan audit bukanlah untuk menemukan kesalahan atau mengetahui siapa yang salah. Tujuan utama pemantauan adalah untuk memahami apa yang terjadi, dengan maksud dan tujuan untuk melakukan perbaikan di masa depan.

1. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Tugas pokok pengawasan ketenagakerjaan :

- a. Menciptakan suasana hubungan kerja yang kondusif antara pengusaha dan pekerja. Hubungan yang diciptakan harus berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Mengumpulkan data-data mengenai berbagai permasalahan dalam hubungan kerja guna menyusun peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang lebih baik dan mungkin untuk dilaksanakan.
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain apabila dinyatakan dalam peraturan perundang-undangan dikemudian hari.

2. Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan mempunyai kewenangan sebagai berikut :

- a. Untuk menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan,
- b. Memberikan keterangan dan nasihat khusus kepada atasan dan spesialis atau pekerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan hukum dan kontrol ketenagakerjaan yang memaksa,
- c. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

3. Bentuk-bentuk Pengawasan

Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah terbagi menjadi 4 bentuk pengawasan, yaitu :

- a. Pengawasan Internal
- b. Pengawasan Eksternal
- c. Pengawasan Preventif

d. Pengawasan Represif

Berikut beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Pemerintah pusat dan daerah di Indonesia untuk mengatasi masalah pekerja anak di bawah umur, yaitu :

1. **SOP Pekerja Anak**, dalam hal ini, Pemerintah telah mengeluarkan **Dokumen Standard Operation Procedure (SOP)**. **Pekerja Anak** yang memandu pelaksanaan sistem pemantauan dan remediasi pekerja anak di rantai pasok, PATBM (Pusat Advokasi dan Perlindungan Anak Terpadu Berbasis Masyarakat), dan pemerintah desa. SOP ini mencakup langkah-langkah seperti identifikasi, penilaian, rencana remediasi, dan meningkatkan kesadaran tentang hak-hak dasar anak dan perlindungan anak.
2. **Undang-Undang Ketenagakerjaan**, yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 mengatur tentang ketenagakerjaan dan melarang pengusaha atau perusahaan mempekerjakan anak yang belum berusia 18 tahun. Pelanggaran dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara atau denda.
3. **Ratifikasi Konvensi ILO**, Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.
4. **Upaya Kemenaker**, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) secara serius berupaya mengurangi pekerja anak di Indonesia.
5. **Kerjasama dengan Daerah**, di beberapa daerah termasuk Kota Ambon dan Kepulauan Aru, telah mengambil langkah konkret untuk menanggulangi masalah pekerja anak. Kerjasama antara pemerintah daerah, PATBM, dan lembaga lainnya sangat penting dalam upaya ini

b. Prosedur Pengawasan Pemerintah Terhadap Pekerja Anak

Prosedur Pengawasan Pemerintah terhadap pekerja anak bergantung pada hukum dan regulasi yang berlaku di suatu negara. Pengawasan tersebut biasanya dilakukan untuk melindungi hak-hak anak, memastikan bahwa anak-anak tidak dieksploitasi, dan bahwa mereka mendapatkan akses terhadap pendidikan dan kondisi hidup yang layak. Ada beberapa prosedur yang dilakukan oleh pemerintah dalam pengawasan terhadap pekerja anak yaitu; Pembentukan dan Penegakan Hukum. Pemerintah membuat undang-undang dan regulasi yang melarang penggunaan anak-anak dalam pekerjaan yang berbahaya atau tidak sesuai dengan usia mereka. Penegakan hukum dilakukan untuk menegakkan undang-undang tersebut dan menghukum pelanggar.

Pengawasan Tempat Kerja Pemerintah biasanya melakukan inspeksi terhadap tempat-tempat kerja untuk memastikan bahwa mereka tidak mempekerjakan anak-anak secara ilegal. Inspektur pekerjaan atau lembaga yang ditunjuk biasanya bertanggung jawab untuk melakukan inspeksi ini.

Pendidikan dan Kesadaran Masyarakat: Pemerintah sering kali melaksanakan program-program pendidikan dan kesadaran masyarakat tentang pentingnya melindungi anak-anak dari eksploitasi kerja. Ini bisa melalui kampanye informasi, seminar, dan program-program edukasi di sekolah-sekolah. **Perlindungan Anak dan Sistem Pengaduan:** Pemerintah biasanya menyediakan sistem pengaduan bagi anak-anak dan masyarakat umum untuk melaporkan kasus-kasus pekerja anak yang melanggar hukum. Institusi-institusi perlindungan anak sering kali terlibat dalam menangani kasus-kasus ini.

Penting untuk dicatat bahwa upaya pengawasan terhadap pekerja anak harus bersifat holistik dan berkelanjutan. Hal ini melibatkan kolaborasi antara pemerintah, masyarakat sipil, organisasi internasional, dan sektor swasta untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi anak-anak agar mereka dapat tumbuh

dan berkembang tanpa terlalu terpengaruh oleh pekerjaan yang tidaksesuai dengan usia dan kondisi mereka.

Peningkatan pemantauan terhadap kondisi kerja anak-anak dapat dicapai dengan menentukan pekerjaan mana yang 'berbahaya' dan mana yang 'tidak berbahaya' dengan kata lain, pekerjaan mana yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang berusia 18 tahun ke atas, dan mana yang hanya boleh dilakukan oleh orang yang berusia 15 tahun ke atas. Konvensi ILO No. 182 mengharuskan pemerintah atau pihak berwenang melalui konsultasi dengan organisasi pengusahadan pekerja, untuk menentukan pekerjaan apa yang mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak. Hal ini secara eksplisit meminta Anda untuk mengambil keputusan. Upaya-upaya ini harus didasarkan pada pemahaman akan kebutuhan anak-anak untuk tumbuh kembang, perlindungan dari kekerasan dan eksploitasi, serta kerentanan mereka terhadap risiko-risiko tertentu, dan memastikan bahwa pengawas ketenagakerjaan segera mengeluarkan pekerja anak dari tempat kerja

Menetapkan batas usia minimum yang jelas untuk mengizinkan anak-anak bekerja membuat pemantauan dan standar lebih mudah ditetapkan. Meskipun beberapa negara melarang anak-anak bekerja pada jam sekolah, dalam hal ini juga mewajibkan mereka untuk menerima pendidikan wajib (dan mungkin gratis) serta memastikan bahwa usia kerja minimum sama dengan usia mereka meninggalkan sekolah. Undang-undang pendidikan wajib juga harus memastikan bahwa keluarga berpenghasilan rendah tidak terbebani dengan beban biaya sekolah, sehingga semua anak mempunyai akses yang adil terhadap sekolah.¹¹

Lembaga independen pemerintah yang khusus memantau permasalahan perlindungan anak di Indonesia adalah Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) yang dibentuk berdasarkan Pasal 74 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002. Peran KPAI juga penting dalam melindungi hak-hak anak. Hal ini dibuktikan dengan hasil pemantauan, evaluasi dan pemantauan terhadap pelanggaran hak anak, termasuk pekerja anak, di Indonesia. Terkait tanggung jawab untuk melindungi, pasal 32 Konvensi Hak Anak tahun 1989 juga memberikan sanksi bagi mereka yang mempekerjakan atau mempekerjakan anak.

Hal ini juga menjadi salah satu peranan pemerintah dalam menjaga dan melindungi hak pekerja anak di Indonesia. Selain dengan adanya KPAI, pemerintah memiliki peran melindungi hak pekerja anak dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016 yang membahas tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan(selanjutnya disebut dengan Permenaker No. 33 Tahun 2016) selanjutnya diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut Permenaker No 1 Tahun 2020).

Kebijakan tersebut harus menjelaskan tujuan yang ingin dicapai dalam jangka menengah dan panjang, dengan mempertimbangkan situasi sosial, ekonomi, dan teknologi yang ada di negara atau daerah tertentu. Selain itu, kebijakan tersebut juga harus merumuskan strategi-strategi yang akan digunakan dalam jangka pendek untuk merespons inisiatif politik, prioritas nasional, standar internasional yang baru, serta kekhawatiran dari majikan dan pekerja yang ada. Untuk mengembangkan kebijakan pengawasan ketenagakerjaan yang efektif, diperlukan keahlian teknis, pengetahuan tentang pasar industri dan komersial, pengetahuan tentang administrasi ketenagakerjaan, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, serta kesadaran politik.

¹¹Emei Dwinanarhati Setiamandani, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak dan Penanggulangannya*, *Jurnal Reformasi*, Volume 2 Nomor 2 Juli -Desember 2012.

Selain itu, kemampuan untuk melakukan negosiasi dan mencapai kesepakatan juga sangat penting. Dalam konteks pekerja anak, kebijakan tersebut harus mempertimbangkan perlindungan dan kesejahteraan anak-anak yang bekerja. Dalam konteks pekerja anak

D. PENUTUP

Pengawasan pemerintah terhadap pekerja anak ini ialah Bentuk Pengawasan Pemerintah terhadap pekerja anak di bawah umur, umumnya dilakukan dengan melibatkan kepatuhan terhadap undang-undang, inspeksi tempat kerja, penanganan pengaduan, dan sosialisasi. Namun pemerintah dalam hal ini hanya mengatur dan menetapkan peraturan mengenai pekerja anak di bawah umur saja, namun dalam pelaksanaannya masih sering dijumpai pekerja anak di bawah umur dimana-mana. Prosedur Pengawasan Pemerintah terhadap pekerja anak dilakukan dengan beberapa cara diantaranya terdiri dari penetapan Aturan dan Regulasi, Pendidikan dan Pelatihan Petugas Pengawasan, Inspeksi tempat kerja, Verifikasi identitas dan usia, Pengumpulan bukti dan dokumentasi, Pengambilan Tindakan penegakan hukum serta Pendidikan dan Rehabilitasi.

Anak adalah generasi penerus bangsa sehingga pemerintah harus lebih memperhatikan, melihat dan mengatur bagaimana tumbuh kembang anak dalam hal ini mengenai pekerja anak. Bentuk pengawasan terhadap pekerja anak harus lebih ditingkatkan karena pekerja anak adalah setiap anak yang bekerja dengan menerima upah, gaji atau imbalan sehingga melewati masa kanak-kanaknya. Prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah terhadap pekerja anak jangan hanya menjadi prosedur saja melainkan harus diterapkan kepada pekerja anak sesuai dengan ketentuan peraturan yang sudah ditetapkan. Dan memastikan bahwa semua anak mengetahui hak-hak mereka dan memiliki akses ke perlindungan hukum jika hak-hak tersebut dilanggar

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Suroto, *Strategi Pembangunan dan perencanaan Kesempatan Kerja*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1992, Hlm. 19.

Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, "Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat", (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), hlm. 13.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta, 2014, h.133.

S.P. Siagian. *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1990, hlm. 107

Silalahi, Peran Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Anak Di Provinsi Riau, Vol.12, No.13, Riau Law, 2003, hlm. 181.

Agussalim, *Pemerintahan Daerah Kajian Politik Dan Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor,2007, Hlm, 95.

Jurnal

Ronny Soplantila, *Urgensi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Maluku*, Universitas Pattimura, Ambon, 2023, hal. 1.

Emei Dwinanarhati Setiamandani, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak dan Penanggulangannya, Jurnal Reformasi, Volume 2 Nomor 2 Juli -Desember 2012.

Online/World Wide Web

Media hukum online <http://www.hukumonline.com/berita/baca/1t550fc5bd931d7/pengawas-ketenagakerjaan-setelah-uu-pemda-baru>. Diakses Pada Jumat 9 Juni 2023, Pukul.23.23