

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Sebelum memahami lebih lanjut tentang apa yang dimaksud dengan peran pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pengawasan tenaga kerja pada perusahaan *outsourcing* di Bandar Lampung, sebaiknya dipahami terlebih dahulu beberapa konseptual sebagai berikut:

- a. Peran diartikan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal.
- b. Pegawai Pengawas adalah Pegawai Teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri (PerMen Naker No: PER.03/MEN/1985)
 - a. Dinas Tenaga Kerja adalah suatu instansi atau lembaga pemerintah yang memiliki tugas dan wewenang dalam mengatur, mengawasi, membina tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Depnakertrans RI, 2003:3).
 - b. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan jenis usah yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba (Pasal 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1982).

c. *Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi atau pun sebuah unit dalam perusahaan (Komang Priambada, 2008:12)

A. Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan menurut DR. Payaman Simanjuntak dalam bukunya “pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”, Tenaga Kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi pengertian tenaga kerja menurut DR. Payaman Simanjuntak dibedakan berdasarkan batas umur karena tiap negara memiliki batas umur yang berbeda (Sendjun H. Manulung, 2001:3)

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang sudah atau sedang bekerja, yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran, serta bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah sebagai

imbalannya guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

2. Pengertian *Outsourcing*

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Didalam praktiknya, ketentuan tentang penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam peraturan diatas akhirnya memunculkan pula istilah *outsourcing*. *Outsourcing* dalam dunia tenaga kerja di Indonesia adalah suatu istilah yang merujuk pada suatu kegiatan usaha memborongkan satu atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kemudian diserahkan kepada perusahaan lain.

Tetapi dalam hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. (Adrian Sutedi, 2009 : 217), Selain itu mengenai pengaturan tentang *outsourcing* ini selanjutnya diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan maksud dari ketiga pasal di atas maka pengertian

Outsourcing adalah “pemborongan suatu pekerjaan penunjang yang terpisah dari kegiatan utama suatu perusahaan berdasarkan perjanjian tertulis kepada perusahaan lain”

3. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kepustakaan ilmu hukum, terdapat beberapa pengertian tentang hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum diantaranya pengertian hukum perburuhan/ketenagakerjaan menurut Molenaar (*arbeidsrech*) adalah bagian bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan tenaga kerja dengan penguasa.

Iman Soepomo (1995: 2) mengatakan Hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Soetikno (1993: 2) mengatakan bahwa hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai kaedah-kaedah penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan urusan tersebut.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja atau sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum

ketenagakerjaan lebih luas dari pengertian hukum perusahaan yang selama ini kita kenal.

Dengan demikian, menurut penulis pengertian hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha dengan segala konsekuensinya.

4. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya berdasarkan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan buruh/pekerja. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Abdul Khakim, 2009:9).

5. Sifat dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum tenaga kerja dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata oleh karena telah diketahui bahwa hukum perdata mengatur

kepentingan orang-perorangan, dalam hal ini adalah tenaga kerja dengan pengusaha dimana mereka mengadakan perjanjian yaitu perjanjian kerja.

Selain itu, hukum perburuhan juga dikatakan bersifat publik karena dalam hal-hak tertentu negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan dan adanya sanksi hukuman di setiap undang-undang di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya, Budiono (1995: 9) membagi sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar. Hukum bersifat fakultatif artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya (Abdul Hakim, 2009: 11-12).

Sedangkan yang menjadi tujuan dari hukum ketenagakerjaan ini adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha (Manulang, 1995:36).

Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan, mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyaluran tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

B. Pengertian Pengawasan

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah pengawasan sebenarnya tidak terlalu sulit untuk dimengerti. Akan tetapi, untuk memberikan suatu definisi atau batasan tentang pengawasan, ternyata tidak begitu mudah untuk memberikan suatu definisi. Istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia berasal dari kata “*awas*” yang berarti hanya berupa kegiatan mengawasi saja, dalam arti melihat sesuatu dengan seksama. Untuk itu sebagai bahan perbandingan, maka penulis akan memberikan beberapa batasan mengenai pengawasan yang dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu:

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (S.P. Siagian, 1990: 107).

Soekarno. K menyatakan bahwa pengawasan adalah suayu proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan, agar apa yang harus dikerjakan, agar apa yang diselenggarakan sejalan dengan rencana (Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, 1998: 20)

M. manulung menyatakan bahwa pengawasan yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, 1998: 20).

C. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah suatu sistem pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu unsur yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu preventif edukatif dan refresif justitia. Tindakan preventif edukatif dilakukan jika memungkinkan dan asih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun, jika tindakan preventif edukatif ini tidak efektif lagi, maka akan ditempuh tindakan refresif justitia dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan (Abdul Khakim, 2009: 209).

Pengawasan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku (Lalu Husni, 2006: 120).

Sebagai penegak hukum di bidang ketenagakerjaan, unsur pengawasan ini bertindak sebagai pendeteksi dini di lapangan, sehingga diharapkan segala permasalahan yang akan timbul dapat dideteksi secara awal yang pada gilirannya dapat menciptakan suasana yang aman, stabil dan mantap di bidang ketenagakerjaan yang dengan demikian dapat memberikan andil dalam pembangunan nasional, sehingga pertumbuhan ekonomi dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha/perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja khususnya dalam hubungan kerja *outsourcing*, karena sering kali perselisihan perburuhan disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disamping itu, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan di semua perusahaan secara merata sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat (Sendjun H. Manulang, 2001: 124).

Menurut Imam Soepomo ada 3 (tiga) tugas pokok yang harus dijalankan oleh pengawas ketenagakerjaan yaitu:

1. Memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan dilaksanakan dan jika tidak demikian halnya, maka diperintahkan mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya;
2. Membantu tenaga kerja (buruh) maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang diperlukan agar mereka mengerti apakah yang dimintakan oleh peraturan dan bagaimana melaksanakannya;
3. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan (perburuhan) dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

Pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh pegawai teknis yang mempunyai keahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja RI yang disebut sebagai “Pegawai Pengawas”. Pegawai pengawas ini bertanggung jawab terhadap pelaksanaan peraturan mengenai perlindungan bagi buruh seperti waktu kerja, waktu istirahat, jenis pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai pengawas berhak dan wajib melakukan pemeriksaan dan penyidikan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan atau pelanggaran-pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan. Status hukum pegawai pengawas ketenagakerjaan ini diperkuat lagi pada Pasal 182 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pegawai pengawas dapat menerima pengaduan dari buruh, serikat buruh atau pengusaha terhadap setiap peristiwa pelanggaran peraturan ketenagakerjaan yang selanjutnya memproses pengaduan tersebut sesuai prosedur hukum yang berlaku dengan melimpahkan perkara kepada kejaksaan setempat untuk disidangkan di pengadilan (Abduk Khakim, 2009: 215).

Di dalam melaksanakan fungsi penyidikan, asas-asas yang terdapat dalam hukum acara pidana terutama menyangkut hak asasi manusia menjadi perhatian utama. Dalam Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP), istilah penyidikan diartikan “serangkaian tindakan penyidik dalam hal menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya”.

Pengertian dan pengetahuan penyidikan perlu dinyatakan dengan pasti dan jelas karena hal tersebut bersinggungan langsung dengan hak-hak manusia. Dalam hal ini Penyidik Pegawai Negeri Sipil yaitu pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang berada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, yang diberikan wewenang melakukan penyidikan terhadap pelanggaran norma-norma ketenagakerjaan dan diangkat oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia. Adapun wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan penyidikan berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tindakan pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
3. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana bidang ketenagakerjaan;
4. Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana bidang ketenagakerjaan;
5. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana bidang ketenagakerjaan;
6. Memberikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang memberikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Dalam setiap melakukan penyidikan, pegawai pengawas mempunyai kewajiban untuk merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan. Apabila pegawai pengawas ini dengan sengaja membuka rahasia yang dipercayakan kepadanya, maka akan dikenakan sanksi hukuman berupa penjara

selama-lamanya 6 bulan dengan tidak dipecat dari jabatannya (Sendjun H. Manulang, 2001: 126)

D. Tugas dan Wewenang Pegawai Pengawas

Dalam melaksanakan peranannya, pegawai pengawas mempunyai tugas dan wewenang yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan. Adapun tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut adalah:

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya sebagai salah satu unsur yang sangat penting untuk menjamin terlaksananya peraturan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu sistem pengawasan yang bertugas mengawasi pelaksanaan perundang-undangan. Sebagai penegak hukum di bidang ketenagakerjaan, unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksi dini lapangan sehingga diharapkan segala gejolak permasalahan yang akan timbul dapat dideteksi secara awal yang pada gilirannya dapat memberikan atau menciptakan suasana aman, stabil dan mantap di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan pelaksanaan undang-undang atau ketentuan hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan cara memberikan penerangan teknis dan petunjuk kepada pengusaha dan pekerja mengenai pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan melaporkan segala kegiatan dan hasilnya kepada petugan yang berwenang serta apabila terjadi penyimpangan atau kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh pengusaha.

- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang masalah sub kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan. Bahan-bahan keterangan tentang masalah sub kerja dan keadaan ketenagakerjaan sangat penting untuk dikumpulkan dengan maksud:
- 1) Memastikan bahwa persyaratan dan persyaratan kerja mengenai jam kerja, pembayaran upah dan kesejahteraan buruh/pekerja sudah terpasang dengan jelas.
 - 2) Memastikan bahwa peraturan mengenai jenis pekerjaan, upah kerja, jam kerja, hubungan kerja, perlindungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja sudah diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik dan benar atau belum.
 - 3) Memastikan bahwa perusahaan tidak mempekerjakan pekerja luar dan tidak melanggar persyaratan kerja termasuk sistem pengupahan, jam kerja dan lain-lain. Kalaupun pengusaha mempekerjakan pekerja dari luar, harus dipastikan bahwa pengusaha tersebut tidak melanggar ketentuan yang berlaku mengenai penggunaan pekerja luar.
 - 4) Memastikan bahwa pengusaha tidak mempekerjakan pekerja gelap dan mengetahui langkah-langkah yang perlu diambil jika hal itu terjadi.
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.

Selain tugas yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan. Tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan juga terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu. Dalam Permenaker ini diatur dua macam tugas, yaitu tugas untuk pegawai pengawas umum dan tugas untuk pegawai pengawas spesialis. Tugas pengawasan ketenagakerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai pengawas umum diatur dalam Pasal 9 Permenaker No.3 Tahun 1984, yaitu :

- 1) Melaksanakan pemeriksaan berkala dan kontrol di perusahaan atau di tempat kerja.
- 2) Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang sekiranya perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
- 4) Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban.
- 5) Mencatat hasil pemeriksaan dalam bukuakte pengawasan ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha dan pengawas.

Tugas pengawasan ketenagakerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai pengawas spesialis diatur dalam Pasal 12 Permenaker No.3 Tahun 1984, yaitu :

- 1) Melaksanakan pemeriksaan berkala dan kontrol di perusahaan atau di tempat kerja.

- 2) Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang sekiranya perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
- 4) Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban.
- 5) Mencatat hasil pemeriksaan dalam bukuakte pengawasan ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha dan pengawas.

Sedangkan yang menjadi wewenang pegawai pengawas diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 12 Permenaker No. 3 Tahun 1984, yaitu: Pegawai Pengawas berhak meminta keterangan kepada perusahaan, pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 dilakukan dengan mendatangi semua tempat-tempat dimana dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan/ pengusaha untuk perumahan atau perawatan tenaga kerja. Apabila pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut ditolak untuk memasuki tempat-tempat tersebut di atas maka mereka dapat meminta bantuan kepada polisi.

Pegawai pengawas wajib menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja agar mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Apabila terjadi penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan, maka pegawai pengawas berhak memasuki, memeriksa, dan memberi peringatan kepada pengusaha atau pengurus

perusahaan. Pengusaha atau pengurus perusahaan serta semua tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut wajib memberi semua keterangan yang sejelas-jelasnya dan yang sebenar-benarnya yang diminta oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan baik dengan lisan maupun dengan tertulis mengenai hubungan kerja dan keadaan tenaga kerja pada umumnya, di dalam perusahaan pada waktu itu atau pada waktu lampau.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya diwajibkan berhubungan dengan organisasi serikat pekerja atau tenaga kerja yang bersangkutan. Atas permintaan pegawai pengawas tersebut, maka perusahaan atau wakilnya wajib menunjuk seorang pengantar untuk memberikan keterangan-keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan. Pegawai-pegawai pengawas serta pegawai-pegawai pembantu pengawas diluar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan yang diketahuinya berhubungan dengan jabatannya.

Selain itu, pegawai pengawas juga berwenang menetapkan dan menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan hubungan kerja karena seperti kebanyakan dalam hubungan kerja outsourcing ini masalah hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap sehingga banyak sekali yang mengkaburkannya dan tidak jelas. Untuk hal seperti ini, pegawai pengawas mempunyai hak dan kewajiban untuk memperjelas bentuk hubungan kerjanya dan memberikan sanksi kepada pengusaha apabila bentuk hubungan kerja terhadap buruh outsourcing tidak sesuai dengan peraturan.

E. Landasan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Untuk mencapai sasaran pengawasan yang diinginkan, maka pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ini harus dilandasi oleh landasan hukum, landasan operasional, dan landasan sikap mental.

1. Landasan hukum berupa:
 - a. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.
 - c. Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan.
 - d. Peraturan Menteri Tenaga kerja No.3 Tahun 1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.
 - e. Konvensi ILO yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan.
2. Landasan operasional berupa:
 - a. Garis-garis Besar Haluan Negara 1983-1988.
 - b. Kebijakan Menteri Tenaga Kerja.
3. Landasan sikap mental

Pegawai pengawas sebagai aparat pegawai negeri sipil selalu tunduk dan berpegang pada Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

F. Pengangkatan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Berdasarkan Surat Edaran bersama Menteri Tenaga Kerja dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor SE-02/MEN/1987 dan 022/SE/1987 tentang Angka Kredit bagi Jabatan Pengawas Ketenagakerjaan (jabatan fungsional) menetapkan bahwa:

1. Pengangkatan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.
2. Menteri Tenaga Kerja dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya untuk mengangkat atau memberhentikan pejabat pengawas ketenagakerjaan ditingkat pusat yang menjabat Ajun Pengawas Muda ke bawah.
3. Pejabat pembina kepegawaian daerah dapat mengangkat dan memberhentikan pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan surat BKN Nomor C.26-30/5-11-28/99 tanggal 28 juni 2001.

Pengangkatan pejabat pengawas ketenagakerjaan untuk pertama kali dan pengangkatan kembali yang berada di pusat maupun yang berada di daerah harus memenuhi persyaratan sebagai berikut (Pedoman Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2001):

1. Lulus pendidikan formal serendah-rendahnya setingkat sarjana muda.
2. Bersedia melakukan tugas pengawsan ketenagakerjaan dan mematuhi kode etik pengawas.
3. Unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik.
4. Menggunakan angka kredit yang berasal dari kepangkatan dan pendidikan formal.

5. Untuk pengangkatan kembali bagi pejabat pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan penilaian angka kredit terakhir.

Pengawas ketenagakerjaan yang menduduki jabatan struktural atau jabatan lainnya dapat diangkat menjadi pengawas ketenagakerjaan, dengan ketentuan bahwa di samping memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam pasal 4 dan pasal 16 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 107/MENPAN/1987 harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Pernah menjadi pengawas ketenagakerjaan sekurang-kurangnya selama 1 (satu) tahun.
2. Sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun berdasarkan jabatan terakhir sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagi pegawai negeri sipil yang menunjukkan kemampuan pelaksanaan pemeriksaan dan pembinaan yang luar biasa, batas waktu (satu) tahun tersebut dapat dikurangi dengan persetujuan Menteri Tenaga Kerja.

Pengawas ketenagakerjaan yang telah memiliki angka kredit melebihi angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi, harus mengumpulkan 20% (dua puluh persen) angka kredit yang berasal dari pemeriksaan ketenagakerjaan, pembinaan ketenagakerjaan dan pengembangan pengawasan ketenagakerjaan .

Pengawasan ketenagakerjaan yang dijatuhi hukuman disiplin PNS dengan tingkat hukuman disiplin berat yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap tidak dapat diangkat kembali dalam jabatan pengawas ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan yang dikenakan pemberhentian sementara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966, diangkat kembali dalam jabatan pengawasan ketenagakerjaan apabila berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dinyatakan tidak bersalah dan dijatuhi pidana percobaan.