
KEWENANGAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA ANAK DI KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Oleh

Sakaki¹, Suyadi², Firzhal Arzhi Jiwantara³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Mataram

E-mail: ¹hilwasasaki@gmail.com, ²suyadintb@gmail.com, ³firzhal.arzhi@ummat.ac.id

Article History:

Received: 20-06-2022

Revised: 06-07-2022

Accepted: 25-07-2022

Keywords:

Employment, Supervision,
Child Labor

Abstract: This research is a juridical-empirical legal research, the approach used is a statutory approach and a conceptual approach. The analytical method used is descriptive analytical method. Supervision by Supervision Labor inspection is an activity carried out by the government to ensure that the provisions of laws and regulations concerning Manpower are implemented for the relationship between employers and workers and are adhered to by all parties. Supervision is carried out in an effort to oversee labor laws. Factors that support labor inspection of child labor in East Lombok Regency are, Willingness to Enter the Company, Conducting counseling, supporting facilities and facilities. Inhibiting factors are supervisory staff, supervisors cannot be investigated directly with company management, supervisory employees may not take direct action (not unchecked), PPNS Number of employees conducting investigations, insufficient time, limited labor inspectors..

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah Negara Hukum hal ini ditegaskan setelah perubahan ke 3 (tiga) Undang-Undang Dasar dalam pasal 1 ayat 3 Undang- Undang Dasar 1945. Norma ini bermakna bahwa di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, hukum merupakan uratnadi seluruh aspek kehidupan, kemudian mengenai permasalahan tentang perlindungan terhadap anak juga diatur telah diatur sebelumnya dalam Pasal 31 ayat 1 dan 34 Undang-Undang Dasar 1945 (asli) namun setelah diadakanya amandemen pengaturan terhadap hak anak dalam Undang-Undang Dasar diperluas yakni tertuang dalam Pasal 28 b (2), Pasal 28C, Pasal 28F, Pasal 28H, Pasal 28I, Pasal 28J, Pasal 31 dan Pasal 34.

Jika melihat dari ketentuan Pasal-pasal dalam Undang Undang Dasar 1945 di atas, jelaslah bahwa hukum mempunyai posisi strategis dan dominan dalam kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara. Hukum, sebagai suatu sistem, dapat berperan dengan baik dan benar di tengah masyarakat jika instrumen pelaksanaannya dilengkapi dengan kewenangan-kewenangan dalam bidang penegakan hukum.

Anak adalah amanah sekaligus karunia Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa harus di jaga karena dalam dirinya melekat harkat, martabat, dan hak-hak sebagai manusia yang harus dijunjung tinggi. Hak Asasi Anak merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia yang

termuat dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dan Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Tentang Hak-Hak Anak.

Tak seorangpun yang bisa membantah hak seorang anak untuk menikmati masa kanak-kanaknya, memperoleh pendidikan, perlindungan, kasih sayang dan waktu untuk tumbuh dan berkembang menjadi dewasa. Namun pada kenyataannya, ada lebih dari 1,5 juta anak-anak berusia antara 10 sampai 14 tahun yang menjadi pekerja di Indonesia. Anak-anak itu terpaksa melepas hak-hak mereka untuk menikmati masa kanak-kanaknya.

Selanjutnya dalam pasal 69 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan tentang pengecualian bagi anak berumur antara 13 tahun sampai dengan umur 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental dan sosial.

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus memenuhi persyaratan:

- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jika melihat kondisi Kabupaten Lombok Timur sebagai daerah yang sedang berkembang dan sangat memiliki potensi yang dimiliki seperti pelabuhan laut yang akan segera aktif, pesisir pantai yang dapat dikembangkan sebagai daerah pariwisata dan lahan pertanian tembakau yang terkenal serta daerah penghasil bawang akan menjadikan Kabupaten Lombok Timur dimasa akan datang diharapkan menjadi pusat perdagangan hasil pertanian hal ini secara langsung akan mempengaruhi terhadap keberadaan pekerja anak di Kabupaten Lombok Timur.

Disadari bahwa dengan bekerja, seorang anak akan dapat kehilangan sebagian atau seluruh haknya sebagai anak, sehingga untuk itu perlu diupayakan pengawasan agar anak dapat dijauhkan dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk atau yang memberi pengaruh buruk pada tumbuh kembang anak. Perlindungan dan pengawasan pekerja anak telah diatur dalam berbagai ketentuan perundang-undangan, namun demikian ketentuan peraturan tersebut belum dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh karena itu kesadaran hukum dari berbagai pihak masih kurang, baik dari pihak pengusaha, para pelaksana hukum dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan maupun masyarakat.

Dengan adanya otonomi daerah diharapkan setiap daerah dapat merealisasikan ketentuan tersebut dalam bentuk pembuatan peraturan Bupati/Walikota hal ini dapat dilakukan melalui badan hukum publik dengan melakukan perbuatan-perbuatan yang bersifat umum atau bagi publik seperti dengan membuat peraturan (regling). Namun hal ini tentunya harus dilengkapi dengan sebuah peraturan yang bersifat ketetapan (beschikking)

Adapun salah satu faktor penghambat pengawasan ketenagakerjaan adalah lemahnya perlindungan hukum maupun penegakan hak asasi terhadap pekerja anak, khususnya dari segi normatif, kelembagaan, penegakan hukum, semakin membuat pekerja anak tidak berdaya dan secara terus menerus menerima perlakuan buruk, sehingga anak telah terpuruk

dalam suasana yang sangat tidak menguntungkan bagi tumbuh anak secara wajar baik fisik, psikhis, sosial maupun intelektualnya, sehingga faktor-faktor penghambat pengawasan ketenagakerjaan ini dapat diatasi. Dengan demikian peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut; Apakah bentuk pengawasan ketenagakerjaan terhadap pekerja anak di Kabupaten Lombok Timur?. Apa faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengawasan ketenagakerjaan terhadap pekerja anak di Kabupaten Lombok Timur?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini disusun menggunakan metode penelitian kualitatif empiris. Pendekatan perundangan- undangan (statute approach). Sumber data berasal dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier dan merupakan kajian bahan Pustaka atau bahan hukum. Bahan hukum yang ada selanjutnya dianalisis, secara deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Pengawasan Oleh Pegawai Pengawasan

Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah untuk menjaga agar ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan dilaksanakan untuk ketertiban hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerjanya dan ditaati oleh semua pihak.² Pengawasan dilakukan dalam upaya untuk mengawasi berlakunya Undang-undang tentang perburuhan, pola kebijakan pihak manajemen perusahaan sesuai digariskan oleh Undang-undang yang berlaku dan ketaatan perusahaan dalam mensejahterakan tenaga kerja.³

Mengenai masalah perburuhan mengalami perubahan seiring dengan perkembangan zaman yang semakin kompleksitas, sehingga peraturan perundang-undanganpun mengalami penyesuaian keadaan. Hal ini terlihat dengan perubahan Undang-undang No. 14 tahun 1969 mengenai ketentuan- ketentuan Pokok ketenagakerjaan. Perubahan dalam Undang-undang ini adalah bahwa istilah perburuhan disempurnakan menjadi tenaga kerja, peraturan khusus mengenai tindak kecurangan dan penyalahgunaan kewenangan bidang tenaga kerja. Selanjutnya terdapat penambahan mengenai tindak pengawasan dalam mengantisipasi terjadinya tindak kecurangan dan penyalah-gunaan kewenangan bidang ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 2 Peraturan Menaker No. Per. 03/MEN/1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan secara terpadu yakni bertujuan mengawasimpelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada hubungannya antara pengusaha dan tenaga kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan serentak di seluruh Indonesia, dibawah kendali Departemen Tenaga Kerja baik tingkat pusat maupun daerah dengan melakukan kunjungan ke setiap perusahaanperusahaan diwilayahnya, untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Pelaksanaan pengawasan terhadap ketaatan berlakunya ketentuan hukum bidang ketenagakerjaan (law enforcement by public policy of segmen manajemen industrial) guna menjamin perlindungan pekerja, sehingga menjaga stabilitas dunia usaha. Selanjutnya diharapkan tindakan pengawasan akan mendidik pengusaha maupun pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundangundangan yang berlaku, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

Seringkali terjadi masalah perselisihan antara pekerja dengan pihak manajemen industri, disebabkan kurang memperhatikan perlindungan hukum terhadap pekerjaanya sesuai Undang-undang yang berlaku, kecerobohan pengelolaan manajerial sehingga

mengabaikan kepentingan pekerjanya. Hal ini mengakibatkan hak-hak pekerja tidak dipenuhi oleh pengusaha. Peran pengawasan diperlukan untuk mengantisipasi kejadian ini, sehingga pegawai pengawas dapat melakukan teguran, peringatan baik secara pribadi maupun instansi, agar hak-hak pekerja diberikan sesuai Undang-undang yang berlaku. Apabila perusahaan tidak mengindahkan hal tersebut, maka pegawai pengawas sekaligus Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di bidang ketenagakerjaan dapat menyidik pengusaha. Selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan guna menjadikan data yang akurat dalam proses di lembaga peradilan industri.

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari system perlindungan tenaga kerja merupakan suatu system yang berlaku secara universal dan bersifat independent. Oleh karena itu peranan pegawai pengawasan ketenagakerjaan sangat penting guna mewujudkan keadilan social melalui pembentukan, penerapan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Bentuk-bentuk pengawasan yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap pekerja anak yang ada pada perusahaan di Lombok Timur yaitu terdiri dari: pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, pengawasan formal, pengawasan informal, pengawasan administratif, serta pengawasan teknis.

1. Pengawasan Langsung,

Pengawasan langsung dilakukan dengan melakukan kunjungan secara langsung kondisi lapangan serta melakukan wawancara dengan orang-orang penting, terutama manajer atau direktur perusahaan, serta dengan beberapa orang perwakilan pekerja, anggota dewan keselamatan, atau lembaga-lembaga sejenis dengan melakukan kegiatan pemahaman tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak baik itu bagi majikan dan pekerja anak.

2. Pengawasan Tidak Langsung,

Pengawasan tidak langsung yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan hanya melakukan inventaris jumlah pekerja anak tetapi tidak mengambil tindakan secara langsung hanya melalui informasi yang diberikan oleh para pengusaha.

3. Pengawasan Formal,

Pengawasan Formal yaitu pengawasan yang dilakukan dengan melakukan kunjungan secara langsung ke perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan anak-anak dengan jam kunjung sesuai jam kerja dari pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan kesepakatan para pemilik perusahaan sehingga mempermudah komunikasi para pihak tentang kondisi anak-anak yang bekerja di lapangan

4. Pengawasan Informal,

Pengawasan informal yaitu pengawasan yang dilakukan dengan tidak melakukan kunjungan secara langsung ke perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan anak-anak akan tetapi hanya melakukan observasi dan pengamatan tidak langsung oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

5. Pengawasan Administratif,

Pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas pada perusahaan-perusahaan guna untuk mencocokkan data yang diterima dan disesuaikan dengan skala waktu yang telah ditentukan oleh pengawas ketenagakerjaan agar secara administratif dapat dikenakan saksi jika tidak mengikuti arahan dari petugas pegawai

pengawas ketenagakerjaan.
Adapun jenis dokumen yang biasa menjadi obyek pengawasan,
berikut dasar hukumnya;

No	Dokumen	Dasar
1	Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan	UU No 7 Tahun 1981
2	Wajib Laport Pelaksanaan Fasilitas Kesejahteraan (berlaku di DKI Jakarta)	Perda No 7 Tahun 1989
3	Daftar Upah/Gaji Karyawan Untuk 3 (tiga) Bulan Terakhir	Permen No 06/MEN/1990
4	Bukti Upah Lembur Karyawan untuk 3 (tiga) Bulan Terakhir	Kepmen No 72/MEN/1984
5	Bukti Pembayaran Iuran Program Jamsostek Bulan Terakhir	UU No 3 Tahun 1992 jo PP No 14 Tahun 1993
6	Peraturan Perusahaan	Permen No 02/MEN/1978
7	Surat Izin Kerja Tenaga Asing (IKTA)	UU No 3 Tahun 1958
8	Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)	UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
9	Laporan Keberadaan Tenaga Kerja Asing	UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
10	Daftar Keluarga Karyawan	
11	Daftar Absensi dan Cuti Tahunan Karyawan	PP No 21 Tahun 1954
12	Struktur Organisasi Perusahaan	
13	Surat Izin Kerja Malam Wanita	Stbl No 647/1925Jo Stbl No 82

		/1948; Jo SK Dirjen Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja No 558 / <u>DD.II</u> / 72-8 / DPWPT / 72 Tanggal 17 Mei 1972
14	Surat Ijin Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat/Ijin Kerja Lembur	UU No 1 Tahun 1951 Jo PP No 4/1951, Jo Kepmen No 608/MEN/1989
15	Bukti Pemeriksaan Kesehatan Karyawan (Secara Awal maupun Berkala)	UU No 1 Tahun 1970 Jo Permen No 2/MEN/1980
16	Buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan	Permen No 03/MEN/1984
17	Ijin Penggunaan, Pemakaian Bejana Tekan (compressor), Ketel Uap, Pesawat Angkat/Angkut, Instalasi Penyalur Petir serta Peralatan Lainnya yang Berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	UU No 1 Tahun 1970
18	Surat Pengesahan Gambar Instalasi Listrik dari Kantor Depnaker	UU No 1 Tahun 1970 Jo Permen No 04/Men/1988
29	SK Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (P2K3)	UU No 1 Tahun 1970 jo Permen No 04/MEN/1987
20	SK Pembentukan Serikat Pekerja di Perusahaan	UU No 21 Tahun 2000
21	AKDHK (berlaku di DKI Jakarta)	Perda No 7 Tahun 1989 jo SK Gubernur Prop DKI Jakarta No 2 Tahun 1990

Sanksi

Berdasarkan pemaparan di atas, terlihat bahwa hanya terdapat beberapa perusahaan yang masih melakukan pelanggaran dalam mempekerjakan anak. Hal ini bukan berarti perusahaan tersebut tidak melaksanakan aturan tentang pekerja anak telah ditetapkan oleh pemerintah, karena hanya sebagian anak dipekerjakan lebih dari 4 jam sehari. Dalam hal ini Dinas tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur memberikan tindakan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut dengan memberikan Nota Peringatan berisi hal-hal yang harus dilakukan oleh perusahaan. Nota ini diberikan dengan maksud sebagai upaya pembinaan terhadap perusahaan agar memperbaiki kesalahan- kesalahan yang dilakukan.

Menurut keterangan pihak Dinas tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur, perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran ini setelah diberi nota peringatan ternyata bersedia untuk memperbaiki kesalahannya. Hal ini berarti tidak perlu lagi

dikeluarkan Nota Peringatan yang kedua, ketiga dan tindakan hukum selanjutnya, kecuali apabila pihak perusahaan melanggar janji yang telah disepakati, maka akan disusul dengan Nota.

Peringatan yang kedua dan bila Nota Peringatan yang kedua ini tidak dihiraukan juga, aka akan dikeluarkan Nota Peringatan yang ketiga. Nota Peringatan yang ketiga ini merupakan Nota Peringatan yang terakhir. Langkah selanjutnya yang diambil, bila Nota Peringatan ketiga ini tetap tidak dihiraukan, maka akan dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan. Selanjutnya perkara ini akan diserahkan kepada pihak Kepolisian untuk diusut lebih lanjut dan diproses di Lembaga Pengadilan.

B. Faktor-Faktor Yang Mendukung Dan Menghambat Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Terhadap Pekerja Anak Di Kabupaten Lombok Timur

1) Faktor Pendukung

Menurut Soerjono Soekanto faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum adalah.

- a) Faktor hukumnya sendiri.
- b) Faktor penegak hukum.
- c) Faktor sarana atau fasilitas.
- d) Faktor Masyarakat.
- e) Faktor Kebudayaan.

Lebih lanjut Soerjano Soekanto mengemukakan bahwa kelima faktor tersebut saling berkaitan dengan erat, karena merupakan esensi penegakan hukum, juga merupakan tolok ukur daripada efektifitas penegakan hukum.

Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto di atas maka dapat dikemukakan faktor-faktor yang mendukung pengawasan ketenagakerjaan terhadap terhadap pekerja anak di kabupaten lombok timur sebagai berikut:

1. Faktor hukumnya sendiri

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Lombok Timur di dasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bab XIV, Pasal 176 sampai dengan Pasal 181. peraturan tersebut telah mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan.

2. Faktor penegak hukum.

Pelaksanaan yang dilakukan dalam hal pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan lotim didukung oleh sarana dan prasaran yang cukup memadai dan anggota petugas pegawai pengawas juga telah mendapatkan pelatihan-pelatihan mengenai pekerja anak sehingga dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya sesuai kebutuhan dalam menjalankan tugasnya

3. Faktor sarana atau fasilitas.

Bahwa dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan pegawai pengawas mendapatkan sarana dan fasilitas yang mendukung tugas pengawasan ketenagakerjaan khususnya pada pengusaha yang mempekerjakan pekerja anak.

4. Faktor Masyarakat.

Masyarakat yang mempunyai kesadaran akan pentingnya kehidupan anak dan tidak mempekerjakan anaknya sebagai pekerja anak demi menambah penghasilan keluarga tetapi justru memberikan peluang bagi anak untuk mengembangkan pendidikan dan menikmati kehidupan dunia anak-anak dengan tidak melihat strata atau status sosial anak atau orang tua anak, dan bagi orang tua yang anaknya menjadi pekerja anak tetap memberikan peluang bagi pegawai pengawasan untuk memberikan penyuluhan bagi kepentingan anak agar dapat memahami arti penting petugas pengawasan guna dapat menekan angka pekerja anak di kabupaten Lombok Timur.

5. Faktor Kebudayaan.

Pola kebiasaan yang ada dalam masyarakat juga tergantung dari sudut pandang budaya dimana masyarakat yang berada dalam sebuah golongan dan status sosial masyarakat sangat mempengaruhi pola berpikir masyarakat dan budaya kerja keras sangat dipengaruhi oleh faktor kebiasaan dari masyarakat dimana masyarakat itu berada yang mengakibatkan mengabaikan arti penting pendidikan dan usia bagi anak tentang layak atau tidak anak dapat bekerja, tetapi jika dalam masyarakat telah membudayakan kebiasaan bekerja jadi tetap saja budaya bekerja itu dipertahankan tanpa memperdulikan aturan-aturan serta larangan yang ada bagi kalangan masyarakat bekerja telah menjadi budaya.

Sedangkan dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan kewajiban dan berhak melakukan kegiatan-kegiatan ke perusahaan :

1. Kesiadaan Memasuki Perusahaan.

Keterbukaan perusahaan-perusahaan berskala kecil dan besar yang ada respon yang diberikan pada pegawai pengawasan ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas artinya bahwa majikan atau pengusaha tidak menghalang halangi setiap pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai melalui kunjungan rutin untuk mengetahui sejauhmana perusahaan memperlakukan anak dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Mengadakan penyuluhan.

Media penyuluhan merupakan hal yang dipandang sederhana untuk memberikan pemahaman tentang arti penting guna melindungi pekerja anak di perusahaan-perusahaan kecil yang ada di kabupaten Lombok Timur, selain hal tersebut sederhana tetapi juga dapat menjadi sarana komunikasi semua pihak yang terlibat langsung dengan persoalan-persoalan tentang pekerja anak dan tentang bagaimana melindungi pekerja anak dalam memperoleh hak-haknya sebagai anak.

Menurut Syafruddin mengatakan bahwa. " penyuluhan adalah hal yang sangat penting bagi semua pihak yang terkait dalam memperoleh informasi tentang fungsi pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja anak serta mensosialisasikan akan arti penting perlindungan bagi pekerja anak di seluruh Kabupaten Lombok Timur.

Tindakan mengajarkan sesuatu artinya bisa dimaknai sebagai upaya memberikan pengetahuan kepada masyarakat untuk melakukan hal-hal yang sifatnya masih asing dan baru. Dengan begitu makna penyuluhan adalah suatu proses untuk memberikan penerangan kepada masyarakat (komunikan) tentang segala sesuatu yang "belum diketahui" dengan jelas untuk dilaksanakan. Samsudin menyebutkan " penyuluhan adalah suatu cara atau usaha

pendidikan yang sifatnya nonformal. Karena penyuluhan dapat dipersepsikan sebagai pendidikan nonformal, tentu saja implementasinya bukan saja untuk hukum, akan tetapi dapat diterapkan pada aktivitas lainnya yang berkaitan pemberian pengetahuan kepada orang lain.

Beberapa konsep di atas menunjukkan bahwa penyuluhan dianggap sebagai suatu proses memberikan pengetahuan kepada masyarakat. Pada konteks pemberian pengetahuan inilah komunikasi menempati peranan yang strategis. Senada dengan ini komunikasi proses pembangunan menurut Tommy memainkan peranan penting, yaitu :

1. Memberikan informasi kepada masyarakat
2. Komunikasi berperan menumbuhkan keinginan untuk mengadakan perubahan dan penerimaan suatu gagasan baru.

Peranan penting komunikasi tersebut di atas tentulah akan semakin lengkap apabila disertai dengan kemampuan penyuluh yang baik. Kemampuan dapat dipahami sebagai kualitas dari penyuluhan itu sendiri. bahwa kualitas merujuk pada derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan dan sebagainya) dan diartikan juga dengan mutu, sangat dibutuhkan bagi tenaga terampil yang tinggi. Artinya human resource sangat dibutuhkan untuk aktivitas penyuluhan.

Human resource mampu meningkatkan kualitas hidup melalui suatu proses pendidikan, latihan, dan pengembangan yang akan menjamin produktivitas kerja yang semakin meningkat. Penyuluh dituntut mempunyai kemampuan-kemampuan dalam memberikan informasi kepada masyarakat. Inti dari kegiatan penyuluhan adalah penyampaian informasi. Penyampaian informasi berarti informasi yang masih tersimpan dapat diketahui dan dimanfaatkan oleh semua lapisan masyarakat secara bersama-sama baik oleh sumber informasi sendiri maupun oleh pihak yang memerlukan dan atau menjadikan sasaran informasi. Disebutkannya juga bahwa penyuluhan tidak lepas dari aktivitas komunikasi. Sebab kegiatan penyuluhan merupakan proses penggunaan bersama informasi mengenai berbagai masalah penting dimana semua pihak memerlukan. Dengan kata lain penyuluhan merupakan proses komunikasi.

Kegiatan penyuluhan adalah merupakan kegiatan komunikasi ini ditandai dengan adanya proses penyebaran pengetahuan dari seorang penyuluh (komunikator) kepada masyarakat sasaran (komunikan,) dengan tujuan meningkatkan pengetahuan. Maka untuk itu keberadaan komunikator cukup menentukan bagi suksesnya penyampaian suatu pesan program pemerintah tentang pekerja anak di Indonesia dan perlindungan pada pekerja anak tersebut.

2) Faktor Penghambat

Proses pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan terhadap perlindungan hak-hak pekerja anak tidak selalu berjalan sebagaimana yang telah direncanakan. Hal ini disebabkan adanya beberapa hambatan dalam pelaksanaan di lapangan, disebabkan :

1. Faktor Sosiologis.

Secara sosiologis bahwa suatu kaidah hukum memiliki keberlakuan faktual atau empiris jika warga masyarakat untuk siapa kaidah hukum itu berlaku, mematuhi kaidah hukum tersebut Engel menyebut” bahwa sebenarnya hukum itu mempunyai dua fungsi utarna, yakni di satu pihak hukum berfungsi untuk memperkuat pola-pola dan nilai-nilai yang telah dibangun, sedangkan pada pihak lain hukum itu berfungsi untuk mendorong ke arah perubahan-perubahan yang direncanakan.

a. Tenaga Pengawas

1) Dalam melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan pegawai pengawas tidak dapat beraudiensi secara langsung dengan pihak manajemen perusahaan, sehingga pelaksanaan program kerja pengawasan sering gagal dalam pendataan maupun perolehan informasi yang akurat. Hal ini memberikan peluang selalu menghindar bila ada informasi pemeriksaan, maka pihak manajemen akan beralasan banyak kesibukan maupun acara bisnis dengan koleganya.

2) Pegawai pengawas belum pernah melakukan tindakan penyelidikan secara mendadak (sidak), guna mengadakan penekanan terhadap pihak manajemen perusahaan (pressure of control managerial accountability). Hal ini bertujuan untuk menilai tingkat ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3) Berlakunya sistem otonomi daerah, tidak ada PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) yang berwenang melakukan penyidikan, karena setelah pemberian nota pemeriksaan ke-3 kalinya dan dibuatkan LKP (Laporan Kejadian Perkara), berkas perkara tersebut dilimpahkan kepolisian untuk melakukan penyidikan. Hal ini dianggap menghambat karena dalam proses di kepolisian tidaklah mudah mekanismenya dan membuat profesi PPNS tidaklah berfungsi sebagaimana mestinya.

4) Waktu yang tidak cukup.

Dengan banyaknya perusahaan yang tidak sebanding dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Lombok Timur, sehingga waktu yang dibutuhkan tidak sedikit dan tenggang waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidaklah cukup. Hal ini menjadikan tidak semua perusahaan dapat diawasi secara langsung.

5) Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas

Luasnya wilayah dan banyaknya pengusaha di Kabupaten Lombok Timur menimbulkan kesulitan bagi pengawas ketenagakerjaan, sampai dengan saat ini jumlah pengawas ketenagakerjaan belum memadai, padahal jika dilihat dari kenyataan banyak perusahaan yang menggunakan pekerja anak dalam produksinya dengan berbagai alasan dan sampai saat ini belum diawasi.

b. Pengusaha/Perusahaan

1) Masih banyak perusahaan yang dikelola secara kekeluargaan.

Di Kabupaten Lombok Timur masih banyak perusahaan dikelola oleh keluarga-keluarga, sehingga untuk menghemat pengeluaran, cenderung untuk memakai pekerja yang berasal dari kalangan keluarga, termasuk pekerja anak.

Keadaan seperti ini menimbulkan kesulitan bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan terhadap pekerja anak, pengusaha menganggap mereka bukan sebagai pekerja tetapi hanya untuk membantu keluarga dan hal ini cenderung ditutup-tutupi.

2) Krisis ekonomi yang berkepanjangan di era reformasi

Krisis ekonomi yang secara global membuat beberapa perusahaan gulung tikar atau bangkrut dikarenakan faktor keuangan dan masalah krusial lainnya seperti pemutusan hubungan kerja serta pesangon bagi pekerja yang mengundurkan diri atau dikeluarkan, hal ini merupakan suatu permasalahan bagi pengusaha tetapi guna tetap berjalannya perusahaan dalam memproduksi maka perusahaan mengambil langkah-langkah yang sangat sederhana yaitu dengan cara mengganti tenaga kerjanya dengan pekerja anak dengan alasan perusahaan dapat memproduksi tetapi dengan pengeluaran untuk tenaga kerja tidak butuh biaya mahal.

3) Kurangnya pemahaman terhadap pengaturan mengenai pekerja anak, sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda antara pengusaha yang satu dengan pengusaha yang lainnya.

c. Orang Tua tidak mengakui anaknya bekerja

Dalam pengawasan ketenagakerjaan terhadap pekerja anak, orang tua cenderung untuk menyembunyikan pekerjaan anaknya, bahkan mereka jarang mau bertemu dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Mereka beranggapan bahwa anak-anak mereka tidak mereka pekerjakan tetapi hanya membantu orang tua mereka ala kadarnya sebagai kewajiban mereka sebagai anak.

d. Pekerja Anak.

Dalam pengawasan tenaga kerja anak, anak merupakan komponen yang penting dan sangat signifikan dalam memberikan informasi tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan bagi pekerja anak.

Namun dalam pelaksanaan lapangan pekerja anak sangat tertutup dan kesulitan dalam memberikan penjelasan, karena mereka menganggap pegawai pengawas ketenagakerjaan orang yang mereka tidak kenal dan membahayakan mereka, dan jarang sekali mendapatkan penyuluhan tentang hak-hak mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Faktor Yuridis.

a. Aturan petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis masih kurang.

Dalam pelaksanaan pengawasan ketenakerjaan terhadap pekerja anak, di perlukan peraturan pelaksanaan yang cukup sehingga akan mendapatkan hasil yang baik sebab acuan yang digunakan saat ini hanya Surat Edaran dari Menteri Tenaga Kerja No : SE-12/M/BW/1997 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak Yang Bekerja. Akan tetapi sampai saat ini aturan pelaksanaan pengawasan ini masih kurang dan belum cukup untuk mengakomodasi pelaksanaan pengawasan terhadap pekerja anak di kabupaten Lombok Timur.

b. Tidak tercantumnya mengenai ketentuan sanksi yang harus dikenakan bila terjadi pelanggaran.

Tidak adanya ketentuan sanksi bagi yang dikenakan terhadap pelanggar membuat pengawasan ini dianggap tidak berguna dan cenderung membuat tumpul fungsi pengawasan pegawai pengawas ketenagakerjaan karena susah menjerat majikan atau pengusaha yang terbukti melakukan pelanggaran sebab setiap pada umumnya di Lombok Timur masih cenderung menggunakan manajemen dan tenaga kerja dalam garis keturunan dan kekerabatan sehingga menyulitkan dalam hal pembuktian suatu perusahaan menggunakan tenaga kerja anak.

KESIMPULAN

Pengawasan ketenagakerjaan adalah suatu sistem pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Sistem ini adalah suatu tata jaringan yang terdiri dari unsur (sub sistem) yang mana satu dengan yang lainnya saling berkaitan, ketergantungan, dan saling berhubungan dalam mencapai tujuan. Ada pun mekanisme operasional pengawasan adalah urutan pemeriksaan atau pengawasan perusahaan di lapangan Keseluruhan pola tersebut antara pola yang satu dengan pola yang lainnya saling mempengaruhi dan saling ketergantungan. Bentuk-bentuk pengawasan yang dilakukan

pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap pekerja anak yang ada pada perusahaan di Lombok Timur yaitu pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, pengawasan formal, pengawasan informal, pengawasan administratif, serta pengawasan teknis. Faktor-faktor yang mendukung pengawasan ketenagakerjaan terhadap pekerja anak di Kabupaten Lombok Timur adalah, Kesiapan Memasuki Perusahaan, Mengadakan penyuluhan, sarana dan fasilitas yang mendukung sementara faktor penghambat adalah a. Tenaga Pengawas, pegawai pengawas tidak dapat beraudiensi secara langsung dengan pihak manajemen perusahaan, Pegawai pengawas belum pernah melakukan tindakan penyelidikan secara mendadak (sidak), PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) yang berwenang melakukan penyidikan, Waktu yang tidak cukup, Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas. b. Pengusaha/Perusahaan, Masih banyak perusahaan yang dikelola secara kekeluargaan, Krisis ekonomi yang berkepanjangan di era reformasi, Kurangnya pemahaman terhadap pengaturan mengenai perlindungan hak pekerja anak pekerja anak. c. Orang Tua menyembunyikan pekerjaan anaknya. d. Pekerja Anak sangat tertutup. E. turan (juklak/juklis) masih kurang, e. Tidak tercantumnya mengenai ketentuan sanksi yang harus dikenakan bila terjadi pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Zaeni Asyhadie, 2007. Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- [2] Sjachran Basah,. 1992. Perlindungan Hukum Atas Sikap Tindak Administratif Negara. Cetakan I. Bandung : Alumni.
- [3] Darwin Prinst. 2003. Hukum Anak Indonesia. Citra Aditya Bakti : Bandung.
- [4] Abdul Hakim,. 2007. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Edisi Revisi. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- [5] Tabataba'i Hamid. 2003. Aksi-aksi utama untuk memerangi masalah pekerja anak dalam pembangunan dan strategi pengentasan kemiskinan. ILO- IPEC.
- [6] Lalu Husni,. 2000. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi.
- [7] Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- [8] Atmaja Kusuma, Mochtar. 1975. Fungsi dan perkembangan Hukum Dalam Pembangunan Nasional. Cetakan I. Bandung : Bina Cipta.
- [9] L. M. Friedman. 1975. The Legal System A Social Perspective. New York, Russel Sage Foundation.
- [10] Baharuddin Lopa. 1987. Implementasi Wawasan Nusantara. Jakarta: Bulan Bintang.
- [11] Philipus M. Hadjon. 1987. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia.
- [12] Cetakan I. Surabaya : Bina Ilmu.
- [13] Manulang Sendjun. 1995. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.
- [14] Cetakan 2. Jakarta : Rineka Cipta.
- [15] Sudikno Mertokusumo, 1986. Mengenal Hukum (Suatu Pengantar). Cetakan Kedua. Liberty : Yogyakarta.
- [16] , 1993. Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum, Cetakan I. , Yogyakarta: PT Citra Aditya Bakti.
- [17] Muhammad Abdul Kadir. 2001. Etika Profesi Hukum. Cetakan II. Bandung : PT Citra Aditya Bakti.

- [18] Satjipto Rahardjo, 1986. Ilmu Hukum. Alumni : Bandung.
- [19] Soerjono Soekanto, dan R.Otje Salman. 1987. Disiplin Hukum dan Disiplin Sosial.
- [20] RajaGrafindo Persada : Jakarta., 1982. Kesadaran Hukum & Kepatuhan Hukum, Jakarta : Rajawali , 1983. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum.
- [21] Rajawali : Jakarta. , 1986. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali.
- [22] Iman Soepomo, 1982. Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh). Cetakan V. Jakarta : PT Pradnya Paramita.
- [23] Adrian Sutedi, 2009. Hukum Perburuhan. Jakarta : Sinar Grafika. Perundang-Undangan
- [24] Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Indonesia, Undang-undang No. No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.
- [25] Indoensia, Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Indoensia, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Indoensia, Undang-undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengawasan
- [26] Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Ratifikasi konvensi ILO No. 81 tahun 1947).

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN