
Membangun Kapasitas Tata Kelola Pengawasan Ketenagakerjaan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

The Building Governance Capacity for Labor Inspection in Occupational Safety and Health (OSH)

Mochammad Rozikin ^{1*}

^{*1} Fakultas Administrasi Negara,
Malang, Jawa Timur, Indonesia

*email:

mochrozikin@ub.ac.id

Abstrak

Persoalan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan bidang K3 nasional mencakup dua aspek utama, yaitu tata kelola dan peningkatan kapasitas. Kedua pokok utama persoalan tersebut berhubungan dengan lemahnya kesadaran pentingnya penerapan SMK3 di tempat kerja, lemahnya pemahaman K3 sebagai bagian dari hak asasi manusia, lemahnya sanksi pidana terkait K3, cakupan pengawasan K3 yang relatif rendah, tumpang tindihnya regulasi teknis K3 antar lembaga, lemahnya kualitas, kuantitas dan kompetensi K3, serta belum sinergis dan terintegrasinya sistem operasional pengawasan antara pemerintah pusat dan daerah. Penulis menganalisis data empiris serta me-reviu penelitian terdahulu menggunakan kerangka prisma flow sistematis, dan menyandingkannya dengan teori konsep mendasar tata kelola, peningkatan kapasitas, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hasil analisis menghasilkan suatu kerangka kerja hipotetik dalam membangun kapasitas tata kelola pengawasan ketenagakerjaan bidang K3. Hal ini membutuhkan intervensi strategis kepada kapasitas sumber daya manusia, organisasi dan kelembagaan, serta tata kelola yang perlu dikonstruksikan bersama atas dasar kesepakatan prinsip keterlibatan bersama. Sehingga, selama proses pengelolaan dan pelaksanaan berlangsung, masing-masing stakeholders/aktor dapat adaptif, sistem serta pelaksanaan pengawasan dapat lebih efektif dan efisien, di mana keberlanjutan dan umpan balik dari akumulasi proses dapat menekan dampak dan pengaruh ketidakpastian dan dinamika lingkungan ketenagakerjaan yang bergerak dinamis.

Kata Kunci:

Tata Kelola,
Peningkatan Kapasitas,
Jejaring Kelembagaan,
Pengawasan Ketenagakerjaan,
Keselamatan dan Kesehatan
Kerja

Keywords:

Governance,
Capacity Building,
Institutional Networks,
Labor Inspection,
Occupational Safety and Health

Abstract

The issue of implementing national K3 labor inspection includes two main aspects, namely governance and capacity building. The two main issues relate to weak awareness of the importance of implementing OSHMS in the workplace, weak understanding of K3 as part of human rights, weak criminal sanctions related to K3, relatively low coverage of K3 supervision, overlapping technical K3 regulations between institutions, weak quality, quantity and competence of K3, as well as the lack of synergy and integration of the operational supervision system between the central and regional governments. The author analyzes empirical data and reviews previous research using a systematic flow prism framework, and juxtaposes it with the fundamental theoretical concepts of governance, capacity building and labor inspection. The results of the analysis produce a hypothetical framework for building capacity for labor inspection governance in the K3 sector. This requires strategic intervention in human resource capacity, organizations and institutions, as well as governance that needs to be jointly constructed on the basis of an agreement on the principle of joint involvement. So, during the management and implementation process, each stakeholder/actor can be adaptive, the system and implementation of supervision can be more effective and efficient, where continuity and feedback from the accumulated process can reduce the impact and influence of uncertainty and the dynamics of a dynamic workforce environment.

PENDAHULUAN

Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan aspek penting dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di berbagai sektor industri.

Pentingnya pengawasan ini telah diakui oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa tata kelola yang baik dapat meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan K3 (Grindle & Hilderbrand, 1995; Emerson &

Gerlak, 2014). Namun demikian, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya, seperti kurangnya kesadaran tentang pentingnya K3 dan rendahnya pemahaman tentang hak asasi manusia terkait K3 (Kemenaker RI, 2022). Dengan demikian, diperlukan upaya yang lebih komprehensif untuk memperkuat pengawasan ketenagakerjaan di bidang K3. Tantangan utama dalam pengawasan K3 di Indonesia adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Hal ini terlihat dari masih banyaknya pimpinan perusahaan yang belum memahami SMK3 secara kontekstual (Kemenaker RI, 2022). Selain itu, sanksi pidana terkait K3 yang lemah juga menjadi hambatan dalam menciptakan efek jera bagi pelanggar (Lala, 2018). Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas baik dari sisi kelembagaan maupun sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas pengawasan K3.

Pada konteks kelembagaan, tata kelola yang baik menjadi kunci dalam mengatasi berbagai tantangan dalam pengawasan K3. Kajian menunjukkan bahwa tata kelola yang adaptif dapat membantu mengatasi ketidakpastian dan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah (Emerson & Gerlak, 2014). Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan sinergi dan integrasi antara pemerintah pusat dan daerah dalam pelaksanaan pengawasan K3. Kemenaker RI (2022) mengidentifikasi bahwa salah satu kendala utama adalah kurangnya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah dalam pengawasan ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan dalam pengawasan ketenagakerjaan di bidang K3. Dengan menggunakan kerangka teori tata kelola dan peningkatan kapasitas, penelitian ini berupaya untuk memberikan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh berbagai pemangku kepentingan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas pengawasan K3 di Indonesia (Buyanaya, 2020).

Kajian ini juga menekankan pentingnya pembangunan kapasitas dalam pengawasan ketenagakerjaan. Peningkatan kualitas, kuantitas, dan kompetensi pengawas K3 menjadi fokus utama dalam upaya ini. Data menunjukkan bahwa jumlah pengawas dan ahli K3 yang ada saat ini tidak sebanding dengan jumlah objek pengawasan yang mencapai jutaan (Kemenaker RI, 2022). Oleh karena itu, diperlukan investasi yang lebih besar dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pengawas K3 untuk memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugasnya (Mukhlis et al., 2021).

Selain aspek kelembagaan, penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran jejaring sistem aturan dalam pengawasan ketenagakerjaan. Sistem aturan yang kuat tidak hanya memberikan dasar hukum yang jelas tetapi juga menjamin hak-hak sosial tenaga kerja dan kepastian hukum bagi pelanggar. Jejaring ini mencakup hubungan kelembagaan antar pemangku kepentingan yang dapat memperkuat implementasi K3 di lapangan (Richthofen, 2002). Dengan demikian, penguatan jejaring sistem aturan menjadi salah satu langkah penting dalam meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia.

Pada upaya mengatasi berbagai tantangan dalam pengawasan K3, penelitian ini juga mengusulkan adanya pendekatan kolaboratif antara berbagai pemangku kepentingan. Pendekatan ini melibatkan pemerintah, industri, dan masyarakat dalam upaya bersama untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang K3. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat bagi seluruh tenaga kerja (Pratama et al., 2019).

Pengawasan ketenagakerjaan di bidang K3 di Indonesia memerlukan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif. Dengan memperkuat tata kelola, meningkatkan kapasitas, dan mengembangkan jejaring sistem aturan yang kuat, diharapkan pengawasan K3

dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Penelitian ini memberikan berbagai rekomendasi yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga dapat memberikan manfaat yang nyata bagi tenaga kerja dan industri di Indonesia .

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber resmi. Data utama berasal dari Badan Pusat Statistik (BPS), Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), dan publikasi jurnal ilmiah terkait ketenagakerjaan. Analisis data dilakukan dengan mengolah dan menyajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Kecelakaan Kerja

Pembahasan ini mencakup beberapa aspek utama terkait pengawasan ketenagakerjaan di bidang K3, termasuk tingkat kecelakaan kerja, penguasaan teknologi, serta regulasi dan program K3. Data-data berikut ini diolah dari laporan Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pusat Statistik (BPS).

Tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih ketat dan implementasi standar K3 yang lebih baik. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2021, terdapat 7.298 kasus kecelakaan kerja dengan jumlah korban mencapai 9.224 jiwa. Jumlah ini meningkat dibandingkan tahun sebelumnya yang hanya mencapai 4.287 kasus. Peningkatan ini menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan penerapan SMK3 di tempat kerja.

Tabel 1. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Nasional Tahun 2019-2021

Tahun	Kasus Kecelakaan Kerja (KK)	Korban KK
2019	15.486	13.519
2020	6.037	4.287
2021	7.298	9.224

Selain kecelakaan kerja, kasus keracunan dan penyakit akibat kerja juga perlu mendapat perhatian khusus. Pada tahun 2021, terdapat 33 kasus keracunan dan 6 kasus penyakit akibat kerja. Angka ini menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, yang mencerminkan perlunya pengawasan yang lebih ketat terhadap bahan-bahan berbahaya di tempat kerja

Tabel 2. Jumlah Kasus Keracunan dan Penyakit Akibat Kerja Nasional Tahun 2019-2021

Tahun	Kasus Keracunan	Kasus Penyakit Akibat Kerja (PAK)
2019	3	48
2020	1	81
2021	33	6

Peraturan dan Kebijakan Ketenagakerjaan

Kemenaker mencatat adanya lebih dari 160 peraturan yang mendasari penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan pada tingkat nasional. Hal ini mencakup peraturan tentang pengupahan, diskriminasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial. Pengawasan yang efektif dan implementasi regulasi yang konsisten sangat penting untuk memastikan kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Aspek dan Lingkup Bidang Ketenagakerjaan

Kategori	Regulasi	Kategori	Regulasi
Sistem Pengawasan	10	Pengupahan	11
Pelaksanaan Pengawasan	13	Diskriminasi	2
Sumber Daya Manusia Pengawasan	10	Perempuan & Anak	2
Kelembagaan	7	Waktu Kerja	9
Pengawasan Internal	9	Cipta Kerja	3
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	42	Mogok Kerja	1
Jaminan Sosial & Kesehatan	31	Pidana	4
Hubungan Industrial	21		

Penguasaan Teknologi dan Program Kemenaker

Teknologi dan keterampilan juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Pada tahun 2022, tingkat penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di kalangan penduduk usia 15-59 tahun mencapai 75,16%,

meningkat menjadi 79,03% pada tahun 2023. Penguasaan komputer di rumah tangga juga mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan TIK menjadi semakin penting dalam pasar kerja yang semakin digital dan terintegrasi dengan teknologi.

Pertumbuhan ekonomi nasional juga berpengaruh pada dinamika ketenagakerjaan. Laju pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) sektor manufaktur pada tahun 2023 berada pada angka 4,64%, sedikit menurun dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 4,89%. Meskipun demikian, pertumbuhan ini masih memberikan dampak positif terhadap penyediaan lapangan kerja dan pengurangan tingkat pengangguran di berbagai daerah di Indonesia.

Program-program yang dilakukan oleh Kemenaker dan pemerintah daerah dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga sangat beragam. Hingga tahun 2021, Kemenaker telah melaksanakan lebih dari 27 program yang terkait dengan K3 dan menjalin 6 kerjasama lintas kementerian atau lembaga. Selain itu, terdapat pula standar nasional Indonesia (SNI) bidang K3 yang diterapkan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja di Indonesia aman dan sehat bagi para pekerja.

Pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya terbatas pada penerapan standar K3, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain seperti pengupahan yang adil dan bebas dari diskriminasi. Pada tahun 2022, terdapat sekitar 10 regulasi yang mengatur sistem pengawasan dan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, serta 31 regulasi yang terkait dengan jaminan sosial dan kesehatan. Upaya ini dilakukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dan kondisi kerja yang layak dapat terpenuhi.

Implementasi program dan regulasi yang diterapkan oleh Kemenaker dalam bidang K3 diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kondisi kerja di Indonesia. Dengan adanya berbagai program dan regulasi yang telah diterapkan, diharapkan kondisi kerja

di Indonesia dapat semakin baik dan memberikan perlindungan yang memadai bagi para pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program dan regulasi yang diterapkan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih memerlukan perhatian khusus terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tingginya angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih ketat dan implementasi standar K3 yang lebih baik. Selain itu, peningkatan keterampilan teknologi di kalangan tenaga kerja juga penting untuk menghadapi dinamika perubahan industri. Dengan adanya berbagai program dan regulasi yang telah diterapkan, diharapkan kondisi kerja di Indonesia dapat semakin baik dan memberikan perlindungan yang memadai bagi para pekerja..

REFERENSI

- Ayub, M., et.al.. (2021). Penyebab Terjadinya Pemogokan Kerja. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum, & Pengajarannya*, 94-99.
- BPS (Badan Pusat Statistik Indonesia), (2024). Data Statistik Nasional. Akses : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.bps.go.id/&ved=2ahUK_Ewja8tjI-KaHAXU28Tg_GHQM4AkQQ_FnoECAgQAQ&usg=AOvVaw_20NZ_QRSzeh4_P0FCurk_MZYY.
- Buyanaya, H. (2020). Pengawasan Ketenagakerjaan dan Prinsip Good Governance. *Jurnal Proyuris*, 142-156.
- Djunaidi, D., & Alfitri, A. (2021). Dilema Industri Padat Modal dan Tuntutan Tenaga Kerja Lokal . *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 29-40.
- Dungga, W. A., & Tome, A. H. (2019). Identifikasi Faktor Penghambat Penyelenggaraan

- Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo. *Jambura Law Review*, 1-21.
- Indonesia . *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 85-94.
- Emerson, K., & Gerlak, A. K. (2014). *Adaptation in Collaborative Governance Regimes. Environment Management*, 768-781.
- Tumangkar, T. (2020). *Pengawasan Ketenagakerjaan di Bidang Kesejahteraan. Jurnal Hukum dan Dinamika Masyarakat*, 70-81.
- Grindle, M. S. (2001). *Good Enough Governance (Revisited). Harvard University: A Report for DFID with reference to the Governance Target Strategy Paper*, 2001.
- Verawaty, et.al.. (2020). *Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepuauan Riau Dalam Melakukan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Jurnal Magister Hukum Udayana*, 859-871.
- Grindle, M. S., & Hilderbrand, M. E. (1995). *Building Sustainable Capacity in The Public Sector: What Can Be Done? Public Administration & Development*, 441.
- Kemenaker RI. (2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja - Kementerian Ketenagakerjaan RI.*
- Lala, A. (2018). *Pengawasan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut PP Nomor 55 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3. Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1-12.
- Maulani, R. S., & Yeni Widyastuti, M. R. (2018). *Pengawasan Ketenagakerjaan di Wilayah Serang I dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Serang. Prosiding Seminar Nasional Prodi Ilmu Pemerintahan UNTIRTA*, pp. 173-186.
- Mukhlis, M., et.al.. (2021). *Law Terhadap Dinamika Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Daerah. PROSIDING SNaIL 2021 SEMINAR NASIONAL ILMU LINGKUNGAN Tata Kelola Lingkungan untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan* (pp. 88-102). Bandar Lampung: UNILA.
- Pratama, R. A., B. P., et.al.. (2019). *Injustice During Night Work For Female Employees: A Lesson From Samarinda, Indonesia [Ketidakadilan Saat Bekerja Pada Malam Hari Bagi Pekerja Perempuan: Suatu Pelajaran Dari Samarinda, Indonesia]. Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 32-38.
- Richthofen, V. W. (2002). *Labour inspection: A Guide to The Profession. London: International Labour Organization.*
- Suhardi, et.al.. (2020). *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di*