



Analisis Pengawasan Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu

Nova ¹⁾; Evi Lorita ²⁾; Harius Eko Saputra ³⁾

^{1,2,3)}Adminitrasi Publik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ novasajaw@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 Mei 2025]
Revised [23 Juni 2025]
Accepted [25 Juni 2025]

KEYWORDS

Supervision, Labor, Coaching, Inspection, Bengkulu.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Fokus penelitian diarahkan pada empat indikator utama sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Pasal 9 Ayat (2), yaitu: pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Informan terdiri dari dua informan kunci dan dua informan pokok yang berasal dari lingkungan instansi dan perusahaan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Bengkulu telah dilaksanakan sesuai prosedur dan ketentuan regulatif. Pengawas melakukan pembinaan melalui sosialisasi dan penyuluhan kepada perusahaan, pemeriksaan terhadap pemenuhan norma ketenagakerjaan, pengujian terhadap sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta penyidikan atas dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan. Meskipun demikian, ditemukan beberapa tantangan dalam pelaksanaan pengawasan, seperti keterbatasan jumlah pengawas dan kompleksitas pelanggaran di lapangan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di daerah serta menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan perlindungan tenaga kerja yang lebih efektif. Diperlukan penguatan kapasitas pengawas dan koordinasi lintas sektor agar pelaksanaan pengawasan lebih optimal.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of labor supervision carried out by the Manpower and Transmigration Office of Bengkulu Province. The research focuses on four key indicators based on the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 33 of 2016 Article 9 Paragraph (2), namely: labor coaching, inspection, testing, and criminal investigation. This study adopts a descriptive qualitative method using data collection techniques such as in-depth interviews, field observations, and documentation. Informants include two key informants and two supporting informants from the agency and company environment. The findings reveal that labor supervision in Bengkulu Province has been implemented according to established procedures and regulations. Labor inspectors conduct coaching through socialization and counseling, inspect compliance with labor norms, test occupational health and safety (OHS) systems, and investigate alleged violations of labor regulations. However, several challenges were identified, such as a limited number of inspectors and the complexity of violations in the field. This study contributes to strengthening the function of labor supervision at the regional level and serves as a reference for formulating more effective labor protection policies. Strengthening inspector capacity and improving cross-sectoral coordination are necessary to ensure more optimal supervision outcomes.

PENDAHULUAN

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu fungsi vital dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks administrasi publik, pengawasan diartikan sebagai aktivitas untuk memastikan bahwa pelaksanaan kebijakan berjalan sesuai tujuan dan tidak menyimpang dari rencana. Siagian (2000) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses manajerial yang mencakup penetapan standar, pengukuran kinerja, serta tindakan korektif terhadap penyimpangan yang ditemukan. Dengan demikian, pengawasan bukan hanya bertujuan represif, melainkan juga preventif dan edukatif dalam rangka meningkatkan kepatuhan terhadap norma hukum yang berlaku.

Seiring perkembangan zaman dan dinamika pasar kerja, tantangan dalam pengawasan ketenagakerjaan menjadi semakin kompleks. Kebutuhan akan fleksibilitas tenaga kerja, perubahan struktur industri, serta meningkatnya sektor informal menuntut negara untuk hadir secara aktif melalui instrumen pengawasan yang adaptif. Dalam hal ini, pengawasan ketenagakerjaan yang efektif sangat bergantung pada kapasitas lembaga pengawas, dukungan regulasi, serta partisipasi aktif dari perusahaan dan pekerja. Menurut Trijono (2014), pengawasan ketenagakerjaan merupakan perpanjangan tangan negara dalam menjamin perlindungan dan hak-hak dasar pekerja, termasuk upah, jam kerja, keselamatan kerja, dan jaminan sosial.

Regulasi utama yang menjadi landasan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Dalam pasal 9 ayat (2), disebutkan bahwa pengawasan dilaksanakan melalui empat kegiatan utama: pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan. Masing-masing kegiatan ini saling melengkapi untuk menciptakan sistem pengawasan yang utuh dan responsif. Pembinaan ditujukan untuk memberikan pemahaman kepada pengusaha dan pekerja mengenai norma ketenagakerjaan, sedangkan pemeriksaan dilakukan untuk menilai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan yang berlaku. Pengujian dilakukan untuk memastikan standar keselamatan dan kesehatan kerja telah terpenuhi, dan penyidikan dilaksanakan jika terdapat dugaan pelanggaran yang bersifat pidana.

Dalam kerangka hukum yang lebih luas, pengawasan ketenagakerjaan juga didukung oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini menekankan pentingnya penciptaan lapangan kerja melalui peningkatan iklim investasi, tetapi di saat yang sama juga memperkuat perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (2023), penguatan pengawasan merupakan salah satu langkah krusial dalam memastikan implementasi Undang-Undang Cipta Kerja secara adil dan merata di seluruh wilayah Indonesia.

Di tingkat daerah, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai kendala yang bersifat struktural. Penelitian yang dilakukan oleh Asra Mohammad (2021) di Provinsi Riau menemukan bahwa salah satu hambatan utama dalam pengawasan adalah terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Hal ini berdampak pada rendahnya intensitas dan kualitas pengawasan di lapangan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Kolly, Sampe, dan Lengkong (2021) dalam studi mereka di Sulawesi Utara, yang menyoroti kurangnya sumber daya manusia dan rendahnya anggaran operasional sebagai hambatan utama dalam pelaksanaan tugas pengawasan.

Studi ini difokuskan pada pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Bengkulu, salah satu provinsi di wilayah Sumatera yang masih tergolong berkembang. Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu (2024), jumlah perusahaan aktif di wilayah ini mencapai lebih dari 9.000 unit, dengan jumlah tenaga kerja swasta lebih dari 60.000 orang. Namun, jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tersedia masih sangat terbatas dan belum sebanding dengan beban kerja yang ada. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas pengawasan, terutama di sektor-sektor yang rentan seperti perkebunan, konstruksi, dan industri rumah tangga. Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat lokal. Dalam jangka panjang, diperlukan reformasi kelembagaan yang mencakup peningkatan jumlah dan kapasitas pengawas, penguatan sistem pelaporan dan pengaduan berbasis digital, serta peningkatan partisipasi pekerja dan serikat buruh dalam proses pengawasan. Sebagaimana ditegaskan oleh ILO (2020), pengawasan ketenagakerjaan yang efektif tidak hanya bergantung pada aturan hukum, tetapi juga pada kepercayaan dan kolaborasi antara semua pihak yang terlibat.

LANDASAN TEORI

Teori Pengawasan dalam Administrasi Publik

Pengawasan merupakan salah satu fungsi utama dalam administrasi publik yang berperan penting dalam menjamin efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Menurut Siagian (2000), pengawasan adalah proses untuk menjamin agar kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana, kebijakan, dan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, dapat dicegah terjadinya penyimpangan serta dilakukan tindakan korektif apabila ditemukan ketidaksesuaian. Dalam kerangka administrasi pemerintahan, pengawasan berfungsi untuk menjaga akuntabilitas kinerja serta meningkatkan pelayanan publik.

Fungsi dan Tujuan Pengawasan

Menurut Keraf (2004), pengawasan merupakan bagian integral dari proses manajerial yang tidak hanya berfungsi untuk mengontrol tetapi juga memberikan umpan balik yang diperlukan untuk perbaikan kinerja organisasi. Tujuan utama pengawasan adalah mencegah terjadinya kesalahan, memastikan tercapainya standar operasional, serta menciptakan sistem kerja yang responsif terhadap perubahan. Dalam konteks ketenagakerjaan, pengawasan menjadi mekanisme negara untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban tenaga kerja dan pemberi kerja dilaksanakan sesuai hukum.



Teori Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia secara normatif diatur melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Dalam regulasi ini, terdapat empat pilar utama pengawasan, yaitu: (1) pembinaan, (2) pemeriksaan, (3) pengujian, dan (4) penyidikan. Keempat pilar ini merupakan tahapan terpadu yang dirancang untuk menjamin pelaksanaan norma ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pembinaan dimaksudkan sebagai langkah preventif dan edukatif, sementara pemeriksaan dan pengujian berfungsi sebagai mekanisme kontrol langsung. Penyidikan dilakukan apabila ditemukan dugaan pelanggaran pidana ketenagakerjaan yang memerlukan proses hukum.

Prinsip-Prinsip Pengawasan Ketenagakerjaan

Trijono (2014) mengemukakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya berbicara soal penindakan, melainkan harus dilandasi oleh prinsip-prinsip keadilan sosial, perlindungan hak asasi pekerja, dan jaminan kesejahteraan. Prinsip universalitas dan efisiensi menjadi dasar dari layanan pengawasan yang menjangkau seluruh sektor kerja, baik formal maupun informal. Selain itu, prinsip kolaborasi dan transparansi juga penting agar proses pengawasan tidak menimbulkan resistensi dari dunia usaha, melainkan didukung secara kolektif sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan.

Teori Keseimbangan Hubungan Industrial

Pengawasan ketenagakerjaan juga dapat dianalisis melalui pendekatan teori hubungan industrial, di mana pengawasan berfungsi menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Menurut Dunlop (1958, dalam Nitisemito, 2001), sistem hubungan industrial terdiri dari tiga aktor utama, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam hal ini, pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan memainkan peran sebagai mediator sekaligus penjamin bahwa sistem kerja berjalan sesuai asas keadilan dan hukum. Apabila salah satu unsur ini dominan atau tidak menjalankan fungsinya, maka ketimpangan hubungan industrial sangat mungkin terjadi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Reduksi data dilakukan sejak proses pengumpulan data dimulai, dengan cara memilah, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang relevan sesuai dengan fokus penelitian, yaitu implementasi pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan empat indikator utama: pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan. Tahap ini bertujuan untuk menyingkirkan data yang tidak relevan dan menyoroti informasi penting yang mendukung tujuan penelitian. Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data dalam bentuk narasi deskriptif dan kategorisasi tematik yang disusun secara sistematis, guna memudahkan peneliti dalam memahami pola-pola temuan dan menjelaskan hubungan antar konsep yang muncul. Penyajian ini juga membantu peneliti dalam mengembangkan interpretasi terhadap fenomena yang diteliti secara lebih mendalam.

Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang dilakukan secara berkelanjutan selama proses penelitian berlangsung. Peneliti terus melakukan konfirmasi terhadap makna data yang diperoleh, melalui proses validasi silang dengan sumber data lain, atau yang dikenal dengan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan terhadap sumber informasi, metode pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi), serta perspektif dari berbagai informan yang terlibat, untuk memastikan konsistensi dan keabsahan data. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat menyimpulkan gambaran yang lebih utuh dan dapat dipercaya mengenai efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, serta mengidentifikasi tantangan-tantangan struktural maupun kultural yang menghambat implementasinya secara optimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini berfokus pada implementasi pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dalam kerangka Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016. Secara teoritis, pengawasan dipahami sebagai suatu proses yang bertujuan untuk menjamin tercapainya standar dan norma yang telah ditetapkan, serta mengarahkan pelaksanaan tugas agar selaras dengan tujuan kelembagaan (Siagian, 2000). Dalam konteks ketenagakerjaan, fungsi pengawasan tidak hanya bersifat represif tetapi juga memuat aspek preventif dan edukatif. Hal ini menuntut adanya pelaksanaan pengawasan yang tidak hanya patuh secara prosedural, melainkan juga berdampak pada transformasi perilaku kerja dan relasi industrial yang konstruktif.

Berdasarkan data empiris yang diperoleh melalui teknik wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi, diketahui bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Bengkulu telah mengikuti empat tahapan normatif sebagaimana diamanatkan dalam regulasi, yakni pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan. Keempat tahapan tersebut pada prinsipnya membentuk siklus intervensi kelembagaan yang saling berkesinambungan, mulai dari peningkatan kesadaran hukum, pemantauan kepatuhan, validasi teknis terhadap norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hingga proses hukum apabila ditemukan pelanggaran yang bersifat pidana.

Dalam aspek pembinaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu telah menjalankan fungsi edukatif melalui sosialisasi norma ketenagakerjaan kepada pihak perusahaan, pendampingan teknis dalam penyusunan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, serta penyuluhan hak dan kewajiban ketenagakerjaan kepada tenaga kerja. Meskipun demikian, efektivitas pembinaan masih bersifat terbatas, terutama akibat ketimpangan rasio antara jumlah pengawas dan jumlah perusahaan aktif. Realitas ini berdampak pada minimnya intensitas pembinaan secara langsung, khususnya terhadap usaha mikro dan kecil yang berlokasi di daerah yang sulit diakses. Selain itu, resistensi dari sebagian pengusaha yang memandang kegiatan pembinaan sebagai bentuk intervensi negara terhadap otonomi manajerial turut menghambat optimalisasi fungsi ini. Fenomena tersebut mencerminkan masih rendahnya literasi ketenagakerjaan di kalangan pelaku usaha, serta perlunya pendekatan partisipatif yang lebih dialogis dalam proses pembinaan. Aspek pengujian terhadap norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menjadi salah satu perhatian utama dalam pelaksanaan pengawasan. Pengujian dilakukan untuk memverifikasi kelengkapan fasilitas keselamatan kerja, penggunaan alat pelindung diri, dan kesiapan perusahaan dalam menghadapi potensi kecelakaan kerja. Akan tetapi, sebagian besar perusahaan yang menjadi objek penelitian belum memiliki sistem K3 yang terstandarisasi dan terdokumentasi secara sistematis. Budaya K3 belum tertanam kuat, terutama pada sektor-sektor dengan risiko kerja tinggi. Kondisi ini diperparah dengan terbatasnya jumlah pengawas yang memiliki kompetensi teknis di bidang K3, sehingga pelaksanaan pengujian cenderung bersifat administratif dan belum menyentuh aspek substansi. Masalah ini menggambarkan bahwa pelaksanaan pengujian masih berada pada tahap permukaan dan belum mampu mendorong reformasi budaya keselamatan kerja secara komprehensif.

Adapun pada tahap penyidikan terhadap tindak pidana ketenagakerjaan, penelitian ini menemukan bahwa belum terdapat pelaksanaan penyidikan secara formal terhadap pelanggaran berat. Meskipun terdapat laporan pelanggaran ketenagakerjaan, pendekatan penyelesaian yang digunakan masih bersifat informal dan kompromistis. Tidak adanya mekanisme eskalasi ke ranah hukum mencerminkan lemahnya keberdayaan struktural pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan kewenangannya sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan belum mampu bertransformasi menjadi sistem penegakan hukum yang efektif dan berwibawa, melainkan hanya menjalankan fungsi administratif yang bersifat korektif. Lemahnya integrasi antara pengawas ketenagakerjaan dengan aparat penegak hukum seperti kepolisian dan kejaksaan juga menjadi faktor penghambat dalam proses penyidikan.

Lebih lanjut, pelaksanaan pengawasan di Provinsi Bengkulu dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat yang bersifat struktural maupun kultural. Dari sisi struktural, keberadaan regulasi yang jelas, serta pelatihan teknis bagi pengawas merupakan modal dasar yang cukup menjanjikan. Namun, dalam implementasinya, kelembagaan pengawasan masih menghadapi hambatan serius berupa keterbatasan jumlah pengawas, rendahnya anggaran operasional, minimnya infrastruktur pendukung, dan ketiadaan sistem digitalisasi pengawasan. Rendahnya utilisasi teknologi informasi dalam proses monitoring dan pelaporan menyebabkan pengawasan berjalan lambat dan tidak responsif terhadap dinamika di lapangan. Selain itu, kultur birokrasi yang masih berorientasi pada proseduralisme



administratif turut memperlambat transformasi kelembagaan menuju sistem pengawasan yang adaptif, partisipatif, dan berbasis bukti.

Implikasi dari lemahnya pelaksanaan pengawasan secara langsung berdampak pada perlindungan tenaga kerja. Ketika norma ketenagakerjaan tidak ditegakkan secara konsisten, pekerja menjadi pihak yang paling rentan terhadap eksploitasi. Mereka berpotensi menerima upah di bawah standar, bekerja tanpa perlindungan sosial, serta menghadapi risiko keselamatan kerja tanpa mitigasi yang memadai. Dalam konteks hubungan industrial, lemahnya pengawasan berkontribusi terhadap ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, serta menciptakan ruang abu-abu yang memungkinkan terjadinya pelanggaran berulang. Hal ini tidak hanya merugikan pekerja secara individu, tetapi juga berdampak terhadap citra daerah dalam hal kepatuhan regulasi, iklim usaha yang sehat, dan keberlanjutan pembangunan ketenagakerjaan secara umum. Melalui dinamika yang telah diuraikan, pembahasan ini menegaskan perlunya reformasi struktural terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Reformasi tersebut tidak semata-mata berkaitan dengan penambahan jumlah pengawas, tetapi juga menyangkut perubahan paradigma kerja, penyediaan infrastruktur teknologi informasi, peningkatan kapasitas SDM, serta penguatan koordinasi lintas sektor. Hanya dengan pengawasan yang kuat, maka norma-norma ketenagakerjaan dapat ditegakkan secara adil dan bermartabat, serta mampu menjawab tantangan dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu secara umum telah mengikuti kerangka regulasi yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016. Fungsi pengawasan dijalankan melalui empat tahapan utama, yaitu pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan. Meskipun secara normatif pelaksanaan tersebut telah dilakukan, namun efektivitasnya masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural yang signifikan.

Pelaksanaan pembinaan cenderung belum merata dan belum menyentuh perusahaan-perusahaan kecil dan menengah secara optimal akibat keterbatasan sumber daya manusia pengawas. Pemeriksaan terhadap kepatuhan norma ketenagakerjaan menunjukkan masih adanya pelanggaran, khususnya dalam hal jaminan sosial dan perjanjian kerja. Pengujian terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja juga belum maksimal, karena belum menjadi budaya kerja yang melekat pada sebagian besar perusahaan. Adapun aspek penyidikan belum berjalan efektif karena masih didominasi oleh pendekatan penyelesaian non-litigatif dan minimnya dukungan kelembagaan untuk proses hukum.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan di tingkat daerah masih memerlukan penguatan, baik dari aspek kuantitas dan kualitas sumber daya pengawas, anggaran operasional, pemanfaatan teknologi informasi, hingga integrasi lintas sektor. Dengan demikian, diperlukan reformasi kelembagaan yang komprehensif agar pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga instrumen substantif dalam melindungi hak-hak pekerja dan mewujudkan sistem hubungan industrial yang adil, berkelanjutan, dan bermartabat.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan penelitian ini, peneliti merekomendasikan beberapa langkah strategis yang dapat ditempuh guna meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Bengkulu. Pertama, diperlukan penambahan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang sebanding dengan jumlah perusahaan aktif di wilayah tersebut. Rasio pengawas yang ideal akan memungkinkan pelaksanaan fungsi pembinaan, pemeriksaan, dan pengujian secara lebih intensif, menyeluruh, dan berkelanjutan.

Kedua, penguatan kapasitas sumber daya manusia pengawas melalui pelatihan teknis, khususnya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pemahaman terhadap perkembangan regulasi ketenagakerjaan terbaru, menjadi sangat penting. Peningkatan kompetensi akan mendorong kualitas intervensi pengawasan yang lebih adaptif dan sesuai dengan kompleksitas dinamika ketenagakerjaan.

Ketiga, perlu dilakukan modernisasi sistem pengawasan dengan mengintegrasikan teknologi informasi, baik dalam proses pencatatan, pelaporan, pemantauan, hingga sistem pengaduan publik.

Penerapan sistem pengawasan berbasis digital akan mempercepat respons terhadap pelanggaran, meningkatkan transparansi, dan memperkuat akuntabilitas lembaga pengawas.

Keempat, dibutuhkan penguatan koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan dan instansi penegak hukum dalam konteks penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Pembentukan mekanisme lintas sektoral yang terstruktur akan mendukung keberanian dan ketegasan pengawas dalam menindak pelanggaran secara hukum, sekaligus memberi efek jera bagi perusahaan yang tidak patuh.

Kelima, pendekatan pembinaan yang bersifat partisipatif dan edukatif perlu dikembangkan secara konsisten agar perusahaan tidak semata-mata memandang pengawasan sebagai bentuk pengendalian, melainkan sebagai mitra dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, manusiawi, dan berkeadilan. Untuk itu, Dinas Ketenagakerjaan perlu memperluas jangkauan sosialisasi dan membangun relasi komunikasi yang bersifat kolaboratif dengan dunia usaha dan serikat pekerja.

Akhirnya, diperlukan komitmen politik dan kebijakan dari pemerintah daerah untuk menjadikan pengawasan ketenagakerjaan sebagai prioritas pembangunan daerah. Hal ini dapat ditempuh melalui pengalokasian anggaran yang memadai, dukungan regulatif, serta insentif bagi perusahaan yang taat hukum sebagai bagian dari upaya menciptakan iklim usaha yang sehat dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Trijono, Rachmat. 2014. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Depok; Papas Sinar Sinanti.
- Zulkarnaen, 2021. Hukum Ketenagakerjaan Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). Bandung; CV. Pustaka Setia.
- Ph.D, Morissan. 2019. Riset Kualitatif. Jakarta; Kencana. Prenadamedia Group.
- Sarwono, Jonathan. 2018. Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. Yogyakarta; Suluh Media.
- Azhar, Muhamad. 2015. Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang; Universitas Diponegoro Semarang
- Husni, Lalu. 2014. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Mataram; PT. Raja Grafindo Persada
- Supratman. 2018. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Malang; PT. Raja Grafindo Persada
- Muharam, Hidayat. 2006. Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia, Bandung; PT Citra Aditya Bakti
- Santoso, Budi. 2012. Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja bersama. Malang; Universitas Barawijaya Press (UB Press)
- Sadi, Muhamad, Sobandi. 2019. Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Palembang; Kencana
- Donald Adolf Kolly, Stefanus Sampe, dan Johnny P. Lengkong. 2021. Kinerja Pegawai Pengawas Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Journal
- Diah, Mohammad, Asra. 2020. Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.
- Republik Indonesia. 2023. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- Republik Indonesia. 1970. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Republik Indonesia. 2016. Undang-Undang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata cata Pengawasan Ketenagakerjaan
- Republik Indonesia. 2020. Undang-Undang Peraturan menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. 2020. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2020.
- Publikasi Dokumen Pemerintah
- Badan Pusat Statistik. 2023. Bengkulu: Badan Pusat Statistik
- Direktorat Jenderal Kependudukan dan pencatatan Sipil Kementerian Dalam negeri. 2024. Jakarta KEMENDAGRI