



Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

Implementation of Labor Inspection Functions at the Manpower and Transmigration Office of Central Sulawesi Province

Nurhayati^{1*}, Hariyanto R. Djatola², Dwi Wahyono³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Abdul Aziz Lamadjido

*Correspondence Author: yayasanusi182@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 28 Jan, 2026

Revised: 26 Feb, 2026

Accepted: 06 Mar, 2026

Kata Kunci:

Implementasi, Pengawasan,
Ketenagakerjaan

Keywords:

Implementation, Supervision,
Labor

DOI: [10.56338/jks.v9i3.10691](https://doi.org/10.56338/jks.v9i3.10691)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi fungsi dan profesionalisme Pengawas Ketenagakerjaan dalam mengimplementasikan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang melibatkan wawancara mendalam dan observasi langsung kepada informan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikatakan belum maksimal, ada beberapa hal yang menjadi tantangan terkait keterbatasan sumber daya, baik dalam hal tenaga kerja, sarana dan prasarana, maupun anggaran, serta adanya struktur birokrasi yang belum sepenuhnya baku dan efisien, namun masih terdapat hal positif yang patut diapresiasi. Sikap para pelaksana di lapangan menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, komunikasi antar pihak terkait juga berjalan dengan baik, meskipun demikian, peningkatan lebih lanjut dalam hal koordinasi, profesionalisme, dan penguatan sistem pengawasan tetap sangat diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of labor supervision functions and the professionalism of labor inspectors in executing the labor supervision function. The research method used is qualitative with a descriptive approach, involving in-depth interviews and direct observations with the research informants. The results of the study indicate that the implementation of labor supervision functions at the UPT of Labor Supervision for Region I, Departement of Manpower and Transmigration of Central Sulawesi Province, can be considered less than optimal. Several challenges were identified, such as the limited availability of resources, including labor, infrastructure, and budget, as well as an organizational structure that is not yet fully standardized and efficient. However, there are still positive aspects that deserve appreciation. The field implementers demonstrate a high level of commitment and dedication in performing their duties. Additionally, communication among relevant parties is running well. Nevertheless, further improvement in coordination, professionalism, and strengthening the supervision system is essential to achieve more optimal outcomes.

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia memandang permasalahan ketenagakerjaan merupakan salah satu inti pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan kekuatan pembangunan yang memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan pembangunan nasional, termasuk pembangunan di bidang ketenagakerjaan itu sendiri dan sumber daya yang relatif cukup besar. Hal tersebut sesuai dengan kenyataan yang ada masih cukup tinggi tingkat pengangguran yang terjadi di masing - masing daerah seperti yang terjadi di Sulawesi Tengah. Bahkan, secara tuntutan setiap daerah perlu mengurangi tingkat pengangguran sesuai dengan arah kebijakan pemerintah untuk melakukan percepatan pembangunan di segala bidang dan salah satunya mempunyai peranan penting yang tidak bisa di pisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945 yaitu tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga Kerja atau buruh sebagai pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu dan kelompok, sehingga mempunyai peranan, kedudukan yang sangat signifikan dalam aktifitas perekonomian nasional. Pemerintah pusat ataupun daerah mengupayakan hal - hal baik untuk para tenaga kerja atau buruh dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, tidak bisa di pungkiri bahwa permasalahan tenaga kerja atau buruh masih banyak, mulai dari upah atau gaji yang belum layak, pesangon yang tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku, Pemutusan Hubungan Kerja hanya sepihak, dan juga kebanyakan perusahaan kurang mengikutsertakan dalam program pemerintah seperti BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan dalam hal ini masih terjadi banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi dan lain sebagainya. Maka dari itu pemerintah selaku pemegang kekuasaan tertinggi wajib melindungi hak-hak tenaga kerja atau buruh tersebut. Pemerintah harus membuat peraturan untuk memenuhi hak-hak pekerja, dimana hak-hak tenaga kerja tersebut terpenuhi dan diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan merupakan hal yang harus di perjuangkan agar harkat dan kemanusiaan para pekerja dapat di tingkatkan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak menggunakan nomenklatur perburuhan, akan tetapi diubah menggunakan nomenklatur ketenagakerjaan. Dengan demikian nomenklatur “Pengawasan Perburuhan” tidak digunakan lagi dan menggunakan nomenklatur “Pengawasan Ketenagakerjaan”. Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dapat timbul dan berkembang sehingga dalam penyelesaiannya harus di tangani secara serius, menyeluruh dan berkesinambungan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Ini mencakup berbagai aspek seperti peraturan perundang-undangan, hubungan kerja, pelatihan, perlindungan hak pekerja, serta masalah-masalah terkait ketenagakerjaan seperti pengangguran dan rendahnya keterampilan tenaga kerja. Dalam Proses Penanganan tersebut tidak bisa di pungkiri dalam pelaksanaannya bisa saja terjadi pelanggaran aturan. Oleh sebab itu pengawasan ketenagakerjaan sangat dibutuhkan untuk upaya mencegah, menjaga serta membantu permasalahan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Pengawasan merupakan kegiatan yang di maknai dalam pelaksanaan tujuan yang ingin di capai sehingga implementasi peraturan - peraturan ketenagakerjaan dapat seimbang antara hak dan kewajiban

pekerja, akan tetapi dalam pelaksanaannya belum sesuai harapan, dengan kata lain masih ada kesenjangan antara ketentuan normatif dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan secara kuantitas dan kualitas dari aparat pengawasan ketenagakerjaan.

Salah satu upaya pemerintah dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan yaitu pelaksanaan pengawasan. Manullang mengatakan “Pengawasan adalah proses untuk menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan, menilainya, dan mengoreksi bila perlu, agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”. Pengawasan tersebut harus di laksanakan sesuai aturan yang berlaku. Pengawasan Ketenagakerjaan tersebut di lakukan oleh instansi yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Adapun Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di lakukan oleh Pengawas ketenagakerjaan yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan, serta pembinaan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengawas Ketenagakerjaan bertugas memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Pengawas ketenagakerjaan memiliki peran kunci dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, serta memastikan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

Pemerintah mengeluarkan Kebijakan - kebijakan tentang ketenagakerjaan adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003, selain itu Pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2016 yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Sementara itu pemerintah juga mengeluarkan kebijakan yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang juga memiliki kewenangan dalam pengawasan ketenagakerjaan. Sejak di tetapkannya Undang-Undang tersebut, Semua fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan yang ada di setiap Kabupaten dan Kota statusnya beralih ke provinsi, tidak terkecuali demikian juga di Provinsi Sulawesi Tengah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah selaku Instansi yang berwenang untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terdapat UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I dan II yang tugas dan fungsi utamanya adalah melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan. UPT pengawasan ketenagakerjaan wilayah 1 meliputi wilayah kerja Kota Palu, Kabupaten Donggala, Kabupaten Sigi, Kabupaten Parigi Moutong, Kabupaten Toli-Toli dan Kabupaten Buol, tetapi penelitian ini hanya berfokus pada wilayah kerja Kota Palu.

Adapun tujuan di bentuknya pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi dan mengontrol perusahaan, agar hak - hak para tenaga kerja dapat terpenuhi demi asas keadilan dan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial tersebut dapat terpenuhi khususnya ketenagakerjaan apabila tidak terjadi pelanggaran - pelanggaran norma ketenagakerjaan, disnilah peran pengawas ketenagakerjaan di butuhkan sebagai promotor penegakkan hukum ketenagakerjaan.

Maka sejalan dengan konsep implementasi dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dan permasalahan yang ada seperti masih kurang optimal pengawasan dalam berbagai aspek baik kuantitas maupun kualitas pengawas ketenagakerjaan tersebut serta kurangnya koordinasi, arahan serta biaya operasional dalam pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut sehingga tidak sesuai antara harapan dengan kenyataan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis atau design penelitian adalah Penelitian deskriptif. Kualitatif adalah penelitian yang mengungkapkan fenomena dalam menggali sebuah makna secara alamiah pada subjek penelitian yang perlu dikaji lebih dalam.

(Moeleong, 2015 : 130), Deskriptif adalah suatu metode yang melukiskan, mendeskripsikan, serta memaparkan apa adanya kejadian objek yang diteliti berdasarkan situasi dan kondisi ketika penelitian itu dilakukan (Sugiyono, 2017: 132), maka topik penelitian ini perlu di kaji dengan judul Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah berfokus pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I khususnya Kota Palu, dalam hal ini yang menjadi alasan untuk memilih lokasi penelitian di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I khususnya kota Palu karena di kota Palu mempunyai jumlah perusahaan yang paling banyak di Wilayah Kerja UPT tersebut dan terdapat data dan informasi yang terkait dan mendukung dalam penelitian ini. Waktu Penelitian di laksanakan selama 30 hari yaitu bulan Oktober 2025

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Moleong (2005: 58) teknik pengumpulan data adalah cara atau strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yang sesuai dengan penelitian sehingga peneliti akan memperoleh data yang lengkap baik secara lisan maupun tertulis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu pengamatan (observasi), wawancara (interview) dan dokumentasi (documentation).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan selama pengumpulan data dilapangan dan setelah semua data terkumpul dengan teknik analisis model interaktif. Analisis Data berlangsung secara simultan yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan : Pengumpulan data (data collection), reduksi data (data reduction, penyajian data (data display) dan kesimpulan atau verifikasi (conclution drawing and verifying).

HASIL

Hasil Wawancara

Komunikasi

Berkaitan dengan komunikasi dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam penelitian ini di uraikan hasil wawancara peneliti dengan Informan 1 Kepala UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I , bapak Indrajaya, diwawancarai pada hari Selasa tanggal 7 Oktober 2025, Pukul 09.00 – 09.30 Wita, sebagai berikut :

“Berbicara masalah Implementasi Pengawasan Ketenagakerjaan tentunya memiliki dasar hukum yaitu Undang-undang nomor 13 Tahun 2006 tentang ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 mengenai tata cara pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan, di mana didalam dasar hukum tersebut disampaikan bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan harus diimplementasikan. Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan berupa pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan Penyidikan Tindak pidana ketenagakerjaan, Untuk mengimplementasikannya di butuhkan beberapa hal, salah satunya melalui komunikasi yang maksimal dengan para pemberi kerja / pihak pengusaha. Secara umum, komunikasi dalam pelaksanaan pengawasan sudah berjalan dengan baik. Terdapat jalur komunikasi yang jelas antara unit pengawasan dan perusahaan. Pembinaan dilakukan dengan menjelaskan aturan dan standar ketenagakerjaan agar perusahaan memahami kewajiban mereka. Namun, perlu peningkatan kualitas komunikasi agar pesan yang disampaikan benar-benar dipahami oleh seluruh pihak. Hal ini dapat dilakukan melalui

penyusunan materi pembinaan yang lebih ringkas dan penggunaan media komunikasi yang lebih luas. Kerja, ibu Masna, mengenai komunikasi dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang diwawancarai pada hari Rabu tanggal 08 Oktober 2025 pukul 09.30 – 10.00, sebagai berikut: Komunikasi dalam implementasi pengawasan ketenagakerjaan adalah sesuatu yang urgent, bagaimana mungkin terjadi hubungan yang baik apabila komunikasi tidak berjalan baik, olehnya itu komunikasi merupakan salah satu komponen penting dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Secara umum, komunikasi dalam pelaksanaan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan telah berjalan dengan baik. Pembinaan dilakukan melalui penyampaian informasi mengenai kewajiban dan standar ketenagakerjaan kepada perusahaan. Dalam pemeriksaan dan pengujian serta penyidikan, komunikasi bersifat formal dan berdasarkan dokumen, sehingga memerlukan keterbukaan dan ketelitian. Namun, komunikasi belum dapat menjangkau seluruh perusahaan secara merata karena keterbatasan waktu dan tenaga. Oleh karena itu, penyampaian informasi perlu lebih terstruktur agar tidak terjadi kesalahpahaman.

Selanjutnya untuk menambah informasi mengenai komunikasi dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam penelitian ini diuraikan hasil wawancara peneliti dengan Informan 3, Kepala Seksi Norma K3 bapak Muh Irfan akib, diwawancarai pada hari Rabu tanggal 15 Oktober 2025, Pukul 09.30 – 10.00 Wita, sebagai berikut Komunikasi sangat penting sebagai instrumen untuk berkolaborasi demi mencapai tujuan, demikian halnya dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan, dengan adanya komunikasi maka hubungan yang harmonis antara pengawas ketenagakerjaan dan pihak perusahaan dapat tercipta. Dengan terciptanya hubungan harmonis tersebut tentu dalam penyampaian aturan - aturan ketenagakerjaan akan mudah dipahami. Komunikasi dalam pelaksanaan pengawasan relatif baik. Pembinaan disampaikan secara jelas, sedangkan pemeriksaan, penyidikan dilakukan dengan prosedur formal yang berbasis data. Namun, pembinaan belum dilaksanakan secara merata karena keterbatasan waktu dan intensitas kegiatan. Oleh karena itu, diperlukan program pembinaan yang terjadwal dan penggunaan media komunikasi yang lebih luas.

Berikutnya diuraikan wawancara peneliti dengan informan 6, manajer PT Citra Palu Mineral bapak Azis yang diwawancarai pada hari Jumat tanggal 17 Oktober 2025 Pukul 15.00 - 15.30 wita, mengenai komunikasi dalam Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, sebagai berikut :

Mengenai implementasi fungsi pengawasan yang berupa pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penegakan tindak hukum ketenagakerjaan dari segi komunikasi sangat penting untuk mencapai pengawasan ketenagakerjaan yang baik. Sejauh ini komunikasi antara pengawas ketenagakerjaan dengan pihak perusahaan sudah cukup baik. Komunikasi yang dilakukan adalah pembinaan langsung atau melalui media HP. Kendala yang dihadapi adalah masih kurangnya konsistennya mengenai regulasi - regulasi yang ada, sehingga pihak perusahaan kadang merasa kebingungan dalam menerima regulasi - regulasi tersebut karena penyampaian dari pengawas ketenagakerjaan berbeda antara satu dengan lainnya. Harapannya kedepan agar pengawas ketenagakerjaan bisa meningkatkan konsistensi dalam penyampaian regulasi – regulasi yang ada.

Sumber Daya

Berkaitan dengan sumber daya dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam penelitian ini diuraikan hasil wawancara peneliti dengan Informan 1, Kepala UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, bapak Indrajaya diwawancarai pada hari Selasa tanggal 7 Oktober 2025, Pukul 09.00 - 09.30 Wita, sebagai berikut : Sumber daya dalam pengawasan ketenagakerjaan sangat penting sebagai penunjang pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Mengenai sumber daya dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang meliputi sumber daya manusia, anggaran serta sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat penting untuk di tindak lanjuti, mengingat jumlah sumber daya manusia dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan yang melakukan fungsi pengawasan ketenagakerjaan masih sangat kurang dan tidak relevan dengan jumlah perusahaan yang harus

menerima pengawasan ketenagakerjaan, Sumber daya masih menjadi kendala. Dukungan sarana dan prasarana, seperti kendaraan operasional dan anggaran, masih perlu ditingkatkan. Keterbatasan ini membuat pembinaan dan pemeriksaan belum dapat dilakukan secara rutin.

Selanjutnya wawancara peneliti dengan informan 2, Kepala Seksi Norma Kerja Ibu Masnah mengenai sumber daya dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang diwawancarai pada hari Rabu tanggal 8 Oktober 2025 pukul 09.30 – 10.00, sebagai berikut:

Sumber daya memiliki peranan yang sangat krusial dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Keberhasilan pengawasan sangat ditentukan oleh ketersediaan dan kualitas sumber daya, baik sumber daya manusia, sarana dan prasarana, maupun anggaran. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, pelaksanaan fungsi pengawasan seperti pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penegakan tidak dapat berjalan secara optimal. Dari segi sumber daya manusia, hal ini pengawas ketenagakerjaan jumlah personilnya masih kurang. Apalagi dengan banyaknya jumlah perusahaan yang harus di periksa tidak sebanding dengan jumlah personil pengawasan ketenagakerjaan. Hal lain yang menjadi kendala yaitu sumber daya sarana dan prasarana serta jumlah anggaran yang sangat kurang, yang mempengaruhi jalannya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tidak berjalan dengan maksimal, tentunya dengan kendala yang ada maka harus dilakukan evaluasi agar pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif, evaluasi yang harus dilakukan yaitu dari penambahan jumlah pengawas ketenagakerjaan, pengadaan pelatihan untuk pengembangan kompetensi serta optimalisasi anggaran.

Untuk menambah informasi mengenai sumber daya dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam penelitian ini ditampilkan hasil wawancara peneliti dengan Informan 3, Kepala Seksi Norma K3 Bapak Muh Irfan Akib, diwawancarai pada hari Rabu tanggal 15 Oktober 2025, Pukul 09.00 – 09.30 Wita, sebagai berikut:

Sumber daya sangat penting dalam pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, karena hal penentu pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan berjalan efektif adalah sumber daya yang efektif pula. Berbicara mengenai sumber daya, ada banyak hal yang perlu di evaluasi yaitu peningkatan kapasitas yang harus dilakukan, dan di harapkan tahun - tahun kedepan harus diperbanyak jumlah pengawas ketenagakerjaan mengingat ada beberapa pengawas ketenagakerjaan yang akan pensiun olehnya itu sumber daya manusia harus di tambah khususnya pengawas ketenagakerjaan. selain itu perlu meningkatkan kompetensi pengawas ketenagakerjaan dengan cara berdialog, saling berbagi ilmu dan harus mengupgrade diri untuk menambah pengetahuan serta inovasi dalam pengawasan ketenagakerjaan. Hal yang juga tidak kalah pentingnya adalah sumber daya sarana dan prasarana seperti kendaraan operasional yang tidak cukup serta anggaran yang masih kurang dalam menunjang pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut.

Berikutnya di uraikan wawancara peneliti dengan informan 4, Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah I UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bapak Arianto yang di wawancarai pada hari Senin tanggal 20 Oktober 2025 Pukul 09.30 – 10.00 Wita, mengenai sikap pelaksana dalam Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, sebagai berikut:

Secara umum, sikap pelaksana dalam pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan sudah menunjukkan komitmen yang baik. Pengawas ketenagakerjaan memiliki kesadaran tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab, serta berupaya melaksanakan pengawasan secara profesional dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pengawas ketenagakerjaan berusaha menjalankan tugas secara profesional, dan berintegritas. Pembinaan dilakukan dengan pendekatan persuasif, sedangkan ketika ditemukan pelanggaran, pengawas ketenagakerjaan bersikap tegas sesuai ketentuan. Integritas dan profesionalisme merupakan prinsip yang harus dimiliki oleh pengawas ketenagakerjaan, karena hal tersebut menjadi dasar kepercayaan publik dan efektivitas pengawasan.

Untuk menambah informasi mengenai sikap pelaksana dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam penelitian ini ditampilkan hasil wawancara peneliti dengan informan 5 Manajer

Hotel Santika Palu, Ibu Lili diwawancarai pada hari Selasa tanggal 21 Oktober 2025, Pukul 09.30 – 09.50 Wita, sebagai berikut:

Pengawas umumnya profesional dan tegas, namun tetap komunikatif. Meski demikian, perusahaan terkadang merasa tertekan karena proses pemeriksaan bersifat formal. Oleh karena itu, pengawas perlu memberikan penjelasan awal mengenai proses pemeriksaan agar perusahaan dapat mempersiapkan diri.

Berikutnya di uraikan wawancara peneliti dengan informan 5 Manajer PT CPM Bapak Aziz yang di wawancarai pada hari Jumat tanggal 17 Oktober 2025 Pukul 15.00 - 15.30 Wita, mengenai komunikasi dalam Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, sebagai berikut: Struktur birokrasi masih menjadi kendala. Proses administrasi dan tindak lanjut kasus terasa cukup panjang sehingga perusahaan sering menunggu waktu yang lama untuk mendapatkan keputusan. Oleh karena itu, di harapkan struktur birokrasi perlu disederhanakan dan transparansi untuk tahap pemrosesan perlu di tingkatkan.

PEMBAHASAN

Bentuk Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan maka Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah khususnya pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I berupa pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan tindak hukum ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan bentuk implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan tersebut, perlu adanya komunikasi yang terarah, sumber daya yang mendukung, sikap yang baik dan struktur birokrasi yang sistematis dan relevan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edward III (1980) dalam Winarno (2014: 211) mengenai implementasi yang memiliki beberapa indikator yaitu: Komunikasi, Sumber Daya, Sikap Pelaksana dan Struktur Birokrasi. Adapun pembahasan untuk bentuk implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan dikaitkan dengan masing - masing indikator dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Pembinaan, Pemeriksaan, Pengujian dan Penyidikan Tindak Hukum Ketenagakerjaan Segi Komunikasi

Komunikasi dalam pemerintahan sering kali terasa sulit dan merupakan hal yang kompleks dan sering mengalami gangguan baik disengaja maupun tidak disengaja. Apalagi jika sumber komunikasi berbeda memberikan interpretasi yang tidak konsisten terhadap standar dan tujuan. Maka akan ditemukan kesulitan dalam proses komunikasi. Untuk itu sangat diharapkan dalam proses komunikasi harus konsisten dan memberikan informasi yang akurat.

Adapun Pelaksanaan pembinaan dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada UPT Pengawasan ketenagakerjaan wilayah I, pada umumnya berjalan melalui komunikasi edukatif. Pengawas berusaha menjelaskan aturan dan kewajiban ketenagakerjaan kepada perusahaan agar memahami standar yang harus dipenuhi. Namun, masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, intensitas pembinaan yang belum merata, serta penjelasan yang terkadang terlalu teknis sehingga kurang mudah dipahami perusahaan. Selain itu, perusahaan menekankan pentingnya konsistensi pengawas dalam penyampaian informasi, terutama terkait regulasi. Hal ini penting agar tidak terjadi perbedaan interpretasi. Namun secara keseluruhan komunikasi sudah berjalan cukup baik.

Pada tahap pemeriksaan, komunikasi dalam implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada UPT Pengawasan ketenagakerjaan Wilayah I bersifat formal dan berbasis dokumen atau kumpulan data. Pengawas perlu menyampaikan temuan dengan jelas agar perusahaan memahami hasil pemeriksaan. Namun, masih terdapat perbedaan pemahaman antara pengawas dan perusahaan, sehingga perlu adanya klarifikasi. Perusahaan juga berharap pengawas lebih konsisten dalam

penyampaian regulasi agar tidak terjadi perbedaan interpretasi.

Adapun pada tahap Pengujian memerlukan komunikasi yang jelas, sistematis, dan berkesinambungan agar perusahaan dapat memahami secara utuh prosedur, mekanisme serta standar yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam Konteks ini, komunikasi bukan hanya sebatas penyampaian informasi, tetapi mencakup proses klasifikasi, koordinasi dan pemberian pemahaman yang menyeluruh kepada pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, pengawas ketenagakerjaan pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I telah menunjukkan bahwa komunikasi berjalan dengan baik, baik melalui surat resmi, kunjungan langsung maupun pembinaan teknis. Namun demikian, masih diperlukan konsistensi dalam penyampaian informasi agar tidak terjadi perbedaan interpretasi antara pengawas dan pihak perusahaan. Konsistensi ini penting untuk menjaga keseragaman serta menghindari potensi konflik atau kesalahpahaman dalam pelaksanaan pengujian.

Dalam tahap penegakan hukum, komunikasi memegang peranan yang lebih krusial karena berkaitan langsung dengan sanksi, pembinaan, maupun tindakan administratif terhadap pelanggaran. Komunikasi harus disampaikan secara tegas, jelas dan berdasarkan landasan hukum yang kuat agar perusahaan memahami konsekuensi dari setiap pelanggaran yang dilakukan. Secara umum, komunikasi pada tahap penegakan tindak hukum di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, telah berjalan secara formal dan profesional, terutama melalui surat peringatan, nota pemeriksaan dan pertemuan klarifikasi. Namun demikian, beberapa perusahaan masih menilai perlunya konsistensi dalam penyampaian regulasi agar tidak terjadi perbedaan pemahaman mengenai interpretasi aturan. Konsistensi komunikasi ini penting untuk menciptakan kepastian hukum serta peningkatan kepatuhan perusahaan

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Diah Asra Mohammad (2021) berjudul Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau, yang menekankan bahwa komunikasi pengawas dengan pihak yang diawasi, seperti perusahaan dan serikat pekerja, memainkan peran penting dalam efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, dan komunikasi ini dinilai cukup memadai dalam penelitian tersebut.

Segi Sumber Daya

Keberhasilan Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan sangat tergantung kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam menentukan keberhasilan Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan. Setiap tahap pelaksanaan atau implementasi pengawasan menuntut adanya sumber daya yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang di isyaratkan oleh aturan yang telah ditetapkan, untuk itu indikator sumber daya menjadi hal yang harus di prioritaskan dalam implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I.

Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial juga termasuk hal yang sangat penting untuk keberhasilan implementasi Fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Sumber daya ini terdiri atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan / Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan. Kurangnya atau keterbatasan dana merupakan hal yang membuat implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan tidak dapat berjalan dengan maksimal.

Sumber daya pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I dalam implementasi fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan masih sangat kurang dari segi sumber daya manusianya dimana jumlah pengawas ketenagakerjaan dan kompetensi yang dimiliki harus ditingkatkan, selain itu sumber daya finansial berupa anggaran juga masih minim serta sarana dan prasarana yang belum mendukung. Hal tersebut menyebabkan Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan belum berjalan dengan efektif.

Dalam proses pengujian, ketersediaan sumber daya yang memadai merupakan faktor yang sangat menentukan efektifitas pelaksanaan tugas. Sumber daya tersebut mencakup sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta alat ukur teknis yang digunakan dalam proses pengujian.

Berdasarkan hasil wawancara, masih terdapat keterbatasan alat ukur dan fasilitas pendukung yang dimiliki oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, sehingga dalam beberapa kondisi pengujian tidak dapat dilakukan secara optimal atau harus menunggu ketersediaan alat tersebut. Keterbatasan ini berpotensi memperlambat proses pengujian serta mengurangi cakupan pengawasan, selain itu, jumlah personel yang terbatas juga dapat mempengaruhi intensitas dan frekuensi pengujian di berbagai

Dalam Penyidikan tindak hukum ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya. Baik dari segi jumlah personel pengawas maupun dukungan sarana dan prasarana. Di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, keterbatasan jumlah pengawas menyebabkan beban kerja yang cukup tinggi, terutama dalam menangani laporan pelanggaran dan proses tindak lanjutnya, membuat proses penindakan menjadi kurang cepat dan kurang merata. Selain itu, keterbatasan fasilitas operasional juga dapat memperlambat proses investigasi dan penindakan. Dampaknya proses penegakan hukum menjadi kurang cepat dan belum sepenuhnya merata diseluruh wilayah kerja.

Hal tersebut sejalan dengan temuan penelitian RY Syanti (2024) yang berjudul Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, yang menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya pengawas menjadi hambatan signifikan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, di mana jumlah pengawas yang tersedia sangat minim dibandingkan jumlah wilayah dan perusahaan yang menjadi tanggung jawab pengawasan.

Hal tersebut juga sejalan dengan temuan penelitian Citra Crista Bella (2023) yang berjudul Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Makassar, yang menunjukkan bahwa kurangnya jumlah pegawai pengawas menjadi salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, sehingga beberapa perusahaan belum sepenuhnya tercakup dalam kegiatan pemeriksaan

Sejalan dengan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Edwards III, sumber daya merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Edwards III menegaskan bahwa sumber daya tidak hanya mencakup jumlah pelaksana kebijakan, tetapi juga meliputi kompetensi aparatur, ketersediaan anggaran, serta dukungan sarana dan prasarana. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, pelaksanaan kebijakan tidak akan berjalan secara efektif meskipun komunikasi dan struktur birokrasi telah berjalan dengan baik.

Sikap Pelaksana

Sikap adalah suatu kemampuan individu berupa perasaan, reaksi atas suatu objek atau kejadian sehingga memunculkan perilaku tertentu terhadap suatu objek atau kejadian dengan cara tertentu pula. Berbicara mengenai sikap dalam implementasi fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan tentunya harus memperhatikan pola perilaku khususnya pelaksana pengawasan ketenagakerjaan yaitu para pengawas ketenagakerjaan. Jika pelaksana memiliki sikap baik, maka mereka dapat mengimplementasikan kebijakan sesuai dengan rencana. Namun, jika pelaksana memiliki sikap yang tidak baik dan tidak mendukung, proses implementasi tidak berjalan dengan maksimal.

Sikap pelaksana Pengawas Ketenagakerjaan dalam pembinaan, pemeriksaan dan pengujian umumnya sudah baik karena dilakukan secara persuasif dan komunikatif dan juga sudah menunjukkan profesionalisme, kooperatif serta integritas yang baik. Namun, ada hal yang perlu di perhatikan, bahwa pengawas perlu meningkatkan konsistensi dalam penegakan aturan ketika perusahaan belum patuh. Sehingga sikap pelaksana tersebut masih perlu ditingkatkan kembali agar fungsi pengawasan dapat berjalan lebih optimal. Para pengawas cenderung bersikap netral saat melakukan pemeriksaan di lapangan, mampu mempertahankan standar prosedur pemeriksaan yang berlaku, serta berupaya menyampaikan temuan dengan jelas kepada pihak terkait. Namun demikian, konsistensi dalam penegakan aturan dan keberanian untuk menindak pelanggaran secara tegas masih perlu ditingkatkan.

Hal ini penting karena tanpa konsistensi penegakan hukum, efektivitas pengawasan dapat berkurang dan potensi pelanggaran yang sama cenderung terulang.

Selain itu, pengawas ketenagakerjaan harus terus mempertahankan dan meningkatkan integritas pribadi dan profesionalisme sebagai dasar untuk memperkuat kepercayaan publik terhadap lembaga pengawas. Integritas yang tinggi akan memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilakukan secara adil, objektif, dan bebas dari intervensi yang dapat memengaruhi hasil pengawasan. Profesionalisme yang kuat pula memungkinkan pengawas untuk beradaptasi dengan kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan dan bertindak sesuai dengan kaidah etika profesi.

Dalam konteks penyidikan hukum, sikap pelaksana harus mencerminkan ketegasan, profesionalisme, serta keberanian dalam menindak setiap pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengawas Ketenagakerjaan di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I dituntut untuk tidak hanya melakukan pembinaan, tetapi juga mengambil tindakan tegas apabila ditemukan pelanggaran yang berulang atau tidak ditindak lanjuti oleh perusahaan. Integritas menjadi aspek yang sangat penting agar tidak terjadi penyalahgunaan kewenangan atau praktik yang menyimpang aturan. Sikap yang konsisten dan adil dalam penegakan hukum akan meningkatkan efek jera serta mendorong perusahaan lebih patuh terhadap regulasi ketenagakerjaan. Sikap pengawas dalam penegakan hukum harus mengedepankan profesionalisme dan integritas. Sikap pengawas dalam penegakan hukum harus mengedepankan profesionalisme dan integritas. Secara keseluruhan sikap pelaksana dalam penyidikan hukum ketenagakerjaan cukup baik, tetapi harus di tingkatkan agar penyidikan hukum ketenagakerjaan dapat terlaksana secara maksimal.

Hal tersebut sejalan dengan temuan penelitian Diah Asra Mohammad (2021) yang berjudul Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau, yang menunjukkan bahwa cara pengawas berinteraksi dengan pihak yang diawasi merupakan bagian penting dari pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, dan interaksi tersebut dalam penelitian ini dinilai berjalan dengan baik.

Sejalan pula dengan pendapat Edwards III (1980) yang menyatakan bahwa sikap pelaksana merupakan salah satu variabel kunci dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Menurut Edwards III, meskipun kebijakan telah dirancang dengan baik dan didukung oleh struktur organisasi yang jelas, implementasi tidak akan berjalan optimal apabila pelaksana tidak memiliki komitmen, profesionalisme, dan nilai etis yang kuat.

Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Struktur birokrasi berkaitan dengan pembagian tugas, kewenangan, alur koordinasi, serta prosedur kerja yang mengatur pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh instansi terkait. Struktur birokrasi yang jelas dan terorganisasi dengan baik akan mendukung pelaksanaan pengawasan secara efektif dan efisien.

Struktur birokrasi pada implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan sebenarnya sudah ada dan cukup jelas akan tetapi, prosedur administrasi yang berlapis menyebabkan proses pembinaan, pemeriksaan, pengujian menjadi kurang fleksibel dan terkadang lambat. Proses administrasi yang panjang dapat menghambat kecepatan pengambilan keputusan. Akibatnya, kecepatan respons terhadap pelanggaran ketenagakerjaan menjadi terhambat, dan potensi perbaikan kondisi ketenagakerjaan di tempat kerja tidak dapat dilakukan secara cepat dan tepat waktu. prosedur administratif harus melalui beberapa tahapan persetujuan dan pelaporan sebelum hasil pengawasan ketenagakerjaan dapat ditindaklanjuti. Meskipun mekanisme ini bertujuan untuk memastikan akuntabilitas dan ketertiban administrasi, namun disisi lain dapat memperlambat penyampaian hasil kepada perusahaan.

Dalam hal penyidikan hukum ketenagakerjaan, struktur birokrasi menjadi salah satu kendala utama dalam proses penyidikan hukum ketenagakerjaan. Prosedur berlapis, mulai dari tahap pemeriksaan, rekomendasi sanksi, hingga proses penyidikan lanjutan seringkali memerlukan waktu yang panjang. Sehingga dapat dikatakan bahwa struktur birokrasi belum sepenuhnya mendukung implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, hal tersebut juga dapat dilihat dari penganggaran yang kurang, jumlah pengawas ketenagakerjaan yang masih kurang serta sarana dan prasarana belum memadai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Richi Agung Erwanto, Irwan Tahir, dan Rossy Lambelanova (2022) yang berjudul “Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi” yang menemukan bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi belum berjalan optimal. Salah satu faktor penyebabnya adalah struktur birokrasi internal yang belum tersusun secara efektif, ditandai dengan belum tersusunnya standar operasional prosedur (SOP) tertulis dan alur tugas yang belum terkoordinasi dengan baik, sehingga mempengaruhi konsistensi pelaksanaan dan pengambilan keputusan dalam pengawasan ketenagakerjaan.

Evaluasi Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

Dalam pelaksanaan kegiatan baik pada organisasi pemerintah maupun organisasi swasta sangat dibutuhkan adanya evaluasi, demikian halnya implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Evaluasi di butuhkan untuk menilai keberhasilan, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan serta menjadi dasar pengambilan keputusan dan perbaikan dimasa depan.

Pembinaan, Pemeriksaan, Pengujian dan Penyidikan Tindak Hukum Ketenagakerjaan Komunikasi

Pelaksanaan pembinaan umumnya dilakukan melalui komunikasi edukatif. Pengawas berusaha menjelaskan aturan ketenagakerjaan, hak dan kewajiban perusahaan, serta standar K3 yang harus dipenuhi. Berdasarkan wawancara, komunikasi ini secara umum berjalan baik dan persuasif. Namun, terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Pertama, tidak semua perusahaan menerima pembinaan dengan intensitas yang sama karena keterbatasan waktu dan jumlah pengawas. Kedua, penyampaian regulasi kadang masih bersifat teknis sehingga perusahaan mengalami kesulitan memahami aturan secara menyeluruh. Selain itu, pengawas perlu mengembangkan strategi komunikasi yang adaptif, misalnya dengan mengidentifikasi karakteristik perusahaan dan menyesuaikan pendekatan. Dengan pendekatan ini, pesan yang disampaikan lebih mudah diterima dan tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda. Pelatihan komunikasi bagi pengawas juga penting untuk meningkatkan kemampuan menyampaikan regulasi secara persuasif, jelas, dan konsisten.

Dalam hal Pemeriksaan memerlukan komunikasi formal dan dokumentasi yang jelas. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi ini sudah berjalan baik, tetapi perusahaan masih mengalami perbedaan pemahaman terkait temuan pengawas. Perlu dibuat format laporan standar yang jelas, ringkas, dan mudah dipahami oleh perusahaan. Klarifikasi rutin juga penting agar perusahaan memahami hasil pemeriksaan dan rekomendasi tindak lanjut. Penggunaan bahasa yang sederhana, serta dokumentasi digital yang dapat diakses oleh perusahaan, dapat meningkatkan efektivitas komunikasi.

Pengujian dilakukan untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap standar ketenagakerjaan dan K3. Komunikasi yang jelas dan konsisten sangat penting agar perusahaan memahami prosedur dan standar yang harus dipenuhi. Berdasarkan wawancara, komunikasi pada tahap pengujian sudah berjalan baik, tetapi konsistensi masih perlu ditingkatkan agar tidak terjadi interpretasi yang berbeda antar perusahaan atau antar pengawas. Perusahaan menekankan bahwa pengawas harus selalu konsisten dalam penyampaian informasi, terutama terkait regulasi yang menjadi dasar pengujian. Perlu penyampaian prosedur pengujian secara tertulis dan terdokumentasi agar setiap pihak memahami langkah-langkah pengujian. Penggunaan media digital untuk menyampaikan informasi dan hasil

pengujian dapat meningkatkan akurasi komunikasi. Pengawas perlu mengembangkan kemampuan komunikasi yang adaptif, menyesuaikan bahasa dengan karakter perusahaan agar pesan tersampaikan lebih mudah dipahami.

Penyidikan tindak hukum ketenagakerjaan memerlukan komunikasi yang tegas, jelas, dan konsisten. Berdasarkan wawancara, komunikasi pada tahap ini berjalan formal dan profesional, tetapi perusahaan dan pengawas menekankan perlunya konsistensi agar semua pihak memahami prosedur, sanksi, dan hak-hak terkait hukum ketenagakerjaan. Perlu adanya Standarisasi komunikasi resmi melalui surat, laporan, atau media digital untuk mengurangi kesalahpahaman dan Penjelasan secara bertahap dan dokumentasi prosedur penegakan hukum agar perusahaan memahami setiap langkah serta Pengawasan internal untuk memastikan setiap pengawas menyampaikan informasi dengan konsisten.

Hal tersebut sejalan dengan Penelitian Diah Asra Mohammad (2021) juga menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, komunikasi antara pengawas dan pihak yang diawasi termasuk indikator penting pelaksanaan pengawasan. Dari hasil penelitian disebutkan bahwa komunikasi yang dilakukan pengawas dinilai cukup baik, yang menunjukkan peran komunikasi sebagai bagian dari interaksi pelaksanaan tugas pengawas.

Sumber Daya

Keterbatasan sumber daya menjadi kendala signifikan dalam pembinaan, pemeriksaan dan pengujian serta penyidikan tindak hukum ketenagakerjaan. Jumlah pengawas yang terbatas membuat frekuensi kunjungan ke perusahaan belum merata, dan sebagian perusahaan yang berada di wilayah terpencil kurang mendapatkan perhatian. Sarana dan prasarana pendukung seperti kendaraan operasional, alat administrasi, dan teknologi komunikasi juga terbatas, sehingga kegiatan pembinaan, pemeriksaan dan pengujian maupun penyidikan sering terhambat. Perlu adanya perencanaan strategis terkait alokasi sumber daya agar tidak terjadi penumpukan tugas pada sebagian pengawas, serta peningkatan kapasitas pengawas melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi agar setiap pengawas mampu bekerja lebih efisien. Penyusunan jadwal yang sistematis juga diperlukan untuk memaksimalkan jangkauan kegiatan.

Hal tersebut sejalan dengan temuan penelitian Rahmi Annisa Utami, Amiruddin, Suwaib, & Budiati (2019) yang berjudul Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Serang I tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Beesfootwear Inc.. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah pengawas dan frekuensi pengawasan yang rendah menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Utami dan rekan-rekannya menekankan pentingnya peningkatan jumlah pengawas, frekuensi pemeriksaan, serta sarana pendukung untuk memastikan pengawasan dapat berjalan lebih efektif dan menyeluruh.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Richi Agung Erwanto, Irwan Tahir, dan Rossy Lambelanova (2022) yang berjudul "Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi", yang menemukan bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi belum berjalan optimal. Salah satu faktor penghambat utama adalah keterbatasan sumber daya pelaksana dan sarana pendukung, seperti jumlah tenaga pengawas yang terbatas, masih banyaknya proses pelayanan yang dilakukan secara manual, dan minimnya sarana kerja untuk mendukung pengawasan, sehingga menurunkan efektivitas pelaksanaan kebijakan

Sikap Pelaksana

Pengawas ketenagakerjaan dalam pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan pengujian tindak hukum ketenagakerjaan menunjukkan sikap persuasif dan komunikatif, menunjukkan sikap yang profesional, objektif, dan berintegritas, keberanian menindak pelanggaran. Mereka mampu melakukan pengawasan ketenagakerjaan secara sistematis, mencatat temuan sesuai standar yang berlaku, serta

menyampaikan rekomendasi secara jelas kepada pihak terkait, namun konsistensi penerapan aturan perlu ditingkatkan. Perlu kapasitas pengawas melalui pelatihan, monitoring, dan pembekalan etika kerja agar pengawas dapat bertindak tegas, adil, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Integritas pengawas harus dijaga agar setiap keputusan dan saran yang diberikan bersifat objektif, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga tidak mengurangi kepercayaan publik terhadap lembaga pengawasan, selain itu Penguatan pengawasan internal dan monitoring atas proses penegakan hukum, perlu adanya Peningkatan kompetensi teknis melalui pelatihan dan workshop agar pengawas dapat mengambil keputusan berbasis bukti dan sesuai regulasi serta Pemberian dukungan pimpinan agar pengawas dapat menegakkan hukum secara independen tanpa intervensi

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Diah Azra Muhammad (2021) berjudul Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau, yang menyimpulkan bahwa sikap pelaksana pengawasan menunjukkan profesionalisme dan komitmen dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Evaluasi ini menekankan bahwa pengawas tidak hanya harus bersikap ramah dan edukatif, tetapi juga tegas dalam menegakkan aturan ketika perusahaan tidak patuh.

Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi mempengaruhi fleksibilitas dan kecepatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan tindak lanjut. Prosedur administrasi yang panjang mengurangi efektivitas pengawasan karena memerlukan waktu lebih banyak untuk penyampaian rekomendasi atau tindak lanjut. Setiap tahap, mulai dari pengumpulan data, pemeriksaan lapangan, penyusunan laporan, hingga pengambilan keputusan dan tindak lanjut sanksi, dan penindakan harus melalui beberapa lapisan persetujuan dan mekanisme koordinasi antar-unit. Meskipun prosedur ini penting untuk menjamin legalitas, akuntabilitas, dan transparansi, panjangnya alur birokrasi dapat mengurangi kecepatan respon terhadap pelanggaran yang ditemukan, sehingga efektivitas penegakan hukum menjadi menurun.

Untuk mengatasi hal tersebut, perlu penyederhanaan alur kerja, pengurangan prosedur administratif yang tidak esensial, dan peningkatan koordinasi antar unit. Pembuatan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ringkas namun jelas dapat membantu pengawas memaksimalkan waktu lapangan. Selain itu, pembinaan berbasis digital dapat digunakan untuk mempercepat proses administratif dan dokumentasi. Upaya ini akan mempercepat proses pemeriksaan, meningkatkan transparansi, dan membuat tindak lanjut pengawasan menjadi lebih responsif terhadap dinamika kondisi di lapangan. Selain hal tersebut, terkait dengan struktur birokrasi juga ikut berperan dalam penambahan jumlah pengawas, sarana dan prasarana yang mendukung serta penambahan anggaran.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan temuan Rahmi Annisa Utami dkk. (2019), di mana pengawasan ketenagakerjaan belum sepenuhnya optimal karena mekanisme pelaksanaan dan koordinasi internal yang perlu ditingkatkan. Penelitian tersebut menekankan pentingnya perbaikan prosedur dan peningkatan koordinasi antar unit agar fungsi pengawasan dapat terlaksana lebih efisien.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Citra Crista Bella (2023) yang berjudul Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Tahun 2021 di Kota Makassar, yang secara implisit menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah pengawas, prosedur pengawasan yang terbatas, dan pembagian tugas yang terjadwal mempengaruhi efektivitas pengawasan, sehingga mencerminkan aspek-aspek struktur birokrasi dalam pelaksanaan fungsi dinas terkait.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Richi Agung Erwanto, Irwan Tahir, dan Rossy Lambelanova (2022) yang berjudul “Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi” yang menemukan bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi belum berjalan optimal. Salah satu faktor penyebabnya adalah struktur birokrasi internal yang belum tersusun secara efektif, ditandai dengan belum tersusunnya standar operasional prosedur (SOP) tertulis dan alur tugas yang belum terkoordinasi dengan baik, sehingga mempengaruhi konsistensi pelaksanaan dan pengambilan keputusan dalam pengawasan ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Bentuk Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah yang berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan berupa pembinaan, pemeriksaan, pengawasan dan penyidikan tindak hukum ketenagakerjaan serta dikaitkan dengan teori implementasi yaitu Komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana dan struktur organisasi. Dari hasil wawancara kepada semua informan penelitian bahwa implementasi fungsi pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dikatakan belum terlaksana dengan maksimal, seluruh informan penelitian yang mengatakan ada hal - hal yang belum maksimal khususnya dari aspek sumber daya dan struktur birokrasi. Keterbatasan sumber daya yang mencakup jumlah personil yang kurang, kompetensi yang belum optimal, anggaran yang terbatas, serta sarana dan prasarana yang belum memadai mengakibatkan pengawasan tidak dapat dilakukan secara intensif dan menyeluruh. Selain itu, struktur birokrasi yang belum efektif, terlihat dari prosedur administrasi yang masih yang belum optimal, turut menjadi hambatan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Namun demikian, dari sisi komunikasi dan sikap pelaksana, implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan tergolong cukup baik, Komunikasi antara pengawas dan pihak perusahaan berjalan dengan baik, meskipun masih perlu peningkatan kejelasan dan keakuratan informasi. Sikap pelaksana pengawasan juga menunjukkan profesionalisme, disiplin, serta komitmen yang baik, namun masih perlu peningkatan untuk efektifnya pengawasan ketenagakerjaan.

Evaluasi Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah merupakan hal yang sangat krusial dilakukan untuk meningkatkan Implementasi Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan. Evaluasi berfokus pada penyampaian informasi yang akurat dan konsisten, Integritas dan profesionalisme serta peningkatan sumber daya, anggaran, serta sarana dan prasarana serta Penyederhaan prosedur, Peningkatan Tranparansi proses serta alur koordinasi internal.

SARAN

Kepada pengambil keputusan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi disarankan agar melakukan Penambahan jumlah pengawas ketenagakerjaan dengan melakukan rekrutmen atau redistribusi personil agar cakupan pengawasan lebih merata. Menyesuaikan jumlah pengawas dengan beban kerja dan jumlah perusahaan di wilayah kerja. Peningkatan kompetensi pengawas dengan cara menyelenggarakan pelatihan teknis, update regulasi, dan peningkatan kemampuan audit/inspeksi. Mengembangkan program sertifikasi kompetensi untuk pengawas ketenagakerjaan serta optimalisasi anggaran dengan menyusun usulan anggaran yang realistis dan berbasis kebutuhan program pengawasan.

Kepada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah disarankan agar mengalokasikan anggaran kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I secara proporsional dan berbasis kebutuhan organisasi, khususnya untuk mendukung implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Pengalokasian anggaran yang memadai diharapkan mampu menjamin keberlangsungan dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan, baik dari aspek perencanaan, penyediaan sarana dan prasarana, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, maupun evaluasi pengawasan ketenagakerjaan, sehingga implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan dapat terlaksana secara optimal dan berkelanjutan.

Kepada peneliti disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperluas cakupan lokasi penelitian, khususnya dengan mengkaji implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Pengembangan penelitian tersebut diharapkan dapat menghasilkan informasi dan temuan yang lebih

akurat, komprehensif, serta representatif, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan serta peningkatan implementasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan

DAFTAR RUJUKAN

- Crista Bella. (2023). Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Tahun 2021 di Kota Makassar [Skripsi, Universitas Hasanuddin]. Universitas Hasanuddin Repository
- Diah Azra Muhammad. (2021). Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau [Skripsi/Tesis, Universitas Islam Riau]. Universitas Islam Riau Repository.
- Deddy, M. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Esterberg, Z. (2020). Qualitative Research Methods (p. 114). Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Fahmi, I. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 138). Jakarta: Rajawali Pers.
- Fenanlabir Nikodemus. (2020). Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Anak di Perusahaan Swasta di Kabupaten Manokwari [Tesis, Universitas Hasanuddin]. Universitas Hasanuddin Repository.
- Griffin, R. W. (2004). Management Principles and Practices. Houghton Mifflin.
- Hasibuan, M. S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lister, A., Taufik, M., & Isril, S. (2013). Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan. Jakarta: Penerbit Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M. (2015). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (2005). Implementation and Public Policy. Lanham: University Press of America.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Republic of Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Republic of Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Republic of Indonesia. (2016). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Republic of Indonesia. (2018). Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 1 Tahun 2018. Palu: Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Satori, D., & Komariah, A. (2011). Metode Penelitian Kualitatif (pp. 170-171). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, S. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (pp. 337-338). Bandung: Alfabeta.
- Syanti, R. Y. (2024). Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau [Skripsi, Universitas Lancang Kuning]. Universitas Lancang Kuning Repository.
- Utami, R. A., Amiruddin, S., & Budiati, A. (2018). Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Serang I tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Beesfootwear Inc. [Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa]. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Repository.