

Hukum ketenagakerjaan

Oleh

I Nyoman Mudana, SH,.MH

Disampaikan pada Kuliah Semester Genap
tahun 2016 fakultas Hukum Unud

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

- A.H Molenar. “hukum perburuhan adalah bagian dari ukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.
- Mr. M,G. Levenbach. “hukum perburuhan sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

Pendapat para sarjana

- Mr. N.E.H. van Esveld. “tidak membatasi lapangan hukum perburuhan pada hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan. “hukum perburuhan meliputi pulapekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
- Mr.S. Mok.”hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah perintah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang langsung berkaitan dengan pekerjaan itu.
- I. L.O.”labour Law includes all the controls that regulate, direct and protect management and labour. Artinya hukum perburuh itu meliputi semua pengawasan yang mengatur ,membina dan melindungi baik buruh maupun pengusaha.

- Prof Iman Soepomo S,H. “hukum perburuhan adalah himpunan perturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja dengan orang lain dengan menerima upah.

Serangkaian Peraturan

- A. UU No 21 th 2000 ttg Serikat Pekerja/Buruh LN th 2000, No 131, TLN No3889)
- B. UU No 13 th 2003 ttg Ketenagakerjaan (In2003 No 39,TLN No 4279). UU Ketenagakerjaan ini mencakup:
 - Ordonansi pengerahaan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan diluar Indonesia(stb th 1887 No 8).
 - Ordonansi tgl 17 Desember th 1925 Peraturan tentang pembatasan Kerja Anak dan kerja Malam bagin Wanita(stb th 1925 No 647)

- Ordonansi th 1926 Peraturan mengenai kerja anak-anak dan orang muda diatas kapal (stb th 1926 No 87)
- Ordonansi tg 4 Mei 1936 tentang ordonansi untuk mengatur mencari calon pekerja (stb tg 1936 No 208)
- Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang diterima atau yang dikekarahkan dari Luar Indonesia(stb th 1949 No 545)
- Ordonansi No 9 th 1949 ttg Pembatasan kerja anak-anak(Stb th 1949 No 8)
- Ordonansi No 1 th 1951 ttg Pernyataan Berlakunya UU Kerja th 1948 No 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (LN th 1951 No 2.)

- Uu No 21 th 1954 ttg Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (LN Th 1954 No69 Tln No 598a)
- UU No 3 Th 1958 ttg Penempatan Tenaga Asing (LN th 1958 No 8)
- UU No 8 th 1961 ttg Wajib Kerja Sarjana (Ln th 1961 No 207 Tln No 2270)
- UU No 7 Pnps Th 1963 ttg Pencegahaan Pemogokandan /atau Penutupan (Lock out) di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang Vital (Ln th 1963 No 67)
- UU No 14 Th 1969 ttg Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Ln th 1969 No 55,Tln No 3702)
- UU No 25 th 1997 tg Ketenagakerjaan (Ln th 1997 No 73 Tln No 3702)

- UU No 11 th 1998 ttg Perubahan berlakunya UU No 25 th 1997 ttg Ketenagakerjaan (LN tahun 1998 No 184. Tln No 3791)
- UU No 28 Th 2000 ttg Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 3 Th 2000 ttg Perubahan atas UU No 11 Th 1998 ttg Perubahan Berlakunya UU No 25 Th 1997 ttg Ketenagakerjaan menjadi UU (LN Th 2000 No 240, TLN No 4042),

C. UU No 2 Th 2004 ttg Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU ini mencabut:

- UU No 22 Th 1957 ttg Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (LN Th1957 No 42, TLN No 1227-
- UU No 12 Th1964 ttg Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (LN Th 1964 No 93, TLN No 2686).

D. UU No 1 Th 1970 ttg Keselamatan Kerja

E. UU No 3 Th 1992 ttg Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Mengatur Segala Kejadian

- Yang bersangkutan sakit.
- Hamil /bersalin
- Kecelakaan
- Menjaga keselamatan dan kesehatan kerja
- Cuti
- Diputuskan hubungannya, dan lain-lain hal yang perlu pengaturannya dalam suatu peraturan perundang-undangan.

Adanya orang yang bekerja pada pihak lain

- Maksudnya adalah seorang bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan menguasainya sehingga orang tersebut harus tunduk pada orang lain yang memnberikannya pekerjaan tersebut.
- Hukum perburuhan tidak tercakup;
 - Orang yang bekerja atas resiko sendiri, mis dokter yang membuka praktik sendiri.
 - Bekerjanya orang secara sukarela.
 - Bekerjanya orang karena melaksanakan suatu sanksi.
 - Bekerjanya orang untuk melaksanakan kewajiban negara.

Upah

- Unsur terpenting dalam bekerjanya seseorang pada orang lain.

Hakikat dan sifat hukum Ketenagakerjaan.

- Melindungi pihak yang lemah /pekerja/buruh dari kekuasaan pihak pengusaha.
- Bersifat publik dan privat.

Sejarah hukum Ketenagakerjaan

- Perbudakan ; hubungan kerja dimana orang yang melakukan pekerjaan/budak tidak mempunyai hak apapun. Para budak hanya mempunyai kewajiban untuk melakukan segala pekerjaan dilain pihak pengusaha adalah pihak yang berkuasa penuh bukan saja terhadap perekonomian budak tetapi terhadap hidup matinya para budak.

Sebab-sebab terjadinya perbudakan di Indonesia

- Peperangan di zaman kerajaan.
- Adanya kekuasaan kepala-kepala suku dan orang-orang yang dianggap kuat.
- Saudagar –saudagar yang menjamin kelangsungan hidup orang-orang yang keadaan ekonominya lemah
- Kemiskinan

The Java Benevolent Institution th 1816 didirikan oleh Thomas Stamford Raffles anti perbudakan.

Belanda menindak lanjuti dengan mengeluarkan beberapa peraturan sampai akhir th 1836 dikeluarkan RR 1836 dilanjutkan dengan RR 1854 dlm pasal 115-117 dinyatakan dengan tegas menghendaki agar perbudakan dihapuskan paling lambat tg 1 Januari 1860.

Kerja Rodi

- Awalnya merupakan kerja gotong royong oleh semua penduduk, kemudian dimanfaatkan oleh pemerintah Hindia Belanda menjadi kerja paksa.
- Rodi/kerja paksa suatu kehendak penguasa untuk mengerahkan sejumlah penduduk mengerjakan suatu pekerjaan sebagai apa yang dikehendakinya tanpa pemberian himbalan atau upah.
- Terjadi pada waktu pemerintahan H.W. Daendels 1807-1811.
- Pada masa pemerintahan Inggris dibawah T.S.Raffles rodi tidak boleh dilakukan.

Poenale Sanksi

- Hubungan kerja terhadap pelanggarannya disertai sanksi pidana dan denda.
- Terjadinya setelah dikeluarkannya stb 1838 no 50.
- Untuk mengatasi kesulitan memperoleh buruh Pem HB mengeluarkan Stb 1872 No 111 dengan nama Algemene Strafreglement.
- Berdasarkan Stb 1941 Pem HB menghapus Poenale Sanksi sejak tgl 1 Januari 1942

HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

- Pengertian hubungan industrial proses terbinanya komonikasi,konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan.

PENGERTIAN,ASAS,DAN CIRI-CIRI KHUSUS HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

A. Pengertian.

1. HIP, adlh hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (Pekerja,Pengusaha,Pemerintah) yg didasarkan atas nilai-nilai yg merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945,yg tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.

2. Sejalan dgn pengertian diatas, sila-sila dari Pancasila yg melandasi hubungan industrial Pancasila adalah merupakan satu kesatuan yg tidak dapat dipisah-pisahkan, sila yg satu tidak boleh menonjol peranannya dari sila yg lain. Dalam membahas suatu sila sebagai dasar, tidak boleh terlepas dari sila yg lain, karena pancasila harus dilaksanakan dan diamalkan secara bulat dan utuh.

A. TUJUAN.

1. Mengembangkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan Nasional, ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan , perdamaian abadi dan keadilan sosial.

2. Tujuan tersebut dicapai melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi atau produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia

C. Asas –Asas

1. HIP dalam mencapai tujuannya mendasarkan diri pada asas-asas pembangunan,yaitu;

a) asas manfaat

Segala usaha dan kegiatan pembangunan harus dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kemanusiaan dan kesejahteraan rakyat.

b) Asas usaha bersama dan Kekeluargaan.

usaha mencapai cita-cita dan aspirasi-aspirasi bangsa harus merupakan usaha bersama seluruh rakyat yang dilakukan secara gotongroyong dan kekeluargaan.

- c) Asas Demokrasi; yaitu berdasarkan Pancasila yang meliputi bidang politik, sosial ekonomi. Penyelesaian masalah-masalah nasional ditempuh dengan jalan musyawarah untuk mufakat.
- d) Asas adil dan merata; hasil-hasil yang dicapai dalam pembangunan harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan darma baktinya.
- e) Asas perikehidupan dalam keseimbangan; keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yaitu antara kepentingan duniawi dan akhirat, material dan spiritual, jiwa dan raga, individu dan masyarakat dan lain-lain.

- f) Asas kesadaran hukum; setiap warganegara harus taat dan sadar kepada hukum dan mewajibkan Negara menegakkan hukum.
- g) Asas kepercayaan pada diri sendiri; pembangunan berdasarkan pada kepercayaan akan kemampuan dan kekuatan sendiri, serta bersendikan pada kepribadian bangsa.

2. Dalam pelaksanaannya HIP berlandaskan pada dua asas
 - a) Asas kekeluargaan dan gotong royong
 - b) Asas musyawarah untuk mufakat
3. Sebagai manifestasi dari kedua asas diatas maka HIP mendasarkan diri pada 3 asas kerjasama yaitu;

- a. Pekerja dan pengusaha dan atau pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik pekerja maupun pengusaha atau pimpinan perusahaan wajib bekerjasama serta membantu dalam kelancaran usaha dalam meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi
- b. Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi sesuai dengan prestasi kerja.

- c) Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan didalam bertanggung jawab yang meliputi;
- Tanggungjawab kepada Tuhan Yang Maha Esa
 - Tanggungjawab kepada bangsa dan negara
 - Tanggungjawab kepada masyarakat sekelilingnya
 - Tanggungjawab kepada pekerja serta keluarganya
 - Tanggungjawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Ciri-ciri khusus

1. HIP mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetap sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan Negara.
2. HIP menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.

3. HIP melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan.
4. Dlm HIP setiap perbedaan pendapat antara Pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok , penutupan perusahaan(Lock out) dll tidak sesuai dengan HIP.

5. Di dlm pandangan HIP terdapat kesehimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Kesehimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (balance of power) akan tetapi atas dasar keadilan dan kepatutan. Disamping itu juga HIP juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja dengan pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

Sikap Sosial dan mental

- 1. Sikap sosial** ;Untk dapat mewujudkan hhubungan yang dicita-citakan diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional serta kesatuan , sifat kegotongroyongan ,toleransi ,tenggang rasa,terbuka,bantu membantu dan mampu mengendalikan diri.
- 2. Sikap Mental:** utk mewujudkan hubungan yang dicitaka-citakan diperlukan sikap mental para pelaku proses produksi sebagai teman seperjuangan yang saling hormat menghormati,masing-masing memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi.

Dengan sikap sosial dan sikap mental tersebut masing2 pihak dituntut;

1. Pekerja atau serikat pekerja.
 - a. HIP berpegang dan berusaha mendorong timbul dan berkembangnya sikap mental pekerja yang sesuai dengan Tridharma dan sikap mental pengusaha “Memanusiaakan manusia”

Sikap mental Tridharma y.i

- *Merasa ikut memiliki*
- *Ikut memelihara dan mempertahankan*
- *Terus menerus mawas diri.*

b. Serikat pekerja bukan saja penyalur aspirasi Pekerja dengan hak-haknya seperti hak berorganisasi hak secara kolektif menyatakan pendirian atau pendapat mengenai segala masalah yang menyangkut kondisi kerja. Hak untuk mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama dan hak perlindungan lainnya, juga berkewajiban membawa Pekerja berperan serta dalam tugas-tugas pembangunan.

Pengusaha

- a. Sikap pengusaha yang diinginkan oleh HIP mental “Memanusiakan manusia” yi*
- Kesadaran Pekerja adalah manusia yang bermartabat , harkat dan harga diri.*
 - Kesadaran bahwa meningkatkan derajat ,martabat,harga diri dan kesejahteraan Pekerja adallah kewajiban dan tugas kemanusiaan.*

b. Pihak Pengusaha di samping diakui hak-haknya seperti hak milik (walaupun mempunyai fungsi sosial dalam penggunaannya), hak untuk dapat mengembangkan usahanya serata laba usaha, hak untuk mengela modalnya(walaupun kepentingan semua pihak dalam masyarakat harus diperhatikan) juga kewajiban memberikan sahamnya secara konstruktif terhadap peningkatan kesejahteraan Pekerja serta membina asas-asas manajemen yang baik dalam rangka pembangunan nasional.

Pemerintah

Pihak Pemerintah dalam hal ini menempati posisi dan mempunyai peranan sebagai pengayom ,pembimbing, pelindung dan pendamai yang secara singkat berperan sebagai pengayom bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang tersangkut dalam proses produksi pada khususnya.

Ruang lingkup HIP

- a. Ruang lingkup cakupan; pada dasarnya prinsip-prinsip HIP itu mencakup seluruh tempat kerja, dimana para pekerja dan pengusaha, bekerjasama dalam hubungan kerja untuk mencapai tujuan usaha.
- b. Ruang masalah; adalah seluruh masalah yang berkaitan baik langsung maupun tidak langsung antara Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah . Di dalam termasuk syarat kerja, pengupahan, jam kerja, jaminan sosial, keselamatandan kesehatan kerja, masalah organisasi Pekerja dan organisasi Pengusaha, cara menyelesaikan keluhan dan perselisihan , sikap serta perilaku satu sama lain antara pekerja dan Pengusaha cara membeina keserasian kerja ,cara menyelesaikan persoalan2 yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan masing2 dll.

Hubungan kerja

- Pengertian ; adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yg mempunyai unsur, pekerjaan, upah, dan perintah.
- Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja (p 50 UU No 13 th 2003)
- Perjanjian kerja yg dibuat antara pekerja/buruh(karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (p 1 angka 14 UU No 13 th2003)

Syarat-syarat Perjanjian Kerja

- P 52 ayat 1 UU NO 13 th 2003
 1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak
 2. Pihak-pihak mempunyai kemampuan
 3. Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan
 4. (causa) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan perundang-undangan (p 52 ayat 1

PERLINDUNGAN KERJA

- Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut kesehatan kerja.

Lanjutan perlindungan kerja

- Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja atau buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja

Lanjutan perlindungan kerja

- Perlindungan ekonomi yi suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja /buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja /buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Kesehatan kerja

- At uran aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja atau buruh semauanya tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruhnya mahluk Tuhan yang mempunyai hak azasi.

Ruang lingkup kesehatan kerja

- a. Pekerja anak
- b. Pekerjaan orang muda
- c. Pekerjaan wanita
- d. Waktu kerja, istirahat, dan mengaso
- e. Tempat kerja dan perumahan buruh.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- Pendahuluan
- Keselamatan dan kesehatan kerja bukan masalah kecil bagi pengusaha.
- Kecelakaan dan kebakaran akan sangat merugikan pengusaha, pekerja pemerintah maupun masyarakat.
- Dengan kemajuan teknologi tidak berarti berkurangnya risiko yang dihadapi tenaga kerja, teknologi yang maju bahkan juga membawa kemungkinan bahaya yang lebih besar.

- Oleh karena itu untuk melindungi tenaga kerja diperlukan aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Dasar hukum

- UU No 1 th 1970 tentang Keselamatan Kerja
- UU No 3 Th 1992 tentang Jamsostek.
- PP No 14 th 1993 ttg Penyelenggaraan Program Jamsostek, yg diubah dengan PP No 79 th 1998 ttg perubahan PP No 14 th 1993 ttg Penyelenggaraan Jamsostek.
- Keppres No 22 th 1993 ttg penyakit yang timbul karena hubungan kerja.

- Permenaker No 12 /MEN/VI/2007 ttg Petunjuk teknis pendaftaran kepesertaan , pembayaran iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jamsostek.

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- Suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipasi bila terjadi hal yang demikian.

- Asas pokok K3 dicetuskan didalam KUHPerdata, dengan ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk mengatur dan memelihara ruangan , dan perkakas dimana ia menyuruh pekerja melakukan pekerjaan,memberikan petunjuk-petunjuk sehingga pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan ,kehormatan, dan harta bendanya sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan.

- Akibat tidak dipenuhinya kewajiban tersebut oleh Pengusaha, pekerja dalam melakukan pekerjaannya mendapat kecelakaan , sehingga ia meninggal dunia , pengusaha wajib memberi ganti rugi kepada suami /istri pekerja
- Kewajiban memberi ganti rugi kepada keluarga tenaga kerja yang ditinggalkan itu diatur dalam ongenvallen regeling 1939 (peraturan tentang ganti rugi Kecelakaan) yang kemudian diganti dengan UU Kecelakaan No 33 th 1947.

- Penjagaan terhadap kecelakaan kerja mula-mula diatur Peraturan tentang pengamanan dalam pabrik dan tempat kerja (veiligheidsreglement Stb 1905 No 521. kemudian th 1910 diganti dengan nama veilegheidsreglement Stb 1910 No 406. akhirnya peraturan ini diganti dengan UU No 1 th 1970 ttg Keselamatan Kerja.

Tujuan K3

- Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- Mencegah , mengurangi dan memadamkan kebakaran
- Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian kejadian lain yang berbahaya
- Memberi pertolongan pada kecelakaan

- Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja buruh
- Mencegah dan mengendalikan atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap uap, gas hembusan angin, cuaca, sinar, atau radiasi, suara dan getaran
- Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikhis, peracunan infeksi atau penularan

Ruang lingkup K3 pasal 2

1. Yang diatur oleh UU ini adalah ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun di udara , yang berada diwilayah kekuasaan hukum RI
2. Ketentuan ayat 1 berlaku dalam tempat kerja dimana

- a) Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan;
- b) Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut, atau disimpan bahan atau barang, yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi.

- c) Dikerjakan pembangunan perbaikan, perawatan, pembukaan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk pembangunan pengairan, saluran atau terowongan, dibawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan
- d) Dilakukan usaha :pertanian, perkebunan , pembnukaan hutan , pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya,peternakan,perikanan, dan lapangan kesehatan.

- e) Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan : emas, perak ,logam,atau biji logam lainnya, batu-batuan , gas, minyak atau mineral lainnya , baik dipermukaan atau didalam bumi, maupun di dasar perairan.
- f) Dilakukan pengangkutan barang , binatang atau manusia, baik didaratan, melalui terowongan, dipermukaan air, di dalam air maupun diudara.
- g) Dikerjakan bongkar muat barang muatan kapal, perahu, dermaga,dok, stasiun atau gudang.

- h) Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air.
- i) Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian diatas permukaan tanah, atau perairan.
- j) Dilakukan pekerjaan dibawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah.
- k) Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya timbunan tanah , kejatuhan, terkena pelantingan benda , terjatuh atau terperosok , hanyu atau terpelanting.

- l) Dilakukan pekerjaan dalam tangki ,sumur atau lobang ;
- m) Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, atau radiasi, suara atau getaran.
- n) Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah.
- o) Dilakukan pemancaran ,penyinaran atau penerimaam radio,radar, televisi, atau telepon.

- p) Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset yang menggunakan alat-alat teknis.
- q) Dibangkitkan , diubah , dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik., gas, minyak atau air.
- r) Diputar film, diopertunjukkan sandiwara, atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

JAMSOSTEK

- Program perlindungan tenagakerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenagakerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

- Jamsostek diatur dalam UU NO 3 th 1992.
- Ruang lingkup JAMSOSTEK
 - ✓ Jaminan kecelakaan kerja
 - ✓ Jaminan kematian
 - ✓ Jaminan hari tua
 - ✓ Jaminan pemeliharaan kesehatan

- Jamsostek bersifat wajib
- Pasal 2 ayat 3 PP No 14 th 1993 “ setiap perusahaan yang memiliki kriteria sebagai berikut
 - a) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 10 orang atau lebih
 - b) Perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp 1000.000 perbulan (walaupun tenaga kerjanya kurang dari 10 orang.

Sanksi tidak melaksanakan jamsostek

- Kurungan selama-lamanya enam bulan
- Denda setinggi-tingginya Rp 50,000,000
- Jika tidak mematuhi dapat dikenakan sanksi ulang berupa
- Kurungan selama-lamanya delapan bulan dan dicabut izin usahanya apabila pengusaha melakukan
- Tidak memenuhi hak pekerja /buruh untuk mengikuti program jamsostek

- Tidak melaporkan adanya kecelakaan yang menimpa tenaga kerja kepada kantor DEPNAKERTRANS dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam
- Tidak melaporkan kepada kantor Depnakertrans dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah si korban dinyatakan oleh dokter yang merawatnya bahwa ia telah sembuh, cacat atau meninggal dunia

- Apabila pengusaha melakukan pentahapan kepesertaan program Jamsostek, tetapi melakukan pentahapan juga pada program jaminan kecelakaan kerja.(ps 29 ayat 1 dan 2 UU No 3 th 1992 dan ps 27 a PP N014 1993

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Sejarah .

Dimulai dibentuknya biro perantara kerja negara dan **biro perantara kerja daerah** pada tahun 1940 yang diberi tugas **mengatur pemberian kerja dan mencegah kemungkinan pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan**

- Sebelumnya melalui stb 1837 No 801 memberikan kewenangan kepada **menteri sosial dan lembaga perantara negara** untuk menyatakan berlaku **perjanjian kerja bersama** dari secara nasional.
- Stb 1925 , No F 214 memberikan campur tangan pemerintah dalam **mengatur syarat-syarat perburuhan dan pembatasan kebebasan membuat perjanjian**

- Ketentuan tersebut menjadi dasar pembentukan **lembaga penyelesaian administrasi pada sektor-sektor tertentu.**
- Diperkuat dengan putusan Hoge Road Belanda th 1924 menetapkan bahwa **pemerintah bertanggungjawab atas segala alat perlengkapannya tidak hanya yang melanggar hukum perdata tetapi juga yang melanggar hukum publik.**

- Sebelum th 1924 di sektor tenagakerja masalah hubungan kerja /industrial semakin berkembang maka menuntut campurtangan pemerintah semakin besar. Hal ini mendorong pem HB mengatur secara tersendiri .
Penyelesaian masalah hubungan industrial dalam peraturan khusus dan ditangani oleh instansi tersendiri.
- Tujuannya agar masalah hubungan industrial dapat diselesaikan secara adil, **cepat dan biaya ringan**

- Stb1847 No 23 jo Stb 1848 No57 pasal116. memberikan kewenangan kepada **Residestie , Rechter** untuk **mengadili tuntutan yang berhubungan dengan perjanjian kerja.**
- Stb 1937 No.624 mengatur tentang **dewan perdamaian untuk kereta api.**
- Stb 1939 No 407 diubah dgnStb 1948 No 238 ttg usaha untuk mengadakan penyelesaian dlm hal timbul perselisihan perburuhan yang membahayakan.

Perturan mengenai perselisihan dan PHK setelah kemerdekaan

- Instruksi Menteri No. PBU 1022-45/U-4091 th 1950 tentang tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan .
- Dlm peraturan ini dibedakan perselisihan perburuhan yg bersifat perorangan dan yang tidak perorangan antara buruh perorangan tentang soal-soal yang diatur dlm perundang-undang dan peraturan perburuhan.

- Perselisihan yang tidak mengakibatkan pemogokan diselesaikan oleh **Kantor Daerah Jawatan Pengawasan Perburuhan.**
- Perselisihan yang tidak bersifat perorangan antara pekerja/buruh dan pengusaha tentang soal-soal yang tidak diatur dalam undang-undang dan peraturan perburuhan yang timbul dalam wilayah tertentu diselesaikan oleh;

- Kantor penyuluh perburuhan di Jawa kecuali Jakarta Raya
- Kantor urusan perselisihan daerah Jakarta Raya
- Kantor penyuluh perburuhan di Sumatra
- Kantor penyuluh perburuhan di Kalimantan
- Kantor daerah pengawasan perburuhan di Indonesia Timur.

Surat Edaran Kementrian Perburuhan No .PP.3-8-14/U.3994 th 1950

- Mengharuskan semua pengusaha yang akan mengadakan pemutusan hubungan kerja sedikitnya 10 orang buruh dalam waktu sebulan agar merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja tersebut terlebih dahulu dgn **Kepala Kantor Penempatan Tenaga Kerja di Daerah masing-masing.**

Peraturan Kekuasaan Meliter Pusat No 1 th 1951

Tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan.

- Membentuk sebuah panitia penyelesaian pertikaian perburuhan atau disingkat Panitia Perselisihan. Terdiri **mentri perburuhan** sebagai ketua, **mentri perhubungan** , **mentri perdagangan** dan **mentri perindustrian**, **mentri keuangan** dan **mentri pekerjaan umum** sebagai anggota.

- Penyelesaiannya bersifat menganjurkan dan tidak mengikat para pihak
- Jika perundingan tidak berhasil persoalannya akan diajukan kepada Panitia Penyelesaian.
- Panitia Penyelesaian hanya ada di Ibu Kota negara sedangkan di provinsi dibentuk instansi.

UU Darurat No 16 th 1951

- Tujuannya mengatasi keadaan perburuhan yang pada waktu itu dirasakan sangat rawan serta membahayakan keamanan dan ketertiban umum.
- UU Darurat NO 16 th 1951 mencabut berlakunya Peraturan Kekuasaan Militer Pusat No 1 th 1951.
- Secara tegas dinyatakan penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan oleh 3 lembaga yaitu;

- 1. Panitia daerah**
- 2. Pegawai,juru/dewan pemisah**
- 3. Panitia pusat.**

UU No. 22 Tahun 1957

- Mengganti UU Darurat No 16 th 1951. untuk pertamakali dikenal sebutan pegawai yang diberi tugas untuk **memberikan perantaraan**. Yaitu pegawai **Departemen Tenaga Kerja**, yang ditunjuk oleh menteri Tenaga Kerja.
- **Sifat penyelesaiannya upaya damai, melalui pihak-pihak/pegawai perantara**
- **Arbitrase wajib oleh P4D/P4P.**

UU NO 12 Th 1964 Tentang PHK diperusahaan swasta.

- Mencabut Regeling Onslagrecht voor Bepaalde niet Europese Arbeiders (Stb 1941 NO 396. dan ketentuan dalam KUHPer ps 1601-1603.
- Semua permohonan izin PHK diajukan kepada P4D/Pusat. Setelah tidak tercapai perundingan Bipartit.
- SE Menaker no362/67, tgl 8 Febroari 1967, disarankan agar penyelesaian PHK memberitahukan kepada Resot Depnaker

UU No 2 Th 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

- Dengan keluarnya UU N0 5 th 1986 putusan P4 P yang tadinya bersifat final pihak yang tidak menerima dapat mengajukan banding ke PTTUN, dan Kasasi ke MA.
- Hak Veto menteri untuk menunda /membatalkan putusan P4P.
- UU N0 22 th 1957 membatasi subyek dalam penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Lingkup Perselisihan Hubungan Industrial

- Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian pendapat mengenai

pembuatan dan/atau syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja.

- Perselisihan antar serikat pekerja /serikat buruh dengan serikat pekerja /serikat buruh lain dalam suatu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan , pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan

Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;diluar pengadilan dan melalui pengadilan.

- Penyelesaian diluar pengadilan.
- Bipartit jika tercapai kesepakatan dibuatkan persetujuan bersama.
- Jika tidak tercapai kesepakatan dapat dilakukan upaya Bipartit, berupa; mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Jika Bipartit gagal/tidak tercapai kesepakatan.

- Para harus membuat risalah perundingan.
 - Salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya pada pejabat berwenang.
 - Pejabat berwenang menawarkan penyelesaian;
1. Konsiliasi untuk perselisihan kepentingan,PHK, perselisihan antar pekerja/serikat.

2. Arbitrase untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh di satu perusahaan.

ORGANISASI PERBURUHAN INTERNASIONAL/INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZASION

- **SEJARAH ILO.**

Didirikan pada tahun 1919 berdasarkan perjanjian Versailles bersama-sama dengan liga bangsa-bangsa. Pada tahun 1946 setelah liga bangsa-bangsa bubar ILO menjadi badan khusus yang pertama bergabung dengan PBB, keanggotaan yang semula berjumlah 45 negara, sekarang berkembang menjadi 138 negara di tahun 1978 dan terus meningkat 150 pada tahun 1989. kantor pusat ILO berada di Jenewa (Swiss) merupakan markas besar untuk mengolah dan melancarkan semua program kerja ILO, termasuk kegiatan konferensi ILO, penelitian, penerbitan publikasi ILO

TUJUAN ILO

- Perdamaian yang benar dan langgeng juga tergantung pada kesejahteraan sosial ekonomi penduduk dunia tingkat kehidupan yang layak, kondisi upah kerja yang memuaskan, kesempatan kerja yang memadai.
- Metode – metode ILO.
- ✓ Merumuskan kebijakan dan program-program kerja secara internasional untuk membantu meningkatkan kondisi kerja dan kondisi hidup, memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan hak-hak azasi manusia.
- ✓ Menciptakan standar perburuhan internasional untuk dijadikan petunjuk/pedoman bagi penguasa atau pejabat – pejabat nasional dalam melaksanakan kebijakan.

- ✓ Memperluas program-program kerja teknik internasional untuk membantu pemerintah/negara yang menjadi anggota, agar program tersebut dapat berjalan efektif/berhasil guna dalam pelaksanaannya.
- ✓ Mengadakan latihan-latihan dan pendidikan, riset dan penerbitan untuk membantu usaha-usaha tersebut diatas.

DEKLARASI FHILADELPHIA TAHUN 1944 DI A.S. MENETAPKAN MAKSUD DAN TUJUAN ORGANISASI

1. Tenaga kerja bukan komoditi (barang /dagangan)
2. Kebebasan untuk mengeluarkan pendapat dan berserikat adalah penting untuk menopang kemajuan.
3. Kemiskinan merupakan bahaya bagi kemakmuran.
4. Semua umat manusia, terlepas dari ras, kepercayaan dan jenis kelamin berhak untuk mengejar kehidupan yang baik secara materiil dan spiritual dalam keadaan bebas dan bermartabat.

Struktur organisasi ILO

- ILO terdiri dari :
 1. Sidang umum ILO atau International Labour Conference (ILC)
 2. Badan Pengurus ILO atau Governing Body (GB-ILO)
 3. Kantor Perburuhan Internasional atau International Labour Office

ILC

- Hasilnya berupa konvensi dan rekomendasi.
- Merupakan forum pleno dari ILO mempunyai kekuasaan tertinggi dan memutuskan semua aktivitas ILO.
- Diadakan setahun sekali dimulai rabu pertama bulan juni berlangsung selama 3 minggu.
- Dihadiri oleh Delegasi setiap negara tersusun secara Tripartit, dengan perbandingan 2:1:1. dua dari unsur pemerintah(Governments,satu dari unsur pengusaha (Employers) dan satu dari pekerja(Workers). Tiap unsur dapat didampingi 2 penasihat.
- Dihadiri para peninjau, badan khusus PBB, organisasi internasional, Pemerintah atau swasta dari negara yang bukan negara anggota.

Kegiatan konvensi

1. Setiap tahun mengesahkan /menetapkan standar-standar perburuhan internasional dalam bentuk Konvensi atau Rekomendasi.
2. Mengesahkan resolusi-resolusi tentang garis-garis besar kebijakan ILO
3. Setiap 2(dua)tahun sekali menetapkan program dan anggaran ILO
4. Mengangkat direktur jendral dan memilih anggota-anggo Governing Body ILO
5. Menyelenggarakan forum-forum diskusi tentang masalah sosial dan ketenagakerjaan
6. Menunjuk komite-komite dalam konperensi.

Dalam melaksanakan kegiatannya ILO menunjuk komite-komite yaitu:

1. Komite seleksi (selection committee) jumlah anggota 56 yaitu 28 Governments, 14 Employers, 14 Workers .
 - Tugasnya :
 - Mengatur program konperensi
 - Menetapkan waktu dan agenda pleno
 - Mengajukan usul-usul sehubungan dengan pembentukan dan komposisi komite-komite lain dan
 - Membuat laporan kepada konperensi jika ada masalah-masalah yang perlu diputuskan.

2. Komite Surat-Surat Kepercayaan (Credentials Committee)
 - Jumlah anggota 3 yaitu : 1 Governments, 2 1 Employers. 1 Workers
 - Tugasnya .
 - Memberikan surat-surat kepercayaan delegasi dan penasihat
 - Mempertimbangkan dan memeriksa keberatan yang diajukan salah satu delegasi lain terhadap delegasi lainnya sehubungan dengan penunjukan delegasi dan atau penasihat ke konferensi.

3. Komite Pengurus (Conference Drafting Committee).
 - Jumlah anggota 3. yaitu: 1 Governments. 1 Employers, 1Workers.
 - Tugasnya .
 - Menangani proses pengesahan konvensi dan rekomendasi serta keputusan-keputusan yang disahkan oleh ILC.

4. Komite Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (Committee on the Application Conventions and Recommendations).

- Jumlah anggota 3 , yaitu ; 1 Governments, 1 Empleyers, 1 Workers.
- Tugasnya menangani dan meneliti bagaimana penerapan suatu konvensi dan Rekomendasi dari negara-negara anggota. Komite ini dibantu oleh komite ahli (Committee Experts) yang ditunjuk oleh Governing Body ILO.

5. Komite keuangan (Finance Committee of Governments Representatives); jumlah anggota dipilih dari unsur delegasi pemerintah yang hadir dalam konperensi masing-masing 1orang wakil dari delegasi.
- Tugasnya ;menangani dan mempertimbangkan budget dan keuangan organisasi.

6. Komite-komite lainnya . (jika dianggap perlu) seperti

1. Komite Apartheid . Dibentuk berdasarkan pasal 1 Deklarasi tentang politik Apartheid di Afrika dan diadopsi pada sidang ILC yang ke 67. Tugasnya memonitor aksi-aksi/tindakan-tindakan yang menentang apartheid.
2. Komite Struktural. Dibentuk oleh konferensi /ILO 2 Juni 1983, Tugasnya membahas laporan-laporan sidang Working Party on Structure yang dibentuk tahun 1974 yang bertugas menyusun suatu rancangan perubahan terhadap pasal 7 konstitusi ILO tentang GB (Governing Body) dan sekaligus -

juga menyusun perubahan-perubahan pasal lain yang berhubungan dengan struktur organisasi ILO yaitu pasal 8 (penunjukan Direktur Jendral/Appointment of Director General pasal 17 (quorum) dan pasal 36 (Amandemen).

3. Komite Resolusi dibentuk pada tanggal 2 Juni 1983 (ILC yang ke 69). Tugasnya menyusun draft resolusi yang diajukan oleh para delegasi mengenai masalah yang tidak termasuk dalam mata acara konperensi.

Governing Body/ badan pengurus ILO

- Merupakan dewan pelaksana ILO, dipilih tiap 3 tahun sekali pada waktu sidang ILC. Sidang GB diselenggarakan 3 kali setahun, yaitu pada bulan-

Sama seperti ILC keanggotaan BG juga berunsurkan TRIPARTIT (pemerintah, pengusaha, pekerja) jumlahnya 56 orang dengan susunan sebagai berikut;

- 28 Orang dari pemerintah yang terdiri dari ; 10 orang merupakan anggota permanen yaitu wakil dari negara-negara industri maju ; 14 orang unsur dari pengusaha
- 18 orang dipilih dari ILC, termasuk 18 orang pengganti , 14 orang dari unsur pekerja (Workers)

Kantor perburuhan (International Labour Office

- Merupakan sekretariat permanen ILO yang dipimpin oleh Direktur Jendral, dengan dibantu oleh 3 deputy Dirjen dan 7 orang Asisten Direktur Jendral.
- Kantor pusat ILO berkedudukan di Jenewa , Swiss
- Kantor Pusat ILO mempunyai cabang yang tersebar di beberapa wilayah di dunia

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

- Dasar hukum.
- UU No 3 tahun 1951 Tentang pernyataan berlakunya UU Pengawasan Perburuhan tahun 1948 No 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara No 4 tahun 1951). UU ini dianggap sebagai pelaksanaan UU No 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja yang tetap berlaku berdasarkan ketentuan pasal 18 UU No 14 Tahun 1969, ditegaskan bahwa selama peraturan pelaksanaan berdasarkan UU ini belum diterbitkan, maka perundang-undangan yang ada sebelum undang-undang ini (UU No 14 tahun 1969) diterbitkan tetap berlaku.

- untuk melaksanakan ketentuan Pasal 178 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa
- **Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan**

Peranan Pengawasan Ketenagakerjaan

- Lembaga yang sangat penting dalam pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan
- Memberikan penyuluhan kepada pekerja serikat pekerja, pengusaha.
- Dapat mengusut hal-hal yang dikenakan sanksi hukum oleh peraturan perundang-undangan
- Mendapatkan aspirasi dalam rangka pembentukan undang-undang

Tugasnya

- Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan sudah dilaksanakan jika tidak maka pengawas dapat mengambil tindakan yang wajar guna menjamin pelaksanaannya
- Membantu baik kepada pekerja maupun pemimpin perusahaan dengan jalan memberi penjelasan teknis dan nasehat-nasehat yang mereka perlukan agar mereka dapat menyadari bahwa ketentuan perundang-undangan tersebut harus dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan bagi penyusunan peraturan perundang-undangan dan penetapan kebijakan pemerintah

Pengertian

- Serangkaian tindakan melihat ,memeriksa dan mengambil tindakan bilamana perlu dengan berita acara Proyustisia.
- Pengawasan ketenagakerjaan adalah suatu lembaga yang sangat penting dalam penyelenggaraan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan
- Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja untuk pengusaha dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

Tujuan pengawasan

- Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan;
- Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan
- Menjalankan pekerjaan lain-lain yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan lain.

Fungsi pengawasan

- a. Mengawasi dan membina ditaatinya ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan yaitu seperangkat aturan atau perundang-undangan tentang :
 - kondisi kerja;
 - kondisi dalam hubungan kerja
 - syarat-syarat kerja
- b. Memberikan penyuluhan atau nasehat kepada pengusaha dan atau serikat pekerja tentang hal-hal yang dapat menjamin keefektivan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

- c. Mengumpulkan data tentang keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna menyusun peraturan perundang-undangan dan kebijakan dibidang ketenagakerjaan.
- d. Melaporkan kepada Menteri Ketenagakerjaan tentang pelanggaran terhadap norma-norma ketenagakerjaan dan hal-hal yang tidak diatur/belum diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan yang ada.
- e. Mengambil langkah-langkah korektif baik preventif maupun represif