

Strategi Pengelolaan dan Perlindungan Hak SDM melalui Penanganan Kasus Ketenagakerjaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Pulau Lombok

Ni Nengah Sri Darmi^{1*}, I Made Sudarma²

¹ Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

email: sridarminengah@gmail.com

² Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

email: desudarma@iahn-gdepudja.ac.id

Abstract

resource management (HRM). This study emerges from a research gap: although labor regulations in Indonesia are clear, previous studies have mainly focused on institutional barriers and the number of inspectors, with limited attention to the detailed stages of labor case handling at the regional level and their implications for HRM in companies. This study aims to describe the stages of labor case handling by labor inspectors at the Labor and Occupational Safety and Health (K3) Office in Lombok and analyze how these stages contribute to worker rights protection and the improvement of HRM quality. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews and analyzed thematically. Findings show that the process starting from report submission, clarification, field inspection, to administrative or legal follow-up helps companies ensure workers' rights, such as wages, overtime, leave, and occupational safety. Fulfillment of these rights positively affects employee motivation, loyalty, retention, and productivity. However, the effectiveness of labor inspection is still limited due to the number of inspectors, facilities, and budget allocation. This study emphasizes the need to strengthen inspector capacity, professionalization, and technology-based monitoring so that labor inspection can function optimally as an HRM instrument.

Keywords: Human Resource Management, Labor Inspection, Worker Rights Protection, Occupational Safety, And Health, Productivity

A. Latar Belakang Teoritis

Perlindungan terhadap hak tenaga kerja merupakan aspek fundamental dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Dalam konteks pembangunan ekonomi nasional, tenaga kerja memiliki peran strategis sebagai penggerak utama produktivitas dan pertumbuhan industri. Oleh karena itu, negara wajib menjamin perlindungan hak-hak pekerja melalui sistem regulasi dan pengawasan yang efektif. Di Indonesia, mekanisme perlindungan tersebut telah diatur dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam peraturan (Indonesia, 2003), yang mencakup aspek pengupahan, waktu kerja, jaminan sosial, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3). Namun, meskipun regulasi telah terbentuk dengan sangat jelas, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan dan pelanggaran hak pekerja masih sering terjadi. Penelitian oleh (Nasution et al., 2024) menunjukkan bahwa sistem pengawasan

ketenagakerjaan di Indonesia masih belum optimal karena jumlah pengawas tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Rasio pengawas terhadap tenaga kerja formal mencapai 1:57.000, jauh di bawah rekomendasi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yaitu 1:20.000 pekerja per pengawas. Kondisi ini berdampak pada rendahnya efektivitas pengawasan dan lemahnya penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Fakta tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara regulasi normatif dan praktik pelaksanaannya di lapangan.

Sebagai penguatan terhadap perlindungan hukum dan kepastian atas hasil kerja serta karya intelektual yang diciptakan oleh tenaga kerja, negara juga mengatur dalam *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Hak Cipta* (Indonesia, 2023) bahwa setiap hasil ciptaan memiliki hak moral dan hak ekonomi yang harus dihormati dan dilindungi. Pengawasan dan penegakan

hukum atas pelanggaran hak cipta seharusnya berjalan paralel dengan perlindungan tenaga kerja, karena dalam praktiknya pekerja juga berpotensi menghasilkan karya intelektual dalam lingkup hubungan kerja. Kelemahan pengawasan dan kurangnya penegakan hukum terhadap pelanggaran hak cipta menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi normatif dan implementasinya, sebagaimana terjadi dalam perlindungan ketenagakerjaan.

Penelitian, (Nadya Salsabila et al., 2023) menjelaskan bahwa perlindungan hak pekerja tidak akan berjalan optimal tanpa penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa meskipun regulasi sudah jelas, pelanggaran hak-hak pekerja tetap terjadi akibat lemahnya tindakan preventif dan represif dari pengawas. Pengawasan yang ideal atau baik seharusnya mencakup pembinaan sebelum pelanggaran terjadi dan penegakan hukum setelah pelanggaran ditemukan. Hal ini mempertegas pentingnya meninjau kembali tahapan-tahapan pengawasan agar mampu memberikan perlindungan hukum yang nyata bagi tenaga kerja. Selain aspek perlindungan hak dasar, pengawasan terhadap penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perlindungan tenaga kerja. (Ramdan, 2024) menjelaskan bahwa pelaksanaan inspeksi tenaga kerja dalam penerapan norma-norma kerja dilakukan berdasarkan kewenangan yang diberikan melalui Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tahapan pengawasan tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan yang nantinya dengan maksud bertujuan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap norma kerja dan K3. Namun dalam praktiknya, tahapan-tahapan tersebut sering kali tidak dijalankan secara optimal karena keterbatasan sumber daya dan lemahnya pengawasan rutin.

Fenomena pelanggaran ketenagakerjaan juga masih ditemukan di berbagai daerah, termasuk dalam penerapan sistem kontrak kerja. Menurut (Kamal, 2020), banyak perusahaan di Indonesia yang masih belum melaksanakan regulasi ketenagakerjaan sesuai ketentuan, terutama dalam hal

pemenuhan hak-hak pekerja seperti gaji sesuai upah minimum, jaminan sosial, dan adapun masih terjadinya status kerja yang jelas. Kondisi ini menegaskan perlunya pengawasan yang lebih kuat dan konsisten agar norma ketenagakerjaan benar-benar diterapkan dalam praktik perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut, muncul kesenjangan (*research gap*) dalam literatur yang menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menyoroti aspek kelembagaan dan hambatan pengawasan, namun belum banyak yang menjelaskan secara rinci mengenai tahapan proses penanganan kasus ketenagakerjaan sebagai upaya perlindungan hak tenaga kerja, khususnya pada tingkat daerah. Oleh karena itu, penelitian ini memikili atau berfokus untuk mendeskripsikan bagaimana tahapan proses penanganan kasus ketenagakerjaan dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada Balai Pengawasan dan K3 Pulau Lombok, serta bagaimana tahapan tersebut menjadi bagian dari upaya perlindungan hak tenaga kerja di perusahaan.

Dengan melakukan analisis proses pelaporan, klarifikasi, pemeriksaan lapangan, hingga sampai dengan tindak lanjut penegakan hukum yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi perbaikan kebijakan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, serta memperkaya kajian akademik di bidang manajemen sumber daya manusia dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Kajian Teori

1. Peran dan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen negara untuk memastikan penerapan norma-norma ketenagakerjaan di tingkat perusahaan mulai dari pemenuhan upah, jam kerja, hingga aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dokumen ILO menegaskan bahwa labor inspection adalah fungsi publik penting yang menjembatani regulasi dan praktek di lapangan; efektivitas

inspeksi bergantung pada kapasitas institusi pengawas, cakupan inspeksi, serta mekanisme tindak lanjut pelanggaran. Kondisi ideal pengawasan meliputi inspeksi rutin, mekanisme pelaporan yang mudah diakses pekerja, dan kapasitas penegakan hukum yang memadai.(Inspection & Condition, 1833) Kaitan dengan temuan lapangan: Hasil wawancara dengan I Made Sulendra Putra memperlihatkan bahwa Balai Pengawasan dan K3 Pulau Lombok menjalankan fungsi pembinaan, inspeksi, dan penegakan (nota pemeriksaan) yang merupakan inti tugas labor inspection menurut ILO tetapi menghadapi keterbatasan SDM dan anggaran sehingga efektivitasnya menurun.

2. Tahapan Proses Penanganan Kasus: Teori dan Praktik

Literatur tentang mekanisme penanganan pelanggaran ketenagakerjaan menekankan urutan tata kerja yang jelas: penerimaan pengaduan, verifikasi administrasi, pemanggilan dan klarifikasi, pemeriksaan lapangan (bukti dan saksi), penyusunan berita acara pemeriksaan, dan tindak lanjut administratif atau hukum bila perlu. Studi kasus interaksi program kepatuhan swasta dengan pengawas negara (mis. Better Work studi kasus Indonesia) menunjukkan bahwa kolaborasi dan kejelasan peran mempercepat penyelesaian kasus dan menaikkan tingkat kepatuhan perusahaan. Namun, ketika fungsi-fungsi ini tidak berjalan beruntun atau terhambat sumber daya, hasilnya adalah pelanggaran yang kurang ditindaklanjuti. (Fenwick, 2021) kaitan dengan temuan lapangan jawaban narasumber tentang tahapan (menerima laporan pemanggilan & BAP turun lapangan) sesuai dengan urutan teoritik di atas, tetapi praktiknya terkendala oleh keterbatasan personel dan sarana sehingga proses mungkin berjalan lambat atau tidak menyeluruh.

3. Pengawasan K3 sebagai Bagian dari Perlindungan Tenaga Kerja

Pengawasan K3 merupakan bagian integral dari perlindungan tenaga kerja. Penelitian implementasi inspeksi K3 menegaskan bahwa inspeksi berkala (pertama dan berkala) serta uji peralatan berkontribusi signifikan menurunkan angka kecelakaan kerja bila

dilakukan konsisten. Inspeksi yang sistematis juga memerlukan dokumentasi uji, jadwal berkala, dan tindak lanjut administratif bila ditemukan ketidaksesuaian (Herniwanti & Zaman, 2022) kaitan dengan temuan lapangan: Narasumber menyatakan pengawasan K3 dilakukan melalui pembinaan, riksa uji pertama dan berkala, serta penindakan konsisten dengan praktik efektif yang dilaporkan dalam studi implementasi K3.

4. Hambatan Implementasi Pengawasan dan Dampaknya pada Perlindungan Hak Pekerja

Banyak kajian menyorot hambatan operasional yang mengurangi efektivitas inspeksi: jumlah pengawas yang tidak memadai, keterbatasan anggaran dan sarana, koordinasi yang kurang antarotoritas, serta beban kerja yang tinggi bagi setiap pengawas. Analisis tentang non-konformitas regulasi dan praktik pengawasan menunjukkan bahwa hambatan administratif dan kelembagaan membuat proses penanganan kasus tidak tuntas sehingga hak pekerja tidak sepenuhnya terlindungi (Ibrahim & Hendrasarie, 2022) kaitan dengan temuan lapangan data yang kamu berikan (rasio pengawas : perusahaan; keterbatasan anggaran/sarana) mencerminkan hambatan yang sama menyatakan bahwa masalahnya bukan sekadar aturan, tetapi kapasitas dan implementasi.

5. Mekanisme Penyelesaian Sengketa dan Peran Pengawas dalam Rangka Upaya Preventif & Kuratif

Kajian tentang penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Indonesia menegaskan peran berlapis: bipartit (perusahaan-pekerja), mediasi/konkiliatif oleh instansi terkait, dan upaya hukum. Pengawas ketenagakerjaan memegang peran preventif (pembinaan dan inspeksi) dan kuratif (memfasilitasi mediasi atau menerbitkan rekomendasi sanksi administratif). Studi mengenai model penyelesaian sengketa menunjukkan bahwa efisiensi penyelesaian bergantung pada kejelasan alur kasus dan kapasitas pihak-pihak yang menangani pengaduan (Juwana, 2003) kaitan dengan temuan lapangan mekanisme yang dijelaskan narasumber (pemanggilan, BAP, turun lapangan, nota pemeriksaan)

sesuai dengan fungsi preventif-kuratif pengawas; namun data menunjukkan perlunya penguatan koordinasi dan sumber daya agar langkah-langkah ini konsisten dan efektif.

6. Implikasi untuk Penguatan Sistem Pengawasan di Tingkat Daerah

Berdasarkan literatur dan temuan lapangan, beberapa rekomendasi berulang dalam kajian adalah: peningkatan jumlah dan profesionalisasi pengawas; alokasi anggaran operasional untuk inspeksi; penggunaan teknologi untuk manajemen pengaduan dan pemantauan; serta penguatan mekanisme kolaborasi dengan program kepatuhan swasta untuk memperbesar cakupan pengawasan. Intervensi semacam itu dipandang mampu menutup gap antara regulasi dan praktik sehingga perlindungan hak pekerja menjadi lebih nyata.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan sistematis mengenai tahapan proses penanganan kasus ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Balai Pengawasan dan K3 Pulau Lombok. Fokus penelitian ini adalah pada pemahaman praktik pengawasan, mekanisme penanganan kasus, serta hambatan yang dihadapi, sehingga analisis bersifat deskriptif dan tidak bersifat kuantitatif. Pendekatan kualitatif deskriptif ini juga digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh Santoso yang menekankan hambatan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia, serta oleh (Di et al., 2020) dalam mendeskripsikan peran pengawasan terhadap hak tenaga kerja wanita di Kabupaten Bungo, Jambi.

Lokasi penelitian dipilih di Balai Pengawasan dan K3 Pulau Lombok, karena pada lembaga ini memiliki kewenangan langsung dalam pengawasan ketenagakerjaan di wilayah Lombok. Adapun subjek penelitian terdiri dari pengawas ketenagakerjaan yang secara langsung menangani laporan pelanggaran, melaksanakan inspeksi lapangan, serta sampai

dengan melakukan tindak lanjut administratif atau hukum terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Subjek ini dipilih karena mereka memiliki pengalaman dan pengetahuan langsung mengenai apa saja yang menjadi tahapan proses pengawasan serta upaya perlindungan hak tenaga kerja di tingkat daerah. Sumber data penelitian diperoleh dari data primer melalui proses wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan pengawas ketenagakerjaan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur sehingga narasumber dapat menjelaskan secara rinci mengenai tahapan proses penanganan kasus ketenagakerjaan, mekanisme pengawasan yang dijalankan, fungsi preventif dan kuratif, serta kendala yang ditemui selama pelaksanaan tugas. Data dari wawancara ini menjadi fokus utama karena mencerminkan pengalaman nyata dari pengawas dalam menjalankan fungsi labor inspection sesuai regulasi yang berlaku, sebagaimana diterapkan dalam penelitian (Hermawan, 2024) mengenai perlindungan pekerja di perusahaan.

Proses pengumpulan data dimulai dengan penyusunan pedoman wawancara yang menekankan pada tahapan penerimaan laporan, klarifikasi, pemeriksaan lapangan, penyusunan berita acara pemeriksaan, hingga tindak lanjut penegakan hukum. Wawancara dilakukan secara tatap muka, memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam, termasuk pengalaman pengawas dalam menghadapi hambatan operasional seperti keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, maupun sarana pendukung. Selama wawancara, peneliti juga melakukan pencatatan observasi terhadap prosedur kerja yang dijelaskan oleh narasumber untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai praktik pengawasan, sejalan dengan metode yang digunakan oleh (Di et al., 2020).

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Tahap awal analisis dilakukan dengan reduksi data, yakni menyaring informasi yang relevan dari hasil wawancara. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis, menggambarkan tahapan proses penanganan kasus dari penerimaan laporan hingga tindak

lanjut pengawasan. Analisis dilanjutkan yaitu dengan proses triangulasi internal, yakni membandingkan informasi dari beberapa narasumber untuk memastikan konsistensi dan validitas data. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti melakukan konfirmasi atau member check terhadap narasumber, memastikan bahwa interpretasi yang disampaikan sesuai dengan pengalaman dan praktik nyata di lapangan. Selain itu, penelitian ini juga mematuhi etika penelitian, termasuk memperoleh izin resmi dari Balai Pengawasan dan K3 Pulau Lombok, menjaga kerahasiaan identitas narasumber, serta menggunakan data hanya untuk kepentingan akademik. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang mendalam mengenai tahapan proses penanganan kasus ketenagakerjaan, efektivitas pengawasan di tingkat daerah, serta kontribusinya dalam perlindungan hak tenaga kerja, sebagaimana dianalisis secara kualitatif dalam penelitian sebelumnya.

C. Hasil Dan Pembahasan

Dari wawancara yang dilakukan pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan I Made Sulendra Putra, SH, peran pengawas ketenagakerjaan terlihat jelas dalam konteks SDM. Pengawas memastikan perusahaan memenuhi hak tenaga kerja yang terkait dengan pengupahan, jam kerja, cuti, lembur, serta keselamatan kerja. Dengan memastikan hak-hak ini terpenuhi, pengawas secara tidak langsung meningkatkan kualitas manajemen SDM di perusahaan. Karyawan yang haknya dipenuhi akan memiliki motivasi lebih tinggi, loyalitas meningkat, dan turnover berkurang, sehingga produktivitas perusahaan dapat terjaga.

Tahapan penanganan kasus yang dilakukan pengawas (menerima laporan, klarifikasi, BAP, inspeksi lapangan, hingga tindak lanjut administratif atau hukum) tidak hanya bersifat hukum-formal, tetapi juga berdampak pada manajemen SDM perusahaan. Misalnya, tindakan pengawas terhadap kasus upah di bawah UMK atau lembur tidak dibayar membantu perusahaan mengelola kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya mendukung retensi dan kepuasan kerja. Hal ini menekankan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah

instrumen manajemen SDM eksternal yang memaksa perusahaan untuk memperhatikan hak dan kesejahteraan pekerja. Dalam hal K3, pengawasan yang dilakukan pengawas (pembinaan norma, riksa uji berkala, penegakan sanksi) membantu perusahaan mengelola risiko keselamatan dan kesehatan karyawan. Penerapan K3 yang konsisten menciptakan lingkungan kerja yang aman, mengurangi kecelakaan kerja, dan meningkatkan performa karyawan. Dengan demikian, pengawasan K3 memiliki peran strategis dalam pengelolaan SDM berbasis kesejahteraan dan produktivitas.

Namun, kendala signifikan muncul karena keterbatasan jumlah pengawas (1 pengawas menangani sekitar 60 perusahaan per tahun) dan keterbatasan sarana-prasarana. Keterbatasan ini dapat berdampak pada ketidakmerataan perlindungan hak tenaga kerja, yang selanjutnya memengaruhi manajemen SDM di beberapa perusahaan, terutama terkait kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menjadikan pengawasan ketenagakerjaan sebagai alat efektif manajemen SDM, perlu penambahan jumlah pengawas, profesionalisasi, alokasi anggaran yang memadai, dan penggunaan teknologi monitoring. Dengan perspektif SDM, penelitian ini memperlihatkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan bukan hanya mekanisme hukum, tetapi juga instrumen strategis untuk memastikan perusahaan mengelola tenaga kerjanya secara adil, aman, dan produktif. Tahapan proses penanganan kasus yang sistematis mendukung perlindungan hak tenaga kerja dan menjadi bagian dari strategi manajemen SDM yang efektif di perusahaan. Selanjutnya, penelitian narasumber mengungkap tahapan konkret dalam penanganan kasus ketenagakerjaan: pertama menerima laporan dari tenaga kerja; kedua memanggil perusahaan untuk klarifikasi melalui Berita Acara Pemeriksaan (BAP); ketiga turun ke perusahaan untuk mencari keterangan dan bukti tambahan; kemudian melakukan tindak lanjut administratif atau hukum sesuai temuan. Tahapan ini menggambarkan bahwa proses penanganan kasus ketenagakerjaan telah memiliki alur prosedural yang jelas di wilayah Lombok. Hal ini sejalan dengan temuan

penelitian yang lebih umum oleh (Rahman et al., 2023) yang menekankan pentingnya alur penerimaan pengaduan, verifikasi administratif, pemeriksaan lapangan, dan penegakan sebagai rangkaian integral.

Data wawancara menunjukkan bahwa jenis kasus yang paling sering ditangani meliputi: (a) upah di bawah UMK, (b) upah lembur yang tidak dibayar, (c) status karyawan dalam hubungan kerja yang tidak jelas, dan (d) kecelakaan kerja. Fakta ini sangat penting karena memperlihatkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya berikut pada aspek administratif (upah, waktu kerja) tetapi juga pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sering kali menjadi akar terjadinya pelanggaran hak pekerja. Dalam konteks K3, pengawas menjelaskan bahwa mereka melakukan pembinaan norma K3, riksa uji pertama & berkala, serta pengawasan penerapan regulasi di perusahaan, termasuk inspeksi lapangan berkala (setiap 6 bulan hingga satu tahun) dengan surat perintah tugas. Temuan ini memiliki kesesuaian dengan penelitian tentang implementasi K3 dalam pengawasan yang menunjukkan bahwa pendekatan inspeksi berkala berkontribusi signifikan dalam menurunkan angka kecelakaan kerja.

Kaitannya dengan judul penelitian yaitu “bagaimana tahapan proses penanganan kasus” dan “bagaimana tahapan tersebut menjadi bagian dari upaya perlindungan hak tenaga kerja” dapat dijelaskan bahwa mekanisme prosedural yang jelas (laporan klarifikasi inspeksi berita acara tindak lanjut) memfasilitasi perlindungan hak tenaga kerja melalui dua jalur: preventif dan kuratif. Preventif karena melalui pembinaan, klarifikasi dan pemeriksaan rutin perusahaan ter dorong untuk mematuhi regulasi; kuratif karena bila pelanggaran ditemukan, maka ada penegakan melalui nota pemeriksaan dan sanksi. Ini sesuai dengan kerangka literatur yang menyebut bahwa pengawasan efektif memerlukan fungsi berlapis: pembinaan sebelum pelanggaran (prevention) dan penegakan setelah pelanggaran (enforcement). Contohnya, penelitian oleh (Salsabila, 2025) yang menyebut bahwa pengawasan ketenagakerjaan perlu

dioptimalkan lewat aspek preventif dan represif serta pemanfaatan teknologi dan monitoring berbasis komunitas. Meski demikian, masih terdapat kendala yang sangat signifikan yang menurunkan efektivitas tahapan proses tersebut. Narasumber mengemukakan bahwa sarana/prasarana pendukung pengawasan terbatas, anggaran untuk operasional terbatas, serta jumlah pengawas di NTB (12 orang) sangat kecil relatif terhadap jumlah perusahaan (± 7.165 perusahaan), membuat satu pengawas menangani sekitar 60 perusahaan per tahun. Kondisi ini mendukung temuan penelitian nasional seperti oleh (Nasution et al., 2024) yang mencatat rasio pengawas : pekerja formal 1 : 57.000 jauh dari standar ILO 1 : 20.000. Selain itu, penelitian oleh (Dewi & Tampubolon, 2025) dengan judul juga menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi hambatan struktural besar: kurangnya integrasi sistemik, pengawasan informal yang lemah, dan kurangnya transparansi.

Dalam pembahasan, dapat diuraikan bahwa kondisi ini memperlihatkan “kesenjangan antara regulasi dan praktik” di lapangan yang juga menjadi temuan utama dari sebagian besar literatur. Regulasi sudah jelas, namun kelembagaan pengawas, distribusi sumber daya, kapasitas teknis, serta koordinasi antar-otoritas masih belum memadai. Maka, tahapan proses penanganan kasus yang ideal pada teori pengawasan sering mengalami hambatan ketika diterapkan dalam konteks daerah seperti Lombok. Contohnya, meskipun tahapan seperti pemeriksaan atau turun lapangan telah berjalan, jumlah frekuensi dan intensitasnya mungkin terbatas karena beban pengawas yang tinggi, dan penegakan sanksi mungkin tidak sekuat yang diharapkan. Hal ini juga berkaitan dengan bagaimana tahapan proses menjadi bagian dari perlindungan hak tenaga kerja: apabila proses berjalan dengan baik, maka pekerja mendapatkan jaminan: hak upah layak, hak lembur, hak cuti, hak tidak dipotong upah tanpa izin, hak keselamatan kerja, bahkan keberlangsungan pekerjaan (tidak PHK semena-mena). Narasumber secara eksplisit menyebutkan bahwa melalui proses pengawasan tersebut, perlindungan yang diberikan meliputi upaya

memperjuangkan upah sesuai UMK, hak cuti, lembur, serta jaminan bahwa upah tidak boleh dipotong secara sepikak. Ini menunjukkan bahwa tahapan proses pengawasan bukan hanya prosedur formal tetapi benar-benar instrument perlindungan pekerja.

Namun, katakanlah tahap-tahap tersebut “terjadi” tetapi jika frekuensi, cakupan, dan kapasitas pelaksanaan terbatas, maka fungsi perlindungan akan menjadi “terbatas” pula. Dalam konteks Lombok, kapasitas pengawas yang terbatas serta banyaknya perusahaan yang harus diawasi mengindikasikan bahwa beberapa tahapan mungkin kurang intensif atau tidak terjangkau seluruh perusahaan. Maka dari itu, penelitian kamu yang meneliti secara spesifik di Balai Pengawasan dan K3 Pulau Lombok sangat strategis untuk menggali secara empiris bagaimana “di lapangan” tahapan tersebut berjalan dan hambatan-khusus regionalnya. Akhirnya, harapan narasumber untuk penambahan pengawas, peningkatan sarana/prasarana, alokasi anggaran yang lebih memadai, dan peningkatan kapasitas teknis mengindikasikan bahwa untuk menjadikan tahapan proses penanganan kasus sebagai upaya nyata perlindungan hak tenaga kerja bukan hanya formalitas maka diperlukan intervensi kebijakan dan penguatan institusional. Ini sesuai dengan pendekatan literatur manajemen SDM dan hubungan industrial yang menyarankan profesionalisasi pengawas, penggunaan teknologi untuk monitoring, serta kolaborasi publik swasta dalam pengawasan korporasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam serta analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peran pengawas ketenagakerjaan di Pulau Lombok memiliki posisi yang sangat strategis dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di tingkat perusahaan. Peran strategis ini terlihat dari fungsi pengawas yang tidak hanya berfokus pada aspek hukum-formal semata, seperti memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku, tetapi juga memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan

kualitas manajemen SDM secara keseluruhan. Melalui proses pengawasan, pengawas memastikan bahwa hak-hak dasar tenaga kerja—termasuk pengupahan yang adil, pengaturan jam kerja yang sesuai, pemberian cuti, perhitungan lembur, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)—dapat dilaksanakan dengan benar. Pemenuhan hak-hak tersebut terbukti memiliki dampak positif bagi perusahaan karena mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, retensi karyawan, serta menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi. Lebih lanjut, tahapan proses penanganan kasus ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas—mulai dari penerimaan laporan, klarifikasi awal, pemeriksaan lapangan, dialog dengan pihak terkait, hingga pemberian tindak lanjut administratif atau rekomendasi hukum—berfungsi sebagai instrumen manajemen SDM eksternal yang sangat penting. Melalui tahapan ini, pengawas tidak hanya menyelesaikan kasus secara teknis, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, adil, dan sesuai standar ketenagakerjaan. Proses ini turut mendukung kesejahteraan karyawan dengan memastikan bahwa perusahaan menjalankan praktik ketenagakerjaan secara profesional serta mengikuti ketentuan perundang-undangan, termasuk regulasi tentang K3. Penerapan K3 yang konsisten tidak hanya mampu meminimalkan risiko kecelakaan kerja, tetapi juga mendorong peningkatan performa dan kenyamanan kerja karyawan.

Namun, efektivitas pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan di Pulau Lombok masih menghadapi berbagai hambatan. Keterbatasan jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan, minimnya sarana dan prasarana operasional, serta dukungan anggaran yang belum optimal menjadi faktor penghambat utama. Kondisi ini menyebabkan ketidakmerataan pelaksanaan pengawasan dan berpotensi menimbulkan ketidaksamaan perlindungan hak tenaga kerja di berbagai sektor usaha. Dampaknya, beberapa perusahaan masih belum mampu memenuhi standar manajemen SDM yang sesuai dengan peraturan, sehingga karyawan belum sepenuhnya mendapatkan perlindungan yang seharusnya.

Untuk mengatasi persoalan tersebut, penguatan institusi pengawas ketenagakerjaan menjadi kebutuhan yang sangat mendesak. Penguatan ini mencakup profesionalisasi peran pengawas melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan kapasitas teknis, dan pemanfaatan teknologi monitoring berbasis digital agar proses penanganan kasus dapat dilakukan lebih cepat, efektif, dan terintegrasi. Selain itu, dukungan anggaran dan fasilitas operasional juga perlu ditingkatkan agar tugas pengawas dapat dijalankan secara maksimal. Dengan penguatan tersebut, tahapan proses penanganan kasus ketenagakerjaan diharapkan dapat berfungsi lebih optimal sebagai wujud nyata perlindungan hak tenaga kerja.

Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan di Pulau Lombok tidak hanya dapat dipandang sebagai mekanisme hukum yang bersifat administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan SDM di tingkat perusahaan. Peran pengawasan yang efektif akan memastikan bahwa perusahaan mampu mengelola tenaga kerja secara adil, aman, dan produktif, sekaligus mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

E. Rekomendasi

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan serta memperkuat perlindungan hak tenaga kerja sebagai bagian dari manajemen SDM. Pertama, diperlukan penguatan kapasitas kelembagaan pengawas ketenagakerjaan melalui penambahan jumlah pengawas, peningkatan kompetensi teknis, serta penyediaan pelatihan berkelanjutan. Upaya ini penting untuk memastikan cakupan pengawasan yang lebih merata serta penanganan kasus yang lebih cepat dan tepat. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital juga perlu dioptimalkan, terutama dalam proses pelaporan, monitoring, dan pengolahan data yang dapat meningkatkan transparansi serta akurasi penanganan kasus.

Selanjutnya, kolaborasi antara pengawas ketenagakerjaan dan perusahaan harus diperkuat melalui komunikasi yang lebih

intensif terkait pemenuhan hak pekerja, regulasi ketenagakerjaan, dan penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Perusahaan juga perlu meningkatkan kebijakan internal manajemen SDM yang selaras dengan peraturan pemerintah, termasuk penyusunan SOP, dokumentasi administrasi ketenagakerjaan, serta mekanisme evaluasi kesejahteraan pekerja. Di sisi lain, dukungan pemerintah berupa penyediaan anggaran, sarana prasarana, serta fasilitas operasional bagi pengawas sangat diperlukan untuk memperlancar pelaksanaan tugas di lapangan.

Selain itu, program edukasi ketenagakerjaan bagi perusahaan dan tenaga kerja harus ditingkatkan untuk menumbuhkan kesadaran akan pentingnya pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sosialisasi regulasi ketenagakerjaan dan standar K3 secara berkelanjutan akan membantu mengurangi potensi konflik serta mendorong budaya kepatuhan di lingkungan kerja. Melalui serangkaian rekomendasi ini, pengawasan ketenagakerjaan di Pulau Lombok diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme hukum, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mewujudkan manajemen SDM yang adil, aman, dan produktif.

F. Referensi

- Dewi, R., & Tampubolon, J. (2025). *Permasalahan Tanpa Solusi Tentang Buruknya Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*. 2(11), 842–851.
- Di, P., Bungo, K., Sari, M., & Awaluddin, M. (2020). *Journal of Government and Politics Peran Pemerintah Dalam Pengawasan Hak Tenaga Kerja Wanita Pada*. 2(2), 181–191.
- Fenwick, C. (2021). *Case Study of Better Work Indonesia Better Work Discussion Paper Series : No . 21 The Interaction of Labour Inspection and Private Compliance Initiatives : A Case Study of Better Work Indonesia Ockert Dupper. March*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3683353>
- Hermawan, H. E. (2024). *Legal Protection for Foreign Workers in Indonesian Companies*. 2(5), 181–187.
- Herniwanti, H., & Zaman, K. (2022). *Implementation of Occupational Safety and Health (K3) Inspection as a Work Accident Prevention Effort in Palm Oil Factory*,

- Kampar Regency , Rian Implementation of Occupational Safety and Health (K3) Inspection as a Work Accident Prevention Effort in . August. <https://doi.org/10.35335/midwifery.v1i03.641>
- Ibrahim, A. I., & Hendrasarie, N. (2022). Pelaksanaan Inspeksi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) pada PT . Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Subregional Jawa Pelabuhan Tanjung Perak. *3*(2), 53–56.
- Indonesia, R. (2003). UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.
- Indonesia, R. (2023). UNDANG UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 (Issue 176733).
- Inspection, L., & Condition, G. (1833). *Factsheet on Labour Inspection in Indonesia Labour Inspection : General Condition*. 1–4.
- Juwana, H. (2003). Dispute Resolution Process in Indonesia. 21.
- Kamal, M. (2020). Workers Protection with a Fixed-Term Employment Contract System based on the Employment Statutory Regulations. *3*(2), 180–195.
- Nadya Salsabila, Citra Aulia Fitri, Ananda Dian Elycia, Wardah Arsidah Pulungan, Rahmi Rizkina, & Sri Wahyuni. (2023). Pentingnya Keterampilan Kewirausahaan Dalam Pendidikan Anak Usia Dini. *Khirani: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *1*(4), 231–237. <https://doi.org/10.47861/khirani.v1i4.693>
- Nasution, F. A. P., Trisnantari, S. A., Tobing, H., & Yuliastuti, A. (2024). Transformation of the Labor Inspection System in Indonesia: Towards an Effective Centralized Model. *19*(3). <https://doi.org/10.47198/naker.v19i3.434>
- Rahman, Y. M., Furqoni, S., Mucharom, S., Mega, P., & Iskandar, T. (2023). ANALYSIS OF NON-CONFORMITIES IN LABOR INSPECTION REGULATIONS IN INDONESIA: A MULTI-LEVEL STUDY BASED ON ARTICLE 178 OF THE LABOR LAW ANÁLISE DE NÃO CONFORMIDADES NAS REGULAMENTOS DE INSPEÇÃO DO TRABALHO NA INDONÉSIA: UM ESTUDO MULTINÍVEL BASEADO NO ARTI. 1–24.
- Ramdan, M. (2024). Labor Inspection Mechanism for the Implementation of Labor Norms in the Workplace. *07*(04), 1467–1471. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v7i04-05>
- Salsabila, R. N. (2025). Optimalisasi Aspek Pengawasan Ketenagakerjaan guna Memastikan Perlindungan Hukum atas Pemenuhan Hak-Hak Pekerja. 2.