PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

KAJIAN AKADEMIS
PENINGKATAN KLASIFIKASI TIPOLOGI UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM



DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU
TAHUN 2025

KAJIAN AKADEMIS
PENINGKATAN KLASIFIKASI TIPOLOGI UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM

Penyusun
- Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau
- Universitas Ibnu Sina

Foto Sampul
- Foto Kawasan Panbil Industrial Estate di Pulau Batam © F. Panbilindustrial.com
- Foto Batamindo Investment Cakrawala (BIC) © batamindo industrial park.html
- Foto Sektor Galangan Kapal di Batam © Bisnis.com

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kita semua, sehingga Kajian Akademis Peningkatan Klasifikasi Tipologi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 dapat diselesaikan.

Penyusunan kajian akademis ini dilatarbelakangi oleh dinamika pembangunan Kota Batam sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi nasional, yang ditandai dengan berkembangnya kawasan industri, perdagangan, dan jasa. Perkembangan tersebut berdampak langsung pada meningkatnya kompleksitas hubungan industrial, jumlah perusahaan, serta tenaga kerja yang membutuhkan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang kuat, profesional, dan adaptif.

Penyusunan Kajian Akademis Peningkatan Klasifikasi Tipologi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 akan mendukung visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Kepulauan Riau, yaitu **"Terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing tinggi dan produktif serta optimalisasi mobilitas penduduk menuju masyarakat Provinsi Kepulauan Riau yang sejahtera."** Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai urgensi, dasar hukum, analisis kebutuhan, serta rekomendasi akademis terkait penguatan kelembagaan melalui peningkatan klasifikasi tipologi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, informasi, dan masukan selama proses penyusunan kajian ini, khususnya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam, serta para narasumber dan pemangku kepentingan lainnya. Kami menyadari bahwa kajian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi penyempurnaan di masa mendatang.

Tanjungpinang, 21 Agustus 2025
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Kepulauan Riau

Dr. H. Diky Wijaya, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP.19730821200312100

DAFTAR ISI

PENYUSUN ..... **i**

FOTO SAMPUL ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... ***ii***

DAFTAR ISI ..... ***iii***

DAFTAR GAMBAR ..... ***iv***

DAFTAR TABEL ..... ***v***

DAFTAR LAMPIRAN ..... ***v***

BAB I. PENDAHULUAN ***1***

1. **Latar Belakang** **1**
2. **Tujuan Peningkatan Klasifikasi Tipologi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam** **5**
3. **Metode Pendekatan Kajian Akademis** **6**

BAB II. ANALISIS KAJIAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN KAJIAN PRAKTIK ***7***

1. **Peraturan Perundang-Undangan** **7**
2. **Kajian Praktik Penambahan SDM Kasi K3 dan Kasi Norma Kerja pada UPTD** **11**
3. **Kajian Terhadap Implikasi pengaturan dan Pembentukan Kasi K3 dan Kasi Norma Kerja** **12**

BAB III. KETENTUAN KENAIKAN KLASIFIKASI TIPOLOGI UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM ***14***

1. **Susunan, Kedudukan Tugas Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.** **14**
2. **Tugas Dan Fungsi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Tipe A** **21**
3. **Sarana Prasarana** **24**
4. **Layanan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan** **28**
5. **Manfaat Langsung Dan Nyata Kepada Masyarakat Dari Penyelenggaraan Seksi Norma Kerja Dan K3 di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan** **29**

BAB IV. ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA DAN BEBAN KERJA UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM PROVINSI KEPULAUAN RIAU ***31***

1. **Analisis SDM UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam untuk Klasifikasi Kelas A** **31**
2. **Analisis Jabatan Kepala Seksi K3 Dan Kepala Seksi Norma K3 Pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam** **34**

BAB V. ANALISIS RASIO BELANJA PEGAWAI UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM PROVINSI KEPULAUAN RIAU ***41***

BAB VI. PENUTUP ***42***

1. **Kesimpulan** **42**
2. **Saran** **42**

LAMPIRAN - LAMPIRAN ***44***

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Jumlah Perusahaan di Kepulauan Riau 1
Gambar 2. Jumlah Tenaga Kerja di Kepulauan Riau 2
Gambar 3. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Batam Tahun 2020–2025 2
Gambar 4. Struktur UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau 16
Gambar 5. Struktur organisasi UPTD Tipe A 20

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tugas Bidang di Dinas Tenaga Kerja/Transmigrasi dan UPTD 15
Tabel 2. Fokus Tugas Bidang di Dinas Tenaga Kerja/Transmigrasi dan UPTD 15
Tabel 3. Sarana Prasarana 24
Tabel 4. Analisis SDM UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam untuk Klasifikasi Kelas A 31
Tabel 5. Pengawas K3 Spesialis 32
Tabel 6. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Tahunan Pengawasan Kota Batam Berdasarkan Tahun 36
Tabel 7. Pelaporan Kasus Ketenagakerjaan Di Kota Batam 38
Tabel 8. Gaji dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai UPTD Disnaker Kota Batam . 41
Tabel 9. Rasio Belanja UPTD Disnaker Kota Batam 41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SKP Pengawas Spesialis K3
Lampiran 2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
Lampiran 3. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 74 Tahun 2021 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau
Lampiran 4. Analisis Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau
Lampiran 5. Perhitungan Kebutuhan Gaji Dan TPP Pejabat Administrator Dan Pejabat Pengawas Atas Kenaikan Tipe UPT Pengawas Ketenagakerjaan Kota Batam
Lampiran 6. Peta Jalan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

BAB I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrumen fundamental dalam menjamin tegaknya hukum ketenagakerjaan serta perlindungan hak-hak dasar pekerja. Kewenangan pengawasan ketenagakerjaan berada pada pemerintah provinsi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Hal ini diperkuat melalui Peraturan Gubernur Kepulauan Riau tentang Pembentukan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan, yang menjadi dasar operasional UPT di Batam dan daerah lainnya sebagai ujung tombak pelaksanaan fungsi pengawasan di lapangan.

UPTD Kota Batam memiliki tugas pokok melaksanakan pengawasan norma ketenagakerjaan di lapangan memastikan terlaksananya norma ketenagakerjaan dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) di perusahaan. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah bagian dari penegakan hukum ketenagakerjaan yang mencakup pembinaan, pemeriksaan, pengujian norma kerja, dan pengawasan norma K3.

UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Batam merupakan unit pelaksana teknis di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Kepulauan Riau memiliki kekhasan geografis sebagai Provinsi kepulauan, dengan pusat pemerintahan di Tanjung Pinang dan pusat industri di Kota Batam. Pola pembangunan ini menempatkan Batam sebagai episentrum industri manufaktur, maritim, dan konstruksi, yang menyerap tenaga kerja terbesar di wilayah provinsi.



Gambar 1. Jumlah Perusahaan di Kepulauan Riau

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja, Kota Batam menampung 17.883 perusahaan (69% dari total perusahaan di Kepulauan Riau) dengan jumlah tenaga kerja mencapai 339.814 (87%) orang yang dikenal sebagai pusat industri terbesar di Kepulauan Riau dan salah satu kawasan industri nasional.



Gambar 2. Jumlah Tenaga Kerja di Kepulauan Riau

Angka ini menjadikan Batam sebagai pusat konsentrasi persoalan hubungan industrial, perlindungan upah, jaminan sosial, hingga kasus kecelakaan kerja.

Data UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Batam tahun 2020–2025 mencatat terjadi peningkatan kasus kecelakaan kerja yang dilaporkan, meliputi kecelakaan kerja, pelanggaran upah, dan jaminan sosial.



Gambar 3. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Batam Tahun 2020–2025

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2016 tentang Hasil Pemetaan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan, Kota Batam memperoleh skor 990 dengan kategori beban kerja besar. Nilai ini menunjukkan bahwa intensitas dan kompleksitas urusan ketenagakerjaan di Batam berada pada tingkat tertinggi dibandingkan wilayah lain di provinsi ini.

Dengan tingginya intensitas beban kerja urusan ketenagakerjaan, Kota Batam menghadapi tantangan besar dalam hal pengawasan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja, penegakan hukum ketenagakerjaan. Fakta ini menjadikan Batam sebagai daerah prioritas dalam kebijakan pembinaan teknis dan kelembagaan ketenagakerjaan, baik oleh pemerintah daerah maupun oleh Kementerian Ketenagakerjaan secara Nasional.

Namun, meskipun Batam menjadi episentrum permasalahan ketenagakerjaan, proses pengawasan dan pelaporan kasus masih harus melewati jalur birokrasi yang panjang, yaitu dari UPT Batam → Disnaker Provinsi di Tanjung Pinang → Kementerian Ketenagakerjaan. Jarak geografis Batam–Tanjung Pinang yang terpisah lautan memperlambat alur komunikasi dan pelaporan, sehingga seringkali penanganan kasus menjadi tidak responsif. Saat ini, Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam belum memiliki struktur organisasi yang secara khusus menangani secara teknis dua fungsi penting ini: Kepala Seksi K3 dan Kepala Seksi Norma K3. Tanpa adanya unit teknis yang jelas, proses pengawasan dan pembinaan menjadi tidak optimal, yang berpotensi meningkatkan angka kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta pelanggaran norma K3. Kondisi tersebut berimplikasi pada lambatnya respons penanganan kasus, panjangnya alur birokrasi, serta belum optimalnya pembinaan perusahaan dalam penerapan regulasi ketenagakerjaan.

Meskipun volume dan kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan di Batam sangat tinggi, struktur kelembagaan pengawasan yang ada saat ini masih berstatus UPTD Tipe B, tanpa adanya seksi khusus yang menangani K3 maupun Norma Kerja.

Dengan adanya seksi khusus, pengawasan penerapan norma K3 dapat dilakukan lebih fokus, investigasi kecelakaan dapat ditangani lebih cepat, serta program pembinaan perusahaan terkait budaya K3 dapat diperkuat.

Dengan beban pengawasan terbesar di Provinsi Kepulauan Riau, ditambah tantangan geografis Batam yang terpisah dari pusat pemerintahan provinsi di Tanjung Pinang, maka status UPTD Batam sebagai tipe B sudah tidak relevan lagi. Struktur UPT Batam saat ini tidak lagi sebanding dengan beban kerja yang dihadapi. Dengan status tipe B, kelembagaan UPT masih terbatas, baik dari segi struktur organisasi, jumlah sumber daya manusia, maupun

kapasitas anggaran.

Agar mampu menjalankan fungsi secara efektif, UPTD Batam perlu ditingkatkan menjadi tipe A, yang memungkinkan adanya pembentukan seksi-seksi khusus yaitu Kepala Seksi K3 dan Kepala Seksi Norma Kerja, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta dukungan anggaran yang lebih memadai. Perubahan ini akan memperkuat struktur kelembagaan, menambah kapasitas SDM, serta meningkatkan efektivitas. Dari sisi kewenangan, perubahan status menjadi Tipe A juga akan memperpendek rantai birokrasi. Jika saat ini setiap kasus harus melalui jalur panjang hingga Tanjung Pinang, maka dengan Tipe A, UPT Batam dapat lebih mandiri dalam menangani urusan teknis pengawasan di lapangan.

Perubahan UPTD menjadi tipe A juga didukung oleh Direktur Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI dalam surat yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kepulauan Riau Nomor 5/144/AS.02.08/IX/2025.

Ombudsman Perwakilan Provinsi Kepulauan Riau memberikan catatan kepada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau terkait perbaikan Pengawasan Ketenagakerjaan dimana Ombudsman RI menyoroti beberapa aspek penting dalam pengawasan Ketenagakerjaan diantaranya terjadinya peningkatan kasus terkait pengawasan ketenagakerjaan dan meningkatnya kesadaran masyarakat terkait hak-hak pekerja. Selain itu juga disoroti terkait jumlah pengawas ketenagakerjaan yang dinilai masih kurang untuk mengawasi jumlah perusahan yang berjumlah puluhan ribu khususnya di Kota Batam. Adapun saran perbaikan yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan penguatan anggaran Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau sesuai kebutuhan masing-masing unit layanan;
2. Melaksanakan penambahan jumlah dan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) terutama Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau;
3. Melakukan perancangan dan penyusunan standar pelayanan, standar operasional prosedur dan sistem kontrol kualitas terkait layanan kegiatan pemeriksaan khusus;
4. Menetapkan dan melakukan pemenuhan komponen standar pelayanan yang telah ditetapkan pada kegiatan pemeriksaan khusus dengan merujuk ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik Jo Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan;

5. Melakukan penguataan kelembagaan dengan memaksimalkan peran Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 74 Tahun 2021 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dengan melakukan evaluasi menyeluruh kelembagaan dan koordinasi terkait efektivitas UPTD termasuk upaya peningkatan tipe unit;
6. Menambahkan pelaksana Pengawas Ketenagakerjaan secara proporsional pada masing unit layanan pengawasan ketenagakerjaan terutama pada UPTD Kabupaten Karimun;
7. Melengkapi sarana dan prasarana layanan pengaduan normatif ketenagakerjaan terutama layanan daring yang terintegrasi;
8. Melakukan pemenuhan dan publikasi informasi standar pelayanan publik pada komponen service point baik secara elektronik (Website) dan non elektronik (tatap muka);
9. Menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) layanan pemeriksaan khusus (layananan pengaduan normatif ketenagakerjaan) dengan menyusun 3 tahapan besar yaitu Tahapan Penerimaan dan Penelahaan, Tahapan Tindak Lanjut,dan Tahapan Penyelesaian;
10. Menetapkan sistem kontrol kualitas setiap penanganan aduan normatif ketenagakerjaan pemeriksaan khusus yang dapat dimonitoring oleh masingmasing pimpinan unit layanan dan terintegrasi kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Sistem kontrol kualitas dapat dimaksimalkan melalui aplikasi berbasis elektronik.

2. Tujuan Peningkatan Klasifikasi Tipologi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam

Tujuan kenaikan klasifikasi tipologi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yaitu:

a. Memberikan gambaran objektif mengenai beban kerja dan permasalahan pengawasan di Batam.
b. Menyajikan dasar yuridis pembentukan seksi baru sesuai ketentuan Permendagri Nomor 12 Tahun 2017 dan Permenaker Nomor 1 Tahun 2020.
c. Mendorong peningkatan status UPTD Batam menjadi Klasifikasi A agar mampu mewadahi fungsi pengawasan yang luas.
d. Meningkatkan efektivitas pengawasan, mempercepat penanganan kasus, serta memperkuat pembinaan perusahaan.
e. Menjamin perlindungan hak-hak pekerja, menekan angka kecelakaan kerja, dan meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi.

3. Metode Pendekatan Kajian Akademis

Kajian akademis ini menggunakan pendekatan sebagai berikut:

a. Pendekatan Normatif-Regulatif

Mengkaji peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pembentukan dan klasifikasi UPTD, termasuk UU Nomor 23 Tahun 2014, Permendagri Nomor 12 Tahun 2017, serta Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 dan 33 Tahun 2016.

b. Pendekatan Empiris

Menggunakan data aktual UPTD Batam, seperti jumlah perusahaan, tenaga kerja, kasus ketenagakerjaan, serta komposisi sumber daya manusia pengawas. Data ini dibandingkan dengan standar ideal pengawasan berdasarkan rekomendasi ILO (rasio 1 pengawas per 20.000 pekerja).

c. Pendekatan Teoritis

Mengacu pada teori manajemen publik (Henri Fayol tentang *division of work*), teori birokrasi (Max Weber mengenai *red tape*), serta konsep *good governance* dalam pelayanan publik. Teori ini digunakan untuk menjelaskan mengapa struktur kelembagaan saat ini belum efektif dan bagaimana perubahan menjadi Tipe A dapat memperbaikinya.

d. Pendekatan Komparatif

Membandingkan praktik kelembagaan UPTD di daerah lain maupun unit pengawasan yang sudah berstatus Tipe A untuk melihat model kelembagaan yang dapat diadopsi oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam.

BAB II. ANALISIS KAJIAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN KAJIAN PRAKTIK

1. Peraturan Perundang-Undangan

Secara konstitusional, penguatan kelembagaan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan memiliki landasan yang kokoh dalam berbagai regulasi perundang- undangan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), khususnya Pasal 27 ayat (2), menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Amanat ini memberikan legitimasi konstitusional bahwa negara, termasuk pemerintah daerah, memiliki kewajiban melindungi hak-hak pekerja serta memastikan keberlangsungan hubungan kerja yang adil dan seimbang.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam merupakan salah satu perangkat penting dalam mendukung terciptanya hubungan industrial yang kondusif, adil, serta menjamin perlindungan hak-hak tenaga kerja di wilayah yang memiliki karakteristik khusus sebagai kota industri dan kawasan perdagangan bebas. Sebagai daerah yang menjadi pusat investasi dan industri manufaktur, Kota Batam memiliki kompleksitas hubungan kerja yang tinggi, jumlah perusahaan yang besar, serta keberadaan tenaga kerja yang berasal dari berbagai latar belakang. Kondisi tersebut menuntut adanya kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan yang kuat, profesional, serta mampu menyesuaikan kapasitasnya dengan kebutuhan daerah.

Pengembangan struktur organisasi UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam merupakan sebuah kebutuhan strategis dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan. Kota Batam, sebagai kawasan industri dan perdagangan yang memiliki daya tarik investasi tinggi, menghadapi dinamika ketenagakerjaan yang kompleks, meliputi penempatan tenaga kerja, pelatihan vokasi, pengawasan norma kerja, serta perlindungan tenaga kerja lokal maupun asing. Kondisi tersebut menuntut adanya kelembagaan teknis yang kuat, adaptif, dan sesuai dengan regulasi nasional maupun daerah.

Pengembangan struktur organisasi UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam merupakan langkah strategis, normatif, dan fungsional. Strategis, karena mendukung pembangunan ketenagakerjaan di kota industri. Normatif, karena sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fungsional, karena langsung menyentuh pelayanan teknis operasional bagi masyarakat pencari kerja, pekerja, maupun perusahaan. Oleh sebab itu, penambahan seksi atau penguatan kelembagaan UPTD Disnaker Kota Batam sangat relevan untuk mendukung terciptanya tenaga kerja yang kompeten, perlindungan ketenagakerjaan yang

optimal, serta iklim investasi yang kondusif di Kota Batam. Pengembangan struktur organisasi UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam perlu berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar sesuai dengan prinsip efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan kebutuhan pelayanan publik. Beberapa regulasi yang dapat dianalisis antara lain:

a. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** yang diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan fungsi strategis pengawasan ketenagakerjaan. Dalam regulasi tersebut, pemerintah diwajibkan memastikan bahwa norma kerja, syarat-syarat kerja, perlindungan, serta jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai ketentuan. UPTD pengawasan ketenagakerjaan sebagai perangkat teknis daerah memegang peranan penting untuk mengawal pelaksanaan norma ketenagakerjaan di lapangan. Tipologi dan klasifikasi UPT ditentukan oleh beban kerja, luas wilayah, jumlah sasaran layanan, serta urgensi pelayanan publik yang dijalankan. Dalam konteks Kota Batam, dengan jumlah perusahaan yang terus meningkat, ragam jenis industri yang kompleks, serta jumlah tenaga kerja yang besar, kebutuhan untuk meningkatkan klasifikasi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan dari Kelas B menjadi Kelas A merupakan sebuah keniscayaan.
b. **Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah** UU ini menegaskan bahwa urusan ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Menurut ketentuan dalam UU No. 23 Tahun 2014 mengenai pembagian urusan pemerintahan konkuren, urusan bidang ketenagakerjaan tidak sepenuhnya diserahkan ke kabupaten/kota. Terdapat pembagian kewenangan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam pelaksanaan fungsi ketenagakerjaan, khususnya pengawasan dan pelatihan. UU ini memberi kewenangan kepada **Pemerintah Provinsi** dalam menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan, sementara pemerintah pusat memiliki pengaturan sistem dan pengelolaan petugas pengawasnya. Pasal 229 menyebutkan bahwa perangkat daerah dibentuk berdasarkan asas urusan pemerintahan, intensitas, serta potensi daerah. Artinya, penambahan seksi atau pengembangan struktur organisasi UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dapat dilakukan sepanjang ada urgensi kebutuhan pelayanan ketenagakerjaan di daerah.
c. **Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah** (beserta perubahan terakhir dengan PP Nomor 72 Tahun 2019). PP ini mengatur prinsip pembentukan perangkat daerah termasuk UPTD. Pasal 42 ayat (1) menegaskan bahwa UPTD dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis

penunjang tertentu. Dengan demikian, pengembangan struktur organisasi UPTD Disnaker Kota Batam dimungkinkan apabila untuk memperkuat pelaksanaan tugas teknis pelayanan ketenagakerjaan, misalnya layanan penempatan tenaga kerja, pelatihan, hingga pengawasan norma kerja. UPTD dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional/penunjang yang spesifik. Kota Batam dengan jumlah perusahaan >12.000 unit dan tenaga kerja besar memenuhi kriteria klasifikasi UPTD Kelas A. PP ini mengatur pembentukan, jenis, tipologi, tugas, fungsi, serta struktur organisasi Perangkat Daerah, berdasarkan prinsip:

1) Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah,
2) Intensitas Urusan Dan Potensi Daerah,
3) Efisiensi,
4) Efektivitas,
5) Pembagian Tugas Yang Jelas,
6) Rentang Kendali,
7) Tata Kerja Yang Jelas,
8) Fleksibilitas.

Permendagri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan UPTD. Permendagri ini menjadi acuan teknis pembentukan maupun pengembangan UPTD. Dijelaskan bahwa UPTD dapat dibentuk dengan struktur organisasi tertentu yang terdiri dari Kepala UPTD, Subbagian Tata Usaha, serta seksi-
seksi sesuai kebutuhan teknis. Penambahan atau pengembangan seksi di UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam harus mengacu pada ketentuan klasifikasi yang mempertimbangkan beban kerja, cakupan wilayah, serta kebutuhan layanan. Pasal 16: klasifikasi UPTD ditentukan berdasarkan besaran beban kerja, cakupan wilayah, serta kebutuhan pelayanan. Menjadi pedoman normatif untuk peningkatan klasifikasi dari Kelas B menjadi Kelas A.

d. PermenPAN-RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Sesuai PermenPAN-RB Nomor 1 Tahun 2020, UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam harus melakukan analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) sebelum melakukan penambahan struktur organisasi, seperti seksi atau unit baru. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa penambahan tersebut didasarkan pada kebutuhan yang nyata dan bukan hanya berdasarkan keinginan. Anjab dan ABK akan memberikan bukti objektif mengenai beban kerja yang ada dan apakah ada kebutuhan nyata untuk penambahan struktur guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi UPTD.

e. **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan** menegaskan bahwa ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan meliputi dua aspek mendasar, yaitu pengawasan norma kerja dan pengawasan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Norma kerja mencakup pengaturan mengenai hubungan kerja, syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, serta hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Sementara itu, norma K3 berfokus pada upaya pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di tempat kerja. Dengan adanya dua fungsi pokok tersebut, maka struktur kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan idealnya harus mencerminkan pembagian fungsi secara jelas. Artinya, UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam perlu memiliki unit atau seksi yang secara spesifik menangani pengawasan norma kerja dan unit atau seksi lain yang menangani pengawasan norma K3. Pemisahan fungsi ini penting agar pelaksanaan pengawasan lebih fokus, terukur, dan sesuai dengan amanat regulasi. Lebih jauh, dengan kondisi Kota Batam sebagai kawasan industri, pelabuhan, dan perdagangan internasional, potensi risiko pelanggaran norma kerja dan kecelakaan kerja relatif tinggi. Oleh karena itu, pengembangan struktur organisasi UPTD yang memuat seksi-seksi sesuai ruang lingkup pengawasan sebagaimana dimandatkan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 menjadi keharusan, bukan hanya sekedar pilihan. Dengan demikian, fungsi pengawasan ketenagakerjaan dapat berjalan lebih optimal dan mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di Kota Batam.

f. **Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 74 Tahun 2021 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.** Regulasi ini menyebutkan klasifikasi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam adalah Kelas B, dengan susunan organisasi terdiri dari Kepala UPTD, Sub Bagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan. Regulasi ini menjadi dasar hukum spesifik bagi pembentukan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan di wilayah Provinsi Kepulauan Riau, termasuk di Kota Batam, sehingga memiliki legitimasi struktural dan operasional. Regulasi ini mengatur kedudukan, tugas pokok, fungsi, serta struktur organisasi UPTD, yang menjadi acuan dalam proses penguatan kelembagaan dan penyesuaian klasifikasi dari Kelas B menjadi Kelas A.

2. Kajian Praktik Penambahan SDM Kasi K3 dan Kasi Norma Kerja pada UPTD

Peran UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam semakin kompleks seiring dengan meningkatnya jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang harus dibina dan diawasi. dua fungsi vital yang harus dijalankan UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah K3 dan Norma Kerja. Namun dalam praktiknya, keterbatasan SDM, khususnya pada jabatan Kasi K3 dan Kasi Norma Kerja masih menjadi kendala dalam optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Penambahan SDM pada posisi tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengawasan, pembinaan, dan pelayanan di bidang K3 dan Norma Kerja. Berikut merupakan analisis kebutuhan penambahan SDM. antara lain:

a. Faktor Penentu Kebutuhan SDM

   Jumlah perusahaan di Kota Batam sebanyak 17.883 perusahaan, jumlah ini merupakan yang terbesar di Provinsi Kepulauan Riau. semakin banyak perusahaan, maka akan semakin banyak juga jumlah tenaga kerjanya. Hal ini akan semakin meningkatkan kebutuhan pengawasan di UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Risiko tinggi di industri yang ada di Kota Batam akan membutuhkan pengawasan K3 yang lebih intensif. Banyaknya temuan kasus dan pelanggaran yang sering terjadi, juga membutuhkan SDM yang khusus untuk menanganinya.

b. Simulasi kebutuhan SDM

   Berikut adalah simulasi kebutuhan SDM. Misalnya 1 pengawas idealnya mengawasi 20 perusahaan per tahun. Jika terdapat 100 perusahaan, dibutuhkan minimal 5 pengawas (dengan spesialisasi K3 dan Norma Kerja). Dampak positif yang diharapkan dari penambahan SDM ini adalah dapat meningkatkan kinerja pengawasan, sehingga setiap perusahaan dapat diawasi secara rutin dan terjadwal dan dapat mengurangi pelanggaran ataupun kecelakaan kerja. setiap kasus yang terjadi, akan dapat diselesaikan lebih cepat, karena terdapat SDM yang lebih fokus dan terdistribusi dengan baik.

   Penambahan SDM pada posisi Kasi K3 dan Kasi Norma Kerja di lingkungan UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan. Hal ini menjadi faktor kunci dalam mendorong kepuasan masyarakat, khususnya para pekerja, serta para pengusaha atau pemberi kerja di Kota Batam.

Dengan adanya tambahan SDM yang khusus menangani aspek K3 maupun norma kerja, proses penanganan aduan, konsultasi, maupun permohonan informasi dari masyarakat dan pengusaha dapat dilakukan secara lebih cepat dan responsif. Pengaduan terkait pelanggaran hak-hak pekerja, kecelakaan kerja, atau ketidakjelasan regulasi dapat segera ditindaklanjuti tanpa harus menunggu waktu lama akibat keterbatasan petugas.

Peningkatan jumlah SDM memungkinkan UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk lebih sering dan lebih luas melakukan kegiatan edukasi dan sosialisasi mengenai pentingnya penerapan K3 serta pemahaman tentang norma-norma kerja. Baik pekerja maupun pengusaha akan mendapatkan pengetahuan yang memadai terkait hak, kewajiban, prosedur pelaporan, hingga tata cara pencegahan kecelakaan kerja. Hal ini berkontribusi pada terciptanya kesadaran bersama antara pekerja dan pengusaha dalam mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis.

Kehadiran SDM yang memadai dan kompeten menjamin bahwa segala bentuk penegakan hukum terkait pelanggaran ketenagakerjaan bisa dijalankan secara objektif dan adil. Pekerja merasa lebih terlindungi karena akses untuk melapor dan mendapatkan perlindungan menjadi lebih mudah. Di sisi lain, pengusaha juga mendapatkan kepastian hukum dan pendampingan dalam memenuhi standar K3 serta norma kerja tanpa rasa was-was akan sanksi atau penyelesaian yang berlarut-larut.

3. Kajian Terhadap Implikasi pengaturan dan Pembentukan Kasi K3 dan Kasi Norma Kerja

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan ketenagakerjaan di lingkungan pemerintahan, khususnya pada bidang pengawasan ketenagakerjaan, keberadaan Kasi K3 serta Kasi Norma Kerja menjadi sangat penting. Pengaturan dan pembentukan kedua seksi ini memiliki implikasi yang signifikan, baik dari segi kelembagaan, operasional, maupun perlindungan tenaga kerja.

Pertama, dari segi kelembagaan, pembentukan Kasi K3 dan Kasi Norma Kerja memberikan struktur yang lebih jelas dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.

Dengan adanya pemisahan ini, setiap seksi dapat lebih fokus dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan pelaksanaan kebijakan sesuai bidangnya. Kasi K3 bertanggung jawab dalam memastikan standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja di tempat kerja terpenuhi, sementara Kasi Norma Kerja berperan dalam penegakan norma-norma ketenagakerjaan, seperti jam kerja, upah, serta hak dan kewajiban pekerja.

Kedua, dari aspek operasional, pengaturan ini berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pengawasan. Dengan tugas yang lebih terfokus, pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan identifikasi dan penanganan permasalahan secara lebih mendalam dan terstruktur. Selain itu, pembentukan kedua seksi ini juga menuntut adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia, baik melalui pelatihan maupun pengembangan kompetensi khusus sesuai bidang tugasnya.

Ketiga, dari sisi perlindungan tenaga kerja, implikasi positif yang diharapkan adalah meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap standar K3 dan ketentuan norma kerja. Ini berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan adil bagi pekerja. Pengawasan yang efektif juga dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran hak- hak tenaga kerja, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

Secara keseluruhan, pengaturan dan pembentukan Kasi K3 dan Kasi Norma Kerja merupakan langkah strategis untuk menciptakan tata kelola ketenagakerjaan yang lebih baik, adaptif, dan responsif terhadap tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

BAB III. KETENTUAN KENAIKAN KLASIFIKASI TIPOLOGI UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM

1. Susunan, Kedudukan Tugas Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

Dinas Tenaga Kerja, terdiri atas :

a. Sekretariat
b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
c. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial;
d. Seksi Syarat Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial;
e. Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
f. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
g. Seksi Pelatihan dan Produktivitas;
h. Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
i. Bidang Pengawasan
j. Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak;
k. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
l. Bidang Transmigrasi;
m. Unit Pelaksana Teknis Dinas;
n. Kelompok Jabatan Fungsional

Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi terdiri dari :

a. UPTD Balai Latihan Kerja Dan Pengembangan Produktivitas (Klasifikasi A)
b. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Karimun (Klasifikasi B)
c. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam (Klasifikasi B)
d. Tugas Bidang di Dinas Tenaga Kerja/Transmigrasi dan UPTD

Tabel 1. Tugas Bidang di Dinas Tenaga Kerja/Transmigrasi dan UPTD

Aspek	Bidang (di Dinas Tenaga Kerja/Transmigrasi)	UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah)
Kedudukan	Unsur pelaksana teknis yang ada di dalam struktur organisasi Dinas, dipimpin oleh Kepala Bidang.	Unit pelaksana teknis di bawah Dinas, berdiri sebagai perangkat teknis operasional, dipimpin oleh Kepala UPTD.
Orientasi Tugas	Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis.	Pelaksanaan teknis operasional langsung di lapangan.
Tugas Pokok	- Menyusun rencana program/kegiatan sesuai bidangnya. - Menyusun kebijakan teknis (sesuai kewenangan Dinas). - Melaksanakan pembinaan, fasilitasi, koordinasi, dan monitoring. - Memberikan laporan dan rekomendasi ke Kepala Dinas.	- Melaksanakan kegiatan operasional sesuai bidang teknis tertentu. - Memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat/perusahaan. - Melaksanakan pemeriksaan, uji teknis, pelatihan, atau layanan lain sesuai jenis UPTD. - Membuat laporan teknis kepada Kepala Dinas melalui bidang terkait.
Fungsi Utama	- Perencana & pengendali program. - Pembuat pedoman teknis. - Pembina unit pelaksana teknis.	- Pelaksana teknis lapangan. - Penyedia layanan langsung (contoh: BLK melatih tenaga kerja, UPTD pengawasan melakukan pemeriksaan, UPTD transmigrasi melaksanakan penempatan).
Wilayah Kerja	Skala organisasi Dinas (lintas seksi di dalam bidang, sifatnya menyeluruh).	Spesifik sesuai mandat UPTD (misalnya wilayah kota/kab tertentu atau unit teknis tertentu seperti BLK).
Output Utama	- Dokumen kebijakan teknis. - Pedoman program. - Laporan evaluasi & rekomendasi kebijakan.	- Produk layanan langsung (nota pemeriksaan, sertifikat pelatihan, rekomendasi teknis, data lapangan).
Hubungan Kerja	Memberikan arahan, pembinaan, dan evaluasi terhadap UPTD.	Menjalankan kegiatan teknis berdasarkan arahan Bidang dan melaporkan hasilnya kembali.
Contoh di Dinas Tenaga Kerja	- Bidang Pelatihan: menyusun program pelatihan tenaga kerja. - Bidang Hubungan Industrial: merumuskan kebijakan syarat kerja dan pengupahan.	- UPT BLK: melaksanakan pelatihan langsung ke pencari kerja. - UPTD Pengawasan: memeriksa perusahaan langsung di lapangan.

Fokus Tugas Bidang di Dinas Tenaga Kerja/Transmigrasi dan UPTD

Tabel 2. Fokus Tugas Bidang di Dinas Tenaga Kerja/Transmigrasi dan UPTD

Aspek	Bidang (di Dinas)	UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah)
Sifat Tugas	Merumuskan kebijakan teknis, perencanaan, pembinaan, koordinasi, dan evaluasi.	Melaksanakan kegiatan teknis operasional & pelayanan langsung di lapangan.
Output	Dokumen kebijakan teknis, pedoman, program kerja, laporan evaluasi, rekomendasi kebijakan.	Produk layanan nyata: sertifikat pelatihan, nota pemeriksaan, berita acara, data hasil lapangan.
Cara Kerja	Administratif & konseptual (banyak di kantor/dinas).	Teknis & operasional (langsung di lapangan/unit teknis).
Kedudukan Organisasi	Bagian struktural dalam Dinas (ada Kepala Bidang & Seksi).	Unit teknis berdiri sendiri di bawah Dinas (ada Kepala UPTD, bisa punya seksi/subbag sendiri).
Fungsi Utama	perencana, pengendali, pembuat kebijakan teknis, pembina.	pelaksana teknis, pemeriksa, pengajar, pemberi layanan publik.
Hubungan	Memberikan arahan, pedoman, pembinaan, evaluasi, dan rekomendasi kebijakan untuk UPTD.	Melaksanakan instruksi teknis, memberikan layanan, dan menyampaikan laporan hasil operasional ke Bidang.
Contoh di Disnaker	Bidang Pelatihan → menyusun kurikulum & program pelatihan. Bidang HI → menetapkan kebijakan UMK, syarat kerja.	UPT BLK → melatih peserta & memberi sertifikat. UPTD Pengawasan → memeriksa perusahaan & membuat nota pemeriksaan.

Klasifikasi UPTD sesuai dengan pasal 15 Permendagri 12/2016 adalah sebagai berikut:

1. Klasifikasi A
   a. Mewadahi Beban Kerja Besar
   b. Lingkup tugas dan fungsinya meliputi 2 (dua) fungsi atau

lebih atau wilayah kerjanya lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota

c. Jumlah Jam kerja efektif 15.000 jam atau lebih per tahun.

2. Klasifikasi B
   a. Mewadahi Beban Kerja Kecil
   b. Lingkup tugas dan fungsinya meliputi 1 (satu) fungsi atau lebih atau wilayah kerjanya hanya mencakup 1 (satu) kabupaten/kota
   c. Jumlah Jam kerja efektif 6.000 s.d kurang dari 15.000 jam per tahun.

Saat ini UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam adalah klasifikasi B sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 74 Tahun 2021 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Dengan struktur organisasi berikut ini:



Gambar 4. Struktur UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

Tugas UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan meliputi :

1. Melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di daerah wilayah kerja UPTD.
2. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai rincian tugas:
   a. Pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja serta norma jaminan sosial tenaga kerja.
   b. pembinaan dan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, mengintegrasikan, sinkronisasi dan mengawasi pelaksanaan tugas di

UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan, serta tambahan tugas yang diperintahkan oleh Kepala Dinas.

4. Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai rincian tugas:
   a. Menyusun rencana kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan tahunan yang dikoordinasikan oleh Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.
   b. Pembinaan, pelaksanaan tugas dan fungsi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.
   c. Pembinaan, pengendalian, koordinasi, integrasi dan sinkronisasi penyusunan rencana kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan atas dasar kondisi ketenagakerjaan, sosial, ekonomi dan geografis daerah.
   d. Pembinaan, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan urusan tata usaha.
   e. Membuat laporan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan yang memuat data umum ketenagakerjaan, rekapitulasi kegiatan pengawas ketenagakerjaan selama periode pelaporan dan capaian kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dalam satu periode laporan serta hal lain yang dianggap perlu, ditujukan kepada Direktorat Jenderal, Gubernur, Menteri dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau
   f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh Kepada Dinas.
5. Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan administrasi ketatausahaan, perencanaan, keuangan, urusan rumah tangga dan urusan-urusan lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta tambahan tugas yang diperintahkan oleh Kepala Dinas dan/atau Kepala UPTD.
6. Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai rincian tugas:
   a. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum.
   b. Pengelolaan dan pelayanan surat menyurat dan kearsipan.
   c. Pengelolaan dan pelayanan administrasi kepegawaian.
   d. Pengelolaan dan pelayanan keuangan.
   e. Pengelolaan dan pemeliharaan barang milik negara/daerah.
   f. Pengelolaan dan pelayanan keamanan, ketertiban, keindahan dan kebersihan lingkungan serta urusan kerumahtanggaan.
   g. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan.
   h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh Kepada Dinas dan/atau Kepala UPTD.

7. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis di bidang keahliannya masing-masing.

Jenis Layanan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam:

Jenis layanan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam sesuai dengan Permenaker 33 Tahun 2016 yang menjadi acuan tugas fungsi pengawas ketenagakerjaan yang ada di UPT, terdiri dari:

1. Pembinaan Norma Ketenagakerjaan (norma kerja dan K3)
2. Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan (norma kerja dan K3)
3. Pengujian Norma Ketenagakerjaan (norma kerja dan K3)
4. Penyidikan Norma Ketenagakerjaan (norma kerja dan K3)

Meskipun fokus utama adalah pengawasan dan pembinaan, masyarakat (pekerja dan pengusaha) dapat mengakses UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan untuk Pengaduan Ketenagakerjaan, Konsultasi dan Pelaporan Online.

Tahapan Transmisi Kelembagaan

1. Dasar Penilaian Klasifikasi

Klasifikasi UPTD diatur dalam Permendagri 12/2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan UPTD, yang intinya mempertimbangkan:

a. Jumlah fungsi (semakin banyak, semakin tinggi klasifikasinya)
b. Jangkauan wilayah kerja
c. Beban kerja dan jumlah sasaran
d. Jumlah personel & kompetensi teknis
e. Fasilitas/Sarana Prasarana
f. Pendanaan
g. Klasifikasi A biasanya punya 2 fungsi substantif yang saling terkait.

2. Masalah Utama UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam

   Saat ini hanya melaksanakan 1 fungsi → misalnya “pengawasan norma kerja & K3” saja. Fungsi lain yang sebenarnya diatur di UU 13/2003, UU 1/1970 K3, dan PP 18/2016 belum dilembagakan dalam SK pembentukan.

3. Strategi Meningkatkan ke Klasifikasi A Langkahnya dibagi 3 tahap:

Tahap 1

a. Penambahan Fungsi Substantif
b. Masukkan fungsi tambahan resmi ke dalam Peraturan Kepala Daerah / Peraturan Gubernur / SK pembentukan UPTD, misalnya:
   1) Pengawasan Norma Kerja (upah, waktu kerja, PKWT/PKWTT, perlindungan hak

pekerja perempuan, dll.)

2) Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
3) Pengawasan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan)
4) Pembinaan & Pencegahan Pelanggaran (edukasi regulasi kepada perusahaan & pekerja)
5) Penegakan Sanksi Administratif (nota pemeriksaan, rekomendasi penyidikan PPNS)

Dengan minimal 2 fungsi substantif + fungsi penunjang administratif, UPTD bisa memenuhi syarat Klasifikasi A.

Tahap 2

Perluasan Cakupan Wilayah dan Sektor

a. UPTD Batam bisa diperluas mandatnya menjadi UPTD Pengawasan Wilayah Kepulauan Riau Bagian Tengah, misalnya meliputi Batam + beberapa kecamatan pulau terluar.
b. Tambahkan fungsi pengawasan pada sektor strategis: galangan kapal, migas, kawasan industri strategis, dan pelabuhan internasional.

Tahap 3

Penguatan Kapasitas dan Bukti Kinerja

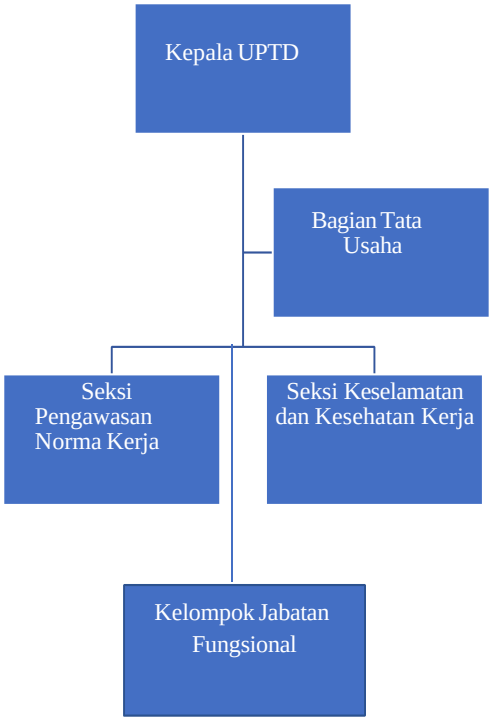
a. Tambah jumlah pengawas sesuai rasio ideal ILO (1 pengawas per 20.000 pekerja formal).
b. Siapkan sarana prasarana inspeksi K3 & digitalisasi laporan pengawasan.
c. Tampilkan tren kinerja tahunan yang menunjukkan volume dan variasi fungsi yang dijalankan.
d. Buat database pelanggaran & pembinaan sebagai indikator beban kerja tinggi.

Data menunjukkan bahwa jumlah perusahaan dan pekerja di Batam termasuk yang tertinggi di Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja, Kota Batam menampung 17.883 perusahaan (69% dari total perusahaan di Kepulauan Riau) dengan jumlah tenaga kerja mencapai 339.814 (87%). Hal ini menunjukkan bahwa tipologi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam layak ditetapkan sebagai UPTD Tipe A, dengan struktur organisasi yang lebih lengkap.

Struktur organisasi UPTD Tipe A idealnya terdiri dari beberapa seksi, antara lain:

1. Sub Bagian Tata Usaha.
2. Seksi Pengawasan Norma Kerja.

3. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).



Gambar 5. Struktur organisasi UPTD Tipe A

Pembagian ini akan meningkatkan efektivitas pengawasan dan menjamin tercapainya tujuan perlindungan tenaga kerja.

1. **Kepala UPTD (Eselon IVa)**→ pimpinan unit.
2. **Subbagian Tata Usaha (Eselon IVb)** → mendukung fungsi administrasi, keuangan, dan kepegawaian.
3. **Seksi Pengawasan Norma Kerja** → mengawasi pelaksanaan norma kerja, hak-hak pekerja, hubungan kerja, upah, dan jaminan sosial.
4. **Seksi Pengawasan Norma K3** → mengawasi penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.
5. **Kelompok Jabatan Fungsional.**
6. ~~**Satuan Kerja (Satker)**~~

2. Tugas Dan Fungsi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Tipe A

a. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis operasional pada dinas di bidang pemeriksaan dan pelayanan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

b. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:
   1) Penyusunan rencana, program kerja dan anggaran UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan.
   2) Penyiapan bahan kebijakan teknis di bidang pembinaan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
   3) Pelaksanaan pemeriksaan dan pelayanan di bidang pengawasan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
   4) Pelaksanaan evaluasi di bidang pemeriksaan dan pelayanan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
   5) Pelaporan di bidang pemeriksaan dan pelayanan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
   6) Pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
   7) Pengelolaan pelayanan di bidang pengawasan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
   8) Pemeriksaan bahan evaluasi di bidang pemeriksaan dan pelayanan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
   9) Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan sebagian tugas teknis operasional pada dinas di bidang pembinaan, pemeriksaan dan pelayanan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

d. Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:
   1) Pengoordinasian seluruh kegiatan sub bagian, seksi dan kelompok jabatan fungsional.
   2) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

e. Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas menyiapkan bahan dan data dalam rangka penyelenggaraan dan pelayanan administratif kegiatan sub
   bagian tata usaha yang meliputi penyusunan program, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan aset serta surat menyurat UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.

f. Sub Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:
   1) Penyelenggaraan urusan kepegawaian.
   2) Penyelenggaraan urusan keuangan.
   3) Penyelenggaraan urusan surat menyurat dan pengelolaan perpustakaan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.
   4) Penyelenggaraan urusan umum, perlengkapan dan rumah tangga.
   5) Penyelenggaraan perencanaan, pengembangan, dan urusan administrasi kepegawaian UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.
   6) Penyusunan standar operasional prosedur dan analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.
   7) Penyiapan bahan penataan organisasi dan tata laksana UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.
   8) Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.
   9) Pengelolaan sarana dan prasarana serta peralatan pelatihan, dan penyiapan bahan kerjasama dengan instansi terkait, BUMN, BUMD dan swasta dalam rangka peningkatan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).
   10) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

g. Seksi Pengawasan Norma Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, fasilitasi dan mengkoordinir serta mengevaluasi kegiatan pemeriksaan dan pelayanan norma kerja.

h. Seksi Pengawasan Norma Kerja mempunyai fungsi:
   1) Penyiapan bahan kebijakan teknis di bidang pembinaan, pemeriksaan dan pelayanan norma kerja.
   2) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma waktu kerja, waktu istirahat dan norma pengupahan, hubungan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, pekerja anak, pekerja perempuan.
   3) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri serta penggunaan tenaga asing.
   4) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma pelatihan tenaga kerja.
   5) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma wajib lapor ketenagakerjaan.
   6) Pelaksanaan evaluasi seluruh hasil kegiatan bidang pengawasan norma kerja.
   7) Penyusunan bahan pelaporan di bidang pengawasan norma kerja.

8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

i. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, fasilitasi dan mengkoordinir serta mengevaluasi kegiatan pemeriksaan dan pelayanan norma keselamatan dan kesehatan kerja.

j. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai fungsi:

1) Penyiapan bahan kebijakan teknis di bidang pembinaan, pemeriksaan dan pelayanan norma keselamatan dan kesehatan kerja.
2) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma keselamatan kerja pesawat uap, las, listrik, petir, bejana tekan, lift, pesawat tenaga dan produksi.
3) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma keselamatan kerja pesawat angkat dan angkut.
4) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma keselamatan kerja pekerjaan konstruksi bangunan dan penanggulangan kebakaran.
5) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma pelayanan kesehatan kerja, kesehatan tenaga kerja, penyelenggaraan gizi kerja bagi tenaga kerja dan/atau makanan, lingkungan kerja, kebersihan perusahaan dan sanitasi.
6) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma pengendalian bahan berbahaya beracun dan pengolahan limbah industri.
7) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma ergonomi.
8) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma alat pelindung diri.
9) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma kelembagaan keselamatan dan kesehatan kerja.
10) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan norma Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
11) Perencanaan dan pengoordinasian pelaksanaan pemeriksaan kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja.
12) Pelaksanaan evaluasi seluruh hasil kegiatan bidang pemeriksaan dan pelayanan norma keselamatan dan kesehatan kerja.
13) Penyusunan bahan pelaporan di bidang pemeriksaan dan pelayanan norma keselamatan dan kesehatan kerja.
14) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

k. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis di bidang sesuai dengan keahliannya masing-masing.

~~l. Satuan Kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Satker adalah~~

~~unit kerja nonstruktural pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.~~

UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam telah memiliki sejumlah Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. SOP yang sudah tersusun antara lain SOP Surat Masuk, SOP Surat Masuk Permintaan Data, SOP Rekomendasi Catering, SOP Surat Keluar, SOP Rekomendasi Sanitasi, SOP Penerimaan Tamu, SOP Penanganan Kasus Ketenagakerjaan, SOP Laporan Keberadaan Orang Asing, SOP Konsultasi Ketenagakerjaan, serta SOP penanganan kasus pengaduan ketenagakerjaan. Keberadaan dokumen-dokumen ini menunjukkan komitmen kelembagaan dalam membangun tata kelola kerja yang terukur, transparan, dan sesuai dengan prinsip akuntabilitas pelayanan publik.

Commented [td1]: Point 3 SOP

3. Sarana Prasarana

Sarana adalah alat yang dapat digunakan untuk memperlancar atau memudahkan dalam mencapai tujuan tertentu. Sarana berperan langsung dan menjadi penunjang utama dalam suatu aktivitas. Sarana dapat berbentuk benda yang bergerak maupun tidak bergerak, umumnya berukuran kecil dan mudah dipindah-pindah.

Prasarana adalah segala sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung mendukung berbagai jenis sarana. Prasarana umumnya dimiliki dan dibangun oleh pemerintah dalam bentuk benda yang tidak bergerak

a. Kondisi Sarana dan Prasarana UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Kota Batam (Tipe B)

Tabel 3. Sarana Prasarana

Tahun	No	Jenis Sarpras	Jumlah Tersedia	Kondisi (Baik/Rusak)	Keterangan
2019		**Sarana**			
	1	Proyektor	1	Baik	
	2	Laptop	1	Baik	
	3	Printer	1	Baik	
	4	Pointer	1	Baik	
	5	Layar Proyektor	1	Baik	
	6	Kabel HDMI 15 M	1	Baik	
	7	Kursi Pejabat	1	Baik	
	8	Meja	1	Baik	
	9	Sofa Tamu	1	Baik	
	10	Vacuum Cleaner	1	Kurang baik	
	11	Pendingin Ac	1	Baik	
		Prasarana			

	1	Kantor	1	Baik	Sewa
	2	Ruangan Rapat	1	Bik	Sewa
	3	Ruangan Arsip	1	Baik	Sewa
	4	Toilet	2	Baik	Sewa
	5	Listrik	1	Baik	Sewa
	6	Area Parkir	1	Baik	Sewa

Tahun	No	Jenis Sarpras	Jumlah Tersedia	Kondisi (Baik/Rusak)	Keterangan
2020		**Sarana**			
	1	Alat Penghancur Kertas	1	Baik	
	2	Sound System	1	Kurang Baik	
	3	Meja Pejabat	1	Baik	
	4	Lemari Arsip	2	Baik	
	5	Printer	2	Kurang Baik	
	6	Laptop	1	Baik	
	7	Kursi Tunggu 4 Baris	1	Kurang Baik	
	8	Kursi Rapat	20	19 Baik; 1 Rusak	
		Prasarana			
	1	Kantor	1	Baik	Sewa
	2	Ruangan Rapat	1	Bik	Sewa
	3	Ruangan Arsip	1	Baik	Sewa
	4	Toilet	2	Baik	Sewa
	5	Listrik	1	Baik	Sewa
	6	Area Parkir	1	Baik	Sewa

b. Kebutuhan Sarana dan Prasarana UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Kota Batam (Tipe A)

Kebutuhan Sarana dan Prasarana UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Kota Batam (Tipe A) yang diperlukan antara lain:

1) Gedung kantor sendiri karena kantor UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Kota Batam saat ini adalah status sewa.
2) Kendaraan dinas keperluan operasional yang belum pernah ada dari awal UPTD terbentuk.

3) Prasarana kantor seperti komputer dan printer yang sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di UPTD yang saat ini belum cukup.
4) Peralatan untuk melakukan uji riksa K3 Berikut standar perlengkapan ruang kantor :

1. Standar Perlengkapan Ruang Kantor

a. Ruang kerja dengan perlengkapan:
   1) meja kerja dengan kelengkapannya
   2) kursi kerja
   3) kursi hadap
   4) meja untuk telepon
   5) meja rapat
   6) komputer
   7) printer
   8) lemari kaca
   9) lemari buku
   10) televisi
   11) kursi tamu
   12) jam dinding
   13) lambang negara
   14) foto presiden dan wakil presiden
   15) papan struktur organisasi
   16) penghancur kertas
   17) bendera nasional
   18) bell
   19) safety door
   20) kalender meja
   21) kalender dinding

b. Ruang tamu/ tunggu dengan perlengkapan:
   1) lemari kaca
   2) lemari buku
   3) kursi dan meja tamu
   4) lambang negara
   5) foto presiden dan wakil presiden
   6) jam dinding
   7) kalender dinding

c. Ruang staf dengan perlengkapan:
   1) meja setengah biro
   2) kursi kerja
   3) kursi hadap
   4) filling cabinet
   5) lemari barang
   6) telepon (lokal)
   7) komputer beserta sambungan internet
   8) printer
   9) whiteboard
   10) jam dinding
   11) kalender dinding
d. Ruang toilet dengan perlengkapan:
   1) shower
   2) cermin
   3) wastafel
   4) toilet
   5) kapstok
e. Ruang kerja pejabat pengawas, dengan perlengkapan:
   1) kursi dan meja kerja
   2) kursi hadap
   3) komputer dengan sambungan internet
   4) printer
   5) filling cabinet
   6) kalender meja
f. Ruang kerja pejabat pelaksana dan pejabat fungsional, dengan perlengkapan:
   1) meja kerja
   2) kursi kerja
   3) komputer dengan sambungan internet
   4) kalender meja

Kondisi sarana dan prasarana UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam saat ini masih menghadapi sejumlah keterbatasan. Kantor UPTD masih berstatus sewa, meskipun surat permohonan lahan permanen telah diajukan kepada BKAD melalui Bidang Aset. Namun,

upaya pengadaan lahan permanen sebenarnya telah dilakukan melalui pengajuan permohonan kepada BKAD melalui Bidang Aset, namun hingga kini belum terealisasi.

Kantor permanen menjadi kebutuhan strategis bagi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam, tidak hanya sebagai simbol kelembagaan, tetapi juga sebagai prasyarat untuk mendukung peningkatan tipologi. Terkait hal tersebut, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau saat ini sedang melakukan upaya antara lain pengadaan lahan permanen dalam rangka pembangunan gedung kantor, dan pemanfaatan Balai Latihan Kerja (BLK) Kementerian ketenagakerjaan RI yang berlokasi di Kabil. Opsi ini relatif lebih cepat direalisasikan karena fasilitas sudah tersedia dan dapat langsung digunakan untuk mendukung aktivitas operasional UPTD. Selain itu, penggunaan BLK juga berpotensi mengoptimalkan fungsi gedung pemerintah yang selama ini belum dimanfaatkan secara maksimal.

Commented [td2]: Point 1

Dari sisi transportasi, tersedia kendaraan dinas dengan nomor polisi BP 32A, namun kondisinya memerlukan pemeliharaan lebih lanjut agar dapat mendukung mobilitas pengawasan secara optimal. Secara umum, pemenuhan sarana dan prasarana kerja sudah berjalan bertahap dan sesuai dengan rekomendasi Ombudsman. Hal ini menunjukkan adanya komitmen peningkatan fasilitas untuk menunjang tugas pengawasan ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 memberikan landasan normatif bahwa pelaksanaan riksa uji dapat dilaksanakan oleh Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) maupun oleh pengawas ketenagakerjaan yang telah mendapat kewenangan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Ketentuan ini memperluas opsi pelaksanaan fungsi teknis, sehingga keterbatasan sarana dan prasarana internal UPTD dapat dilengkapi melalui mekanisme kerja sama dengan pihak eksternal yang terakreditasi. Namun, koordinasi yang jelas dan sistem pengawasan yang terintegrasi tetap diperlukan agar pelaksanaan riksa uji tidak hanya formalitas, tetapi juga benar-benar mendukung perlindungan tenaga kerja.

Dengan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun sarana dan prasarana UPTD Batam belum sepenuhnya ideal, terdapat upaya berkelanjutan untuk memperbaikinya melalui dukungan regulasi, rekomendasi lembaga independen, serta koordinasi dengan pemerintah daerah. Upaya ini diharapkan mampu memperkuat kinerja pengawasan dan meningkatkan kualitas perlindungan tenaga kerja di Kota Batam.

4. Layanan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan

UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan memberikan pelayanan berupa pembinaan, pengawasan,

dan penegakan hukum terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang mencakup aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), norma kerja, hubungan industrial, serta perlindungan bagi tenaga kerja, termasuk perempuan dan anak. Pelayanan ini bertujuan untuk memastikan kesejahteraan, keselamatan, dan hak-hak tenaga kerja terpenuhi sesuai standar.

a. Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan:
   Meliputi pemantauan dan pembinaan perusahaan serta tenaga kerja untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, seperti norma kerja dan K3.
b. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):
   Memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerja, meliputi standar K3 yang ditetapkan.
c. Pengawasan Norma Ketenagakerjaan:
   Meliputi pengawasan terhadap hak-hak tenaga kerja, seperti pekerja perempuan, pekerja anak, dan penghapusan pekerjaan terburuk bagi anak.
d. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan:
   Melakukan tindakan hukum dan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.
e. Pembinaan Hubungan Industrial:
   Membantu penyelesaian perselisihan tenaga kerja dan memantau kesejahteraan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan.
f. Pembinaan Kesejahteraan Tenaga Kerja:
   Memastikan kesejahteraan tenaga kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia.

5. Manfaat Langsung Dan Nyata Kepada Masyarakat Dari Penyelenggaraan Seksi Norma Kerja Dan K3 di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan

a. Perlindungan Hak Pekerja
   Masyarakat pekerja memperoleh kepastian hukum atas hak-hak normatifnya, seperti upah minimum, waktu kerja dan istirahat, jaminan sosial, serta perlakuan nondiskriminatif. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
   Dengan adanya pengawasan K3, masyarakat pekerja terlindungi dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat menciptakan rasa aman bagi pekerja serta menekan angka kecelakaan dan kerugian materiil.
c. Kepastian Hubungan Industrial

Masyarakat, khususnya pekerja dan pengusaha, memperoleh ruang yang lebih harmonis dalam hubungan kerja. Norma kerja yang jelas mencegah terjadinya perselisihan industrial yang dapat merugikan kedua belah pihak.

d. Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja

Dengan norma kerja yang ditaati dan kondisi kerja yang sehat serta aman, pekerja dapat bekerja lebih efektif, sehingga manfaatnya terasa pada peningkatan produktivitas perusahaan. Pada akhirnya, masyarakat juga mendapat manfaat berupa stabilitas ekonomi dan kesempatan kerja yang lebih luas.

e. Pencegahan Kerugian Sosial dan Ekonomi

Penegakan norma kerja dan K3 mencegah timbulnya kerugian besar akibat kecelakaan kerja, PHK sepihak, ataupun praktik kerja yang tidak layak. Hal ini melindungi keluarga pekerja dari potensi kemiskinan akibat kehilangan mata pencaharian.

f. Peningkatan Kesejahteraan Sosial

Penyelenggaraan norma kerja dan K3 mendukung terciptanya lingkungan kerja yang berkeadilan, sehat, dan berkelanjutan. Manfaat akhirnya dirasakan masyarakat luas berupa stabilitas sosial, menurunnya angka kecelakaan kerja, serta meningkatnya kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari masyarakat produktif.

BAB IV. ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA DAN BEBAN KERJA UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM PROVINSI KEPULAUAN RIAU

1. Analisis SDM UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam untuk Klasifikasi Kelas A

Tabel 4. Analisis SDM UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam untuk Klasifikasi Kelas A

Kategori SDM	Eksisting (2025)	Kebutuhan Tipologi A	Keterangan
Kepala UPTD (Eselon IVa)	1 orang	1 orang	Sudah sesuai
Kasubag Tata Usaha (Eselon IVb)	1 orang	1 orang	Sudah sesuai
Kepala Seksi Norma Kerja	– (belum ada)	1 orang	Wajib ada sesuai Permenaker 33/2016
Kepala Seksi K3	– (belum ada)	1 orang	Wajib ada sesuai Permenaker 33/2016
Pengawas Ahli Madya	2 orang	5 orang	Perlu peningkatan jenjang untuk koordinasi
Pengawas Ahli Muda	19 orang	15 orang	Jumlah cukup, sebagian dialihkan ke spesialisasi
Pengawas Ahli Pertama	3 orang	5 orang	Perlu penambahan untuk mendukung beban kerja
Pengawas Spesialis K3	5 orang	7–10 orang	Merangkap dengan Pengawas Ahli dan menjadi kebutuhan yang mendesak seiring tingginya kasus kecelakaan kerja
Pengawas Umum	0 orang	10 orang	Perlu penambahan untuk mendukung beban kerja
PPNS Ketenagakerjaan	2 orang	5 orang	Merangkap dengan Pengawas Ahli. Dibutuhkan minimal 5 orang untuk mendukung penegakan hukum
Staf Administrasi/TU	6 orang	6 orang	Sudah sesuai

Jika melihat kondisi sumber daya manusia (SDM) pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam tahun 2025, tercatat terdapat 24 personel pengawas yang aktif. Komposisi SDM tersebut terdiri atas 2 Pengawas Ahli Madya, 19 Pengawas Ahli Muda, dan 3 Pengawas Ahli Pertama. Selain itu, terdapat pula 5 Pengawas Spesialis K3 dan 2 PPNS Ketenagakerjaan yang masih merangkap tugas sebagai pengawas ahli. Dengan jumlah perusahaan yang diawasi mencapai 17.883 unit, total tenaga kerja sebesar 339.814 orang, serta

198 kasus ketenagakerjaan yang tercatat pada periode 2024–2025, maka beban kerja pengawasan di UPTD Batam dapat dikategorikan sangat tinggi.

Peran pengawas K3 tidak hanya terbatas pada pemeriksaan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi, tetapi juga mencakup pembinaan, pendampingan teknis, serta evaluasi penerapan standar keselamatan kerja di lapangan. Dengan adanya lima orang pengawas K3, UPTD Batam memiliki kapasitas lebih baik untuk menindaklanjuti laporan kecelakaan, melakukan riksa uji peralatan, serta memastikan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016. Berikut pengawas K3 spesialis yang ada pada UPTD Kota Batam.

Tabel 5. Pengawas K3 Spesialis

No.	Nama Pengawas	Bidang Spesialis
1.	Nanang Hidayat, S.T.	Spesialis PUBT
2.	Said Muhammad Taufik, S.T., M.H.	K3 Pesawat Tenaga dan Produksi
3.	Bukti Rantau, S.T., M.M.	K3 Lingkungan Kerja dan K3 Pesawat Angkat Angkut
4.	Idal Ikhlas, ST., MT., MA.	K3 Bidang Pesawat Angkut dan Angkat
5.	Linia Meswari, S.T.	K3 Pesawat Tenaga dan Produksi

UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam saat ini telah memiliki lima orang pengawas spesialis di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keberadaan pengawas K3 ini merupakan modal penting dalam memperkuat fungsi pengawasan, mengingat Kota Batam merupakan kawasan industri strategis dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi,

Pelaksanaan fungsi pengawasan ini memiliki landasan hukum yang jelas. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menetapkan bahwa kewenangan pengawasan ketenagakerjaan berada pada pemerintah provinsi yang dapat dijalankan melalui UPTD. Selanjutnya, Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 menegaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan mencakup dua aspek utama, yaitu Norma Kerja dan Norma K3, yang wajib dilaksanakan oleh pengawas sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, Pergub Kepulauan Riau Nomor 74 Tahun 2021 menjadi pedoman penataan UPTD di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berdasarkan regulasi tersebut, UPTD Batam masih berstatus Tipe B dengan struktur terbatas, hanya terdiri dari Kepala UPTD dan Kasubag Tata Usaha, tanpa adanya seksi khusus Norma Kerja maupun K3. Kondisi ini menyebabkan fungsi pengawasan belum sepenuhnya sejalan dengan amanat Permenaker 33 Tahun 2016.

Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 menegaskan bahwa fungsi pengawasan

ketenagakerjaan wajib mencakup dua aspek utama, yaitu **Norma Kerja** dan **Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).** Namun, di UPTD Batam, pelaksanaan kedua fungsi ini belum optimal. Pengawasan K3 masih terbatas pada peran pengawas spesialis, sedangkan norma kerja ditangani secara umum tanpa koordinasi struktural yang memadai. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara amanat regulasi dengan praktik di lapangan. Pergub Kepulauan Riau Nomor 74 Tahun 2021 yang menetapkan UPTD Batam sebagai Tipe B dengan struktur terbatas turut memperkuat fakta bahwa seksi Norma Kerja dan K3 belum tersedia. Oleh karena itu, revisi regulasi tersebut menjadi langkah strategis agar UPTD Batam dapat ditingkatkan menjadi Tipologi A dengan struktur yang lebih lengkap dan sesuai kebutuhan.

Rekomendasi utama untuk pemenuhan Tipologi A adalah revisi Pergub Kepri Nomor 74 Tahun 2021. Revisi ini diperlukan untuk menambahkan dua seksi baru, yaitu Seksi Norma Kerja dan Seksi K3. Penambahan struktur organisasi ini akan memperjelas pembagian tugas, memperkuat fungsi pengawasan, serta memastikan keterpaduan antara regulasi pusat dan daerah.

Pegawai yang akan ditempatkan pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam sebagian besar berasal dari Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Saat ini terdapat 24 tenaga teknis yang sudah existing dan melaksanakan fungsi pengawasan di lapangan.

Penempatan pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam tidak akan mengakibatkan terganggunya kinerja unit kerja lain di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan proses alokasi pegawai dilakukan berdasarkan analisis jabatan (ANJAB) dan analisis beban kerja (ABK) yang telah disusun secara komprehensif. Melalui instrumen tersebut, distribusi pegawai dirancang secara proporsional agar setiap unit tetap memiliki kapasitas memadai dalam melaksanakan fungsi masing-masing.

Commented [td3]: Point 2REUOD

Selain itu, jumlah tenaga teknis pengawasan yang saat ini tersedia di tingkat provinsi relatif cukup untuk dialokasikan sebagian ke UPTD. Penempatan pegawai juga direncanakan beriringan dengan mekanisme penambahan formasi baru melalui rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), sehingga kekosongan pada unit kerja asal dapat segera diantisipasi. Dengan cara ini, keberadaan UPTD justru memperkuat efektivitas organisasi secara keseluruhan, karena struktur pengawasan menjadi lebih terfokus dan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan dapat dilaksanakan lebih optimal.

ANJAB menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai yang ditempatkan memiliki kesesuaian antara kompetensi, kualifikasi, dan tugas pokok fungsi

dengan kebutuhan teknis UPTD. Hal ini memberikan jaminan bahwa proses penataan SDM dilaksanakan secara objektif, proporsional, serta mendukung terciptanya efektivitas kerja kelembagaan secara menyeluruh sehingga mampu menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan secara lebih efektif, terstruktur, dan sesuai ketentuan Nasional.

2. Analisis Jabatan Kepala Seksi K3 Dan Kepala Seksi Norma K3 Pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu instrumen penting dalam menjaga keberlangsungan hubungan industrial yang sehat serta melindungi hak-hak pekerja. Dalam konteks pembangunan ekonomi yang semakin kompetitif, Kota Batam menempati posisi strategis sebagai pusat pertumbuhan industri nasional dan kawasan perdagangan bebas. Data menunjukkan bahwa **Batam memiliki lebih dari 17.883 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja mencapai 339.814 orang**. Tingginya jumlah perusahaan dan tenaga kerja ini berimplikasi langsung terhadap kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan, mulai dari kecelakaan kerja, pelanggaran norma kerja, hingga perselisihan hubungan industrial. Kondisi tersebut menuntut adanya perangkat kelembagaan pengawasan yang kuat, terstruktur, dan adaptif terhadap tantangan lokal maupun global.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa **UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam saat ini masih bertipe B** dengan struktur organisasi yang terbatas. UPTD hanya memiliki Kepala UPT, Kasubag Tata Usaha, serta kelompok jabatan fungsional pengawas, tanpa adanya seksi teknis yang secara khusus menangani bidang Norma K3 maupun Norma Kerja. Akibatnya, seluruh kasus ketenagakerjaan ditangani secara umum oleh pengawas, tanpa spesialisasi, sehingga beban kerja menjadi sangat berat.

Data menunjukkan, rata-rata penyelesaian kasus perselisihan upah bisa memakan waktu hingga 2–4 bulan, sementara kasus kecelakaan kerja memerlukan waktu 1–3 bulan untuk ditindaklanjuti. Kondisi ini jelas tidak sejalan dengan kebutuhan industri yang menuntut kepastian hukum dan respons cepat. Di bawah ini tabel mengenai data Pelaporan Kasus Ketenagakerjaan Di Kota Batam yang menunjukkan jumlah kasus yang belum diselesaikan atau masih dalam proses penyelesaian.

Selain faktor struktur organisasi, permasalahan juga diperparah oleh **faktor geografis**. Jarak Batam dengan pusat pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau di Tanjung Pinang mencapai ±150 km dan hanya dapat ditempuh melalui jalur laut atau udara. Hal ini mengakibatkan koordinasi administratif menjadi lambat, terutama dalam alur birokrasi penanganan kasus yang panjang. Setiap pengaduan harus melewati berbagai tahapan disposisi dari Kepala UPT,

Kasubag TU, Kepala Bidang, hingga Kepala Dinas sebelum pengawas dapat bertindak. Mekanisme berlapis ini tidak efisien dan seringkali membuat penanganan kasus menjadi tidak responsif. Padahal, kecelakaan kerja atau pelanggaran norma kerja membutuhkan penanganan cepat agar hak-hak pekerja tidak terabaikan.

Oleh karena itu, penataan kelembagaan UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam melalui pembentukan jabatan Kepala Seksi K3 dan Kepala Seksi Norma K3 merupakan kebutuhan mendesak. Kedua jabatan ini akan menjadi ujung tombak dalam memperkuat pengawasan, memperjelas pembagian fungsi, serta meningkatkan efektivitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan. Ketiadaan dua jabatan ini menyebabkan proses pengawasan dan penegakan norma kerja maupun K3 menjadi tidak optimal. Semua kasus masih ditangani secara umum oleh pengawas, tanpa spesialisasi yang memadai. Hal ini menimbulkan penumpukan beban kerja, keterlambatan penyelesaian kasus, serta berpotensi menurunkan kualitas perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, analisis jabatan terhadap Kasi K3 dan Kasi Norma K3 menjadi relevan untuk mendukung reformasi kelembagaan UPTD Batam menuju tipologi UPTD Tipe A.

a. Analisis Jabatan Kepala Seksi K3

6) Kedudukan dan Peran

Kepala Seksi K3 merupakan jabatan struktural eselon IV pada UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang berada langsung di bawah Kepala UPTD. Jabatan ini memiliki kedudukan strategis sebagai pengendali teknis bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Perannya sangat vital untuk menjamin pelaksanaan standar K3 di seluruh perusahaan yang beroperasi di Batam, terutama sektor manufaktur, konstruksi, dan maritim yang memiliki risiko tinggi.

7) Tugas dan Fungsi

a. Menyusun rencana pengawasan dan pembinaan penerapan K3 di perusahaan.
b. Melakukan inspeksi, audit, dan investigasi kecelakaan kerja.
c. Memberikan rekomendasi teknis perbaikan sistem K3 di tempat kerja.
d. Mengkoordinasikan pengawas spesialis K3 dalam pelaksanaan pemeriksaan lapangan.
e. Melaksanakan edukasi, pelatihan, dan sosialisasi penerapan budaya K3 kepada perusahaan dan pekerja.
f. Menyusun laporan periodik penerapan K3 sebagai bahan evaluasi UPTD.

3) Wewenang

a. Mengeluarkan rekomendasi teknis terkait K3 yang mengikat perusahaan.

b. Memberikan sanksi administratif awal terhadap pelanggaran norma K3.
c. Menyetujui dokumen hasil pemeriksaan pengawas K3 sebelum disampaikan ke Kepala UPTD.
d. Menjadi penghubung antara perusahaan dengan pemerintah terkait implementasi sistem manajemen K3.

4) Kualifikasi Jabatan

Syarat Umum Menjadi Pejabat Pengawas (Jabatan Pengawas ASN):

a. Berstatus PNS dan menduduki jabatan paling rendah jabatan administrator/atau pelaksana tertentu sesuai jenjang.
b. Kualifikasi pendidikan sesuai dengan bidang tugas jabatan pengawas (minimal S1/DIV, beberapa jabatan bisa disesuaikan).
c. Pangkat/Golongan minimal III/c atau III/d (tergantung peraturan dan kebutuhan jabatan).
d. Memiliki kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural sesuai hasil uji kompetensi/assessment center.
e. Memiliki rekam jejak jabatan, integritas, moralitas, dan kinerja yang baik.
f. Telah mengikuti dan lulus Diklat Kepemimpinan Pengawas (PIM IV/PKP).
g. Sehat jasmani dan rohani.
h. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin atau proses hukum.

5) Analisis Beban Kerja

Dengan lebih dari 17.000 perusahaan di Batam, risiko kecelakaan kerja sangat tinggi. Data menunjukkan peningkatan tren kecelakaan dari tahun ke tahun. Saat ini, hanya terdapat 3 pengawas spesialis K3 yang menangani seluruh kasus. Kehadiran Kepala Seksi K3 akan memperkuat koordinasi, meningkatkan kecepatan investigasi, serta memperpendek rantai birokrasi penanganan kasus. Dari data jumlah kasus kecelakaan kerja menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun.

Tabel 6. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Tahunan Pengawasan Kota Batam Berdasarkan Tahun

Tahun	2022	2023	2024	2025 (Per Juli)
Jumlah Kecelakaan Kerja	5.340	5.974	7.006	3.403

b. Analisis Jabatan Kepala Seksi Norma Kerja

1) Kedudukan dan Peran

Kepala Seksi Norma K3 berada di bawah Kepala UPTD dengan kedudukan setara dengan Kepala Seksi K3. Jabatan ini berperan dalam pengawasan penerapan norma ketenagakerjaan, meliputi hubungan kerja, syarat kerja, upah, jaminan sosial, serta pemenuhan hak-hak pekerja. Dalam konteks Batam yang memiliki jumlah pekerja besar dan perusahaan multinasional, keberadaan Kasi Norma K3 sangat penting untuk menjaga harmonisasi hubungan industrial.

2) Tugas dan Fungsi

a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan norma kerja, termasuk perjanjian kerja, jam kerja, PHK, dan jaminan sosial.
b. Menerima, memproses, dan menindaklanjuti pengaduan pekerja terkait pelanggaran norma kerja.
c. Melakukan pemeriksaan dokumen ketenagakerjaan perusahaan.
d. Memberikan pembinaan dan konsultasi hubungan industrial kepada perusahaan dan pekerja.
e. Mengkoordinasikan pengawas ketenagakerjaan umum dalam penyelesaian kasus.
f. Menyusun laporan statistik pelanggaran norma kerja sebagai bahan kebijakan daerah.

3) Wewenang

a. Memberikan nota pemeriksaan kepada perusahaan yang melanggar norma kerja.
b. Merekomendasikan sanksi administratif atau tindak lanjut hukum.
c. Memvalidasi hasil pemeriksaan pengawas norma kerja.
d. Memberikan arahan teknis penyelesaian kasus perselisihan kerja.

4) Kualifikasi Jabatan

Syarat Umum Menjadi Pejabat Pengawas (Jabatan Pengawas ASN):

a. Berstatus PNS danmenduduki jabatan paling rendahan jabatan administrator/atau pelaksana tertentu sesuai jenjang.
b. Kualifikasi pendidikan sesuai dengan bidang tugas jabatan pengawas (minimal S1/DIV, beberapa jabatan bisa disesuaikan).
c. Pangkat/Golongan minimal III/c atau III/d (tergantung peraturan dan kebutuhan jabatan).
d. Memiliki kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural sesuai hasil uji kompetensi/assessment center.
e. Memiliki rekam jejak jabatan, integritas, moralitas, dan kinerja yang baik.
f. Telah mengikuti dan lulus Diklat Kepemimpinan Pengawas (PIM IV/PKP).

g. Sehat jasmani dan rohani.
h. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin atau proses hukum.

5) Analisis Beban Kerja

UPTD Batam mencatat lebih dari 198 kasus ketenagakerjaan pada 2024–2025, sebagian besar terkait upah, PHK, dan jaminan sosial. Seluruhnya masih ditangani pengawas umum, tanpa adanya seksi khusus. Akibatnya, rata-rata penyelesaian kasus membutuhkan waktu berbulan-bulan. Kehadiran Kepala Seksi Norma Kerja akan mempercepat penyelesaian kasus menjadi lebih singkat, dari 2–4 bulan menjadi 2–4 minggu.

Tabel 7. Pelaporan Kasus Ketenagakerjaan Di Kota Batam

No	Jenis Kasus	2024	2025 (Mei 20
		Total	Total
1.	KECELAKAAN KERJA	28	11
2.	PERLINDUNGAN UPAH (GAJI, LEMBUR, KOMP ENSASI)	136	71
3.	JAMINAN SOSIAL (BPJS)	27	12
4.	PENEMPATAN,PELATIHAN TENAGA KERJA (TKA) DALAM NEGERI	4	0
5.	PENEMPATAN,PELATIHAN TENAGA KERJA LUAR NEGERI (PMI)	0	0
6.	WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT (WKWI)	3	5
	TOTAL	198	99
		Selesai = 151	Selesai = 59
		Proses = 47	Proses = 40

Analisis jabatan menunjukkan bahwa keberadaan Kepala Seksi K3 dan Kepala Seksi Norma K3 di UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam merupakan kebutuhan mendesak. Kedua jabatan ini berfungsi memperjelas pembagian kerja, memperpendek rantai birokrasi, dan meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan.

Secara kelembagaan, pembentukan jabatan tersebut sejalan dengan Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang menegaskan adanya dua ruang lingkup pengawasan utama: Norma Kerja dan Norma K3. Dari aspek yuridis, dasar hukumnya kuat karena diatur dalam UU 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah, PP 18/2016 tentang Perangkat Daerah, serta Pergub Kepri No. 74/2021.

Dari aspek praktis, pembentukan Kasi K3 dan Kasi Norma K3 akan berdampak langsung pada:

a. Percepatan penyelesaian kasus ketenagakerjaan.
b. Peningkatan efektivitas investigasi kecelakaan kerja.

c. Peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap norma kerja dan standar K3.
d. Perlindungan hak-hak pekerja secara lebih optimal.

Dengan demikian, analisis jabatan ini merekomendasikan peningkatan tipologi UPTD Batam menjadi Tipe A agar memungkinkan adanya dua jabatan strategis tersebut, sehingga pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan di Kota Batam dapat lebih responsif, efisien, dan berdaya guna.

Analisis Beban Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja yang tercantum dalam Lampiran Analisis Beban Kerja Jabatan, diperoleh total beban kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam sebesar 1.223.400 menit atau setara dengan 20.390 jam per tahun. Angka ini masuk pada klasifikasi UPTD Kelas A sesuai dengan ketentuan bahwa:

b. Jam kerja efektif di atas 15.000 jam per tahun dikategorikan sebagai UPTD Kelas A.
c. Jam kerja efektif antara 6.000 – 15.000 jam per tahun dikategorikan sebagai UPTD Kelas B.

Rincian Beban Kerja per Jabatan:

1. Kepala UPTD Total beban kerja sebesar 76.800 menit atau ekuivalen dengan 1,02 pegawai. Fungsi utama jabatan ini adalah memimpin, mengendalikan, mengkoordinasikan, serta mengevaluasi seluruh pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di wilayah kerja.
2. Subbagian Tata Usaha Total beban kerja sebesar 144.000 menit atau ekuivalen dengan 1,92 pegawai. Subbagian ini berperan penting dalam penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta pengelolaan sarana dan prasarana penunjang.
3. Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja Total beban kerja sebesar 371.700 menit atau ekuivalen dengan 4,96 pegawai. Tugasnya meliputi penyusunan rencana pengawasan, inspeksi, audit, investigasi kecelakaan kerja, pemberian rekomendasi teknis, hingga pelaporan periodik.
4. Kepala Seksi Pengawasan Norma K3 Total beban kerja sebesar 371.700 menit atau ekuivalen dengan 4,96 pegawai. Jabatan ini menangani pengawasan penerapan norma kerja, penanganan pengaduan pekerja, pemeriksaan dokumen ketenagakerjaan, pembinaan hubungan industrial, serta penyusunan laporan statistik.
5. Kelompok Jabatan Fungsional (Pengawas Ketenagakerjaan)Total beban kerja sebesar 259.200 menit atau ekuivalen dengan 3,46 pegawai. Tugas utama mencakup pemeriksaan langsung ke perusahaan, penyusunan laporan hasil pemeriksaan, pemberian rekomendasi

teknis, dan penyidikan bila diperlukan.

Dari hasil analisis beban kerja, diperoleh total kebutuhan ekuivalen pegawai sebanyak 16,31 orang. Dengan jumlah beban kerja mencapai 20.390 jam per tahun, maka UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam dikategorikan sebagai UPTD Kelas A.

BAB V. ANALISIS RASIO BELANJA PEGAWAI UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, UPTD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap alokasi belanja operasional dan non-operasional. Perubahan status dari kelas B ke kelas A menjadi salah satu indikator peningkatan kapasitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kenaikan kelas ini menuntut adanya penyesuaian pada struktur belanja, baik dari segi besaran anggaran, jenis belanja, maupun prioritas program. Pada kelas A, kebutuhan anggaran menjadi lebih besar dibandingkan kelas B, karena adanya peningkatan volume layanan, penambahan fasilitas, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia. Analisis terhadap belanja UPTD menunjukkan bahwa terdapat beberapa komponen utama yang mengalami peningkatan signifikan, antara lain:

Tabel 8. Gaji dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai UPTD Disnaker Kota Batam

NO	URAIAN	JUMLAH PEGAWAI	SEBELUM / TAHUN			SETELAH / TAHUN		
			GOLONGAN	GAJI	TPP	GOLONGAN	GAJI	TPP
1	Kepala UPTD	1	Eselon IVa	62,280,648	142,071,288	Eselon IIIb	67,560,648	209,560,956
2	Kasubag Tata Usaha	1	Eselon IVb	52,896,828	124,644,060	Eselon IVa	70,647,504	142,321,272
3	Kepala Seksi Norma Kerja	1	Eselon IVa	52,896,828	124,644,060	Eselon IVa	70,647,504	142,321,272
4	Kepala Seksi K3	1	Eselon IVb	52,896,828	124,644,060	Eselon IVa	70,647,504	142,321,272
JUMLAH				**220,971,132**	**516,003,468**		**279,503,160**	**636,524,772**
TOTAL					**736,974,600**			**916,027,932**
SELISIH								**179,053,332**

Tabel 9. Rasio Belanja UPTD Disnaker Kota Batam

No	URAIAN	JUMLAH BELANJA (2025)	PROYEKSI SETELAH UPTD KELAS A	SELISIH
	Belanja Operasi			
1	Belanja Pegawai	6,500,870,580	6,679,923,912	179,053,332
2	Belanja Barang dan Jasa	278,839,308	674,414,900	395,575,592
3	Belanja Hibah	-	-	-
JUMLAH BELANJA		**6,779,709,888**	**7,354,338,812**	**574,628,924**
Rasio Belanja Pegawai		**24.78%**	**24.82%**	**0.04%**
Ketentuan		Penambahan belanja pegawai pada perangkat daerah sebagai akibat dari peningkatan tipe tidak melebihi 0,5% dari total belanja pegawai.		**0,5%**

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan selisih rasio belanja pegawai sebelum dan setelah kenaikan tipe sebesar 0,04%. Penambahan belanja pegawai ini tidak melebihi 0,5% dari total belanja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan tipe ini tidak mempengaruhi operasional UPTD Disnaker Kota Batam.

BAB VI. PENUTUP

1. Kesimpulan

a. Urgensi penambahan struktur organisasi UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Kota Batam dapat ditinjau dari aspek kebutuhan dan dasar hukum yang berlaku. Dari sisi kebutuhan, tingginya aktivitas industri dan jumlah tenaga kerja di Batam menimbulkan beban kerja pengawasan ketenagakerjaan yang semakin tinggi dan kompleks, sehingga memerlukan struktur organisasi yang lebih memadai agar fungsi pengawasan dapat berjalan efektif dan efisien.

b. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 232 menegaskan bahwa susunan organisasi perangkat daerah, termasuk unit pelaksana teknis, harus ditetapkan berdasarkan peraturan pemerintah dengan mempertimbangkan efisiensi, efektivitas, beban kerja, serta tata kerja yang jelas. Hal ini dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 72 Tahun 2019, yang mengatur bahwa pembentukan UPTD merupakan bagian dari perangkat daerah yang melaksanakan kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang tertentu sesuai kebutuhan daerah.

c. Dengan landasan tersebut, penambahan struktur organisasi UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Kota Batam menjadi sebuah keniscayaan untuk mewujudkan prinsip *tepat fungsi* dan *tepat ukuran* dalam tata kelola pemerintahan daerah, sekaligus memperkuat perlindungan tenaga kerja dan kepastian hukum dalam hubungan industrial di wilayah Kota Batam.

2. Saran

a. Berdasarkan kajian filosofis, yuridis, sosiologis, serta analisis kebutuhan kelembagaan, dapat disimpulkan bahwa penataan peningkatan klasifikasi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendesak untuk ditetapkan menjadi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam sebagai **UPTD Tipe A,** meliputi:

1) Peningkatan struktur organisasi yang memisahkan fungsi pengawasan norma kerja dan norma K3
2) Jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan,
3) Menyediakan anggaran dan sarana prasarana yang memadai untuk mendukung efektivitas pengawasan.

b. Diharapkan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam mampu menjalankan perannya secara optimal dalam melindungi tenaga kerja, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, serta mendukung iklim investasi yang kondusif di Kota Batam.

LAMPIRAN - LAMPIRAN