

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**KINERJA BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
PADA DINAS TENAGA KERJA DAERAH PROVINSI
SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

LIGA MAGDALENA SAMMA

NIM. 500655309

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat” adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Mamuju, 20 Mei 2018

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

928ADAFF064380339

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Liga

(Liga Magdalena Samma)
NIM. 500655309

ABSTRAK

KINERJA BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Liga Magdalena Samma
ligamagdalenasamma@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Bertujuan menganalisis bentuk pengawasan ketenagakerjaan, capaian kinerja pengawasan tersebut, faktor berpengaruh pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, serta menganalisis faktor penghambat pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kualitatif. Dimulai dari penentuan fenomena yang dikaji. Berikut menentukan topik penelitian. Kemudian pemilihan kerangka konseptual. Tahap terakhir adalah mengolah dan menginterpretasi data. Informasi dalam penelitian ini terdiri dari pihak Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat pihak pengusaha dan pihak pekerja pada perusahaan yang menjadi sasaran pengawasan ketenagakerjaan. Kemudian data diolah dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Disimpulkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan terdiri atas dua bentuk. Pertama pengawasan kelembagaan yang mengikuti kaidah-kaidah penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dengan tekanan pada perencanaan pengawasan, pelaksanaan pengawasan, dan evaluasi pengawasan. Kedua pengawasan reguler yang menekankan kesinambungan pengawasan dan pelaksanaan norma ketenagakerjaan oleh pihak perusahaan. Ada dua bentuk kinerja yang dicapai. Pertama kinerja yang belum maksimal, terjadi pada pengawasan kelembagaan yang ditunjukkan adanya pencapaian kinerja hanya pada level 76% pada tahun 2015. Kedua kinerja yang cukup memadai, terjadi pada pengawasan reguler pelaksanaan pengawasan hingga pada pelaporan dan tindak lanjut hasil pengawasan.

Kata Kunci : Pengawasan, Kinerja, Tenaga Kerja.

ABSTRACT**WORK PERFORMANCE OF MANPOWER SUPERVISION IN
DEPARTMENT OF MANPOWER WEST SULAWESI PROVINCE**

Liga Magdalena Samma
ligamagdalenasamma@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Work Performance of Manpower Supervision in Department of Manpower, West Sulawesi province. This research aims to discover the type of supervision of manpower, performance of supervision, motivating and demotivating factors of manpower supervision implementation in West Sulawesi Province.

Using descriptive qualitative approach, this research is conducted by specifying the phenomenon, determining research topic, determining conceptual framework, and processing as well as interpreting the data. Informants of this research are members of Department of Manpower, West Sulawesi province, entrepreneurs, and company workers who are the target of manpower supervision. Data is then processed for data reduction, data display, and conclusion drawing.

The result shows that manpower supervision done by Department of Manpower, West Sulawesi province consists of two types of supervision. First, institutional supervision following the principles of local governance/government administration by emphasizing the supervision planning, implementation, and evaluation. Second, regular supervision emphasizing sustainable supervision and implementation of manpower norms by company. There are two performance achieved; first, maximum performance by 76% in 2015 shown in institutional supervision; second, adequate performance shown in regular supervision covering supervision in comprehensive implementation, report, and follow-up.

Keywords: Supervision; Performance, Manpower

PERSETUJUAN TAPM

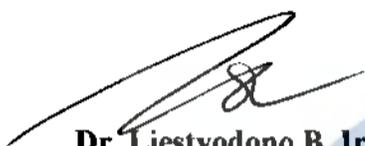
Judul TAPM : Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Pada
Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Liga Magdalena Samma
NIM : 500655309
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Minggu/ 20 Mei 2018

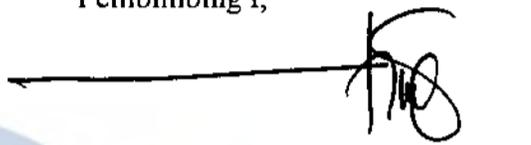
Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP.19581215 198601 1 009



Dr. Abdul Talib Mustafa, M.Si
NIDN. 0912116103

Penguji Ahli



Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si
Nip. 197203141998021002

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Hukum, sosial,
dan Politik



Dr. Darmanto, M.Ed.
NIP.19591027 198603 1 003

Dekan FHISIP



Prof. Daryono, S.H, MA, Ph.D
Nip.19640722 198903 1 019

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Liga Magdalena Samma
 NIM : 500655309
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 20 Mei 2018
 Waktu : Pukul 16.30 – 18.00 WITA

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
 Nama : Dr. Liestyodono B.Irianto, M.Si

Tandatangan

Penguji Ahli
 Nama : Prof.Dr. Irfan Ridwan
 Maksum, M.Si

Pembimbing I
 Nama : Dr. Abdul Talib Mustafa M.Si

Pembimbing II
 Nama : Dr. Liestyodono B.Irianto, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada saya sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Tesis ini penulis susun dengan maksud untuk mengetahui Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sebagaimana kita ketahui bahwa pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja organisasi, konsep pengawasan sangat penting keberadaannya dalam sebuah organisasi bagi efektivitas pelaksanaan dari seluruh kegiatan dalam sebuah kelembagaan publik maupun kelembagaan privat. Oleh karena itu diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang efisien memiliki potensi untuk meningkatkan produktifitas pekerja melalui jaminan terhadap lingkungan kerja yang layak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini belumlah sempurna, tentu di sana-sini masih terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu semua kritikan, saran dan masukan sangat penulis harapkan demi kebaikan bagi penulis, namun demikian penulis tetap berharap bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam rangka pengkajian ilmu administrasi publik khususnya peningkatan kinerja pengawasan di masa yang akan datang.

Untuk itu dalam kesempatan ini juga penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyusun tesis ini, yaitu:

1. Prof.Ojat Darajat, M.Bus, Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Dr.Liestyodono B.Irianto, M.Si. selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

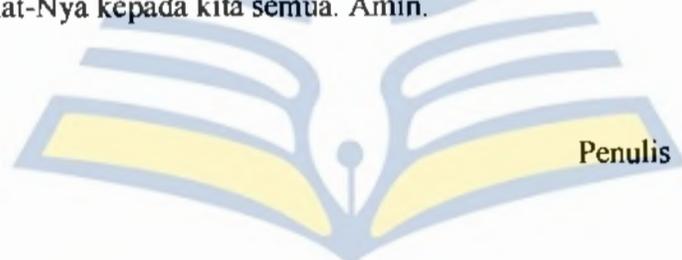
3. Drs.Arifin Tahir, S.Pd.,M.Pd selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Majene
4. Dr.Abdul Talib Mustafa, M.Si. dan Dr. Liestyodono B.Irianto, M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II yang berkenan meluangkan waktu, mencurahkan tenaga, dan pikiran guna membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan berharga dalam penyusunan TAPM ini.
5. Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si selaku penguji ahli pada ujian sidang TAPM program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik, yang telah berkenan memberikan catatan, saran dan arahan perbaikan dalam penyusunan TAPM ini.
6. Gubernur Sulawesi Barat yang telah memberikan izin penelitian ini
7. Kepala Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang memberikan petunjuk dan arahan dalam penelitian ini.
8. Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang memberikan masukan dalam penelitian ini.
9. Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat bersama staf yang telah memberikan informasi dan kelengkapan data dalam penelitian ini.
10. Papa tercinta kami, Drs Benyamin Samma (alm) selalu terkenang teladannya dan tetap selalu menjadi kebanggaan buat anak anaknya terus termotivasi dalam menyelesaikan studi program Magister walaupun sudah di panggil Oleh Tuhan Yang Maha Esa.
11. Mama tercinta kami, Ibu Elisabeth Rio Samma yang telah memberikan semangat, dorongan dan yang selalu mendoakan kami dalam menjalani

kehidupan dan terkhusus dalam penyelesaian studi Program Magister ini.

12. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf dalam lingkup Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Terbuka.
13. Seluruh teman dan rekan kerja penulis dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
14. Teman teinan sesama bimbingan-program magister administrasi publik dan yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu atas kebersamaan, keceriaan dan kerjasamanya selama ini, semoga kesehatan dan kesuksesan selalu menyertai kita semua. Amin
15. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya teristimewa penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada seluruh keluarga saya tercinta yang telah dengan penuh kesetiaan dan kesabaran memberikan dukungannya kepada penulis, hingga saya dapat menyelesaikan studi pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Semoga Allah Subhanahu Wataala senantiasa selalu melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.



Liga Magdalena Samma
NIM. 500655309

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| Abstrak | i |
| Lembar Persetujuan..... | iii |
| Lembar Pengesahan | iv |
| Kata Pengantar | v |
| Lembar Riwayat Hidup | viii |
| Daftar Isi | ix |
| Daftar Tabel | x |
| Daftar Gambar | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Kegunaan Penelitian..... | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Kajian Teori | 9 |
| B. Penelitian Terdahulu | 36 |
| C. Kerangka Berpikir..... | 40 |
| D. Operasionalisasi Konsep..... | 42 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Desain Penelitian..... | 44 |
| B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan..... | 46 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 47 |
| D. Proses Pengumpulan Data..... | 48 |
| E. Metode Analisis Data..... | 48 |
| | |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Obyek Penelitian..... | 51 |
| B. Hasil Penelitian | 59 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian | 93 |
| | |
| BAB V PENUTUP . | |
| A. Kesimpulan..... | 103 |
| B. Saran | 104 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 106 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 109 |
| | |
| Lampiran 1 Panduan Wawancara | |
| Lampiran 2 Transkrip Wawancara | |

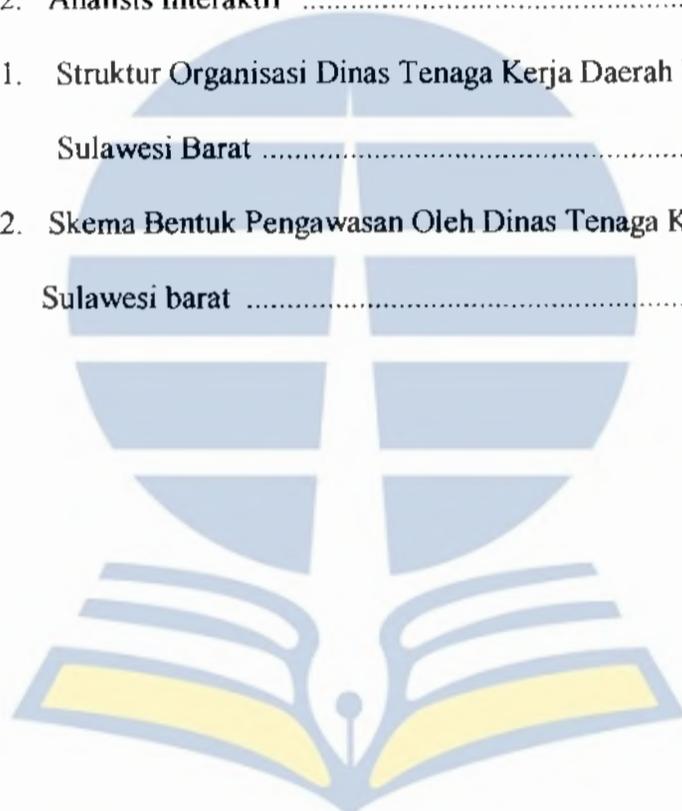
DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian ini | 40 |
| Tabel 4.1. Gambaran Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat 2017 | 56 |
| Tabel 4.2. Gambaran Jumlah Pekerja Provinsi Sulawesi Barat 2016 | 58 |
| Tabel 4.3. Gambaran Jumlah Perusahaan di Provinsi Sulawesi Barat 2016 | 59 |
| Tabel 4.4. Gambaran dan Sasaran Serta Program Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2015 | 64 |
| Tabel 4.5. Target dan Sasaran serta program Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2016 | 64 |
| Tabel 4.6. Target dan Sasaran serta Program Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2017 | 65 |
| Tabel 4.7. Capaian Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2015 | 84 |
| Tabel 4.8. Capaian Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2016 | 85 |
| Tabel 4.9. Gambaran Temuan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2015 | 86 |
| Tabel 4.10. Gambaran Temuan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 | 87 |



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|----|
| Gambar 2.1. | Tipologi Kinerja Berdasarkan Dimensi Prestasi Aksi dan Prestasi Hasil | 11 |
| Gambar 2.2 | Siklus Manajemen Kinerja Model Deming | 13 |
| Gambar 2.3. | Siklus Manajemen Kinerja Model Torrington dan Hall | 14 |
| Gambar 2.4. | Model Manajemen Kinerja Costello | 15 |
| Gambar 2.5. | Sekuen Manajemen Kinerja Amstrong dan Baron | 16 |
| Gambar 2.6. | Kerangka Berpikir Penelitian | 41 |
| Gambar 3.1. | Desain Penelitian | 46 |
| Gambar 3.2. | Analisis Interaktif | 50 |
| Gambar 4.1. | Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat | 55 |
| Gambar 4.2. | Skema Bentuk Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Sulawesi barat | 96 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan Ilmu Administrasi Publik dikenal adanya lima paradigma (Henry, 1988). Paradigma I (1900 – 1926) dikenal dengan sebutan paradigma dikotomi Politik dalam Administrasi. Paradigma II (1927-1937) yang disebut paradigma prinsip-prinsip administrasi. Paradigma III (1950-1970) yakni paradigma administrasi Negara sebagai Ilmu Politik. Paradigma IV (1956-1970) yakni administrasi Negara sebagai Ilmu Administrasi. Paradigma V (1970 - ?) yakni administrasi Negara sebagai administrasi Negara.

Dalam perkembangan paradigma yang demikian itu, juga dikenal adanya konsep pengawasan di dalam Ilmu Administrasi. Konsep tersebut dapat ditelusuri sebagai bagian penting dari Ilmu Administrasi. Penjelasan konsep pengawasan dapat ditemukan pada paradigma II di dalam konsep POSDCORB yang merupakan singkatan dari prinsip-prinsip administrasi, yakni *Planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting* dan *budgeting*. Konsep tersebut akan berjalan maksimal jika disertai dengan pengawasan di dalamnya.

Konsep pengawasan sangat penting keberadaannya dalam sebuah organisasi. Setidaknya terkait dengan penciptaan efektivitas kegiatan organisasi tersebut. Oleh Makmur (2010 : 175) dikemukakan bahwa pengawasan sangat penting bagi efektivitas pelaksanaan dari seluruh kegiatan dalam sebuah kelembagaan publik maupun kelembagaan privat.

Pentingnya pengawasan tersebut dilakukan karena terkait dengan pencapaian tujuan organisasi sebagaimana yang telah direncanakan. Terhadap hal tersebut, Makinur (2010 : 175) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor yang menentukan efektivitas pencapaian tujuan suatu program atau kegiatan. Pertama, yakni aspek ketepatan perencanaan. Kedua, yaitu pengetahuan dan keterampilan sumberdaya manusia pelaksana. Ketiga, yakni aspek pengawasan yang dilakukan oleh manusianya itu sendiri.

Ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan program atau kegiatan organisasi, diperlukan sinergi ketiga aspek yang telah dikemukakan. Kelemahan pada salah satu aspek tersebut berpotensi terhadap rendahnya efektivitas pencapaian tujuan program atau kegiatan. Demikian juga bila aspek pengawasan tidak dilakukan atau pelaksanaannya secara serampangan, maka berpotensi terhadap rendahnya efektivitas pencapaian tujuan program atau kegiatan organisasi.

Hal tersebut dapat diartikan pula bahwa pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja organisasi. Hubungan tersebut menjadi jelas jika dikemukakan pemaknaan kinerja dalam perspektif organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnelly yang dikutip oleh Amins (2012 : 41 - 42) bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan tersebut dapat saja melekat pada individu, dan juga pada organisasi. Sedang pada organisasi, dapat sebagai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan oleh organisasi publik atau pada organisasi swasta (*privat sector*).

Bagi organisasi publik diperlukan adanya hasil yang dapat digunakan di dalam meningkatkan kemampuan pelayanan dalam bentuk kinerja pengawasan. Ini dapat diperoleh ketika dilakukan penilaian terhadap kinerja pengawasan tersebut. Atas dasar seperti itu, menurut Wibowo (2007 : 4) dilakukan *review* bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan

hasil *review* dilakukan umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja atau implementasi kinerja. Di sisi lain untuk meningkatkan kinerja, dilakukan pembinaan sumberdaya manusia melalui pelatihan dan pengembangan.

Dengan ungkapan lain, bahwa mengukur kinerja pengawasan dapat diketahui apakah terdapat deviasi antara apa yang direncanakan dengan fakta pelaksanaan rencana tersebut. Jika terdapat perbedaan atau selisih, maka dapat dilakukan analisis untuk menemukan sebab-sebabnya, dan hasilnya dapat digunakan untuk meningkatkan atau menjaga *performance* organisasi.

Salah satu aspek penting pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah, yakni di sektor ketenagakerjaan. Karena optimalisasi pelaksanaan pengawasan dapat berkontribusi terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Guisepe (2015 : 1) bahwa isu-isu dan implikasi dari pengawasan ketenagakerjaan dapat berkontribusi pada kemajuan nasional melalui upaya pengusaha untuk mencegah kecelakaan di tempat kerja, melindungi pekerja dan memperbaiki kondisi-kondisi kerja. Pengawasan ketenagakerjaan yang efisien memiliki potensi untuk meningkatkan produktifitas pekerja melalui jaminan

terhadap lingkungan kerja yang layak. Ini adalah untuk kepentingan pekerja dan pengusaha.

Urgensi pengawasan ketenagakerjaan ini tidak hanya menjadi perhatian secara nasional, melainkan telah menjadi salah satu agenda global. Ini dibuktikan dengan adanya 2 (dua) Konvensi International Labour Organization (ILO) mengenai hal tersebut. Pertama, yakni Konvensi Nomor 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan kedua adalah Konvensi Nomor 129 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Pertanian. Konvensi-konvensi ini memainkan peranan yang vital dalam memelihara dan mempromosikan kondisi kerja yang layak melalui sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif. Sistem tersebut merupakan cara yang penting untuk memastikan kesinambungan dalam jangka panjang dan kemampuan pembangunan ekonomi dan sosial dan perbaikan yang terus menerus dalam perwujudan pekerjaan yang layak.

Bagi Indonesia, pengawasan ketenagakerjaan tersebut juga dipandang sebagai hal penting. Selain ineratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 sebagaimana ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, juga dapat dibaca pada konsideran menimbang dari undang-undang ini yang menyatakan bahwa salah satu upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta untuk menjamin penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja, dilakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dimensi filosofis, sosiologis dan yuridis yang terkandung di dalam pertimbangan tersebut di atas bahwa dengan pengawasan ketenagakerjaan dapat

diwujudkan berbagai aspek ketenagakerjaan. Diantaranya adalah terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Selain itu, juga dimaksudkan untuk menjamin penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja.

Untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan tersebut, oleh Pemerintah Indonesia tentu tidak dapat dipisahkan dengan tata penyelenggaraan Pemerintahan. Diantaranya hal ini diatur di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Salah satu aspek yang diatur di dalam undang-undang ini adalah desentralisasi urusan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah, dimana untuk urusan ketenagakerjaan termasuk salah satu urusan yang pengelolaannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Dengan demikian juga termasuk di dalamnya tugas-tugas pengawasan ketenagakerjaan.

Sesuai Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pengawasan ketenagakerjaan sebagai bagian dari urusan ketenagakerjaan merupakan urusan bersama (konkuren) antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi Semua pegawai pengawas kabupaten/kota seluruh Indonesia, statusnya, dialihkan ke provinsi.. Ada beberapa bidang yang dipindahkan, salah satunya bidang ketenagakerjaan. Untuk bidang ketenagakerjaan, yang dipindah itu, hanya pegawai pengawas ketenagakerjaan saja. Pegawai pengawas ketenagakerjaan akan melakukan wewenangnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Dengan peralihan yang demikian itu, maka Pemerintah Daerah Provinsi, termasuk Pemerintah Daerah Sulawesi Barat memiliki kewenangan melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Implikasi dari hal itu, maka pada Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, terdapat Bidang

Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, selain Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, dan Bidang Hubungan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pada Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan ini terdapat 3 (tiga) seksi sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pertama adalah Seksi Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kedua Seksi Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak, dan ketiga yakni Seksi Pengawasan Norma K3. Dengan struktur organisasi yang demikian itu, diharapkan agar pengawasan terhadap norma-norma ketenagakerjaan dapat terselenggara secara optimal.

Pada satu sisi pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat diharap bisa mencapai target dan sasaran sebagaimana yang termuat di dalam Rencana Kerja Dinas setiap tahunnya. Sementara di sisi lain, Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat menghadapi lingkup tugas yang cukup berat, dan dukungan sumberdaya yang terbatas.

Hal tersebut ditunjukkan oleh jumlah perusahaan yang terdiri 3.085 unit dan tersebar di 5 (lima) Kabupaten yang wilayahnya cukup luas, yakni Kabupaten Mamasa, Kabupaten Polman, Kabupaten Majene, Kabupaten Mamuju, dan Kabupaten Mamuju Utara. Tenaga pengawas yang tersedia hanya 9 (sembilan)

orang, sehingga rasio perbandingannya sangat timpang, yakni untuk 1 (satu) orang pengawas harus mengawasi 343 orang.

Situasi dan kondisi yang demikian itu tambah dipersulit oleh dukungan anggaran yang relatif terbatas. Pada tahun 2015, Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan memperoleh alokasi dari APBD Provinsi Sulawesi Barat sebesar Rp. 136.800.000,-. Kemudian pada tahun 2016 sebesar Rp. 36.641.000,-.

Dengan beban kerja yang cukup berat serta dukungan sumberdaya yang terbatas, tentu akan menimbulkan pertanyaan yang mendasar, yakni bagaimana pengawasan ketenagakerjaan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat dimaksimalkan.

B. Rumusan Masalah

Dengan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah yang menjadi perhatian penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk atau jenis pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Seperti apa capaian kinerja pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Faktor apa yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat.

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis bentuk pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

2. Menganalisis capaian kinerja pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan memberi manfaat terhadap perkembangan Ilmu Administrasi Publik. Manfaat dimaksud terutama pada perkembangan studi tentang kinerja organisasi. Lebih khusus lagi, hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi bagi Studi Kinerja Organisasi di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini tentu juga diharapkan memberi kontribusi pada perkembangan peningkatan kinerja organisasi Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini lebih khusus diharapkan memberi sumbangan pemikiran akademik bagi peningkatan pembinaan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat, terlebih lagi pada aspek pengawasan ketenagakerjaan. Karena disadari bahwa aspek praktis semata di dalam pembinaan ketenagakerjaan tidak akan memadai meningkatkan kinerja organisasi, karena itu sangat penting artinya bila hasil-hasil penelitian secara ilmiah juga digunakan di dalam perbaikan kinerja organisasi dalam pembinaan ketenagakerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Terdapat berbagai pandangan tentang kinerja. Diantaranya dikemukakan oleh Wibowo (2011 : 2) bahwa “pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, dimaksudkan adalah hasil kerja atau prestasi kerja”. Demikian juga dikemukakan oleh Amins (2012 : 41) mengutip pandangan dari LAN RI (1992) bahwa “kinerja diterjemahkan dari kosa kata *performance*, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja”.

Namun oleh sebagian ahli kurang setuju jika konsep kinerja diinnaknai sekedar sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Wibowo (2011 : 2) diantaranya yang berpandangan bahwa “konsep kinerja juga terkait dengan bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut”.

Demikian juga pandangan Gibson, Ivancevich dan Donelly (1997) sebagaimana dikutip oleh Amins (2012 : 41) bahwa “kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Pandangan ini mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses dengan tujuan yang direncanakan dapat

dicapai dengan baik. Sebaliknya, kinerja dinyatakan buruk jika apa yang dicapai, jauh berbeda dengan apa yang direncanakan.

Dari berbagai pandangan di atas, dapat disederhanakan jika konsep kinerja sesungguhnya terkait dengan dua hal pokok. Pertama, terkait dengan proses berlangsungnya suatu pekerjaan atau kegiatan. Kedua, terkait dengan tingkat keberhasilan dari pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan. Karena itu, seringkali konsep kinerja ini disederhanakan menjadi kinerja proses dan kinerja hasil.

Hal tersebut sejalan dengan pandangan Dubnick (2003 : 25) yang mengemukakan tipologi kinerja dengan sebutan dimensi prestasi dan dimensi hasil. *Performance action* atau prestasi aksi menitik beratkan pada kualitas tindakan yang ditunjukkan, sedang *performance achievement* atau prestasi hasil menfokuskan perhatian pada kualitas yang dicapai.

Paduan antara prestasi aksi dan prestasi hasil menghasilkan empat tipologi kinerja. Hal tersebut digambarkan oleh Dubnick (2003 : 25) sebagaimana berikut ini.



| | | Fokus Pada Prestasi Hasil | |
|--------------------------|--------|---------------------------|--------------------|
| | | Rendah | Tinggi |
| Fokus Pada Prestasi Aksi | Tinggi | Kompetensi (P2) | Produktivitas (P4) |
| | Rendah | Produksi (P1) | Dampak (P3) |

Sumber : Dubnick, 2003 : 25

Gambar 2.1

Tipologi Kinerja Berdasarkan Dimensi Prestasi Aksi dan Prestasi Hasil

Bentuk kinerja yang pertama dengan fokus pada kualitas prestasi aksi dan prestasi hasil yang rendah adalah kinerja yang berkaitan dengan proses produksi. Segala sesuatunya sudah ditetapkan oleh sistem dan prosedur. Jika telah mengikuti sistem dan prosedur, maka dinilai sudah berkinerja. Tipe kinerja seperti ini disebut kinerja berproduksi dengan simbol P1..

Bentuk kinerja yang kedua, yakni fokus pada prestasi aksi tinggi, tetapi pada prestasi hasil yang rendah. Tipe kinerja jenis ini disebut kompetensi (P2), mementingkan dimensi kualitas tindakan. Kompetensi mencerminkan kualitas tindakan seseorang dalam menerapkan pengetahuan, keahlian, dan pemahaman dalam melaksanakan tugas tertentu.

Tipe kinerja yang ketiga (P3) focus pada prestasi aksi rendah sedangkan pada prestasi hasil tinggi. Fokusnya pada apa yang dihasilkan sebagaimana dilawankan dengan P1 yang fokus pada proses produksi. Ukuran kinerja adalah output yang dihasilkan. Kemampuan memenuhi permintaan adalah kunci dari kinerja P3.

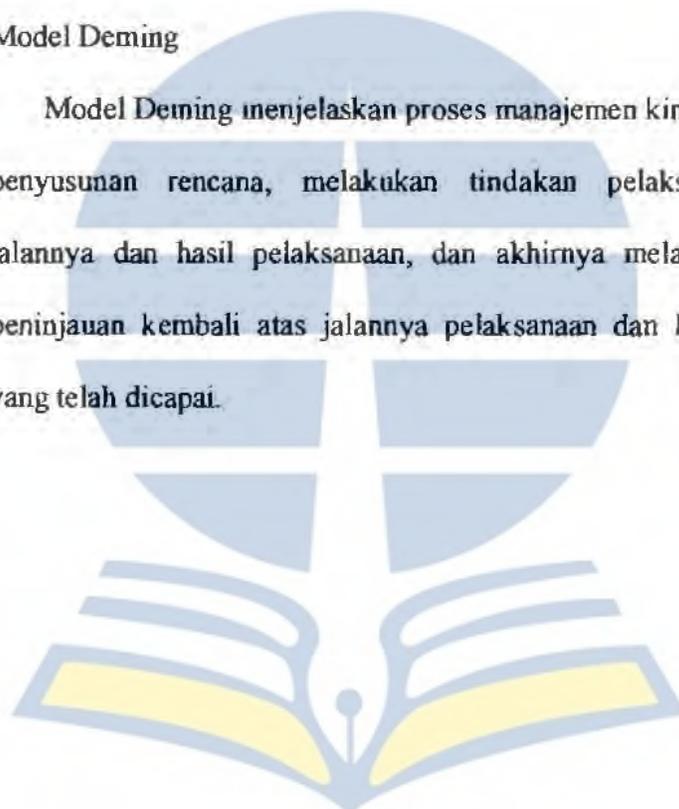
Tipe kinerja yang keempat adalah produktivitas (P4). Fokus pada prestasi aksi dan prestasi hasil yang sama-sama tinggi. Kinerja tipe ini memberi perspektif bahwa tindakan atau aksi membentuk atau menentukan hasil.

b. Berbagai Model Manajemen Kinerja

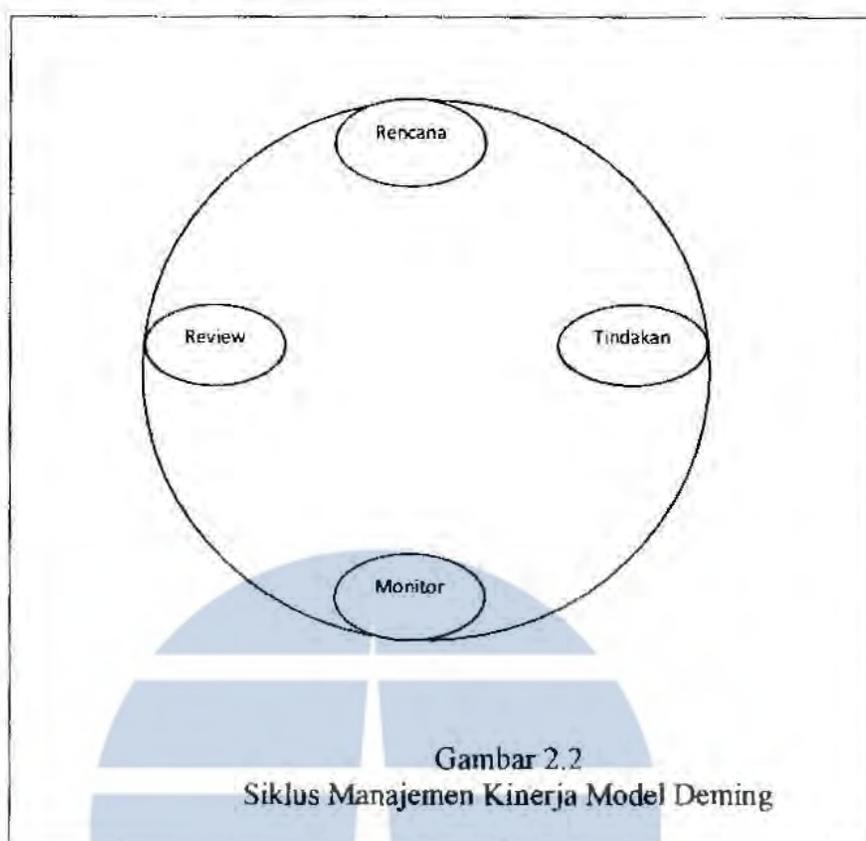
Ada berbagai model yang dikenal dalam manajemen kinerja. Diantaranya adalah model Deming, model Torrington dan Hall, model Costello, model Anstrong dan Baron, dan model Ken Blanchard dan Garry Ridge (Wibowo, 2011 : 25 – 33).

1) Model Deming

Model Deming menjelaskan proses manajemen kinerja dimulai dengan penyusunan rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan review atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai.

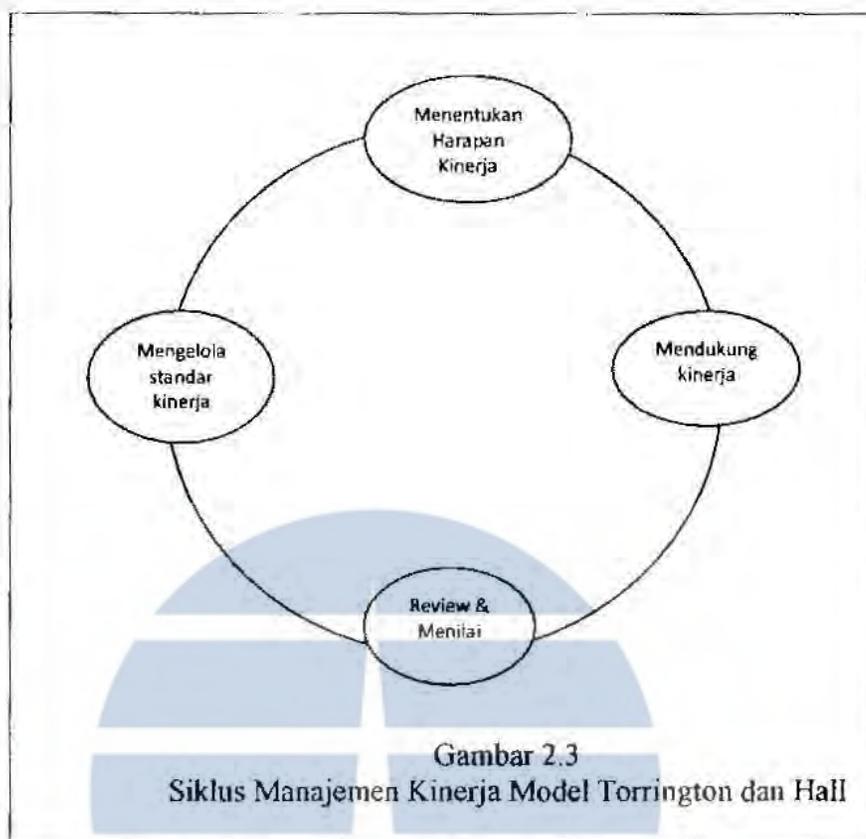


Model Deming dapat disederhanakan seperti pada gambar berikut ini.



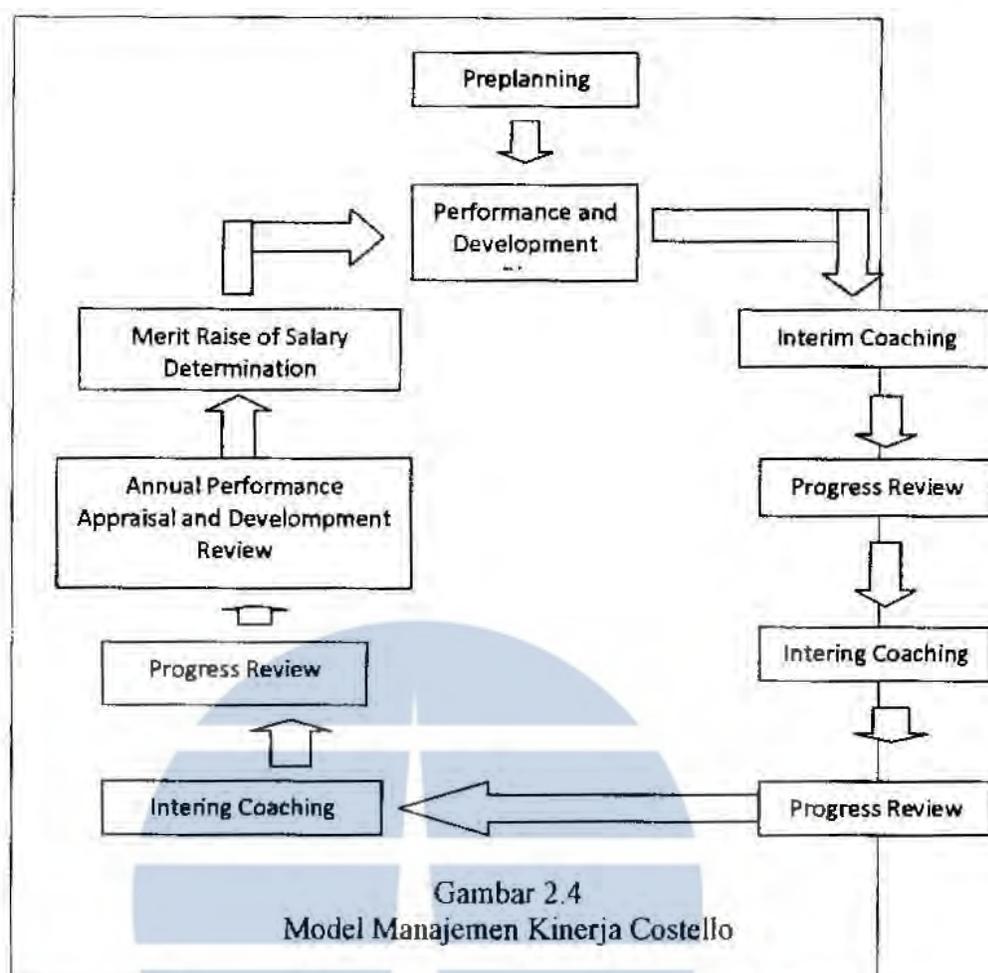
2) Model Torrington dan Hall

Torrington dan Hall menggambarkan proses manajemen kinerja dengan merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang diharapkan dari suatu kinerja. Kemudian ditentukan dukungan yang diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan. Sementara itu, pelaksanaan kinerja berlangsung dilakukan peninjauan kembali dan penilaian terhadap kinerja. Model Torrington dan Hall dapat disederhanakan seperti pada gambar berikut ini.



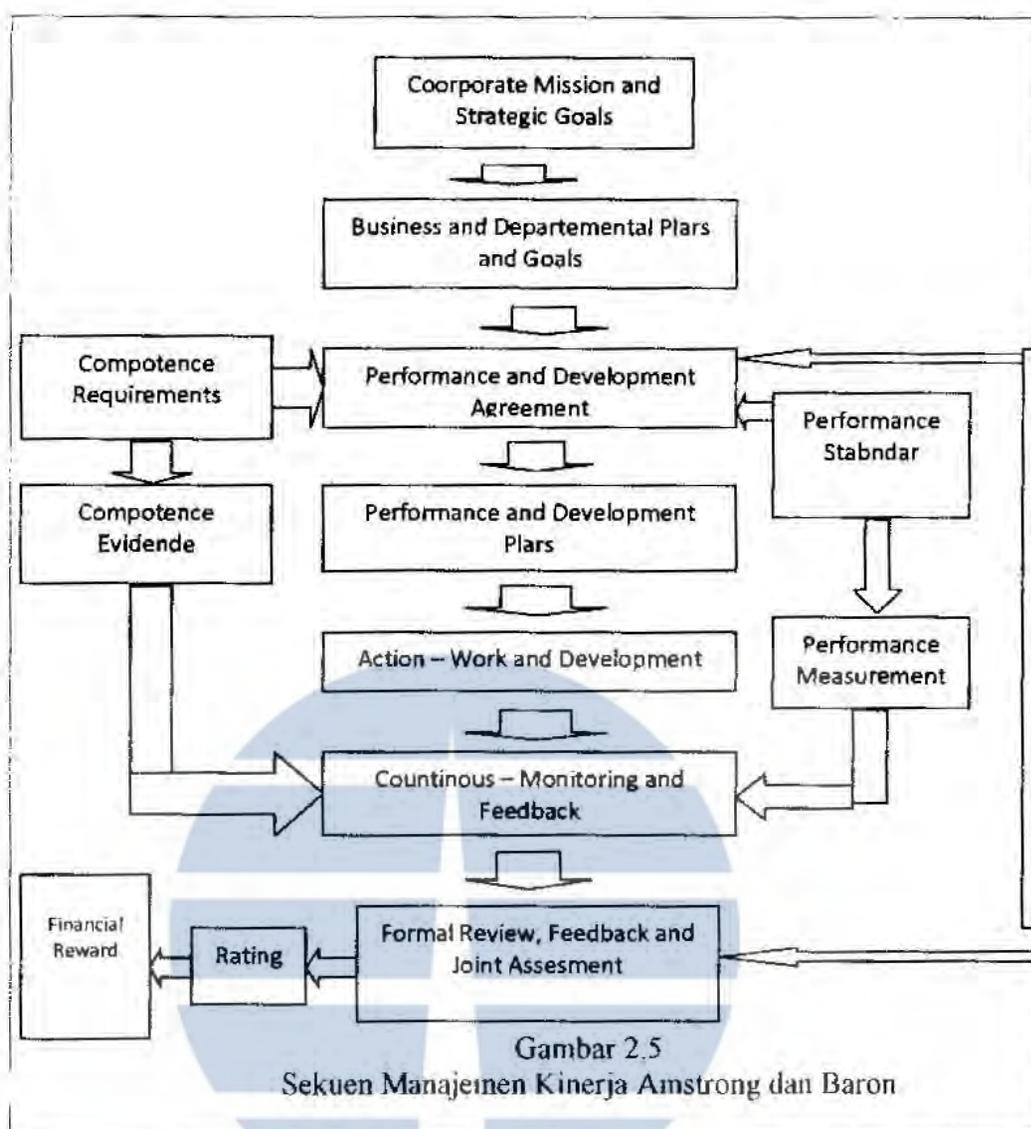
3) Model Costello

Proses manajemen kebijakan dikemukakan oleh Costello dalam bentuk siklus. Dimulai dari persiapan perencanaan dan diikuti dengan pengembangan kinerja. Model Costello dapat dilihat pada gambar berikut ini.



4) Model Amstrong dan Baron

Amstrong dan Baron mengemukakan proses manajemen kinerja sebagai sekuen atau urutan. Urutan dari manajemen kinerja tersebut dimulai dari penetapan strategi untuk misi dan tujuan organisasi (*public* maupun *private*). Kemudian dijabarkan menjadi tujuan secara sektoral atau unit-unit organisasi. Selanjutnya secara berurutan oleh langkah-langkah lainnya yang oleh Amstrong dan Baron dibuat dalam bentuk gambar sebagai berikut.



5) Model Ken Blanchard dan Garry Ridge

Model manajemen kinerja yang dikemukakan oleh Blanchard dan Ridge (2009 : 94) terbilang sederhana. Model kinerja tersebut terdiri dari 3 bagian. Pertama, yakni *performance planning* (perencanaan kinerja). Kedua, *Day to Day Coaching* (coaching setiap hari) atau *executton* (pelaksanaan), dan ketiga adalah *performance evaluation* (evaluasi

kinerja), biasa juga disebut *review and learning* (peninjauan ulang dan pembelajaran).

c. Pengukuran Kinerja

Dengan memperhatikan pengertian kinerja yang telah dikemukakan di atas, maka pada konsep kinerja menunjukkan adanya kegiatan atau yang disebut aksi, dan hasil dari kegiatan atau aksi tersebut. Karena itu, konsep ini juga membutuhkan instrument pengukuran yang disebut pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja dalam pandangan Amins (2012 : 97) merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.

Pengukuran kinerja ini tentu diharapkan untuk mencapai sesuatu. Secara umum oleh Wibowo (2011 : 232) mengemukakan jika pengukuran kinerja dimaksudkan untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum dan apakah muatan yang terdapat di tempat pekerja memproduksi hasil tersebut.

Ini berarti bahwa pada pengukuran kinerja terdapat kegiatan menilai, dan karena itu akan menghasilkan penilaian. Hasil penilaian inilah yang kemudian dapat disebut dengan ukuran kinerja yang digunakan oleh instansi untuk melihat tingkat capaiannya pada waktu tertentu..

Untuk melakukan pengukuran kinerja tersebut, dibutuhkan berbagai indikator. Diantaranya adalah indikator kinerja kegiatan yang biasanya bersumber dari data internal yang dibuat oleh instansi serta data eksternal dari

luar instansi. Karena itu, harus ada kegiatan pengumpulan data tersebut yang disyaratkan akurat, lengkap, tepat waktu, konsisten dan berguna dalam pengambilan keputusan.

Ada berbagai aspek yang dicakup oleh pengukuran kinerja. Menurut Amins (2012 : 98) pengukuran kinerja mencakup kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan dan tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dan masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen rencana kerja.

Untuk memperoleh hasil dari pengukuran kinerja tersebut ada berbagai teknik yang biasa digunakan. Diantaranya yang dikemukakan oleh Amins (2012 : 99), yakni dengan cara membandingkan aspek-aspek berikut ini :

- 1) Kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- 2) Kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- 3) Kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya atau dengan kinerja sektor swasta.
- 4) Kinerja nyata dengan kinerja di Negara-negara lain atau standar internasional.

Sedang oleh Wibowo (2011 : 233) mengutip pendapat dari Amstrong dan Baron (1998 : 272) mengemukakan bahwa “ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat obyektif sehingga diperlukan adanya kriteria

yang sama". Kriteria suatu ukuran kinerja tersebut seharusnya sebagai berikut :

- 1) Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting mendorong kinerja bisnis atau layanan.
- 2) Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- 3) Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka.
- 4) Mengindikasi data yang akan tersedia sebagai pengukuran.
- 5) Dapat diverifikasi dengan mengusahakan informasi yang akan mengkonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan bisa terpenuhi.
- 6) Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data.
- 7) Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan.
- 8) Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.

Ada banyak faktor yang biasanya digunakan dalam pengukuran kinerja. Dalam pandangan Wibowo (2011 : 235) faktor-faktor tersebut harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Dalam kaitan itu, dikemukakan 6 faktor pengukuran kinerja sebagaimana berikut ini.

1) Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses. Karena itu, produktivitas merupakan

hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumberdaya yang digunakan dalam memproduksi *output*.

2) Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal susut, ditolak dan lain-lain maupun ukuran eksternal seperti kepuasan pelanggan, atau pemesanan ulang oleh pelanggan.

3) Ketepatan Waktu

Faktor ketepatan waktu terkait dengan kesesuaian antara apa yang dilakukan dengan yang dinyatakan akan dilakukan oleh orang atau organisasi.

4) *Cycle Time*

Cycle Time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk bergerak dari satu titik ke titik lain dalam proses. Biasanya dihubungkan dengan pertanyaan berapa lama sesuatu dikerjakan ?.

5) Pemanfaatan Sumberdaya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan berbanding sumberdaya yang tersedia untuk digunakan.

6) Biaya

Faktor biaya biasanya perlu dihitung untuk menentukan beban biaya per unit produksi (barang, dan jasa).

Sementara pandangan yang lain seperti yang dikemukakan oleh Armstrong (1994 : 86) sebagaimana dikutip oleh Wibowo (2011 : 237) bahwa “ukuran kinerja dapat diklasifikasi menjadi 4, yakni ukuran uang,

waktu, pengaruh dan reaksi". Ini menunjukkan jika di dalam pengukuran kinerja dapat saja dilakukan terhadap berbagai faktor yang dapat saja berbeda pada satu pengukuran dengan pengukuran lainnya. Perbedaan tersebut diuntungkan oleh relevansi, signifikansi dan lingkungan organisasi yang berbeda.

2. Konsep Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Dalam proses administrasi, pengawasan atau *control* merupakan satu tahapan atau bagian yang cukup penting. Namun seringkali dipandang sepele. Ini disebabkan oleh kedudukannya yang berada pada bagian akhir dari proses administrasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Hadari dan Martini (1994 : 99), pengawasan merupakan fungsi primer dari kegiatan administrasi, tetapi seringkali urutan penulisannya di letakkan di belakang. Ini disebabkan oleh kedudukannya yang berada di akhir dari kegiatan administrasi.

Pentingnya pengawasan dalam proses administrasi dapat didalami dari pengertian dan fungsinya. Dikemukakan oleh Siagian (1974 : 106) bahwa "pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya".

Pengertian pengawasan juga dikemukakan oleh Situmorang sebagaimana dikutip Makmur (2011 : 176) bahwa "pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai".

Pandangan lainnya tentang pengawasan dikemukakan oleh Makmur (2011 : 176) yang mengemukakan bahwa “pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi bersangkutan”.

Dari pendapat tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa kegiatan pengawasan terkait dengan aspek-aspek berikut ini :

- 1) Adanya pola pikir dan tindakan pengamatan terhadap kegiatan organisasi.
- 2) Pengamatan tersebut menggunakan sumber daya.
- 3) Pengamatan kegiatan organisasi tersebut dimaksudkan untuk memperoleh informasi.
- 4) Informasi yang diperoleh digunakan untuk perbaikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian semakin tampak kedudukan dan pentingnya kegiatan pengawasan. Pada proses ini, akan memberi kontribusi terhadap optimalisasi sasaran, target atau tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.

b. Sifat Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik administrasi selain perencanaan, pengorganisasian, penganggaran dan evaluasi. Disebut sebagai salah satu fungsi organik organisasi, karena jika tidak dilaksanakan maka akan menimbulkan akibat yang serius bagi organisasi.

Dalam kedudukannya sebagai fungsi organik organisasi, maka konsep pengawasan memiliki sifat yang melekat padanya. Ada 7 sifat dari pengawasan dalam pandangan Siagian (1983 : 137 – 138). Sifat-sifat dimaksud dapat dijelaskan berikut ini.

- 1) Bersifat *fact finding*, artinya bahwa fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.
- 2) Bersifat *preventif*, artinya bahwa proses pengawasan itu dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan.
- 3) Diarahkan kepada masa sekarang, ini berarti bahwa pengawasan hanya dapat ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan.
- 4) Meningkatkan efisiensi, artinya bahwa pengawasan hanya sebagai alat efisiensi, tidak boleh dipandang sebagai tujuan.
- 5) Pengawasan bersifat alat administrasi, karena itu pelaksanaan pengawasan harus mempermudah pencapaian tujuan.
- 6) Pengawasan bersifat memperbaiki, tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika ada ketidak beresan, akan tetapi dimaksudkan untuk menemukan apa yang tidak betul.
- 7) Pengawasan harus bersifat membimbing, agar para pelaksana dapat meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan kepadanya.

Jika dicermati sifat-sifat dari pengawasan sebagaimana di atas, maka semakin jelas betapa pentingnya fungsi pengawasan ini di dalam kegiatan

administrasi. Secara filosofis dalam pandangan Siagian (1983 : 138) pengawasan itu mutlak diperlukan, karena manusia bersifat salah, atau paling sedikit mudah khilaf. Dalam kaitan itu manusia perlu diawasi dalam rangka mendidik dan membimbingnya. Pada konteks yang demikian ini pulalah peranan pimpinan sangat penting, karena pelaksanaan fungsi pengawasan terkait dengan kedudukan pimpinan di dalam organisasi.

c. Jenis-jenis Pengawasan

Dalam pelaksanaan pengawasan, seringkali dijumpai pelaksanaannya yang berbeda antara satu pengawasan dengan pengawasan lainnya. Fakta yang demikian itu merupakan hal yang biasa dalam penyelenggaraan pengawasan. Karena dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan, obyek pengawasan, dan jenis pengawasan yang dilakukan.

Dari berbagai kaitan dan konteks pengawasan, maka oleh Makmur (2011 : 186 – 188) membagi pengawasan tersebut menjadi 9 jenis. Masing-masing jenis pengawasan tersebut adalah sebagaimana berikut ini.

1) Pengawasan Fungsional

Jenis pengawasan fungsional umumnya digunakan pada organisasi yang skalanya besar. Indikator utama organisasi yang menggunakan pengawasan fungsional adalah kompleksitas yang memadai pada organisasi tersebut. Karena kebutuhan pengawasan kompleksitas tersebut, maka tenaga pengawas harus memiliki pengetahuan khusus dan pengalaman khusus di bidang pengawasan.

2) Pengawasan Masyarakat

Pengawasan yang demikian ini digunakan pada masyarakat yang telah melaksanakan kehidupan berdemokrasi. Terhadap pengelolaan Negara yang menggunakan sumber daya Negara, maka sangat dibutuhkan pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat sebagai warga Negara. Bentuk pengawasan yang demikian ini mulai dikenal dalam Ilmu Administrasi Publik pada fase New Public Manajemen (NPM) dan New Public Service (NPS) sebagaimana dikemukakan oleh Tjiptoherijanto dan Manurung (2010 : 165). Pada fase kedua paradigma Ilmu Administrasi Publik tersebut telah digunakan konsep partisipasi, transparansi dan akuntabilitas sebagai instrument di dalam pelaksanaan pengawasan oleh masyarakat.

3) Pengawasan Administratif

Penataan seluruh pelaksanaan aktivitas kelembagaan dimaksudkan untuk menciptakan keteraturan, dalam hubungan itu diperlukan adanya pengawasan yang disebut pengawasan administratif. Tujuan pengawasan administratif pada organisasi publik agar pendataan, pembagian atau distribusi kegiatan dilakukan dengan berdasar pada kemampuan masing-masing orang di dalam organisasi.

4) Pengawasan Teknis

Pengawasan jenis ini umumnya digunakan untuk kegiatan yang bersifat sektoral yang memang membutuhkan pengawasan secara teknikal. Bidang

pembangunan yang membutuhkan pengawasan teknis, yakni pertanian, kesehatan, industri, dan juga bidang ketenagakerjaan.

5) Pengawasan Pimpinan

Dalam kelembagaan publik selalu saja terdapat unsur pimpinan yang dipimpin. Pada pola hubungan keduanya terdapat tugas-tugas yang didistribusi oleh pimpinan kepada yang dipimpin. Pelaksanaan tugas tersebut biasanya untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menjaga konsistensi pelaksanaan tugas yang didistribusi dan memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi, maka dilakukan pengawasan pimpinan. Pengawasan yang demikian ini mengikuti hierarki di dalam organisasi.

6) Pengawasan Barang

Pengawasan barang merupakan suatu usaha sadar untuk menjamin terhadap keamanan suatu barang yang akan memberikan manfaat kepada tugas kelembagaan. Pengawasan barang ini tentu mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan keberadaan barang yang diawasi. Diantaranya yakni keamanan barang, dan ketepatan penggunaannya.

7) Pengawasan Jasa

Yang dimaksud dengan jasa dalam konteks pengawasan adalah suatu imbalan yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang yang menjadi anggota organisasi, jasa atau imbalan dari pihak ketiga ini tidak akan berjalan jika tidak ada pengawasan yang dilakukan secara baik dan tegas atas imbalan jasa tersebut.

8) Pengawasan Internal

Banyak dijumpai organisasi yang di dalamnya memiliki bagian atau sub-sub bagian. Masing-masing bagian atau sub bagian tersebut mempunyai tugas dan tujuannya secara terbatas. Dalam hubungan itu perlu adanya pengawasan internal. Subtansi yang ingin dicapai dengan pengawasan internal ini adalah menyatukan kegiatan dan tujuan bagian atau sub-sub bagian dari organisasi itu ke dalam tujuan besar dari organisasi tersebut. Karena itu, pengawasan internal tersebut meletakkan bagian dan sub-sub bagian yang ada sebagai kontributor terhadap organisasi secara keseluruhannya.

9) Pengawasan Eksternal

Pengawasan semacam ini biasanya dilakukan oleh organisasi yang secara legalitas atau bersifat mandatori diberi tugas melakukan pengawasan kepada organisasi lainnya. Contoh yang bisa dikemukakan yakni pengawasan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap lembaga-lembaga Negara lainnya dalam pengelolaan kekayaan dan keuangan Negara.

d. Teknik Pengawasan

Terdapat berbagai pandangan mengenai teknik yang digunakan di dalam pengawasan. Oleh Siagian (1983 : 139) membagi teknik tersebut ke dalam 2 kelompok besar, yakni pengawasan langsung (*direct control*), dan pengawasan tidak langsung (*indirect control*).

Yang dimaksud pengawasan langsung adalah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan.

Pengawasan langsung dapat berbentuk :

- 1) Inspeksi langsung.
- 2) *On the spot observation*.
- 3) *On the spot report*.

Sedang yang dimaksud dengan pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan dengan menggunakan media laporan yang dapat berbentuk :

- 1) Tertulis, dan
- 2) Lisan.

Pandangan yang lain tentang teknik pengawasan dikemukakan oleh Makmur (2011 : 193 – 195) yang terdiri atas :

- 1) Pemantauan

Teknik ini dapat dilakukan secara langsung, dan juga secara tidak langsung. Hasil dari pengawasan jenis ini bersifat umum atau pokok-pokok atas apa yang diawasi.

- 2) Pemeriksaan

Dengan pemeriksaan pengawasan harus dapat memberikan informasi atau keterangan yang jelas dengan mengandung kebenaran, disamping itu dapat pula memberikan keyakinan semua pihak atas hasil pengawasan yang dilakukan itu. Hasil pengawasan jenis ini biasanya lebih detail dan terinci.

3) Penilaian

Teknik ini dimaksudkan untuk menentukan bahwa setiap pelaksanaan pengawasan dilakukan berdasarkan kebenaran ataukah dilaksanakan dengan penyimpangan atau dengan kata lain bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dalam kelembagaan. Penilaian tersebut harus dilakukan secara tepat, adil dan jujur.

4) Wawancara

Wawancara dalam pengawasan berbeda dengan wawancara di bidang penelitian dan bidang lainnya. Dalam kaitan ini, wawancara tersebut bertujuan untuk menentukan suatu keyakinan kebenaran sesuatu kegiatan apakah benar dalam kebenaran atau benar dalam kesalahan.

5) Pengamatan

Melalui pengamatan diharapkan agar dapat dibuktikan informasi atau data yang diperoleh atas kesesuaiannya dengan keadaan sesungguhnya baik yang berkaitan dengan barang atau benda, maupun yang berkaitan dengan jasa dari hasil kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang yang terikat dalam sebuah kelembagaan.

6) Perhitungan

Perhitungan digunakan untuk pengawasan yang obyeknya menggunakan angka-angka. Karena pengawasan kualitatif saja seringkali kurang memadai, karena itu dapat digunakan pengawasan dengan melakukan perhitungan, sehingga ketepatan hasil pengawasan lebih akurat.

7) Analisis

Setiap data dan informasi hasil pengawasan membutuhkan analisa, ini dimaksudkan agar hasil pengawasan tersebut dapat menunjukkan kualitas dari apa yang diawasi.

8) Pelaporan

Data dan informasi yang diperoleh dalam pengawasan harus disampaikan kepada pimpinan organisasi. Penyampaian tersebut dalam bentuk laporan. Dapat bersifat laporan tertulis, dan juga dapat bersifat lisan.

3. Pengawasan Ketenagakerjaan

Konsep pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian penting ketenagakerjaan yang telah distandarisasi secara Internasional. Dalam pandangan International Labour Organization (ILO) pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum (Costelo, 2015 : 9).

Batasan tersebut di atas menunjukkan jika pengawasan ketenagakerjaan menyangkut 2 hal pokok. Pertama, yakni hendak memastikan sesuatu. Kedua, yakni penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai obyek yang ingin dipastikan penerapannya.

Bagi Indonesia, pengawasan ketenagakerjaan tersebut dimaksudkan dalam rangka perlindungan terhadap hak-hak pekerja seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 Ayat (2), dan untuk menjamin dilaksanakannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya. Dalam kaitan itu, maka Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu dengan tujuan :

- a. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Memberi Penerangan teknis dan pembinaan kepada pengusaha dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin terlaksananya peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan.
- c. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan.

Jika diperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, maka di dalamnya terdapat beberapa unsur yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya. Unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah suatu kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan suatu kesisteman.
- b. Pengawas ketenagakerjaan adalah PNS pada pemerintah pusat, propinsi, kabupaten/kota, diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak

secara penuh yang ditetapkan oleh menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

- c. Pengawas ketenagakerjaan spesialis adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh yang ditetapkan oleh menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk untuk melakukan pengujian terhadap objek pengawasan norma ketenagakerjaan maupun norma keselamatan dan kesehatan kerja sesuai spesialisnya.
- d. Tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- e. Pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha atau majikan dengan menerima upah.
- f. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang memperkerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik perseorangan, persekutuan atau badan hukum baik milik swasta atau milik negara.
- g. Pengusaha adalah :
 - 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri.

- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan milik sendiri.
 - 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
- h. Objek pengawasan ketenagakerjaan adalah perusahaan yang berbadan hukum atau tidak yang memperkerjakan tenaga kerja baik milik swasta atau milik negara termasuk keadaan tenaga kerja, kondisi kerja dan objek-objek teknis atau peralatan produksi lainnya.

Sedang untuk pelaksanaan pengawasan merujuk pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan pada perusahaan untuk mencocokkan keadaan sebenarnya dari objek pengawasan ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam rangka tindakan korektif berdasarkan prosedur dan metode yang telah ditetapkan.
- b. Pemeriksaan pertama adalah pemeriksaan yang dilakukan pada perusahaan yang baru atau belum pernah diperiksa.
- c. Pemeriksaan berkala adalah pemeriksaan yang dilakukan secara periodik sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, untuk mengetahui perbaikan-perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan atas

- penyimpangan yang ditemui dalam pemeriksaan terdahulu dan atau perubahan yang terjadi.
- d. Pemeriksaan ulang adalah pemeriksaan kembali yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang lebih senior atas perintah pimpinan unit kerja karena hasil pemeriksaan terdahulu diragukan kebenarannya.
 - e. Pengujian adalah kegiatan penilaian suatu objek pengawasan ketenagakerjaan.
 - f. Pemeriksaan khusus adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada suatu perusahaan karena adanya kasus ketenagakerjaan yang bersifat khusus.
 - g. Penyidikan adalah serangkaian kegiatan tindakan pengawas ketenagakerjaan selaku penyidik PNS menurut cara yang diatur dalam kitab UU Hukum Acara Pidana (UU No. 8 Tahun 1981).
 - h. Tindakan preventif adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam rangka pembinaan kepada pekerja atau pengusaha agar memahami peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan cara pelaksanaannya yang efektif.
 - i. Tindakan represif non justitia adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam bentuk pemberian peringatan berupa nota pemeriksaan agar temuan pelanggaran dapat diperbaiki dan dilaksanakan oleh pengusaha.
 - j. Tindakan represif justitia adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS dalam bentuk penindakan

upaya paksa terhadap pengusaha melalui proses peradilan akibat dari tidak dilaksanakannya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan oleh pengusaha.

Sedang untuk obyek pengawasan, setidaknya mencakup 2 hal utama. Pertama adalah pengawasan terhadap norma ketenagakerjaan, dan yang kedua adalah pengawasan terhadap Norma Kesehatan dan Norma Keselamatan Kerja. Untuk Norma ketenagakerjaan terdiri atas :

- a. Wajib LapoK Ketenagakerjaan
- b. Penerapan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat
- c. Penerapan Pengupahan
- d. Penerapan Persyaratan Hubungan Kerja
- e. Penerapan Penempatan TKI Dalam Negeri
- f. Penerapan Penempatan TKI Luar Negeri
- g. Memeriksa Penerapan Penempatan TKA
- h. Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- i. Penerapan Kompensasi Kecelakaan Kerja
- j. Penerapan Persyaratan Perlindungan Pekerjaan Anak
- k. Penerapan Persyaratan Pekerjaan Terburuk Anak
- l. Penerapan Norma Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan

Untuk pengawasan terhadap Norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja terdiri atas :

- a. Penerapan K3 Pesawat Uap dan Bejana Tekan

- b. Penerapan K3 Pesawat Angkat dan Angkut
- c. Penerapan K3 Pesawat Tenaga Produksi
- d. Penerapan K3 listrik, penyalur petir dan lift
- e. Penerapan K3 Penanggulangan Kebakaran
- f. Penerapan K3 Konstruksi Bangunan
- g. Penerapan K3 Kesehatan Kerja
- h. Penerapan K3 Penyelenaggaran Makanan di Tempat Kerja
- i. Pengawasan Penyelenggaraan PKK dan P3K
- j. Pengawasan Penerapan K3 Lingkungan Kerja
- k. Pengawasan Pengendalian Bahan Kimia Berbahaya
- l. Pengawasan K3 Sanitasi dan Hygiene Perusahaan
- m. Penerapan K3 Kelembagaan
- n. Penerapan K3 Keahlian dan Personil K3
- o. Penerapan K3 Penerapan Alat Pelindung Diri

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang menjadikan aspek ketenagakerjaan atau pengawasan ketenagakerjaan sebagai fokus penelitian. Diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1. Oleh Rahayu (2006), dengan permasalahan penelitian seperti apa pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja pegawai

- merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan efektivitas kerja bagi pegawai Pada Badan Kepegawaian daerah Kota Semarang.
2. Oleh Panti (2012), dengan permasalahan bagaimana sejatinya mengatur aspek ketenagakerjaan dan seperti apa azas pengaturannya sehingga memberi manfaat yang berarti bagi masyarakat. Penelitian yang dilakukan di Provinsi Sulawesi Tenggara ini berkesimpulan bahwa ketenagakerjaan pada awalnya merupakan bidang yang berada dalam ruang lingkup hukum privat, namun karena ketenagakerjaan dianggap menjadi bidang penting untuk diatur secara langsung oleh negara, maka negara turun tangan langsung dengan membuat regulasi yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Demi meningkatkan taraf hidup, maka perlu dilakukan pembangunan diberbagai aspek tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam hal ini maksudnya adalah asas pembangunan ketenagakerjaan, berlandaskan asas pembangunan nasional terkhusus asas demokrasi pancasila, asas adil dan merata.
 3. Oleh Haeruddin (2013) yang fokus pada bagaimana perbandingan pengaruh perkembangan globalisasi terhadap dimensi ketenagakerjaan di Australia dan Indonesia. Penelitian yang dilakukan di Australia dan Indonesia menunjukkan bahwa Adanya perubahan-perubahan yang terjadi di segala aspek kehidupan turut mempengaruhi struktur dari masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial baik itu negara maju seperti Australia ataupun negara dunia ketiga seperti Indonesia.

Perubahan-perubahan yang terjadi itu meliputi aspek berkurangnya jam kerja full-time, meningkatnya pekerjaan paruh waktu, waktu kerja, *downsizing*, wirausaha, dan praktik *outsourcing* yang terjadi pada tenaga kerja di Australia dibandingkan dengan apa yang terjadi di Indonesia. Pengaruh yang hadir akibat perubahan-perubahan ini juga turut memberikan dampak kepada organisasi, pekerja, dan pemerintah. Selanjutnya tekanan-tekanan globalisasi menciptakan strategi baru seperti praktek pengalihdayaan (*Outsourcing*) yang menjadi trend guna mengurangi biaya-biaya dan meningkatkan keuntungan bagi shareholders. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan yang terjadi di Australia dan Indonesia, serta membandingkan praktek SDM khususnya hubungan industrial di kedua negara. kehadiran MNCs tersebut terhadap dimensi buruh (pekerja) dan lingkungan hidup. Hasil temuan yang ingin disampaikan pada penelitian ini bahwa globalisasi disadari atau tidak, memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pasar tenaga kerja di Australia dan Indonesia.

4. Oleh Hasanuddin (2014) telah melakukan penelitian dengan masalah sejauh mana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaau Keuangan Daerah di Provinsi Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pegawai yang dilakukan pada Kantor Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah di Provinsi Banten belum menunjukkan hasil yang efektif. Hal tersebut disebabkan oleh masih banyaknya pegawai yang tidak fungsional dan mengobrol pada saat jam kerja.

5. Oleh Hidayah (2015) dengan fokus penelitian pada masalah sejauh mana pengawasan ketenagakerjaan terhadap penegakan peraturan ketenagakerjaan di Kota Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya Disnakertrans Kota Malang dalam melakukan optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan hanya bersifat pendidikan, pelatihan dan bimbingan teknis. Sejak tahun 2012 tidak ada penambahan jumlah pengawas pegawai Ketenagakerjaan. Sehingga jumlah temuan pelanggaran ketenagakerjaan tidak berubah secara signifikan. Keterbatasan jumlah pengawas, pegawai pengawas tidak mempunyai kewenangan dalam pembatasan dan pembekuan kegiatan usaha, penghentian sementara alat produksi dan pencabutan ijin, peraturan tidak memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah dalam menentukan jumlah pengawas dan kultur pengawas yang selalu mengutamakan upaya non yustisial dalam bentuk pembinaan jika terjadi pelanggaran merupakan masalah-masalah hukum yang dihadapi oleh Disnakertrans Kota Malang dalam melakukan tugasnya.

Hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas menunjukkan jika pengawasan terhadap aspek ketenagakerjaan telah dilakukan di berbagai tempat di Indonesia. Namun belum menunjukkan penelitian tentang kinerja pengawasan, dan belum pernah dilakukan di Provinsi Sulawesi Barat. Karena itu, penelitian terhadap kinerja pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dikemukakan di atas, dapat dibandingkan dengan penelitian yang penulis akan lakukan. Perbedaan tersebut akan dilihat pada focus penelitian masing-masing dimana penelitian ini fokus

pada bentuk dan kinerja pengawasan ketenagakerjaan. Untuk jelasnya disajikan pada matriks berikut ini.

Tabel 1.1. :
Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Ini

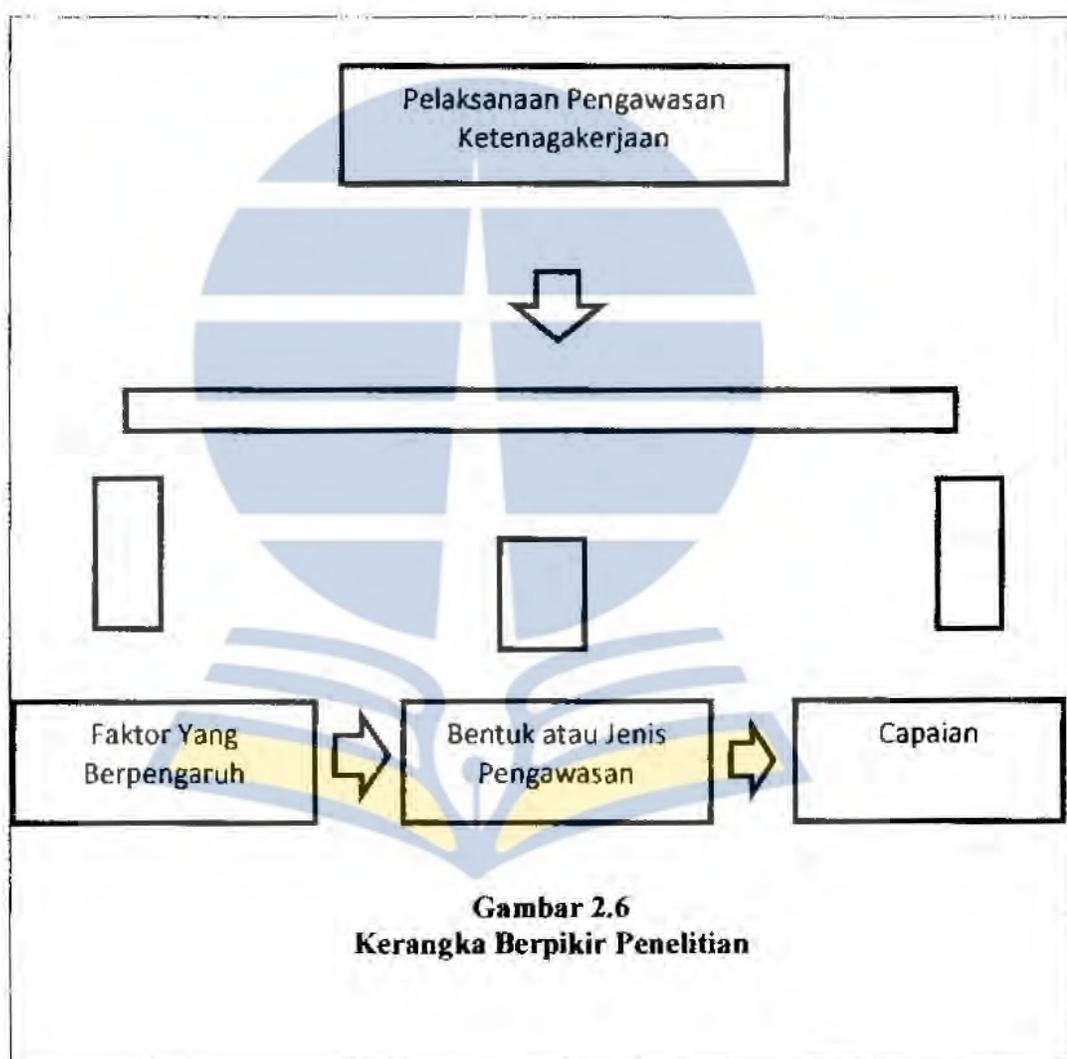
| Peneliti/Tahun | Permasalahan | Perbedaan Fokus Dengan Penelitian Ini |
|------------------|---|--|
| Rahayu, 2006 | Seperti apa pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dacrah Kota Semarang | Disiplin kerja dan efektivitaskerja pegawai |
| Panti, 2012 | Seperti apa azas pengaturan ketenagakerjaan sehingga memberi manfaat yang berarti bagi masyarakat | Azas pengaturan ketenagakerjaan |
| Haeruddin, 2013 | Bagaimana perbandingan pengaruh perkembangan globalisasi terhadap dimensi ketenagakerjaan di Australia dan Indonesia. | Pengaruh globalisasi terhadap dimensi ketenagakerjaan |
| Hasanuddin, 2014 | Sejauh mana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah di Provinsi Banten | Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai |
| Hidayah, 2015 | Sejauh mana pengaruh pengawasan ketenaga kerjaan terhadap penegakan peraturan ketenaga kerjaan di Kota Malang | Pengaruh pengawasan ketenagakerjaan terhadap penegakan peraturan ketenagakerjaan |

C. Kerangka Berpikir

Penelitian yang dilakukan ditekankan pada pengungkapan bentuk atau jenis dari pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah

Provinsi Sulawesi Barat. Bentuk atau jenis pengawasan tersebut menghasilkan kinerja pengawasan.

Untuk mencapai kinerja pengawasan dimaksud, maka terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi capaian kinerja pengawasan tersebut. Faktor yang berpengaruh tersebut memiliki dua sisi. Pertama yakni faktor yang membuat kinerja pengawasan lebih maksimal. Kemudian yang kedua yakni faktor yang membuat kinerja pengawasan tersebut menjadi kurang optimal. Alur berpikir yang dikemukakan secara skematik dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.6
Kerangka Berpikir Penelitian

D. Operasionalisasi Konsep

Dalam penelitian ini terdapat 3 konsep utama yang digunakan. Ketiga konsep dimaksud adalah pengawasan, pengawasan ketenagakerjaan dan kinerja. Bentuk operasionalisasi dari ketiga konsep tersebut dapat dikemukakan berikut ini.

1. Pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi bersangkutan (Makmur, 2011). Dari pandangan tersebut, substansi dari kegiatan pengawasan menyangkut pengarahan sumberdaya organisasi yang dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan untuk mencapai tujuan.
2. Pengawasan ketenagakerjaan adalah suatu kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan suatu kesisteman (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1984).
Hal ini berarti bahwa pengawasan ketenagakerjaan terkait dengan pengarahan sumberdaya organisasi untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan yang terkait dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
3. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011). Pandangan ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Dubnick (2003) bahwa tipologi kinerja dengan sebutan

dimensi prestasi dan dimensi hasil. *Performance action* atau prestasi aksi menitik beratkan pada kualitas tindakan yang ditunjukkan, sedang *performance achievement* atau prestasi hasil menfokuskan perhatian pada kualitas yang dicapai.

4. Faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pengawasan adalah suatu kondisi atau keadaan tertentu yang dapat menciptakan hasil pelaksanaan pengawasan menjadi maksimal atau sebaliknya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kualitatif. Karena itu desain penelitian yang digunakan bersifat “emergent” atau tidak dapat dimantapkan pada taraf permulaan. Desain penelitian ini baru mendapat bentuk yang lebih jelas sepanjang penelitian dilakukan. Namun untuk kepentingan penulisan penelitian dan penyusunan laporan, peneliti membuat suatu desain yang dapat menjadi bahan untuk dipertimbangkan keabsahannya.

Penelitian yang dilakukan dimulai dari penentuan fenomena yang dikaji. Hal tersebut terkait dengan seringnya terjadi komplain dari pekerja terhadap perusahaan pemberi kerja. Sementara telah tersedia rujukan dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Karena itu, kemudian dipandang penting untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut yang dalam hal ini dilakukan oleh Pemerintah. Selanjutnya adalah merumuskan masalah dari fenomena tersebut, dimana rumusan ini yang menjadi fokus penelitian.

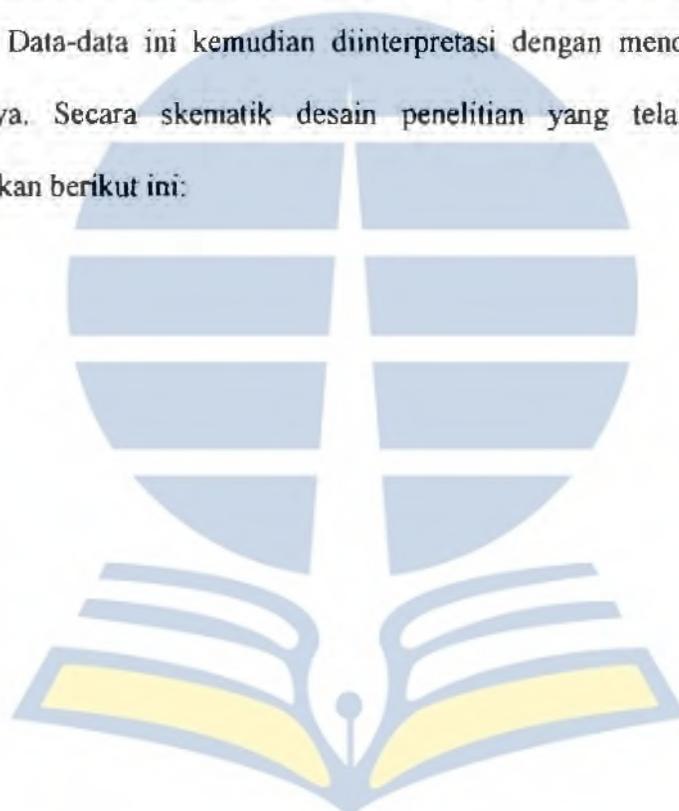
Tahap berikutnya adalah menentukan topik penelitian. Ini terkait dengan kajian empiris yang berangkat dari permasalahan dalam lingkup perisitwa yang terus berlangsung dalam pengawasan ketenagakerjaan.

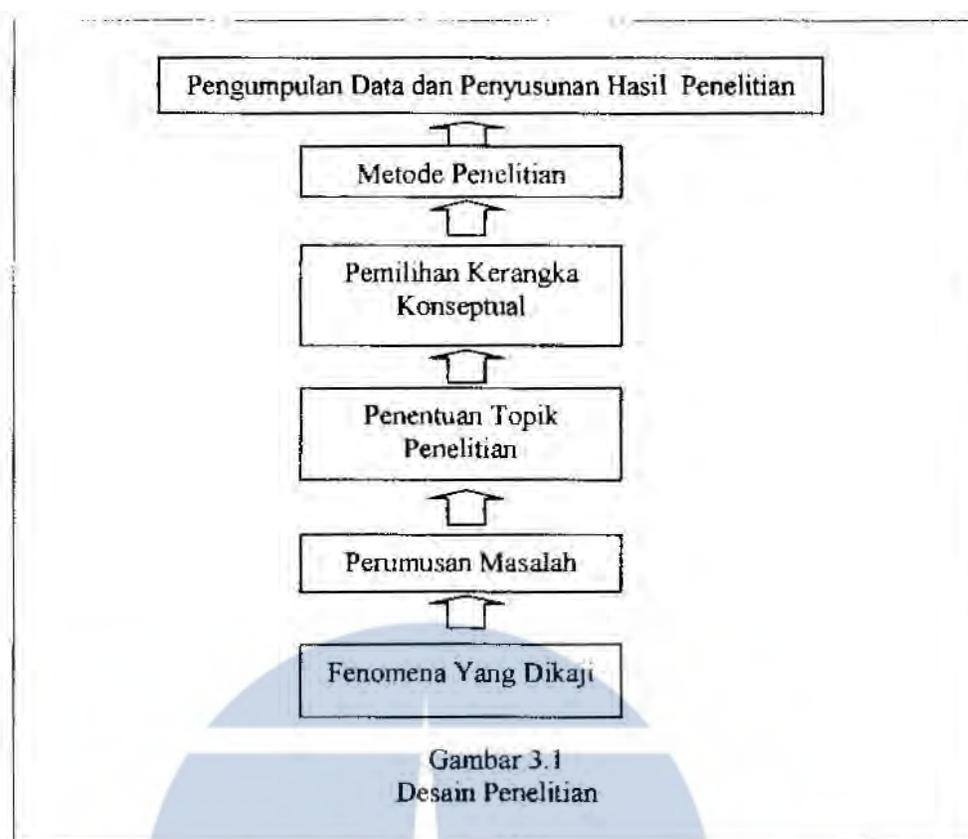
Kemudian dilakukan pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya. Dari sini selanjutnya

dilakukan pendefinisian konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian. Ini dimaksudkan untuk menghindari pandangan yang berbeda terhadap konsep-konsep penelitian yang digunakan.

Sejalan dengan konsep-konsep yang diteliti, maka berikut dilakukan penetapan metode penelitian. Hal ini menyangkut sifat penelitian, latar sosial sumber data, sumber data itu sendiri, instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, dan penentuan cara mengolah data.

Tahap yang paling terakhir dari penelitian ini adalah mengolah dan menginterpretasi data. Terhadap data yang sejenis akan dikelompokkan secara bersama. Data-data ini kemudian diinterpretasi dengan mendalami substansi dan konteksnya. Secara skematik desain penelitian yang telah dijelaskan dapat digambarkan berikut ini:





B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Informasi dalam penelitian ini bersumber dari tiga pihak. Pertama, yakni pihak Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kedua, yakni pihak pengusaha di Sulawesi Barat yang menjadi sasaran pengawasan ketenagakerjaan. Ketiga, yakni pihak pekerja pada perusahaan yang menjadi sasaran pengawasan ketenagakerjaan.

Sedang informan dari kedua pihak tersebut ditetapkan sebagai berikut:

1. Informan dari Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

2. Informan dari pejabat pengawasan ketenagakerjaan, yakni pengawas pada salah satu UPTD.
3. Informan dari perusahaan yang menjadi sasaran Pengawasan Ketenagakerjaan. Informan tersebut adalah unsur pimpinan perusahaan atau yang diberi tugas oleh pimpinan perusahaan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan. Penentuan informan tersebut dilakukan dengan pertimbangan tertentu. Pertama, dapat dengan mudah ditemui. Kedua, perusahaannya telah beroperasi di Sulawesi Barat minimal 3 tahun, dan memahami peraturan ketenagakerjaan.
4. Informan dari unsur pekerja pada perusahaan yang menjadi sasaran pengawasan dan menjadi informan penelitian. Ini dimaksudkan agar terjadi sinkronisasi informasi antara yang bersumber dari informan perusahaan dengan informan dari unsur pekerja.

C. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data di dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara. Untuk pelaksanaan wawancara tersebut digunakan panduan wawancara sebagai instrument penelitian.

Panduan wawancara tersebut dibuat dalam 3 versi. Pertama versi yang digunakan untuk wawancara dengan Pejabat Pada Dinas tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Versi kedua yang digunakan wawancara dengan Pimpinan Perusahaan yang menjadi sasaran pengawasan ketenagakerjaan. Versi ketiga yakni panduan wawancara dengan pekerja perusahaan.

D. Proses Pengumpulan Data

Terdapat 2 jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, yakni data sekunder dan data primer. Untuk data sekunder dikumpulkan dengan prosedur sebagai berikut :

1. Membuat daftar kebutuhan data.
2. Menyiapkan surat dan menyampaikan rencana penelitian kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Pengumpulan data.

Sedang untuk data primer dikumpulkan dengan prosedur sebagai berikut :

1. Menyusun panduan wawancara.
2. Menetapkan informan penelitian.
3. Penetapan tempat dan waktu pelaksanaan wawancara.
4. Pelaksanaan wawancara.

E. Metode Analisis Data

Analisis terhadap data penelitian dilakukan dengan menggunakan 3 langkah sebagaimana yang dikemukakan oleh Sheldon (1998 : 52). Ke 3 langkah tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber datanya dapat ditelusuri.
- 2) Mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan, mensitesiskan, membuat ikhtisar dan membuat indeksinya.

- 3) Berpikir dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.

Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan metode interaktif. Pada metode ini, sebagaimana dikembangkan oleh Miles dan Haberman sebagaimana di dalam Rohendi (1992 : 20), terdapat tiga tahapan kegiatan analisis yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Penjelasan dari masing-masing tahap tersebut adalah sebagai berikut ini.

- a. Reduksi data

Pada tahap ini dilakukan proses pemilahan, pemusatan perhatian pada simplifikasi, pengabstrakan dan mentransformasi data kasar dari catatan tertulis di lapangan. Laporan lapangan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok yang bersesuaian dengan masalah yang diteliti, kemudian dicari tema dan polanya.

Selama penelitian berlangsung diadakan tahap reduksi data, selanjutnya membuat ringkasan, menelusuri tema dan menulis memo. Dengan kata lain reduksi data merupakan analisis data yang menunjukkan penggolongan, mengarahkan, menyortir data yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sedemikian rupa, sehingga kesimpulan dapat ditarik.

Menyortir data ini juga tidak serta merta dilakukan melainkan didahului dengan pengecekan antara kesesuaian data yang direncanakan dengan tema atau topik yang terkait. Jika benar-benar meyakinkan bahwa data yang direncanakan dimaksud tidak relevan, barulah penyortiran ini diputuskan.

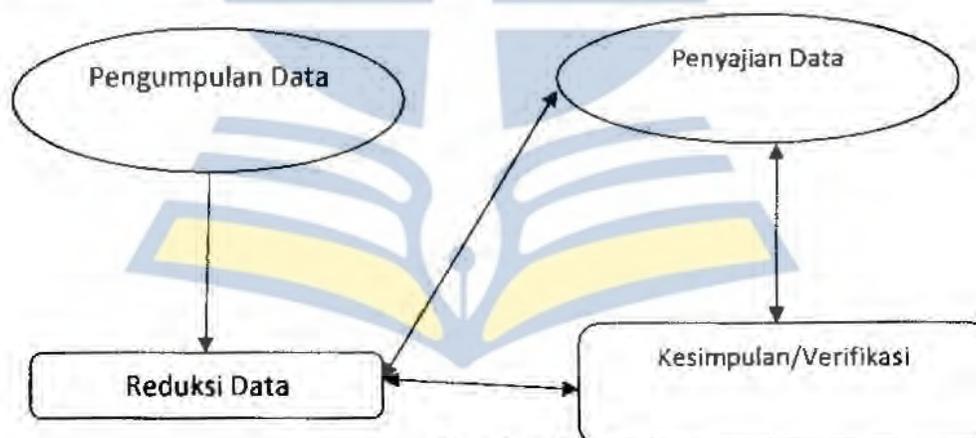
b. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian dapat disajikan (*data display*). Penyajian data ini dapat mengambil berbagai bentuk. Diantaranya adalah berbentuk narasi atau penuturan, tabel atau gambar. Bentuk-bentuk tersebut akan disesuaikan dengan data yang disajikan, dengan memperhatikan kejelasan, kemudahan dan ketepatan penyajian.

c. Penarikan Kesimpulan

Bagian terakhir dari analisis data adalah menarik kesimpulan. Ini dilakukan dengan memperhatikan teori dan konsep kinerja serta pengawasan yang menjadi rujukan, fakta-fakta lapangan yang terungkap, dan isi penyajian dari analisis data tersebut. Kesimpulan ini merupakan intisari dari keseluruhan penelitian yang dilakukan, sehingga penarikan mesti dilakukan dengan cermat, dan relevan dengan apa yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

Dari penjelasan diatas, ketiga tahapan dari metode interaktif ini dikemukakan dalam bentuk gambar berikut :



Gambar 3.2

Analisis Interaktif

(Sumber : Miles dan Haberman Dalam Rohendi, 1992 : 20)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Dinas Tenaga Kerja Sulawesi Barat

a. Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Berdasar Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Dinas Tenaga Kerja Daerah merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan di bidang Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Dinas Tenaga Kerja Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Tenaga Kerja Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi urusan pemerintahan di bidang Pelatihan dan Pencampatan Tenaga Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Dinas Tenaga Kerja Daerah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyelenggaraan perumusan dan penetapan, pengaturan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan teknis urusan dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 2) Penyelenggaraan fasilitasi dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dibidang dan penempatan tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 3) Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka tugas pokok dan fungsi dinas;
- 4) Penyelenggaraan, pengkoordinasian dan pembinaan UPTD.
- 5) Perumusan, penetapan, pengaturan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 6) Penyelenggaraan fasilitasi dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 7) Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka tugas pokok dan fungsi dinas; dan

8) Pelaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan;

Berdasar pada muatan Peraturan Gubernur sebagaimana dimaksud di atas, jelas bahwa Dinas Tenaga Kerja diberi mandat untuk tugas pengawasan ketenagakerjaan, termasuk dalam melaksanakan tugas perumusan kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi urusan Pengawasan Ketenagakerjaan. Selain itu, juga diberi mandat fungsional berupa perumusan, fasilitasi dan pengkoordinasian pengawasan ketenagakerjaan.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, selanjutnya diatur ke dalam pengorganisasian dinas ini dengan Kepala Dinas Sebagai Pimpinan. Kemudian Kepala Dinas dibantu oleh Sekretaris Dinas untuk fungsi dan tugas-tugas administratif. Sekretaris Dinas dilengkapi dengan 2 (dua) Sub Bagian masing-masing Sub Bagian Program dan Keuangan, dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

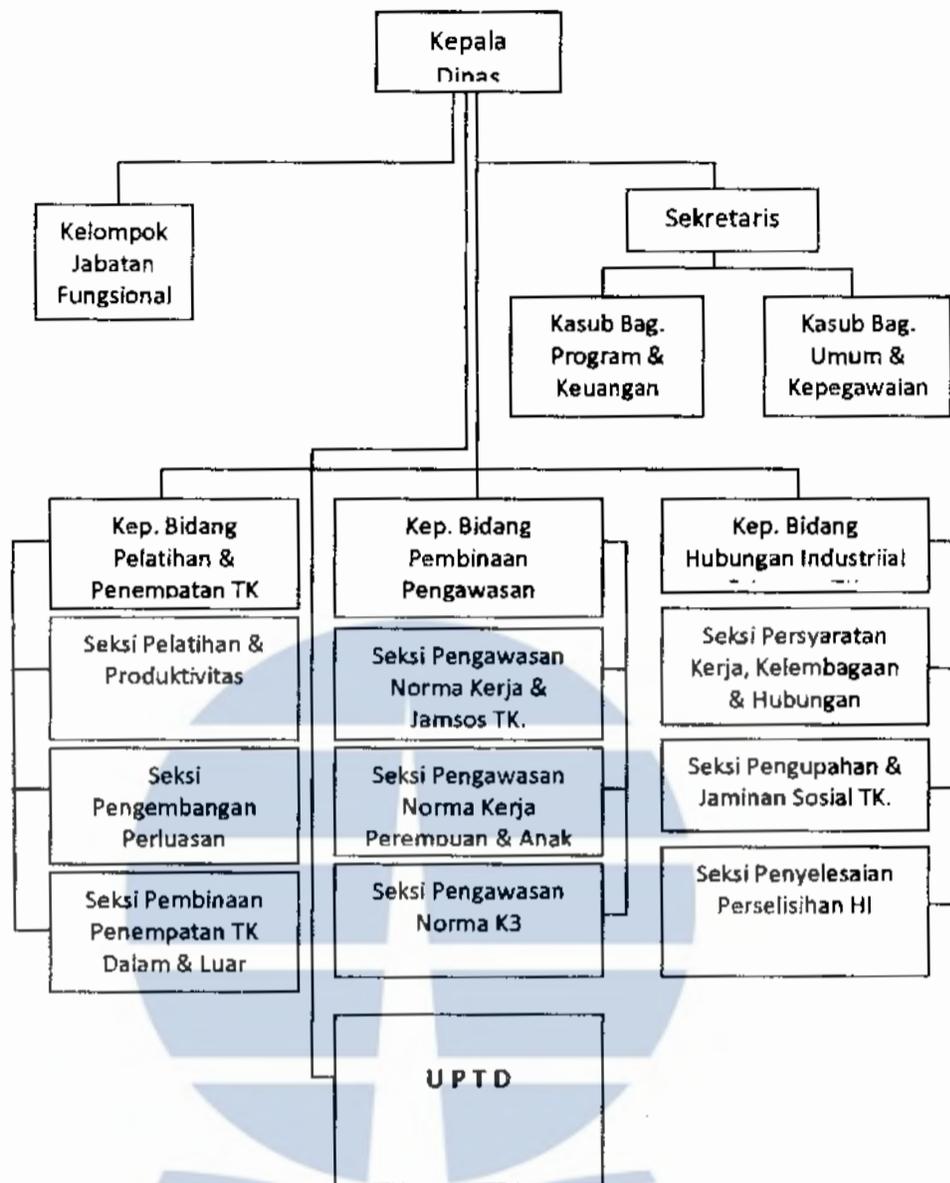
Selanjutnya Kepala Dinas dibantu oleh 3 (tiga) Kepala Bidang untuk melaksanakan fungsi dan tugas dinas. Masing-masing adalah Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, K3.

Khusus untuk Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, K3, dilengkapi dengan 3 (tiga) Seksi yang dipimpin oleh Kepala Seksi. Masing-masing Seksi tersebut adalah Seksi Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan

Sosial Tenaga Kerja, Seksi Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak, serta Seksi Pengawasan Norma K3.

Secara lengkap mengenai struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada gambar berikut ini :





Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sumber : Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016.

b. Keadaan Pegawai

Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat terdapat 61

(enam puluh satu) orang pegawai. Gambaran pegawai tersebut berdasar pangkat/golongan dan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 :

**Gambaran Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah
Provinsi Sulawesi Barat, 2017**

| NO | ASN | PANGKAT/ GOL | | | PENDIDIKAN | | | | | JUMLAH | |
|---------------|------------|-----------------|-----|----|------------|----|----|----|----|--------|-----------|
| | | II | III | IV | SMA | D2 | D3 | S1 | S2 | | S3 |
| 1. | Eselon II | | | 1 | | | | | 1 | | 1 |
| 2. | Eselon III | | | 4 | | | | 3 | 1 | | 4 |
| 3. | Eselon IV | | 9 | 4 | 1 | | 1 | 9 | 2 | | 13 |
| 4. | Staf | 14 | 26 | 3 | 13 | | 3 | 26 | 1 | | 43 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | 61 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 61 (enam puluh satu) pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat, berdasar pangkat/golongan mereka, maka sebanyak 1 (satu) orang Eselon II / Golongan IV, sebanyak 4 (empat) orang Eselon III/Golongan IV, kemudian 9 (sembilan) orang Eselon IV/Golongan III, 4 (empat) orang Eselon IV Golongan IV. Selanjutnya unsur Staf sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang, masing-masing Golongan II sebanyak 14 (empat belas) orang, 26 (dua puluh enam) orang Golongan III, dan 3 (tiga) orang Golongan IV.

Sedang dilihat dari jenjang pendidikan mereka, sebanyak 14 (empat belas) orang Tamatan SMA, kemudian D3 sebanyak 4 (empat) orang, sebanyak 38 (tiga puluh delapan) adalah S1, selanjutnya 5 (lima) orang lulusan Magister/S2.

Dari 61 (enam puluh satu) orang pegawai tersebut, sebanyak 9 (Sembilan) orang yang ditempatkan pada Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Jumlah tersebut tersebar pada 3 (tiga) Seksi ditambah 1 (satu) orang Kepala Bidang, masing-masing sebagai berikut :

- 1) Seksi Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial sebanyak 1 (satu) orang.
- 2) Seksi Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak sebanyak 1 (satu) orang.
- 3) Seksi Pengawasan Norma K3 sebanyak 2 (dua) orang.
- 4) Kemudian Pengawas di UPTD Wilayah I di Mamuju Utara sebanyak 2 (dua) orang pengawas, dan di Wilayah II Polewali Mandar sebanyak 2 (dua) orang.

Data di atas menunjukkan jika jumlah pegawai pada Bidang Pengawasan relatif masih kurang. Ini sangat dirasakan jika dibandingkan dengan luas wilayah provinsi Sulawesi Barat yang mencakup Kabupaten Mamasa, Polewali Mandar, Majene, Mamuju, dan Mamuju Utara.

2. Gambaran Pekerja

Gambaran tentang keadaan pekerja di Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2016 dapat dilihat berdasarkan sebarannya pada 5 (lima) Kabupaten di Provinsi Sulawesi Barat yang totalnya adalah 21.686 orang. Jumlah terbanyak terdapat di Kabupaten Polewali Mandar, yakni 6.755 orang atau 31,15% yang terdiri dari 4.610 laki-laki dan 2.145 perempuan. Kemudian menyusul di Kabupaten Mamuju sebanyak 6.526 orang atau 30,09% yang terdiri dari 4.830 laki-laki dan 1.696 perempuan.

Jumlah terkecil dari pekerja di Provinsi Sulawesi Barat terdapat di

Kabupaten Mamasa yakni 1.232 orang atau 5,68% yang terdiri dari 778 laki-laki dan 454 perempuan. Kemudian di Kabupaten Mamuju Utara sebanyak 3.205 orang atau 14,78% yang terdiri dari 3.018 laki-laki dan 187 perempuan. Gambaran tentang sebaran pekerja pada masing-masing Kabupaten di Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2 :

Gambaran Jumlah Pekerja Provinsi Sulawesi Barat, 2016

| No. | Kabupaten/Kota | Pekerja (Orang) | | Jumlah |
|-----|-------------------|-----------------|--------------|---------------|
| | | Laki-laki | Perempuan | |
| 1. | Kab. Mamasa | 778 | 454 | 1.232 |
| 2. | Kab. Polman | 4.610 | 2.145 | 6.755 |
| 3. | Kab. Majene | 3.514 | 454 | 3.968 |
| 4. | Kab. Mamuju | 4.830 | 1.696 | 6.526 |
| 5. | Kab. Mamuju Utara | 3.018 | 187 | 3.205 |
| | Jumlah | 16.750 | 4.936 | 21.686 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2017

3. Gambaran Perusahaan Tempat Bekerja

Salah satu aspek penting dari pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah adalah keberadaan perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pekerja. Gambaran perusahaan tersebut dapat dilihat sebarannya pada masing-masing kabupaten, dan dengan klasifikasi menjadi 3 (tiga), yakni perusahaan kecil, sedang dan besar.

Pada tahun 2016, jumlah perusahaan dimaksud tercatat sebanyak 3.085 unit. Dari jumlah tersebut yang terbanyak di Kabupaten Polman yaitu 922 unit atau 29,89%. Kemudian di Kabupaten 640 unit atau 20,88%, Kabupaten Majene

sebanyak 639 unit atau 20,71%, menyusul di Kabupaten Mamuju Utara sebanyak 610 unit atau 19,77% dan di Kabupaten Mamasa sebanyak 274 unit atau 8,88%.

Sedang jika dilihat dari klasifikasi usaha sebagaimana di kemukakan di atas, maka dari 3.085 unit perusahaan, jumlah terbesar adalah perusahaan kecil yakni 3.027 unit atau 98,12%. Kemudian perusahaan skala sedang sebanyak 47 unit atau 1,52%, dan perusahaan skala besar sebanyak 11 unit atau 0,36%. Gambaran mengenai sebaran dan klasifikasi perusahaan tempat bekerja para pekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 :
Gambaran Jumlah Perusahaan di Provinsi Sulawesi Barat, 2016

| No. | Kabupaten/Kota | Klasifikasi Perusahaan (Unit) | | | Jumlah |
|-----|-------------------|-------------------------------|-----------|-----------|--------------|
| | | Kecil | Sedang | Besar | |
| 1. | Kab. Mamasa | 271 | 3 | 0 | 274 |
| 2. | Kab. Polman | 906 | 16 | 0 | 922 |
| 3. | Kab. Majene | 632 | 7 | 0 | 639 |
| 4. | Kab. Mamuju | 623 | 12 | 5 | 640 |
| 5. | Kab. Mamuju Utara | 595 | 9 | 6 | 610 |
| | Jumlah | 3.027 | 47 | 11 | 3.085 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2017

B. Hasil Penelitian

I. Umum

Berdasar hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Mamuju,

11 Desember 2017), dapat disimpulkan jika kegiatan pengawasan ketenagakerjaan pada pokoknya mencakup 3 (tiga) hal pokok. Ketiga hal pokok tersebut adalah aspek perencanaan pengawasan, aspek pelaksanaan pengawasan, dan aspek evaluasi pengawasan. Dikemukakan pada wawancara tersebut bahwa :

“Pada prinsipnya, untuk mengefektifkan pengawasan ketenagakerjaan, maka ada 3 (tiga) hal yang harus dilakukan dan menjadi satu kesatuan yang tak terpisahkan. Yang pertama yakni menyusun rencana pengawasan. Kedua adalah melaksanakan perencanaan tersebut, dan ketiga yakni melakukan evaluasi. Pada evaluasi ini diupayakan untuk menghubungkan antara apa yang direncanakan dengan apa yang dilaksanakan”. (Wawancara, 11 Desember 2017).

Ini menunjukkan jika pengawasan ketenagakerjaan ini tidak semata hanya pada aspek pelaksanaannya saja, melainkan juga dimulai dengan perencanaan, dan diakhiri dengan kegiatan evaluasi. Mengenai uraian secara rinci dari masing-masing aspek pengawasan tersebut akan dijelaskan kemudian.

2. Rencana Pengawasan Ketenagakerjaan

Jika diungkap lebih jauh, maka aspek Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan pada intinya mengandung 2 (dua) hal pokok. Hal ini terungkap dari wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, bahwa :

“Dalam menyusun perencanaan pengawasan ketenagakerjaan, Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan memperhatikan betul 2 (dua) hal penting. Yang pertama yaitu terkait dengan mekanisme perencanaan itu, dan kedua yakni terkait dengan isi perencanaan tersebut”. (Wawancara, 11 Desember 2017).

Untuk mekanisme perencanaan pengawasan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat merujuk pada Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Barat. Rujukan utama tersebut ditekankan pada arahan dan kebijakan pembinaan

ketenagakerjaan. Hal ini dikemukakan oleh Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, bahwa :

“Perencanaan ketenagakerjaan secara unum pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, memperhatikan arahan dan kebijakan pembinaan ketenagakerjaan yang termuat di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Barat. Karena yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja adalah apa yang menjadi kebijakan Pemerintah Provinsi”. (Wawancara, 11 Desember 2017)

Ini berarti bahwa perencanaan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja juga dapat dikatakan sebagai penjabaran dari RPJMD Provinsi Sulawesi Barat di sektor ketenagakerjaan. Dengan demikian, keduanya menjadi satu kesatuan perencanaan.

Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, terdapat 2 (dua) dokumen perencanaan yang menjadi penjabaran dari RPJMD Provinsi Sulawesi barat. Dijelaskan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, bahwa :

“RPJMD Provinsi Sulawesi Barat yang menjangkau waktu 5 (lima) tahun yang di dalamnya antara lain memuat arah dan kebijakan pembinaan ketenagakerjaan, kemudian dijabarkan ke dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat yang juga menjangkau waktu 5 (lima) tahun. Untuk setiap tahunnya, RPJMD tersebut dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Sulawesi Barat, dan pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat disusun melalui Rencana Kerja Dinas”. (Wawancara, 11 Desember 2017)

Jika mengikuti penjelasan tersebut di atas, maka mekanisme Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan lebih bersifat top down. Artinya dimulai dari atas ke bawah. Perencanaan tersebut dimulai dari RPJMD untuk waktu 5 (lima) tahun, kemudian diikuti dengan penyusunan Rencana

Strategis Dinas Tenaga Kerja yang juga menjangkau 5 (lima) tahun.

Selanjutnya untuk setiap tahunnya dimulai dengan penyusunan dan penetapan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Sulawesi Barat, kemudian diikuti atau dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) di tingkat Dinas Tenaga Kerja.

Dari sisi perencanaan, kebijakan pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya sampai di situ. Karena penjelasan dari Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, terungkap bahwa :

”Setelah penetapan Rencana Kerja Dinas setiap tahunnya, maka kita di masing-masing Bidang atau di tingkat Seksi harus membuat Daftar Program dan Anggaran untuk dikonsultasikan dan dikoordinasikan dengan Bappeda Provinsi Sulawesi Barat. Jika ini disetujui, maka pada saat program atau kegiatan yang ada di dalam Rencana Kerja akan dilaksanakan, oleh masing-masing Seksi harus lagi membuat Kerangka Acuan Kerja sebagai uraian terinci dari program atau kegiatan yang akan dilaksanakan tersebut”. (Wawancara, 11 Desember 2017)

Penjelasan tersebut di atas menggambarkan bahwa dari sisi perencanaan pengawasan ketenagakerjaan, ternyata memiliki struktur dan mekanisme yang runtut, mulai dari tingkat Pemerintah Provinsi, kemudian terjabarkan ke tingkat Dinas, selanjutnya ke masing-masing Bidang dan Seksi, termasuk pada Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Seksi-seksi yang ada di bidang ini.

Berikut adalah aspek isi dari perencanaan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri. Aspek ini memiliki perbedaan dengan mekanisme perencanaan sebagaimana telah dijelaskan terdahulu. Karena aspek ini mempertimbangkan dua hal yang saling melengkapi, sehingga mengesankan jika

aspek isi perencanaan pengawasan ketenagakerjaan ini menggabungkan 2 (dua) pendekatan, yakni pendekatan bottom up dan pendekatan top down. Hal ini dapat disimak dari keterangan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, yang menyatakan bahwa :

”Dalam menyusun perencanaan pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat, kami mempertimbangkan kebijakan Pemerintah Provinsi yang tertuang di dalam RPJMD, tetapi juga memperhatikan situasi dan kondisi ketenagakerjaan yang berkembang di lapangan, apakah itu yang disampaikan oleh Serikat Pekerja, maupun oleh Perusahaan tempat bekerja”. (Wawancara, 11 Desember 2017).

Selain itu, dari sisi penyusunan perencanaan pengawasan ketenagakerjaan, Bidang yang menangani hal ini juga memperhatikan kaidah penyusunan perencanaan pada umumnya. Kaidah tersebut terkait dengan apa yang ingin dicapai biasa pula disebut dengan tujuan dan dapat dirumuskan berupa target dan sasaran, dan cara untuk mewujudkannya, ini yang lebih sering disebut dengan program atau kegiatan. Dalam ungkapan yang lain hal tersebut disampaikan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, yang menyatakan bahwa:

”Menjadi tugas kami di Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan untuk menyusun perencanaan yang detail dan terukur. Setiap tahunnya, bidang ini merencanakan target atau sasaran pengawasan. Kemudian, menetapkan program dan kegiatan untuk mencapai target atau sasaran tersebut. Ini secara konkrit bisa dilihat di matriks perencanaan kami setiap tahunnya”. (Wawancara, 11 Desember 2017).

Sebagai bentuk konkrit dari keterangan tersebut di atas, misalnya dapat dilihat rumusan target atau sasaran Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan pada tahun 2015 sebagaimana termuat di dalam Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, seperti berikut ini.

Tabel 4.4 :
Target dan Sasaran Serta Program Pengawasan
Ketenagakerjaan Tahun 2015

| No. | Target | Sasaran | Program |
|-----|--|---|--|
| 1. | Terbentuknya LKS Bipartit di Perusahaan serta LKS Tripartit di 5 Kabupaten | Berperannya LKS Bipartit di perusahaan antara manajemen dengan serikat pekerja dan terjalinnya hubungan kerja sama antara pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja | Pembentukan LKS Bipartit di Perusahaan |
| 2. | Terselenggaranya pengawasan bagi perusahaan yang menerapkan SMK3 | Terwujudnya pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan | Pengawasan perusahaan yang menerapkan SMK3 di 6 Kabupaten. |

Sumber: Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2015

Demikian juga pada tahun anggaran 2016, dapat dilihat target, sasaran serta program tersebut sebagaimana berikut ini.

Tabel 4.5 :
Target dan Sasaran Serta Program Pengawasan
Ketenagakerjaan Tahun 2016

| No. | Target | Sasaran | Program |
|-----|--|--------------------|--|
| 1. | Terlaksananya pemeriksaan Peralatan kerja di perusahaan | Pada 12 Perusahaan | Pemeriksaan Peralatan kerja di perusahaan. |
| 2. | Tersedianya pelayanan Informasi Hubungan Industrial | Pada 4 Kabupaten | Penberdayaan Pelayanan Informasi Hubungan Industrial |
| 3. | Pemberdayaan Dewan Pengupahan dalam menentukan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Provinsi | Pada 6 Kabupaten | Peningkatan Dewan Pengupahan |

Sumber: Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2016.

Selanjutnya pada tahun 2017, gambaran mengenai target, sasaran dan program pengawasan ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6 :
Target dan Sasaran Serta Program Pengawasan
Ketenagakerjaan Tahun 2017

| No. | Target | Sasaran | Program |
|-----|--|--------------------|--|
| 1. | Terlaksananya pembentukan perjanjian perusahaan, perjanjian kerja bersama dan koperasi pekerja | Pada 10 Perusahaan | pembentukan perjanjian perusahaan, perjanjian kerja bersama dan koperasi pekerja |
| 2. | Pemberdayaan Dewan Pengupahan dalam menentukan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Provinsi | Pada 1 Kabupaten | Pemberdayaan Dewan Pengupahan |
| 3. | Terlaksananya pemeriksaan peralatan kerja di perusahaan | Pada 6 perusahaan | Pemeriksaan peralatan kerja perusahaan |
| 4. | Terlaksananya pemeriksaan norma ketenaga kerjaan di perusahaan | Pada 6 perusahaan | Pemeriksaan norma ketenaga kerjaan di perusahaan |

Sumber : Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2016.

Jika diperhatikan perkembangan perencanaan pengawasan ketenagakerjaan dari tahun 2015 hingga tahun 2017, terbaca bahwa ada pergeseran yang terjadi pada periode tersebut, selain juga masih ditemui adanya perhatian atau titik tekan program kurun waktu 3 (tiga) tahun.

Pergeseran tersebut terbaca pada rencana program. Pada tahun 2015 hanya ada 2 (dua) program, yakni pembentukan LKS Bipartit di Perusahaan

serta LKS Tripartit di 5 Kabupaten, dan penyelenggaraan pengawasan bagi perusahaan yang menerapkan SMK3. Kemudian pada tahun 2016 terdapat 3 (tiga) program, yakni Pemeriksaan Peralatan kerja di perusahaan, Pemberdayaan Pelayanan Informasi Hubungan Industrial, dan Peningkatan Dewan Pengupahan. Selanjutnya pada tahun 2017 menjadi 4 (empat) program pada tahun 2017, yakni pembentukan perjanjian perusahaan, perjanjian kerja bersama dan koperasi pekerja, Pemberdayaan Dewan Pengupahan, Pemeriksaan peralatan kerja perusahaan, dan Pemeriksaan norma ketenagakerjaan di perusahaan.

Pergeseran yang demikian ini menurut Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju disebabkan oleh 2 (dua) faktor, seperti yang dinyatakan bahwa :

“Dalam menyusun perencanaan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan, kami juga memperhatikan kebutuhan hubungan antara perusahaan dengan para pekerja. Selain itu, kami juga memperhatikan faktor kemampuan pembiayaan atau faktor anggaran”. (Wawancara, 11 Desember 2017).

Berdasar hal tersebut, dapat dikemukakan bahwa pada aspek perencanaan pengawasan ketenagakerjaan ini sifatnya dinamis. Artinya, dapat berkembang sesuai dengan respon yang diberikan terhadap perkembangan lingkungan kerja Provinsi Sulawesi Barat, khususnya dalam kaitan antara norma-norma kerja dengan apa yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerjanya.

3. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat, tentu tidak dilakukan secara serampangan. Maksudnya bahwa pelaksanaan

pengawasan ketenagakerjaan tersebut mengikuti kaidah dan aturan main yang diterapkan di lingkungan Pemerintahan Daerah, dan juga memperhatikan situasi dan kondisi lingkungan. Pertimbangan lainnya adalah meuyangkut cara-cara pengawasan itu sendiri yang juga tidak bisa dilakukan secara serampangan. Ini sejalan dengan keterangan yang dikemukakan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju bahwa :

“Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, kami merujuk pada tata kelolah Pemerintahan Daerah, terutama terkait dengan dokumen perencanaan yang telah disusun. Kemudian juga kami tidak mengabaikan prinsip-prinsip pengawasan yang diterapkan secara umum. Namun demikian, tetap kami memperhatikan hal-hal yang bersifat eksidental”. (Wawancara, 11 Desember 2017).

Berdasar pada keterangan tersebut di atas, maka pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua). Pertama yaitu pengawasan yang bersifat kelembagaan. Kemudian yang kedua adalah pengawasan individual oleh masing-masing pejabat pengawas yang juga biasa disebut dengan pengawasan fungsional atau pengawasan reguler.

a. Pengawasan Kelembagaan

Terhadap pengawasan yang bersifat kelembagaan secara lebih detail dijelaskan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, bahwa :

”Pengawasan kelembagaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat merujuk pada apa yang telah ditetapkan pada dokumen perencanaan dinas. Karena itu, pelaksanaannya relatif lebih mudah, yakni cukup menyelenggarakan kegiatan yang termuat di Rencana Kerja lalu merubuat laporannya”. (Wawancara, 11 Desember 2017).

Bentuk pengawasan yang demikian ini dapat dikelompokkan sebagai upaya pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap norma-norma atau peraturan ketenagakerjaan. Karena kegiatannya lebih banyak menekankan pada aspek tumbuh dan berkembangnya pemahaman stakeholders ketenagakerjaan terhadap norma dan berbagai peraturan ketenagakerjaan tersebut. Kegiatan pengawasan yang demikian ini oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat menyebutnya dengan penciptaan iklim ketenagakerjaan yang kondusif. Ini terungkap dari penjelasan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, bahwa :

“Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat tidak berharap terjadi masalah terhadap hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja mereka. Karena itu, menjadi tugas dan tanggung jawab kami agar prasyarat-prasyarat atau pengkondisian hubungan kerja yang positif dan harmonis itu bisa selalu dijaga”. (Wawancara, 11 Desember 2017).

Untuk maksud itu, dapat dikemukakan berbagai kegiatan yang bersifat kelembagaan tersebut sebagaimana berikut ini.

Pada tahun 2015 terdapat 2 (dua) program yang dilaksanakan. Pertama, Sosialisasi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan dengan frekwensi 1 (satu) kali. Yang kedua yakni Pembinaan Penerapan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan, sebanyak 1 (satu) kali. Pada tahun 2016, yakni pemeriksaan peralatan kerja di perusahaan.

Pada kegiatan sosialisasi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan, diharapkan agar norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja dipahami oleh pemilik perusahaan atau unsur pimpinan perusahaan. Tentu

harapan tersebut tidak hanya sampai di sini saja melainkan punya dampak lebih jauh lagi. Demikian dikemukakan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, bahwa :

“Dengan memberi penjelasan dan pemahaman kepada para pemilik atau pimpinan perusahaan di daerah ini terhadap norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja, hasilnya diharap tidak sampai di situ saja. Kami berharap pemahaman yang baik atas norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja, bisa diikuti dengan tindakan atau pengelolaan perusahaan mereka yang menerapkan norma-norma tersebut”. (Wawancara, 13 Desember 2017).

Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat, juga didesain secara terstruktur. Hal ini dikemukakan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, bahwa :

“Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat memperhatikan prioritas atau tata urutan program dan kegiatan. Ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa sumberdaya yang dimiliki terbatas, kemudian juga mempertimbangkan urutan kegiatan tersebut sehingga efektif. Sederhananya adalah mendahulukan yang di depan dan membelakangkan yang kemudian. Contohnya adalah bangun pemahaman perusahaan dahulu baru control mereka”. (Wawancara, 13 Desember 2017).

Cara pandang tersebut di atas ternyata memang terlihat di dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat. Misal pada tahun anggaran 2015, setelah pelaksanaan kegiatan sosialisasi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan, kemudian diikuti dengan kegiatan lainnya yang **sesungguhnya** saling mendukung, yakni Pembinaan Penerapan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan, dan pada tahun 2016 yakni pemeriksaan peralatan kerja di perusahaan.

Dengan cara yang demikian ini dapat dinyatakan jika Dinas Tenaga

Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat secara terstruktur mendahulukan membangun pemahaman para stakeholders terhadap norma-norma ketenagakerjaan, baru kemudian melihat seperti apa pelaksanaan pemahaman terhadap penerapan norma-norma ketenagakerjaan itu. Hal tersebut dengan nyata dapat disimak pada rangkaian kegiatan tahun 2015 hingga 2016. Diawali dengan sosialisasi norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja, kemudian diikuti dengan Pembinaan Penerapan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan pada tahun 2015, dan pada tahun 2016 yakni pemeriksaan peralatan kerja di perusahaan.

Sosialisasi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan tentu berbeda targetnya dengan kegiatan pembinaan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan, dan kegiatan pemeriksaan peralatan kerja di perusahaan. Target Sosialisasi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan adalah terpahaminya pengetahuan/informasi mengenai Norma kerja dan keselamatan kerja di perusahaan, sedang kegiatan pembinaan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan dengan target terlaksananya pembinaan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan. Demikian juga dengan kegiatan pemeriksaan peralatan kerja di perusahaan dengan target terlaksananya pemeriksaan Peralatan kerja di perusahaan.

b. Pengawasan Reguler

Pengawasan reguler ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat dilakukan untuk merespon dinamika dan perkembangan ketenagakerjaan di daerah ini setiap hari. Karena itu, pada struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Daerah

Provinsi Sulawesi Barat khususnya Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan juga diadakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang bertugas melakukan pengawasan di lapangan.

Dengan adanya Unit Pelaksana Teknis Dinas Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, maka perkembangan atau masalah yang muncul di lapangan yang sifatnya di luar program kelembagaan, diharap dapat direspon dengan cepat. Demikian yang disampaikan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, bahwa :

“Terhadap perkembangan, dinamika dan masalah ketenagakerjaan yang bisa saja terjadi setiap saat, maka Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat menugaskan penanganan hal yang demikian kepada masing-masing UPTD. Selain memiliki kemampuan untuk tugas seperti itu, aparat di masing-masing UPTD juga lebih dekat dengan perusahaan di lapangan”. (Wawancara, 13 Desember 2017).

Sehubungan dengan keberadaan UPTD ini, maka bentuk pengawasan yang bisa dilakukan juga bertingkat. Keterangan dari Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat (Mamuju, 13 Desember 2017) mengungkap jika pengawasan tersebut terdiri dari 5 jenjang pengawasan. Pertama, melakukan penyebarluasan informasi tentang aturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Ini yang banyak dilakukan di tingkat dinas. Kedua, pelaksanaan pemeriksaan pertama yang dapat dilaksanakan oleh pengawas di tingkat UPTD. Ketiga adalah pelaksanaan pemeriksaan berkala oleh pengawas di tingkat dinas, dan keempat pelaksanaan pemeriksaan khusus oleh pengawas di tingkat UPTD, serta yang kelima

yakni pemeriksaan ulang oleh pengawas di tingkat UPTD.

Dengan mencermati tingkatan pengawas yang dilakukan, maka dapat dikatakan jika pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat terselenggara setiap saat.

Tingkatan pengawasan yang demikian itu juga menciptakan cara pengawasan yang berbeda. Pada pengawasan berkala misalnya, terlebih dahulu dibuat rencana pelaksanaan pengawasannya. Pada rencana pelaksanaan pengawasan berkala tersebut memuat :

- 1) Jenis kegiatan pengawasan. Dapat berupa kunjungan ke perusahaan dan pemeriksaan dokumen, wawancara, dan pemeriksaan visual di lapangan.
- 2) Nama dan alamat perusahaan yang dikunjungi. Misal PT. Trinity Palmas, Desa Tabolang Kabupaten Mamuju Tengah.
- 3) Waktu pelaksanaan, 15 Mei 2017. (Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2017).

Dengan demikian, lingkup dan obyek pengawasan sudah ditentukan sejak awal. Ini juga menjadi pedoman pelaksanaan pengawasan dan menjadi referensi dalam pembuatan laporan dan evaluasi. Menurut keterangan dari Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat (Mamuju, 13 Desember 2017) bahwa “jadwal pelaksanaan pengawas ketenagakerjaan disusun dalam Rencana Kerja Pengawasan ketenagakerjaan”.

Sedang untuk pengawasan yang berbentuk pemeriksaan, biasanya tidak dibuat perencanaan seperti pada pengawasan berkala. Ini biasanya dilakukan

jika “Ada laporan masyarakat, ada laporan tenaga kerja atau serikat pekerja, terjadi kasus kecelakaan kerja, dan adanya kegiatan yang berkaitan dengan membahayakan kepentingan umum”. (Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, 13 Desember 2017).

Sedang dari sisi mekanisme, tekanan dari pengawasan pemeriksaan ini lebih pada laporan hasil pemeriksaan yang memuat hal-hal sebagaimana contoh berikut ini (Laporan Hasil Pemeriksaan Anggar Kusuma, 2017).

- 1) Nama perusahaan, PT. Unggul PKS Tobadak.
- 2) Alamat perusahaan, Tobadak Mamuju Tengah.
- 3) Pimpinan perusahaan, Dimas.
- 4) Status perusahaan, swasta.
- 5) Jenis usaha, perkebunan sawit.
- 6) Tenaga kerja, laki-laki 200 orang, dan perempuan 23 orang.
- 7) Tanggal pemeriksaan, 12 Mei 2017.
- 8) Temuan pemeriksaan, yakni bahwa perusahaan ini telah mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar di bawah Upah Minimum Provinsi Sulawesi Barat, bahwa pada perusahaan ini terdapat penyimpangan waktu kerja, dan di perusahaan ini belum memiliki Peraturan Perusahaan (PP).
- 9) Analisis pemeriksaan, Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188.4/705/sulbar/X/2016 Tahun 2015 tanggal 26 Oktober 2016. Pengusaha atau Pengurus di dilarang membayar upah

lebih rendah dari Upah Minimum, Upah Minimum Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 yang berlaku sejak tanggal 01 Januari 2017 sebesar Rp. 2.017.100 sebulan bagi pekerja berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Pada seluruh bagian/jabatan di mana penerapan waktu kerja yaitu 8 (delapan) Jam per hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu 1 (satu) jam istirahat, jadi ada kelebihan 2 (dua) jam kerja dalam seminggu dan kelebihannya tidak dihitung sebagai upah lembur. Berdasarkan Pasal 77 ayat (2), Pasal 78 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “waktu kerja adalah 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 (lima) hari kerja, dan jika mempekerjakan pekerja / buruh melebihi ketentuan waktu dihitung dengan waktu lembur”. Di perusahaan ini belum memiliki Peraturan Perusahaan (PP). Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 108 bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”.

10) Kesimpulan, bahwa dengan tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan tersebut di atas merupakan pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi hukum yang berlaku.

11) Saran, diperlukan pembinaan bagi perusahaan ini.

Jika diamati dengan cermat, maka 2 (dua) bentuk pengawasan di atas memiliki perbedaan dalam format, substansi dan pelaksanaannya. Pada pengawasan yang bersifat berkala, pelaksanaan pengawasan tersebut lebih mencerminkan bentuk rutinitas pengawasan pada umumnya. Pada pengawasan jenis ini ada norma-norma yang dirujuk, kemudian norma-norma tersebut dikaitkan dengan fakta-fakta lapangan.

Sedang pada pengawasan yang berbentuk pemeriksaan, tekanannya lebih pada adanya temuan di lapangan yang di duga memang telah terjadi penyimpangan dari norma-norma ketenagakerjaan. Pada contoh yang dikemukakan di atas, pelanggaran tersebut terkait dengan 2 (dua) hal mendasar di bidang ketenagakerjaan. Pertama, yakni penegakan peraturan pengupahan bagi para pekerja yang oleh PT. Unggul PKS Tobadak belum dijalankan sebagaimana Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188.4/705/sulbar/X/2016, dan yang kedua adalah PT. Unggul PKS To Badak belum memiliki Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 108.

c. Ruang Lingkup Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan memiliki ruang lingkup tertentu. Pada garis besarnya ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat terdiri dari 3 (tiga) hal pokok, sebagaimana dijelaskan oleh Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan (Mamuju, 13 Desember 2017). Ketiga hal dimaksud yakni yang pertama adalah pengawasan terhadap administrasi

dan dokumen perusahaan. Kedua adalah pengawasan norma ketenagakerjaan, dan ketiga yaitu pengawasan terhadap norma keselamatan dan kesehatan kerja.

1) Pengawasan Administrasi dan Dokumen Perusahaan

Pengawasan ini merupakan pemeriksaan dokumen atau surat-surat yang dimiliki oleh perusahaan yang berkaitan dengan penanganan masalah ketenagakerjaan, antara lain adalah :

- a) Akte Pengawasan Ketenagakerjaan.
- b) Wajib LapoK Ketenagakerjaan.
- c) Struktur Organisasi.
- d) Daftar Upah.
- e) Kepesertaan Jamsostek dan Kecelakaan Kerja.
- f) Naskah Peraturan Perusahaan.
- g) Dokumen lainnya yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

Dari 7 (tujuh) bagian pengawasan administrasi dan dokumen perusahaan tersebut di atas, ada 2 (dua) diantaranya yang masih sering dilanggar oleh perusahaan yang ada di Provinsi Sulawesi Barat. Menurut keterangan Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat (Mamuju, 13 Desember 2017) kedua jenis pelanggaran tersebut adalah akte pengawasan ketenagakerjaan, dan naskah peraturan perusahaan.

2) Pengawasan Norma Ketenagakerjaan

Pengawasan norma ketenagakerjaan meliputi 12 (dua belas) bagian, yakni

- a) Memeriksa Wajib Laport Ketenagakerjaan
- b) Memeriksa Penerapan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat
- c) Memeriksa Penerapan Pengupahan
- d) Memeriksa Penerapan Persyaratan Hubungan Kerja
- e) Memeriksa Penerapan Penempatan TKI Dalam Negeri
- f) Memeriksa Penerapan Penempatan TKI Luar Negeri
- g) Memeriksa Penerapan Penempatan TKA
- h) Memeriksa Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- i) Memeriksa Penerapan Kompensasi Kecelakaan Kerja
- j) Memeriksa Penerapan Persyaratan Perlindungan Pekerjaan Anak
- k) Memeriksa Penerapan Persyaratan Pekerjaan Terburuk Anak
- l) Memeriksa Penerapan Norma Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan

Dari 12 (dua belas) bagian yang diperiksa tersebut, menurut Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat (Mamuju, 13 Desember 2017), masih ditemui adanya perusahaan yang belum memperhatikan atau belum memenuhi bagian-bagian berikut ini :

- a) Penerapan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Masih ditemukan perusahaan yang belum melaksanakan waktu istirahat bagi pekerja mereka. Sementara terhadap penggunaan waktu istirahat

tersebut perusahaan juga tidak memberi imbalan pembayaran kepada pekerjanya. Keadaan yang demikian ini tentu merugikan para pekerja.

b) Penerapan Pengupahan

Pelanggaran terbanyak yang dilakukan oleh perusahaan sesuai pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat terletak pada penerapan pengupahan oleh perusahaan yang belum sesuai dengan Standar Upah Minimum Provinsi. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188.4/705/sulbar/X/2016 Tahun 2015 tanggal 26 Oktober 2016. Pengusaha atau Pengurus di dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum, Upah Minimum Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 yang berlaku sejak tanggal 01 Januari 2017 sebesar Rp. 2.017.100 sebulan bagi pekerja berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Sementara itu, masih ditemukan adanya perusahaan yang memberi upah kepada pekerja mereka di bawah nilai sebesar Rp. 2.017.100,-

c) Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Terhadap penerapan jaminan sosial tenaga kerja, terdapat 2 (dua) kewajiban perusahaan kepada tenaga kerja. Kewajiban pertama yakni jaminan perlindungan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya. Kedua yakni jaminan sosial tenaga kerja pasca berhenti bekerja (JAMSOSTEK).

Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan jika terdapat variasi bentuk pelanggaran terhadap jaminan sosial tenaga kerja ini. Bentuk pelanggaran tersebut adalah :

- Belum terpenuhinya kedua jenis Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yakni belum adanya penanggungan perusahaan terhadap jaminan perlindungan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya, serta belum adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasca berhenti bekerja.
- Belum terpenuhinya salah satu dari 2 (dua) Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut, yakni belum adanya penanggungan perusahaan terhadap jaminan perlindungan kesehatan bagi pekerja atau keluarganya, serta belum adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasca berhenti bekerja.
- Belum terpenuhinya secara utuh Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pelanggaran yang demikian ini juga bermacam-macam jenisnya, sebagaimana dikemukakan oleh Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat bahwa :

“Masih kami temukan perusahaan di daerah ini yang menerapkan peraturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara parsial. Misal, ada jaminan kesehatan bagi pekerja, tapi tidak untuk isteri pekerja tersebut, atau ada JAMSOSTEK yang diterapkan tapi belum menjangkau seluruh pekerja perusahaan”. (Mamuju, 13 Desember 2017).

3) Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja meliputi 15 (lima belas) bagian, yakni :

- a) Memeriksa Penerapan K3 Pesawat Uap dan Bejana Tekan
- b) Memeriksa Penerapan K3 Pesawat Angkat dan Angkut
- c) Memeriksa Penerapan K3 Pesawat Tenaga Produksi
- d) Memeriksa Penerapan K3 listrik, penyalur petir dan lift
- e) Memeriksa Penerapan K3 Penanggulangan Kebakaran
- f) Memeriksa Penerapan K3 Konstruksi Bangunan
- g) Memeriksa Penerapan K3 Kesehatan Kerja
- h) Memeriksa Penerapan K3 Penyelenggaraan Makanan di Tempat Kerja
- i) Memeriksa Pengawasan Penyelenggaraan PKK dan P3K
- j) Memeriksa Pengawasan Penerapan K3 Lingkungan Kerja
- k) Memeriksa Pengawasan Pengendalian Bahan Kimia Berbahaya
- l) Memeriksa Pengawasan K3 Sanitasi dan Hygiene Perusahaan
- m) Memeriksa Penerapan K3 Kelembagaan
- n) Memeriksa Penerapan K3 Keahlian dan Personil K3
- o) Memeriksa Penerapan K3 Penerapan Alat Pelindung Diri

Dari 15 (lima belas) bagian yang diperiksa tersebut, menurut Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat (Mamuju, 13 Desember 2017), masih ditemui adanya perusahaan

yang belum memperhatikan atau belum memenuhi bagian-bagian berikut ini :

a) Penerapan K3 listrik, penyalur petir dan lift

Masih ditemukan perusahaan yang belum menyediakan penyalur petir pada tempat pekerja mereka.

b) Penyelenggaraan PKK dan P3K

Masih ditemukan perusahaan yang belum menyediakan perlengkapan PKK dan P3K untuk mengantisipasi kemungkinan adanya gangguan kesehatan atau kecelakaan bagi pekerja di tempat mereka bekerja.

c) Penerapan K3 Sanitasi dan Hygiene Perusahaan

Masih ditemukan perusahaan yang belum menerapkan K3 sanitasi dan hygiene. Bentuk pelanggaran jenis ini juga ditemukan bermacam-macam. Menurut Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat bahwa :

“Masih banyak perusahaan yang memandang sepele soal sanitasi dan hygiene di lingkungan tempat bekerja para pekerja mereka. Bentuknya juga beragam, misalnya masih bercampurnya tempat bekerja dan tempat makan bagi pekerja, sanitasi dan kebersihan kamar kecil yang tidak layak (jorok), dan belum tersedia tempat pembuangan sampah atau limbah perusahaan”. (Mamuju, 13 Desember 2017).

d) Penerapan K3 Alat Pelindung Diri

Masih ditemukan perusahaan yang belum menerapkan K3 alat pelindung diri. Bentuk pelanggaran jenis ini juga ditemukan

bermacam-macam. Menurut Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat bahwa :

“Juga masih kami temukan perusahaan yang tidak memfasilitasi pekerja mereka dengan alat pelindung diri pada saat mereka bekerja. Misal, tidak menyiapkan atau menggunakan helmet, tidak menyiapkan atau menggunakan kacamata untuk pekerjaan mengelas, dan tidak menyiapkan atau menggunakan pakaian atau pelindung khusus untuk pekerjaan yang memiliki radiasi panas atau listrik”. (Mamuju, 13 Desember 2017).

Dari ketiga ruang lingkup obyek pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagaimana dikemukakan di atas, tampak bahwa pelanggaran terhadap norma-norma ketenagakerjaan masih sering terjadi. Karena itu, bidang tugas pengawasan ketenagakerjaan ini memang masih perlu diintensifkan.

4. Evaluasi Pengawasan Ketenagakerjaan

Pelaksanaan evaluasi pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat dilakukan dengan 2 (dua) cara sejalan dengan pelaksanaan pengawasan itu sendiri. Menurut Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, bahwa :

”Salah satu kegiatan rutin kami di Bidang Pengawasan adalah melakukan evaluasi pengawasan itu sendiri. Evaluasi tersebut terdiri dari evaluasi pengawasan kelembagaan yang akan menunjukkan kinerja Bidang Pengawasan, dan evaluasi pelaksanaan tugas para pengawas atau pengawasan reguler yang akan menunjukkan kinerja masing-masing pengawas ketenagakerjaan”. (Mamuju, 13 Desember 2017).

Kedua bentuk evaluasi pengawasan ketenagakerjaan ini tentunya memiliki perbedaan, walaupun keduanya memiliki kepentingan yang sama, yakni

mengoptimalkan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat. Mengenai perbedaan kedua jenis evaluasi pengawasan ketenagakerjaan ini dapat dilihat dari penjelasan secara lebih terinci masing-masing jenis pengawasan ketenagakerjaan seperti berikut ini.

a. Evaluasi Pengawasan Kelembagaan

Fokus perhatian evaluasi pengawasan ketenagakerjaan secara kelembagaan adalah capaian dari apa yang direncanakan dalam dokumen Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Pada dokumen tersebut memuat program, sasaran dan target Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan untuk setiap tahun anggaran.

Pelaksanaan evaluasi terhadap Rencana Kerja tersebut dilakukan dalam 2 (dua) bentuk sebagaimana dijelaskan oleh Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju, bahwa :

“Terhadap capaian atau kinerja kelembagaan, kami memonitoring dan mengevaluasinya secara berkala 3 (tiga) bulanan, dan secara keseluruhan berupa evaluasi kinerja tahunan. Keduanya diikhspose dan dibahas pada pertemuan atau rapat evaluasi yang diselenggarakan khusus untuk monitoring dan evaluasi”. (Mamuju, 13 Desember 2017).

Pada rapat monitoring dan evaluasi 3 (tiga) bulanan yang menjadi pembahasan adalah capaian kelembagaan kurun waktu 3 (tiga) bulan. Sedang pada rapat monitoring dan evaluasi tahunan yang menjadi pembahasan adalah kinerja kelembagaan dan kinerja masing-masing pengawas untuk waktu 1 (satu) tahun.

Dari kegiatan evaluasi pengawasan ketenagakerjaan secara kelembagaan menghasilkan laporan kinerja pengawasan ketenagakerjaan. Perkembangan kinerja pengawasan ketenagakerjaan dimaksud dapat dilihat setiap tahunnya sebagaimana dikemukakan berikut ini.

1) Hasil Evaluasi Tahun 2015

Evaluasi pengawasan ketenagakerjaan pada tahun 2015 menunjukkan hasil sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 :
Capaian Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2015

| Program | Indikator Kinerja | Rencana Anggaran | Realisasi | Kinerja |
|---|---|------------------|----------------|---------|
| Sosialisasi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan | Terpahaminya pengetahuan/informasi mengenai Norma kerja dan keselamatan kerja di perusahaan | Rp. 86.800.000 | Rp. 86.800.000 | 100 % |
| Pembinaan Penerapan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan | Terlaksananya pembinaan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan | Rp. 50.000.000 | Rp. 38.225.000 | 76 % |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2016.

Tabel di atas menunjukkan jika dari 2 (dua) program pengawasan ketenagakerjaan yang direncanakan pada tahun 2015, capaian kerjanya berbeda. Untuk program sosialisasi norma keselamatan dan kesehatan kerja yakni 100%, sedang untuk program pembinaan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan yakni 76%.

2) Hasil Evaluasi Tahun 2016

Evaluasi pengawasan ketenagakerjaan pada tahun 2015 menunjukkan hasil sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 :
Capaian Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2016

| Program | Indikator Kinerja | Rencana Anggaran | Realisasi | Kinerja |
|---|---|------------------|----------------|---------|
| Pemeriksaan Peralatan Kerja di Perusahaan | Terlaksananya pemeriksaan Peralatan kerja di perusahaan | Rp. 38.641.000 | Rp. 38.641.000 | 100% |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2017

Tabel di atas menunjukkan jika dari 1 (satu) program pengawasan ketenagakerjaan yang direncanakan pada tahun 2016, capaian kinerjanya adalah 100%.

b. Evaluasi Pengawasan Reguler

Pada evaluasi pengawasan reguler obyeknya adalah pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan pada perusahaan. Karena itu bentuk evaluasinya lebih menekankan pada kesesuaian antara apa yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan apa yang menjadi norma ketenagakerjaan. Karena itu, menurut Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju tekanan evaluasi reguler adalah temuan lapangan seperti dikemukakannya bahwa :

“Evaluasi regular yang kami lakukan terhadap apa yang dikerjakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Wilayah I dan Wilayah II adalah temuan mereka. Secara sederhana temuan dimaksud adalah penyimpangan perusahaan terhadap norma-norma ketenagakerjaan”. (Mamuju, 13

Desember 2017).

Dari catatan Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, temuan tersebut relatif cukup bervariasi dilihat dari sudut pandang norma yang dilanggar. Secara umum perkembangan temuan tersebut dilihat dari jenis dan jumlah perusahaan yang melakukan pelanggaran dapat dikemukakan berikut ini.

1) Temuan Tahun 2015

Gambaran terhadap temuan pengawasan ketenagakerjaan pada tahun 2015 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9 :
Gambaran Temuan Pengawasan Ketenagakerjaan
Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2015

| No. | Jenis Temuan | Perusahaan (Unit) |
|-----|---|----------------------|
| 1 | Akte Pengawasan Ketenagakerjaan | 7 |
| 2 | Naskah Peraturan Perusahaan | 9 |
| 3 | Penerapan waktu kerja dan waktu istirahat | 14 |
| 4 | Penerapan Pengupahan | 5 |
| 5 | Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | 9 |
| 6 | Penerapan K3 listrik, penyalur petir dan lift | 3 |
| 7 | Penyelenggaraan PKK dan P3K | 15 |
| 8 | K3 Sanitasi dan Hygiene Perusahaan | 5 |
| 9 | Penerapan K3 Alat Pelindung Diri | 2 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2015, bentuk pelanggaran perusahaan yang terbanyak di Provinsi Sulawesi Barat yakni pada penyelenggaraan PKK dan P3K, yakni ada 15 perusahaan. Kemudian pada urutan kedua yakni penerapan waktu kerja dan waktu istirahat yaitu 14 perusahaan, dan pada urutan ketiga adalah belum dimilikinya naskah Peraturan Perusahaan, yakni 9 perusahaan.

2) Temuan Tahun 2016

Gambaran terhadap temuan pengawasan ketenagakerjaan pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 :
Gambaran Temuan Pengawasan Ketenagakerjaan
Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016

| No. | Jenis Temuan | Perusahaan (Unit) |
|-----|---|-------------------|
| 1 | Akte Pengawasan Ketenagakerjaan | 5 |
| 2. | Naskah Peraturan Perusahaan | 8 |
| 3. | Penerapan waktu kerja dan waktu istirahat | 7 |
| 4. | Penerapan Pengupahan | 5 |
| 5. | Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | 7 |
| 6. | Penerapan K3 listrik, penyalur petir dan lift | 0 |
| 7. | Penyelenggaraan PKK dan P3K | 5 |
| 8. | K3 Sanitasi dan Hygiene Perusahaan | 4 |
| 9. | Penerapan K3 Alat Pelindung Diri | 0 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2016, bentuk pelanggaran perusahaan yang terbanyak di Provinsi Sulawesi Barat yakni belum dimilikinya naskah Peraturan Perusahaan yakni ada 8 perusahaan, kemudian Penerapan waktu kerja dan waktu istirahat serta Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja masing-masing 7 perusahaan, dan pada urutan ketiga adalah akte pengawasan perusahaan, penerapan pengupahan serta penyelenggaraan PKK dan P3K masing-masing 5 perusahaan.

c. Tindak Lanjut Evaluasi

Hasil evaluasi yang dilakukan menjadi bahan informasi untuk ditindak lanjuti. Menurut Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Mamuju, 13 Desember 2017), tindak lanjut tersebut ada 2 (dua) jenis. Kedua jenis bentuk tindak lanjut tersebut adalah :

- 1) Program dan kegiatan yang relevan pada tahun berikut.
- 2) Teguran atau sanksi bagi perusahaan.

Untuk program dan kegiatan yang relevan pada tahun berikut menurut Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Mamuju, 07 Desember 2017), juga terbagi menjadi 2 (dua). Yang pertama yakni program kelembagaan yang dimasukkan ke dalam Rencana Kerja (RENJA). Kemudian yang kedua adalah rencana kegiatan reguler oleh masing-masing pengawasan ketenagakerjaan. Untuk yang kedua ini mengambil bentuk berupa pemeriksaan ulang.

Sedang tindak lanjut berupa teguran dan sanksi, pelaksanaannya masih bersifat teguran. Tindak lanjut semacam ini berbentuk nota pemeriksaan merujuk pada laporan yang dibuat oleh masing-masing pengawas. Karena pada laporan tersebut telah menjelaskan secara detail jenis pelanggaran dan peraturan yang dilanggar oleh perusahaan.

Pada nota pemeriksaan ini sebagaimana contoh yang disajikan oleh Anggar Kusuma sebagai salah seorang pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Mamuju, 15 Desember 2017), memuat hal-hal sebagai berikut :

- 1) Nomor Nota Pemeriksaan
- 2) Perihal Nota Pemeriksaan
- 3) Yang ditunjukkan oleh Nota Pemeriksaan
- 4) Isi Nota Pemeriksaan yang terdiri atas jenis pelanggaran, dan peraturan ketenagakerjaan yang dilanggar.
- 5) Penegasan Nota Pemeriksaan untuk diindahkan oleh perusahaan.

Dengan adanya teguran dalam bentuk Nota Pemeriksaan seperti ini, menurut Anggar Kusuma (Mamuju, 15 Desember 2017), maka ada 2 (dua) hal yang bisa dicapai. Pertama, bagi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat memiliki *record* atau catatan kondisi terhadap perusahaan yang pernah melakukan pelanggaran norma ketenagakerjaan. Catatan yang demikian ini penting terutama bila terjadi mutasi tenaga pengawas, tetap tersedia informasi bagi pengawas pengganti dalam melaksanakan tugasnya. Capaian kedua adalah menegaskan kepada para pengelola atau pemilik perusahaan untuk

tidak memandang remeh peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

d. Faktor Pendukung Pengawasan

Melalui evaluasi pengawasan, juga dapat dideteksi faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Menurut Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja daerah Provinsi Sulawesi Barat (Mamuju, 15 Desember 2017), faktor pendukung tersebut intinya terletak pada 2 (dua) unsur. Yang pertama yakni unsur internal organisasi Dinas Tenaga Kerja. Unsur ini terbagi lagi menjadi beberapa aspek, yakni dukungan pembiayaan melalui APBD Provinsi, serta dukungan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kualifikasi pengawas. Dikemukakan oleh Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat bahwa :

“Dengan anggaran yang tersedia walaupun jumlahnya kecil, kegiatan pengawasan kelembagaan dan pengawasan regular bisa dijalankan. Demikian halnya dengan ketersediaan aparatur pengawasan yang kualifikasi dan komptensinya sesuai, mereka bisa melakukan tugasnya”. (Mamuju, 15 Desember 2017).

Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan di Sulawesi Barat ditopang oleh stakeholders di luar Dinas Tenaga Kerja. Dukungan tersebut berasal dari SKPD lainnya seperti Bappeda dalam kaitan sinkronisasi perencanaan (program) Dinas Tenaga Kerja, dengan Badan Keuangan dalam kaitan sinkronisasi pembiayaan kegiatan, dan dengan Satpol PP dalam kaitan dengan sinkronisasi informasi dan penegakan peraturan daerah, terutama mengenai penerapan standar upah minimum daerah.

Dukungan dari *stakeholders* di luar Pemerintah Daerah juga menjadi

faktor penunjang keberhasilan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Unsur eksternal tersebut adalah para pemilik perusahaan dan unsur tenaga kerja yang ada di Sulawesi Barat. Dikemukakan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan di Mamuju bahwa :

“Kami mengakui jika dalam pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan mendapat dukungan dari berbagai pihak. Para pihak tersebut adalah Internal Pemerintah Daerah seperti Bappeda, Badan Keuangan, dan Satpol PP. Selain itu juga dari luar Pemerintah Daerah”. (Wawancara, 15 Desember 2017).

Jelas kiranya bahwa hasil yang dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan merupakan konfigurasi antara kemampuan yang dimiliki oleh Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan dukungan internal Pemerintahan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan dukungan perusahaan serta para pekerja di daerah ini.

e. Kendala Yang Dihadapi

Selain adanya faktor pendukung keberhasilan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Sulawesi Barat, fakta juga menunjukkan jika pelaksanaan tugas pengawasan ini berhadapan dengan berbagai kendala. Dikemukakan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan di Mamuju, bahwa :

“Dalam melaksanakan tugas pengawasan ketenagakerjaan ada banyak kendala yang kami hadapi. Pada tahap awal pembentukan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, yakni pemahaman para pemilik perusahaan terhadap norma-norma ketenagakerjaan yang sangat minim. Karena itu, kami memprioritaskan sosialisasi norma-norma ketenagakerjaan”. (Wawancara, 18 Januari 2018)

Penjelasan di atas menunjukkan jika dalam mengoptimalkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan justru hambatannya timbul dari pemahaman atas norma ketenagakerjaan itu sendiri yang kurang. Pemahaman yang rendah pada *stakeholder* kunci yang demikian ini tentu berpotensi menciptakan pelanggaran.

Kendala lainnya bersumber dari keterbatasan tenaga pengawas yang dimiliki dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi dan wilayah Provinsi Sulawesi Barat yang cukup luas. Tenaga pengawas yang tersedia sebanyak 9 (Sembilan) orang sementara perusahaan yang harus diawasi sebanyak 3.085 unit. Karena itu menurut Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Mamuju bahwa :

“Kami di Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan mengalami kesulitan dalam menjangkau jumlah perusahaan yang ada di daerah ini, sementara petugas pengawas kami jumlah sangat terbatas”. (Wawancara, 18 Januari 2018).

Hambatan lainnya terletak pada faktor ketersediaan anggaran yang minim. Hal ini terasa menurut Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Mamuju, bahwa :

“Pada satu sisi ada banyak hal atau masalah yang sepatutnya dikerjakan atau kami selesaikan. Tapi di sisi lain kami dihadapkan pada anggaran yang terbatas. Hal yang paling nyata terkait dengan keterbatasan anggaran ini adalah kemampuan yang terbatas untuk menjangkau seluruh perusahaan dalam penyebaran informasi ketenagakerjaan. Ini juga dirasakan dalam hal mendukung tenaga pengawas dalam melaksanakan pengawasan reguler”. (Wawancara, 18 Januari 2018).

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan jika dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat menghadapi 3 (tiga)

kendala utama. Pertama, yakni pemahaman para pemilik perusahaan yang rendah terhadap norma-norma ketenagakerjaan. Kedua, yakni jumlah tenaga pengawas yang kurang dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi dan luas wilayah Provinsi Sulawesi Barat. Ketiga, yaitu anggaran pembiayaan yang minim.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Memperhatikan rumusan masalah dalam penelitian ini, dan uraian hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka pembahasan hasil penelitian tersebut dilakukan dengan mengemukakan pada 2 (dua) aspek. Masing-masing aspek tersebut adalah aspek bentuk pengawasan, dan aspek pengelolaan pengawasan.

1. Bentuk Pengawasan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, maka pelaksanaan pengawasan tersebut sebaiknya dilihat dari 2 (dua) sudut pandang yang dibangun menjadi satu kesatuan. Yang pertama yakni dari sudut pandang pengorganisasian, dan yang kedua adalah sudut pandang kebijakan pengawasan.

Pengorganisasian pengawasan tersebut juga dikelompokkan menjadi 2 (dua) bentuk. Yang pertama adalah pengorganisasian pengawasan berdasar pada rumpun ruang lingkup norma-norma ketenagakerjaan. Bentuk ini menjelma ke dalam pewadahan seksi yang terdiri atas 3 (tiga) seksi, yaitu Seksi Pengawasan Norma Kerja & Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Seksi Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak, dan Seksi Pengawasan Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3).

Pengorganisasian yang kedua adalah penggabungan antara fungsi pengawasan yang harus berkesinambungan dengan situasi dan kondisi wilayah. Hasil dari penggabungan tersebut adalah pembagian UPTD Pengawasan menjadi UPTD Wilayah I yang mencakup Kabupaten Mamasa, Kabupaten Polman, dan Kabupaten Majene, serta UPTD Wilayah II yang mencakup Kabupaten Mamuju, dan Kabupaten Mamuju Utara.

Pelaksanaan tugas pengawasan melalui jalur UPTD ini dilakukan secara reguler, dengan merujuk pada berbagai peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Dari sini kemudian dilaksanakan secara berkala oleh masing-masing tenaga pengawas, dan hasilnya dievaluasi sebagai kinerja individual masing-masing pengawas.

Kemudian pengawasan dari sudut pandang kebijakan, oleh Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan menyederhanakannya ke dalam 3 (tiga) aktivitas pengawasan, yakni perencanaan atau perumusan kebijakan pengawasan, pelaksanaan, dan evaluasi pengawasan.

Untuk melaksanakan fungsi pengawasan, terlebih di lingkungan pemerintahan daerah, memang tidak dapat dilakukan secara eksidental atau sporadis. Hal tersebut terkait dengan adanya norma-norma yang menjadi standar di dalam hubungan antara perusahaan selaku penyedia pekerjaan dengan para pekerja.

Karena itu, harus dipertimbangkan bagaimana norma-norma tersebut terlebih dahulu bisa dipahami bersama oleh pengelola atau pemilik perusahaan

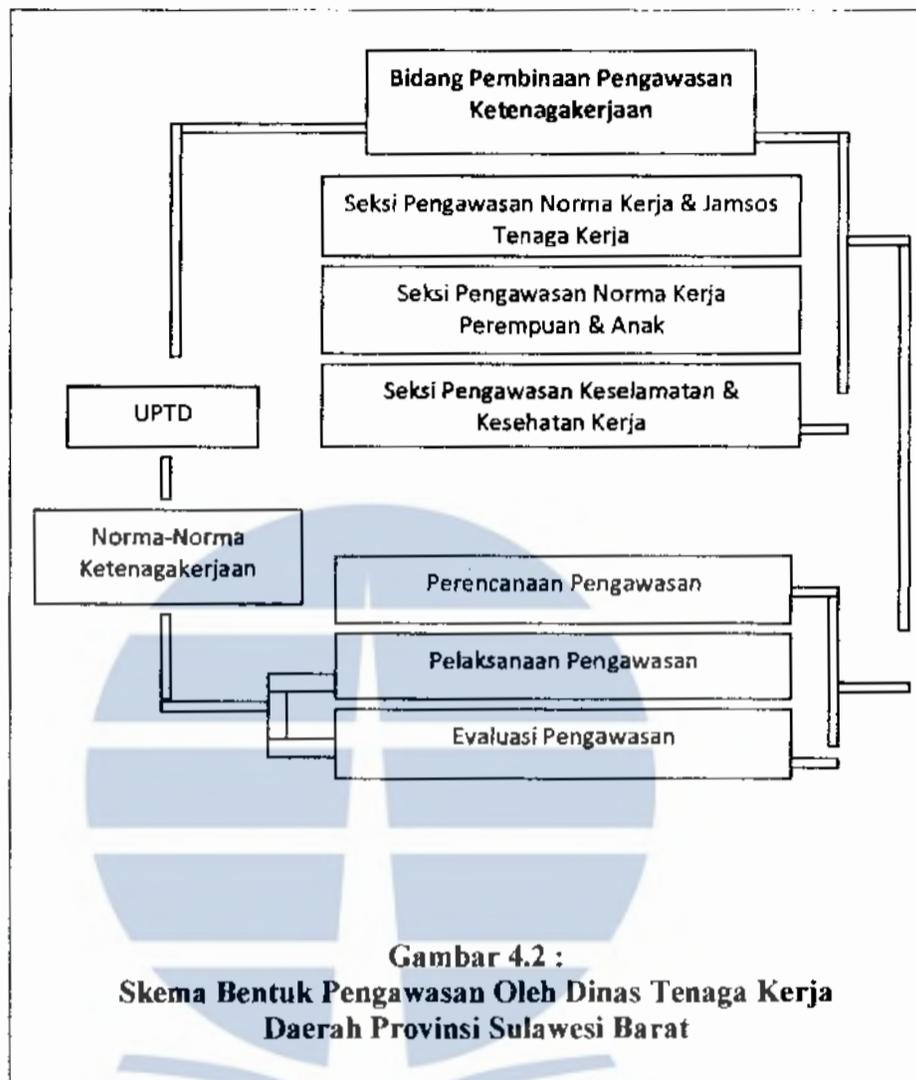
dan oleh para pekerja. Dalam konteks itu maka tahapan-tahapan pengawasan ketenagakerjaan menjadi relevan untuk dilakukan.

Sepatutnya memang terlebih dahulu dibuat perencanaan program atau kegiatan sehingga norma-norma ketenagakerjaan dimaksud dapat dipahami bersama oleh pengelola atau pemilik perusahaan. Lalu kemudian dipertimbangkan pada waktu mana pelaksanaan pengawasan sudah dapat dilakukan. Demikian pula dengan evaluasi pelaksanaan pengawasannya mengikuti pelaksanaan pengawasan tersebut.

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa bentuk pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut :

- a. Pengorganisasian pengawasan yang disebut Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dengan 3 (tiga) seksi, yaitu Seksi Pengawasan Norma Kerja & Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Seksi Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak, dan Seksi Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Organisasi ini merupakan penyelenggara pengawasan secara kelembagaan.
- b. Untuk mendukung pengawasan kelembagaan, maka diadakan UPTD pada 2 (dua) wilayah selaku penyelenggara pengawasan reguler.
- c. Sedang untuk kebijakan pengawasan ketenagakerjaan terdiri atas 3 (tiga) jenis kegiatan pengawasan, yakni perencanaan pengawasan atau perumusan kebijakan pengawasan, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, dan evaluasi pengawasan ketenagakerjaan.

Bentuk pengawasan tersebut dapat disajikan seperti skema gambar berikut ini:



2. Pengelolaan Pengawasan

Pengelolaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengambil 2 (dua) bentuk. Bentuk yang pertama adalah pengawasan kelembagaan, dan yang kedua adalah pengawasan reguler.

Pengawasan Ketenagakerjaan secara kelembagaan mengikuti kaidah-kaidah pengelolaan Pemerintahan Daerah. Implikasinya adalah penyelenggaraan pengawasan tersebut simultan dari perencanaan pengawasan, pelaksanaan pengawasan, dan evaluasi pengawasan.

Pada perencanaan pengawasan alurnya mengikuti kaidah perencanaan pembangunan daerah sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN). Pertama-tama dituangkan ke dalam Rencana Strategis Ketenagakerjaan Daerah oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat dengan merujuk pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Sulawesi Barat, ini untuk waktu 5 (lima) tahun. Kemudian dilanjutkan menjadi Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat untuk setiap tahunnya, dan pada tingkat operasional dijabarkan ke dalam Kerangka Acuan Kerja (KAK) untuk setiap program.

Dari sisi mekanisme perencanaan pengawasan, dapat dikatakan bahwa hal tersebut sudah dijalankan secara optimal. Masalah yang masih tampak pada sisi perencanaan pengawasan ini adalah masih minimnya jenis program dan alokasi anggaran yang disiapkan. Hal tersebut dapat mengemukakan jika dibandingkan antara luas wilayah provinsi, jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang ada di daerah ini, dan banyaknya norma-norma ketenagakerjaan yang harus diawasi dengan program dan anggaran yang disiapkan tersebut.

Kemudian pada sisi pelaksanaan pengawasan secara kelembagaan merujuk pada Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, hal

tersebut tampak belum berjalan maksimal. Ini ditunjukkan oleh 2 (dua) hal. Pertama, program dan anggaran yang direncanakan terbatas akibatnya juga yang dilaksanakan terbatas. Kedua, capaian kinerja program dan anggaran yang terbatas tersebut juga tidak dilaksanakan secara optimal. Misal pada tahun 2015 untuk Pembinaan Penerapan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan yang anggarannya hanya sebesar Rp. 50.000.000,- direalisir hanya Rp. 38.225.000,- atau 76%.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang lain adalah pengawasan reguler. Pengawasan ini mengesankan sebagai pengawasan ketenagakerjaan yang substantif. Hal tersebut ditunjukkan oleh 3 (tiga) hal pada pelaksanaan pengawasan ini yang sifatnya fundamental dalam kegiatan pengawasan. Yang pertama adalah pelaksanaannya yang berkesinambungan dan beraturan. Dengan cara seperti itu, mengesankan jika fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan kegiatan yang penting, dan tidak bersifat eksidental atau dengan kata lain hanya dilakukan ketika timbul masalah di lapangan. Cara yang demikian ini tentu akan menimbulkan efek kehati-hatian bagi perusahaan.

Kedua, yakni jenis pengawasan yang dilakukan secara bertingkat. Dengan pengawasan seperti ini, memberi ruang atau waktu jeda bagi masing-masing pihak yakni pengawas dan perusahaan yang diawasi untuk melakukan evaluasi terhadap posisi mereka terhadap sebuah hasil pengawasan ketenagakerjaan. Ini juga dapat diinterpretasi sebagai sebuah cara mengedukasi semua pihak dalam

konteks pengawasan ketenagakerjaan ini, dengan cara mempelajari situasi dan perkembangan dari efek atas setiap tingkatan pengawasan yang dilakukan.

Ketiga, bahwa pengawasan tersebut langsung pada pokok pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan. Dengan cara ini dapat ketahu perusahaan yang mematuhi dan tidak mematuhi norma ketenagakerjaan dimaksud, tentu juga dapat mengetahui jenis-jenis norma yang diindahkan dan tidak diindahkan oleh perusahaan.

Pada satu sisi pengawasan ketenagakerjaan secara kelembagaan maupun pengawasan ketenagakerjaan secara reguler dapat dikatakan telah menunjukkan hasil atau kinerja, walaupun masih dihadapkan dengan berbagai keterbatasan. Namun pada sisi yang lain capaian tersebut masih menyisakan masalah yang cukup besar, dan hal tersebut belum diorganisasikan dengan baik.

Masalah dimaksud terletak pada besarnya jumlah perusahaan yang ada di Provinsi Sulawesi Barat yakni 3085 unit, sementara program yang direncanakan dan dilaksanakan relatif masih terbatas. Keterbatasan pertama terletak pada jangkauan

Penyebaran informasi tentang norma-norma ketenagakerjaan yang masih terbatas. Baik itu terkait dengan kebijakan ketenagakerjaan yang telah lama maupun kebijakan ketenagakerjaan yang baru. Begitu juga menyangkut kebijakan ketenagakerjaan secara nasional maupun terkait kebijakan ketenagakerjaan regional Sulawesi Barat.

Masalah lainnya terasa pada keterbatasan jangkauan perusahaan yang diawasi. Dengan 9 (Sembilan) orang pengawas dibandingkan dengan 3.085

unit perusahaan yang harus diawasi, maka setiap pengawas harus bertanggung jawab terhadap 343 unit perusahaan. Dengan rasio seperti itu, maka idealnya setiap pengawas harus dapat memonitoring 14 perusahaan setiap hari selama 25 hari kerja dalam 1 (satu) bulan.

Karena itu, dalam menghadapi keterbatasan yang demikian ini Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat idealnya membuat terobosan untuk mengatasinya. Terobosan tersebut dapat dilakukan dengan cara menambah tenaga pengawas yang sifatnya organik, dan cara yang lain adalah dengan memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) baik untuk menyebarkan norma-norma ketenagakerjaan maupun untuk memonitoring kegiatan perusahaan.

3. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pelaksanaan Pengawasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan hasil yang bervariasi. Ini terjadi karena adanya berbagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengawasan tersebut.

Pada pokoknya faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengawasan tersebut dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) bentuk. Pertama, yakni faktor-faktor yang berpengaruh positif, sehingga capaian pengawasan dapat lebih maksimal. Kedua, yakni faktor yang berpengaruh negatif, yakni suatu keadaan atau kondisi tertentu yang membuat hasil pelaksanaan pengawasan menjadi kurang maksimal.

Faktor pendukung tersebut intinya terletak pada 2 (dua) unsur. Yang pertama yakni unsur internal organisasi Dinas Tenaga Kerja. Unsur ini terbagi lagi menjadi beberapa aspek, yakni dukungan pembiayaan melalui APBD Provinsi, serta dukungan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kualifikasi pengawas.

Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan di Sulawesi Barat ditopang oleh stakeholders di luar Dinas Tenaga Kerja. Dukungan tersebut berasal dari SKPD lainnya seperti Bappeda dalam kaitan sinkronisasi perencanaan (program) Dinas Tenaga Kerja, dengan Badan Keuangan dalam kaitan sinkronisasi pembiayaan kegiatan, dan dengan Satpol PP dalam kaitan dengan sinkronisasi informasi dan penegakan peraturan daerah, terutama mengenai penerapan standar upah minimum daerah.

Dukungan dari stakeholders di luar Pemerintah Daerah juga menjadi faktor penunjang keberhasilan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Unsur eksternal tersebut adalah para pemilik perusahaan dan unsur tenaga kerja yang ada di Sulawesi Barat.

Selain adanya faktor pendukung keberhasilan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Sulawesi Barat, fakta juga menunjukkan jika pelaksanaan tugas pengawasan ini berhadapan dengan berbagai kendala.

Dalam mengoptimalkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan hambatannya timbul dari pemahaman atas norma ketenagakerjaan itu sendiri yang kurang. Hambatan lainnya terletak pada faktor ketersediaan anggaran yang minim.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan jika dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat menghadapi 3 (tiga) kendala utama. Pertama, yakni pemahaman para pemilik perusahaan yang rendah terhadap norma-norma ketenagakerjaan. Kedua, yakni jumlah tenaga pengawas yang kurang dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi dan luas wilayah Provinsi Sulawesi Barat. Ketiga, yaitu anggaran pembiayaan yang minim.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab terdahulu mengantarkan penelitian ini pada kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat terdiri atas 2 (dua) bentuk. Yang pertama adalah pengawasan kelembagaan yang mengikuti kaidah-kaidah penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dengan tekanan pada perencanaan pengawasan, pelaksanaan pengawasan, dan evaluasi pengawasan. Yang kedua yakni pengawasan reguler yang menekankan kesinambungan pengawasan dan pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan oleh pihak perusahaan.
2. Pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan 2 (dua) bentuk kinerja. Yang pertama kinerja yang belum maksimal, terjadi pada pengawasan kelembagaan yang ditunjukkan adanya pencapaian kinerja hanya pada level 76% pada tahun 2015. Yang kedua kinerja yang cukup memadai, terjadi pada pengawasan reguler yang ditunjukkan oleh pelaksanaan pengawasan yang komprehensif dari pelaksanaan pengawasan hingga pada pelaporan dan tindak lanjut hasil pengawasan.
3. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat terletak pada dukungan internal Pemerintah Daerah dan dukungan stakeholders eksternal Pemerintah

Daerah. Dukungan internal tersebut adalah sinkronisasi dan koordinasi dengan Bappeda, Badan Pengelola Keuangan, dan Satuan Polisi Pamong Praja. Sedang dukungan internal berasal dari perusahaan dan para pekerja.

4. Faktor yang menghambat bagi Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam mengoptimalkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dirasakan pada 3 (tiga) aspek. Pertama, yakni masih minimnya pemahaman para pemilik perusahaan terhadap norma-norma ketenagakerjaan. Kedua adalah keterbatasan pengawas yang dimiliki dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang diawasi dan luasnya Provinsi Sulawesi Barat. Ketiga, yakni ketersediaan anggaran pembiayaan yang minim dibandingkan dengan banyaknya ruang lingkup tugas dan masalah yang seharusnya ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

B. Saran

1. Mengingat luasnya bidang ketenagakerjaan ini, maka disarankan secara akademik agar mahasiswa program S1 dan S2 sebaiknya memilih bidang lain sebagai obyek penelitian, sehingga dapat membantu membangun pemahaman yang lebih mendalam dan detail terhadap sektor ketenagakerjaan dihubungkan dengan cara pandang ilmiah.
2. Pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat oleh pihak-pihak terkait perlu terus didorong agar terselenggara secara maksimal. Hal ini dipandang penting terkait dengan kepentingan banyak pihak dalam penegakan norma-norma ketenagakerjaan.

3. Untuk menciptakan efektifitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, kepada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat perlu menambah tenaga Pengawas Ketenagakerjaan supaya dapat lebih mengefektifkan dan menyeimbangkan pengawasan sesuai jumlah perusahaan yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Amins, Achmad. (2009). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : Laksbang Pressindo.
- Bastian, Indra. (2006). *Sistem Akuntansi Sektor Publik (Edisi 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bastian, Indra. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik : Mempertahankan Kepentingan Masyarakat*. Jakarta : Salemba Empat.
- Blanchard, Ken dan Garry Ridge. (2009). *Helping People Win at Work*. New Jersey : FT. Press.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja : Filsafat, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Henry, Nicholas. (1988). *Administrasi Negara dan Masalah-Masalah Kenegaraan*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Huda, Ni'matul. (2007). *Pengawasan Pusat Terhadap Daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta : UII Press.
- Keban, Yeremias. T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik :Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta : Gava Media.
- Kumorotomo, Wahyudi. (2011). *Etika Administrasi Negara*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Bandung : Mandar Maju.
- Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Miles, Mattew. B dan Michael Haberman (Terj. Tjetjep Rohendi). (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Molcong, Lexy. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif (EdisiRevisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif :Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari, dan Martini Hadari (1994). Ilmu Administrasi. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Nawawi, Hadari, dan Martini Hadari. (1994). Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah. Jakarta : Erlangga.

Neuman, W. Lawrence. (2013). Metodologi Penelitian Sosial : Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif (Edisi 7). Jakarta : PT. Indeks.

Ratminto, dan Atik Septi Winarsih. (2010). Manajemen Pelayanan, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Siagian, Sondang. P. (1974). Administrasi Pembangunan, Jakarta : PT. Gunung Agung.

Sheldon. L. (1989). Grounded Teori : Issues for Research In Nursing, Nursing Standard.

Sujanto. (1989). Aspek-Aspek Pengawasan di Indonesia. Jakarta : Sinar Grafika.

Tjiptoherijanto, Prijono, dan Mandala Manurung. (2010). Paradigma Administrasi Publik dan Perkembangannya. Jakarta : UI Press.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

B. Jurnal

Alfahni, Muhammad. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai. Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu. Vol. 2 Nomor 2. Agustus 2016.

Ardhansyah dan Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 16 Nomor 2.

Dubnick, Melvin. J. (2003). Accountability and the Promise of the Performance: In Search of the Mechanism, Paper Prepared and presented at the Annual Meeting of the American Political Science Association August 28-31, Philadelphia: Confrence of the European Group of Public Administration, September 3-6, Lisbon, Portugal.

Hidayah, Khoirul. (2015). Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang. De Jure, Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 7 Nomor 2, Desember 2015. Hlm. 101 – 115.

Maulana, M. Ikhwan. (2016). Studi Komparatif Australia dan Indonesia : Dampak Global Terhadap Pasar Tenaga Kerja. http://www.academia.a.edu/3163110/jurnal_dampal_globalisasi_Terhadap_Pasar-Tenaga_Kerja.

Panti, Ramdhias. (2012). Analisis Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Tenggara. Ramdhiaspanti.blogspot.co.id/2012.

C. Dokumen Dari Internet

Casale, Guisepe. (2015). Pengawasan Ketenagakerjaan : Apa dan Bagaimana, Panduan Untuk Pengusaha. Diambil 15 September 2017. Dari www.ilo.org/wcmsp5/group/public_---_asia/---_ro_-_bangkok/-----_ilo_jakarta/documents/publication/wcms---_549703.pdf.

Haryanto, Djoko.. (2012). Pengertian dan Dasar Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan. Diambil 19 September 2017. Dari <https://spm.or.id>.

Lembar Fakta : Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia. Diambil 15 September 2017. Dari www.ilo.org/wcmsp5/group/public_----_asia/---_ro_-_bangkok/-----_ilo_jakarta/documents/publication/wcms.

Marwanto, Eko. (2012). Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja. Diambil 19 September 2017. Dari www.ekomarwanto.com/2012/07.

Pengawasan dan Penyidikan Dalam Ketenagakerjaan. (2017). Diambil 19 September 2017. Dari www.hukumtenagakerja.com/pengawasan-ketenagakerjaan.

D. Dokumen Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

LAMPIRAN 1: PANDUAN WAWANCARA

A. Pengantar

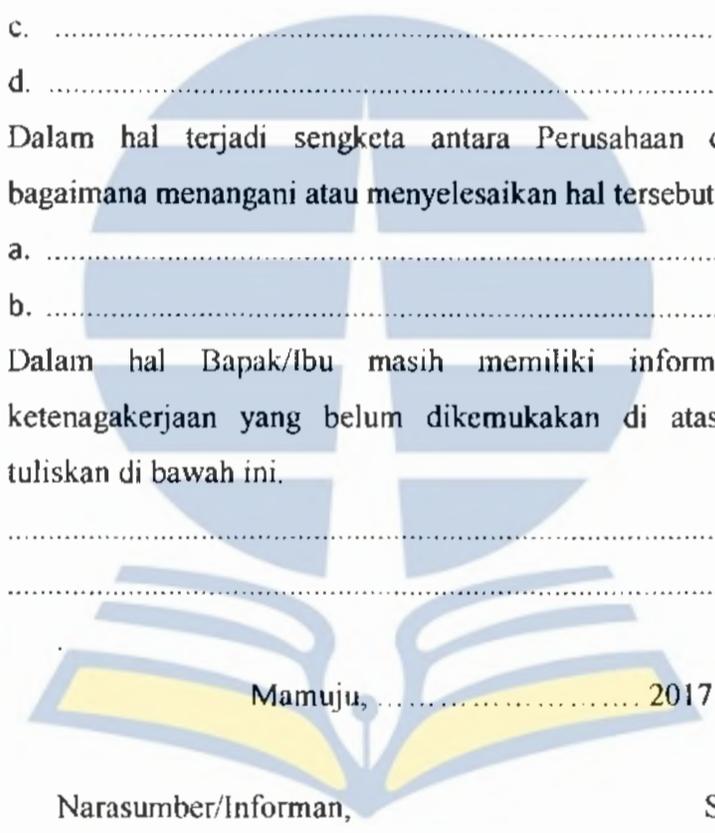
Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa program Magister (S2) pada Universitas Terbuka Provinsi Sulawesi Barat, maka atas nama mahasiswa Liga Magdalena Samma akan melakukan penelitian atau pengumpulan data terhadap judul tesis “ Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah di Provinsi Sulawesi Barat”.

Sehubungan dengan itu, Bapak/Ibu selaku narasumber atau informan, diharapkan dapat memberi informasi atau keterangan yang dibutuhkan, dengan merespon pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berikut ini.

B. Pertanyaan

1. Apa yang menjadi landasan atau dasar hukum dilakukannya pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat ?
 - a.
 - b.
 - c.
2. Seperti apa pengorganisasian pengawasan ketenagakerjaan ini ?
.....
3. Seperti apa uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan yang terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan ini ?
.....
4. Bagaimana cara atau bentuk pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut dilakukan ?
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
 - e.
5. Apa ada jadwal berkala pengawasan ketenagakerjaan yang dibuat dan bagaimana pelaksanaannya ?
.....

6. Apa ada pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan secara eksidental?
Jika ada seperti apa penjelasannya ?
- a.
 - b.
 - c.
 - d.
7. Apakah dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan selama ini ditemukan adanya pelanggaran terhadap UU ketenagakerjaan ?. Jika ada, seperti apa bentuk pelanggaran tersebut, dan aturan apa yang dilanggar. Lalu bagaimana bentuk penanganannya ?
- a.
 - b.
 - c.
 - d.
8. Dalam hal terjadi sengketa antara Perusahaan dengan pekerjanya, bagaimana menangani atau menyelesaikan hal tersebut ?
- a.
 - b.
9. Dalam hal Bapak/Ibu masih memiliki informasi pengawasan ketenagakerjaan yang belum dikemukakan di atas, dapat Bapak/Ihu tuliskan di bawah ini.



Narasumber/Informan,

Surveyer,

LIGA MAGDALENA SAMMA

LAMPIRAN 2 : TRANSKIP WAWANCARA

A. Pengantar

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa program Magister (S2) pada Universitas Terbuka Provinsi Sulawesi Barat, maka atas nama mahasiswa Liga Magdalena Samma akan melakukan penelitian atau pengumpulan data terhadap judul tesis “ Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat”.

Sehubungan dengan itu, Bapak Kabid Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, K3 Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat selaku narasumber atau informan, diharapkan dapat memberi informasi atau keterangan yang dibutuhkan, dengan merespon pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berikut ini.

B. Pertanyaan

1. Apa yang menjadi landasan atau dasar hukum dilakukannya pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat ?
 - a. UU No. 3 Th 1951 tentang pernyataan berlakunya UU pengawasan perburuhan tahun 1948 No. 23.
 - b. Peraturan presiden RI No. 21 Th.2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
 - c. Peraturan menteri ketenagakerjaan No.33 Th.2016 ttg tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan .
2. Seperti apa pengorganisasian Pengawasan Ketenagakerjaan ini ?
 Pengawasan ketenagakerjaan berada pada Unit Eselon III (bidang) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat . Bidang Pembinaan

Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, didukung oleh 2UPTD dan 12 orang pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

3. Seperti apa uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan yang terkait dengan Pengawasan Ketenagakerjaan ini ?

Melakukan pembinaan pengawasan ditaatinya peraturan perundang undangan Ketenagakerjaan terhadap :

- a. Norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja
- b. Norma kerja anak dan perempuan
- c. Norma kerja keselamatan dan kesehatan kerja

4. Bagaimana cara atau bentuk pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan tersebut dilakukan ?

- a. Melakukan penyebarluasan informasi tentang aturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- b. Pelaksanaan pemeriksaan pertama
- c. Pelaksanaan pemeriksaan berkala
- d. Pelaksanaan pemeriksaan khusus
- e. Pemeriksaan ulang.

5. Apa ada jadwal berkala Pengawasan Ketenagakerjaan yang dibuat dan bagaimana pelaksanaannya ?

Jadwal pelaksanaan Pengawas Ketenagakerjaan disusun dalam Rencana Kerja Pengawasan ketenagakerjaan.

6. Apa ada Pengawasan Ketenagakerjaan yang dilakukan secara eksidental ?

Jika ada seperti apa penjelasannya ?

Pengawasan eksidental dilakukan dalam bentuk pengawasan kasus dan dilakukan bila:

- a. Ada laporan masyarakat
 - b. Ada laporan tenaga kerja atau serikat pekerja
 - c. Terjadi kasus kecelakaan kerja
 - d. Kegiatan yang berkaitan dengan membahayakan kepentingan umum.
7. Apakah dalam melakukan Pengawasan Ketenagakerjaan selama ini ditemukan adanya pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan ?. Jika ada, seperti apa bentuk pelanggaran tersebut, dan aturan apa yang dilanggar. Lalu bagaimana bentuk penanganannya ?

Masih ditemukan antara lain dalam hal :

- Jaminan sosial bagi tenaga kerja
 - Membayar upah dibawah UMP/UMK
 - Tidak melaporkan kegiatan usahanya
 - Wajib lapor Ketenagakerjaan
 - Tidak melakukan pengujian peralatan K 3
8. Dalam hal terjadi sengketa antara Perusahaan dengan pekerjanya, bagaimana menangani atau menyelesaikan hal tersebut ?
- a. Melakukan Mediasi oleh Mediator dan dikeluarkan surat anjuran.
 - b. Bila surat anjuran tidak diform salah satu pihak dilanjutkan ke pengadilan Hubungan Industrial.
9. Dalam hal Bapak/Ibu masih memiliki informasi Pengawasan Ketenagakerjaan yang belum dikemukakan di atas, dapat Bapak/Ibu tuliskan di bawah ini.

Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk mengawasi ditaatinya/ditegakkannya peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan untuk menciptakan Hubungan Industri.

Mamuju, 11 Desember 2017

Narasumber/Informan,

Surveyer,

ARMON, S.Sos

LIGA MAGDALENA SAMMA



TRANSKIP WAWANCARA

A. Pengantar

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa program Magister (S2) pada Universitas Terbuka Provinsi Sulawesi Barat, maka atas nama mahasiswa Liga Magdalena Samma melakukan penelitian atau pengumpulan data terhadap judul tesis “ Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat”, melalui wawancara.

Sehubungan dengan itu, hasil wawancara dengan Pengawas Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat selaku narasumber atau informan dalam memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan, dengan merespon pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berikut ini.

B. Pertanyaan

1. Sebutkan 3 (tiga) hal yang harus dilakukan oleh Pengawas untuk mengefektifkan Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat ?
 - a. Menyusun rencana pengawasan
 - b. Melaksanakan perencanaan
 - c. Melakukan evaluasi pada evaluasi ini diupayakan untuk menghubungkan antara apa yang direncanakan dengan apa yang dilaksanakan
2. Apa yang perlu diperhatikan Pengawas dalam menyusun perencanaan pengawas ketenagakerjaan sebagai berikut:
 - a. Memperhatikan mekanisme perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat merujuk pada Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah (RPJMD)
 - b. Memperhatikan isi Perencanaan tersebut.
3. Apa yang perlu dipertimbangkan Pengawas dalam menyusun Perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah:

Dengan mempertimbangkan kebijakan Pemerintah Provinsi yang tertuang di dalam RPJMD, juga memperhatikan situasi dan kondisi ketenagakerjaan yang berkembang di lapangan, apakah itu yang disampaikan oleh Serikat Pekerja, maupun oleh Perusahaan tempat Bekerja.

4. Bagaimana kaidah terkait yang ingin dicapai dalam penyusunan program perencanaan Pengawasan Ketenagakerjaan?

Untuk menyusun Perencanaan yang detail dan terukur di Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dengan merencanakan target atau sasaran pengawasan ,kemudian, menetapkan program dan kegiatan untuk target atau sasaran tersebut.

5. Apa yang perlu diperhatikan oleh Pengawas dalam menyusun perencanaan pembinaan dan pengawasan adalah:

Memperhatikan kebutuhan hubungan antara perusahaan dengan para pekerja, juga memperhatikan faktor kemampuan pembiayaan atau faktor anggaran.

6. Jelaskan maksud dari pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut mengikuti kaidah dan aturan main yang diterapkan di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat, adalah:

Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Pengawas merujuk pada tata kelola Pemerintahan Daerah, terutama terkait dengan dokumen perencanaan yang telah disusun. Kemudian juga tidak mengabaikan prinsip-prinsip pengawasan yang diterapkan secara umum. Namun demikian, tetap memperhatikan hal-hal yang bersifat eksidental”.

7. Bagaimana upaya pengawas dalam pencegahan terhadap norma-norma atau peraturan ketenagakerjaan:

Dengan mencegah timbulnya masalah dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja , dan mengkondisikan hubungan kerja yang positif dan tetap terjaga harmonis.

8. Jelaskan apa tujuan dari Pengawasan Reguler Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat adalah:

Untuk merespon dinamika dan perkembangan Ketenagakerjaan di daerah ini setiap hari oleh karena itu khususnya Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan juga diadakan unit Pelaksana teknis Dinas (UPTD) yang bertugas melakukan pengawasan dilapangan, maka perkembangan baik masalah yang muncul dilapangan yang sifatnya diluar program kelembagaan diharap dapat direspon dengan cepat.

9. Sebutkan 5 (lima) bentuk Pengawasan di UPTD yang terdiri dari 5 jenjang pengawasan adalah sebagai berikut:
 - a. Melakukan penyebarluasan informasi tentang aturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 - b. Pelaksanaan pemeriksaan pertama yang dapat dilaksanakan oleh pengawas di UPTD.
 - c. Pelaksanaan pemeriksaan berkala oleh pengawas ditingkat dinas.
 - d. Pelaksanaan pemeriksaan khusus oleh pengawas di tingkat UPTD.
 - e. Pemeriksaan ulang oleh pengawas ditingkat UPTD.
10. Kendala - kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pengawasan ialah:
 - a. Minimnya pemahaman para pemilik perusahaan terhadap norma norma ketenagakerjaan.
 - b. Masih terbatasnya tenaga pengawas yang dimiliki dan wilayah Propinsi Sulawesi Barat yang cukup luas. Tenaga pengawas yang tersedia sebanyak 9 (sembilan) orang sementara perusahaan yang harus diawasi sebanyak 3.085 unit.

Mamuju, 13 Desember 2017

Narasumber/Pengawas,

Surveyer,

YOHANIS LEAMANDUNG, SE

LIGA MAGDALENA SAMMA

TRANSKIP WAWANCARA

A. Pengantar

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa program Magister (S2) pada Universitas Terbuka Provinsi Sulawesi Barat, maka atas nama mahasiswa Liga Magdalena Samma melakukan penelitian atau pengumpulan data terhadap judul tesis “ Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat”, melalui wawancara.

Sehubungan dengan itu, hasil wawancara dengan Pengawas Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat selaku narasumber atau informan dalam memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan bersama pihak Perusahaan dengan merespon pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berikut ini.

B. Pertanyaan

1. Sebutkan program kelembagaan apa saja yang harus dilaksanakan oleh pihak perusahaan sebagai upaya pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap norma-norma atau peraturan ketenagakerjaan adalah :
 - a. Melaksanakan Sosialisasi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan dengan frekwensi 1(satu) kali.
 - b. Melakukan Pembinaan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan, sebanyak 1(satu) kali
 - c. Pemeriksaan Peralatan Kerja di Perusahaan
2. Jelaskan apa target Sosialisai Norma Keselamatan peralatan kerja di perusahaan adalah :
Supaya dapat memahami pengetahuan /informasi mengenai Norma kerja dan keselamatan kerja di perusahaan .
3. Apa target dari kegiatan pembinaan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan adalah :
Agar terlaksana pembinaan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan.

4. Sebutkan dari Target dari kegiatan pemeriksaan peralatan kerja di Perusahaan adalah :
Supaya dapat terlaksana Pemeriksaan Peralatan kerja di Perusahaan.
5. Sebutkan 3 (tiga) hal pokok garis besar ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan diperusahaan adalah:
 - a. Pengawasan terhadap administrasi dan dokumen perusahaan
 - b. Pengawasan norma ketenagakerjaan
 - c. Pengawasan terhadap norma keselamatan dan kesehatan kerja.
6. Sebutkan 7 (tujuh) dokumen atau surat surat yang wajib dimiliki oleh perusahaan yang berkaitan dengan penanganan masalah ketenagakerjaan yang diperiksa oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat adalah:
 - a. Akte Pengawasan Ketenagakerjaan.
 - b. Wajib Laporan Ketenagakerjaan.
 - c. Struktur Organisasi.
 - d. Daftar Upah.
 - e. Kepesertaan Jamsostek dan Kecelakaan Kerja.
 - f. Naskah Peraturan Perusahaan.
 - g. Dokumen lainnya yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan.
7. Ada 2(dua) hal yang masih sering dilanggar perusahaan yang ada di Provinsi Sulawesi Barat berkaitan dengan administrasi dan dokumen perusahaan adalah:
 - a. Akte pengawasan ketenagakerjaan.
 - b. Naskah peraturan perusahaan.
8. Apa yang menjadi Pedoman pelaksanaan pengawasan dan menjadi referensi dalam pembuatan laporan dan evaluasi , adalah:

Bahwa jadwal pelaksanaan pengawas ketenagakerjaan disusun dalam Rencana Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan”.

Mamuju, 15 Desember 2017

Narasumber/Pengawas,

Surveyer,

ISKANDAR ANGGAR KUSUMA, SE

LIGA MAGDALENA SAMMA



TRANSKIP WAWANCARA

A. Pengantar

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa program Magister (S2) pada Universitas Terbuka Provinsi Sulawesi Barat, maka atas nama mahasiswa Liga Magdalena Samma melakukan penelitian atau pengumpulan data terhadap judul tesis “ Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat”, melalui wawancara.

Sehubungan dengan itu, hasil wawancara dengan Pengawas Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat selaku narasumber atau informan dalam memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan bersama pihak Pekerja dengan merespon pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berikut ini.

B. Pertanyaan

1. Bagaimana Penerapan Pengupahan (UMP) oleh Perusahaan kepada pekerja yang memenuhi standar adalah :
Perusahaan memberikan UMP kepada pekerja sesuai standar Upah Minimum oleh Provinsi Sulawesi Barat yaitu jumlah Upah minimum yang berlaku sejak tanggal 01 Januari 2017 sebesar Rp. 2.017.100
2. Kewajiban apa saja dari perusahaan kepada pekerja terhadap penerapan jaminan sosial tenaga kerja adalah :
 - a. Memberikan jaminan perlindungan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya .
 - b. Memberikan jaminan sosial tenaga kerja pasca berhenti bekerja (JAMSOSTEK).
3. Bentuk – bentuk pelanggaran pekerja yang dapat ditemukan di beberapa perusahaan antara lain adalah :
 - a. Perusahaan belum menerapkan K3 sanitasi dan hygiene dilingkungan tempat bekerja bagi para pekerja mereka, sebagai contoh masih hercampurnya tempat bekerja dan tempat makan bagi pekerja, sanitasi dan kebersihan kamar kecil yang tidak layak, juga belum tersedia tempat pembuangan sampah atau limbah perusahaan.

- b. Perusahaan belum menerapkan K3 alat pelindung diri, misal pekerja tidak menyiapkan atau menggunakan helmet, tidak menyiapkan atau menggunakan pakaian atau pelindung khusus untuk pekerjaan yang memiliki radiasi panas atau listrik.
4. Berapa dalam sehari rata – rata ketentuan jam kerja yang diterapkan oleh Pihak perusahaan kepada Pekerja, adalah:
Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (2), Pasal 78 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa” waktu jam kerja adalah 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 (lima) hari kerja, dan jika mempekerjakan pekerja /buruh melebihi ketentuan waktu dihitung dengan waktu lembur.

Mamuju, 18 Januari 2018

Narasumber/Pengawas,

Surveyer,

SURIYA HANDAYANI, S.Kom

LIGA MAGDALENA SAMMA

