

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN OLEH UNIT PELAKSANA
TEKNIS (UPT) PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PROVINSI
SUMATERA UTARA DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
PEMERINTAH TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM
DI KABUPATEN SAMOSIR**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

NINGAR SINAGA

NIM. 500693498

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM DI KABUPATEN SAMOSIR

Ningar Sinaga
ningarsinaga@yahoo.co.id

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Motivasi seorang pekerja bekerja di perusahaan adalah mendapatkan upah. Salah satu kebijakan pemerintah dalam hal memberi perlindungan terhadap tenaga kerja adalah dengan menetapkan kebijakan pengupahan yakni penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/775/KPTS/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir ditetapkan suatu kebijakan pemberian upah bagi pekerja di Kabupaten Samosir sebesar Rp. 2.078.400,-/bulan. Namun banyak sekali ditemui adanya permasalahan ketidaksesuaian pembayaran upah oleh para pengusaha baik pengusaha mikro, kecil dan menengah dan bahkan para kalangan pengusaha besar atau BUMD/Koperasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengawasan ketenagakerjaan dalam implemementasi kebijakan pemerintah tentang system pengupahan minimum di Kabupaten Samosir serta untuk mengetahui faktor-faktor penghambat pelaksanaan pengawasan implementasi kebijakan tersebut serta bagaimana solusi atau cara mengatasinya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara terhadap responden yang terkait dengan ketenagakerjaan khususnya dalam hal pengupahan.

Berbagai hal berkontribusi dalam lemahnya pemenuhan UMK di Kabupaten Samosir yakni nilai UMK yang terlalu tinggi, sehingga sangat sulit dilaksanakan oleh para pengusaha. Hal ini disebabkan oleh faktor skill/keahlian pekerja terutama faktor kemampuan financial/keuangan perusahaan. Demikian juga pemberdayaan sarana-sarana Hubungan Industrial yang kurang maksimal seperti LKS Bipartit di tingkat perusahaan yang belum ada sama sekali, pemberdayaan LKS Tripartit yang kurang maksimal, ketiadaan produk hukum daerah seperti Perda/Perbup, PP, PKB/PK, secara tertulis dan terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dimana pada umumnya perjanjian kerja dibuat masih secara lisan.

Namun semua hal tersebut diatas dapat diatasi jika unsur pemerintah yang terdapat dalam LKS Tripartit melaksanakan tugas dan fungsi utamanya sebagai pengkawal kebijakan pemerintah bekerja dengan maksimal melalui pembinaan dan pengawasan. Namun implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah tentang pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir menjadi kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara merupakan salah satu faktor pemicu lemahnya pemenuhan UMK, dimana pasca implementasi tersebut pengawasan ketenagakerjaan hanya bisa dilaksanakan oleh pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Samosir hanya bisa melaksanakan pembinaan. Dengan luasnya wilayah cakupan pengawasan dan terbatasnya personil/pengawas SDM menjadi faktor penghambat lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dalam hal pemenuhan UMK demikian juga halnya keterbatasan sumber daya anggaran. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Samosir untuk masa kerja Tahun 2017 dimana merupakan tahun pertama masa transisi pasca pengalihan kewenangan tersebut.

Kata Kunci : Upah Minimum Kabupaten, Kebijakan Pemerintah, Pengawasan Ketenagakerjaan

ABSTRACT

**LABOUR INSPECTION BY THE MAN POWER SUPERVISION TECHNICAL
IMPLEMENTATION UNIT OF NORTH SUMATERA PROVINCE ABOUT THE
IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT POLICIES
ON MINIMUM WAGES SYSTEM IN SAMOSIR DISTRICT**

Ningar Sinaga
ningarsinaga@yahoo.co.id

Graduate Studies Program Open University

The motivation of workers work in the company is to get wages. One of the government's policy of giving protection to labour is to establish a wage policy that is by applying district minimum wage. according to Governor's Decree of North Sumatera: 188.44/775/KPTS/2016, About Samosir Regency Minimum Wage it is Fixed that Renumeration Policy for the Workers of Samosir is Rp. 2.078.400,-/month. But, a lot of problems have been found for non conformity in payment of wages by employers either micro, small and medium enterprises and even by big businessmen or enterprises/cooperatives.

The purpose of this study analyze the role of labor inspection in the implementation of government policy on the minimum wage system in samosir regency and to investigated the factors inhibiting the implementation of the policy implementation supervision, as well as, to find the solutions or remedies.

Research methods used in this study is a qualitative research method by collecting data through interviews to some respondents related to employment, especially in terms of wages.

Many things contribute to the lack of fulfillment of the District Minimum Wages (DMW) of Samosir, i.e. the value of DMW is too high that makes it very difficult to be implemented by employers. This is due to the skill factor/employee skills and also especially due to financial/corporate finance. Likewise, the empowerment among industrial relations is far from good such as EMC level, companies that do not exist at all, empowerment LKS tripartit less than the maximum, the lack of local regulations such as Perda/Perbup, PP, PKB/PK either written or registered in the Employment Agencies. In other words, labor agreements are generally still made verbally.

But all of the above can be overcome if the government element contained in the LKS Tripartite performs its duties and its main function as a guardian of the government's policy, works with the maximum through the development and controlled implementation. However, in accordance with Law Number 23 of 2014 concerning the Government of the Region, the authority of labour inspection under Manpower Agency of Samosir district is transferred under authority of Manpower Office of North Sumatera Province, and it has become the main factors of triggering the weakness to fulfill District Minimum Wages of Samosir District. By implementing this Law, labor inspection could only be carried out by labor inspector from North Sumatera Province while Employment Agencies of Samosir District could only implement guidance. The wide area surveillance and the limited scope of personnel/human resource supervisor have become the inhibiting factors for the weakness of the labor inspection relating to labor minimum wages fulfillment. This study was conducted in Samosir District for the period 2017 which was the first year transition period after transfer of the authority.

Key Words : Minimum Wages District, Government Policy, The Labor Inspection

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul **“PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM DI KABUPATEN SAMOSIR”** adalah hasil karya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, September 2019

Yang menyatakan,



**METERAI
TEMPEL**
 TGL. 20
 7EB0AFF782861051
6000
 ENAM RIBURUPIAH

**NINGAR SINAGA
NIM. 500 693 498**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM DI KABUPATEN SAMOSIR**

Nama : NINGAR SINAGA

NIM : 500 693 498

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Sabtu, 31 Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing II,

Dr. Agus Santosa, M.M
NIP. 19580818 198603 1 005

Pembimbing I,

Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A
NIP. 19590816 198611 1 001

Penguji Ahli :

Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A

Mengetahui :

**Ketua Pascasarjana Hukum,
Sosial dan Politik,**

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

**Dekan Fakultas Hukum, Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik (FHISIP),**



Dr. Sofjan Aripin, M. Si
NIP. 19660619 199203 1 002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG TAPM

Nama : **NINGAR SINAGA**
 NIM : 500 693 498
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Administrasi Publik
 Judul TAPM : **PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM DI KABUPATEN SAMOSIR**

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

Hari/Tanggal : Sabtu, 31 Agustus 2019
 Waktu : Pkl. 09.30 WIB – 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan : **LULUS**

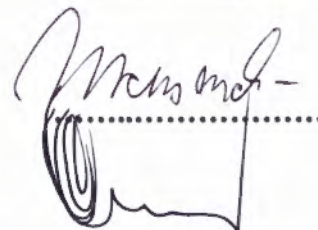
Panitia Penguji TAPM :

Ketua Komisi Penguji : Dr. Darmanto, M.Ed



.....

Penguji Ahli : Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A



.....

Pembimbing I : Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A

.....

Pembimbing II : Dr. Agus Santosa, M.M



.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terimakasih penulis sampaikan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatNya senantiasa dilimpahkan, sehingga penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul : **“Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Dalam Implementasi Kebijakan Pemerintah Tentang System Pengupahan Minimum di Kabupaten Samosir”**, dapat penulis selesaikan. Penulisan TAPM ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulis menyadari bahwa seluruh tahapan yang dilalui sampai pada akhir penulisan TAPM ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

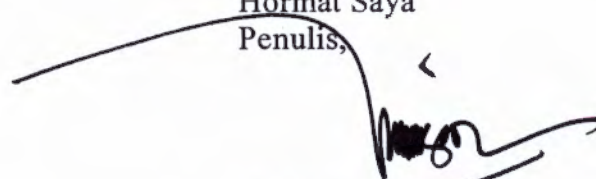
1. **Dr. Liestyodono Bawono, M.Si**, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. **Dr. Darmanto, M.Ed**, selaku Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial dan Politik Universitas Terbuka;
3. **Dr. Sofjan Aripin, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka;
4. **Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A.**, selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Medan;
5. **Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A.**, selaku Pembimbing I dan **Dr. Agus Santosa, MM**, selaku Pembimbing II, yang senantiasa menyediakan waktu dan pemikiran untuk membimbing penulis dalam penyusunan TAPM;
6. **Prof. Dr. Azhar Kasim, M.P.A**, selaku Dosen Penguji Ahli pada BTR 1;
7. **Prof. Dr. Aries Djaenuri., M.A.**, selaku Dosen Penguji Ahli pada saat Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
8. Seluruh Dosen, Staf Pengajar, dan Tenaga Administrasi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Medan, secara khusus kepada yang terhormat **Bapak Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si (Alm)** yang telah berkenan memberi perhatian, waktu dan tenaga selama masa perkuliahan;

9. Ibunda **Rumintang Boru Sitorus**, dan Istri tercinta **Riolan Sagala, SE, S.Pd**, serta Anakku terkasih yang sangat kusayangi **Samuel Mangara Tua Sinaga**;
10. Seluruh keluarga yang sangat kukasihi, **Keluarga Op. Juandry Sinaga** dan **Keluarga Op. Harapan Sagala** yang begitu peduli kepada penulis selama masa perkuliahan hingga penyelesaian thesis ini;
11. Bapak **Drs. Rapidin Simbolon, M.M**, selaku Bupati Samosir yang telah memberi Izin Belajar sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik;
12. Bapak **Hotraja Sitanggung, ST., M.M.**, selaku Kepala Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir periode 2014-2017, yang telah memberi dukungan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan;
13. Bapak **Vikbon H. Simbolon, S.Pd., M.M.**, selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir yang telah memberi dukungan kepada penulis dalam penyelesaian Thesis ini hingga tuntas;
14. Rekan-rekan Mahasiswa S-2 Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Medan Kelas Khusus Samosir 2016 atas kerja sama yang baik dan saling memberikan motivasi untuk tetap semangat dan segera menyelesaikan penyusunan thesis ini;
15. Dan semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penulisan thesis ini khususnya Keluarga Besar Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir, dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Sebagai manusia biasa yang tak luput dari kesalahan, penulis menyadari bahwa penyusunan thesis ini masih sangat jauh dari sempurna, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan **saran dan kritik yang membangun**, agar TAPM ini dapat diperbaiki dan dapat lebih baik lagi serta memberi **manfaat bagi para pembaca**.

Medan, September 2019

Hormat Saya
Penulis,



NINGAR SINAGA
NIM. 500 693 498



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

BIO DATA

NAMA : **NINGAR SINAGA**

NIM : 500 693 498

Tempat/Tgl Lahir : Kampung Kristen, 02 Oktober 1976

Registrasi Pertama : 2016

Riwayat Pendidikan :

1. SD Inpres Nomor 175815 Lumban Julu : 1989
Kabupaten Tapanuli Utara
2. SMP N Lumban Julu – Kab. Tapanuli Utara : 1992
3. SMA N 3 Saposurung Balige Kab. Taput : 1995
4. S1 Universitas Sumatera Utara (USU) Medan : 2003
5. S2 Universitas Terbuka : 2019

Riwayat Pekerjaan :

1. CPNS Bagian Hukum Kab. Pakpak Bharat : 2005
2. Plt. Kasi Pengendalian dan Pemanfaatan : 2008-2010
Tambang Dinas Kehutanan, Lingkungan
Hidup dan Pertambangan Kab. Pakpak Bharat
3. Kasi Pemanfaatan Energi Bidang : 2011-2012
Pertambangan dan Energi Dinas Koperasi,
Perindustrian dan Perdagangan Kab. Samosir
4. Kasi Usaha Industri dan Iklim Usaha : 2012-2017
Bidang Perindustrian Dinas Koperasi,
Perindustrian dan Perdagangan Kab. Samosir
5. Kepala Bidang Tenaga Kerja Dinas Tenaga : 2017-2019
Kerja, Koperasi, Perindustrian dan
Perdagangan Kab. Samosir
6. Sekretaris Dinas pada Dinas Tenaga Kerja, : 2019 -
Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan
Kab. Samosir

Alamat Tetap : Jl. dr. Hadrianus Sinaga - Kecamatan Pangururan
Kabupaten Samosir-Propinsi Sumatera Utara

Kontak Person : 081361347532

Pangururan, September 2019

NINGAR SINAGA
NIM. 500 693 498

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BIO DATA PENULIS	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	10
C. TUJUAN PENELITIAN	11
D. MANFAAT PENELITIAN	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. KAJIAN TEORI	
1. Teori Upah	13
2. Perlindungan Upah	16
3. Teori Implementasi Kebijakan Publik.....	22
4. Teori Pengawasan.....	29
5. Pengawasan Ketenagakerjaan	37
6. Teori Hubungan Industrial	51
B. KERANGKA BERPIKIR.....	63
C. PENELITIAN TERDAHULU.....	67
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. DESAIN PENELITIAN	70
B. INSTRUMENT PENELITIAN	70
C. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA	71
D. METODE ANALISIS DATA.....	74

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**A. GAMBARAN UMUM**

- | | |
|---|----|
| 1. Gambaran Umum UPT Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara..... | 78 |
| 2. Gambaran Umum Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samsir..... | 85 |

B. ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

- | | |
|---|-----|
| 1. Prosedur dan Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten Samsir..... | 92 |
| 2. Implementasi, Sosialisasi, Monitoring, Evaluasi dan Pembinaan Kebijakan Pemerintah Tentang Sistem Pengupahan Minimum di Kabupaten Samsir..... | 98 |
| 3. Pemberdayaan Sarana Hubungan Industrial Dalam Perumusan dan Implementasi Kebijakan Pemerintah Tentang System Pengupahan Minimum di Kabupaten Samsir..... | 110 |
| 4. Hasil Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samsir..... | 120 |
| 5. Faktor-Faktor Yang Menghambat Optimalisasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Kabupaten Samsir dan Solusinya..... | 138 |

BAB V PENUTUP

- | | |
|--------------------|-----|
| A. KESIMPULAN..... | 143 |
| B. SARAN..... | 146 |

DAFTAR PUSTAKA..... 148

LAMPIRAN

- | | |
|------------------------------------|-----|
| Lampiran 1. Pedoman Wawancara..... | 151 |
| Lampiran 2. Foto/Dokumentasi..... | 161 |

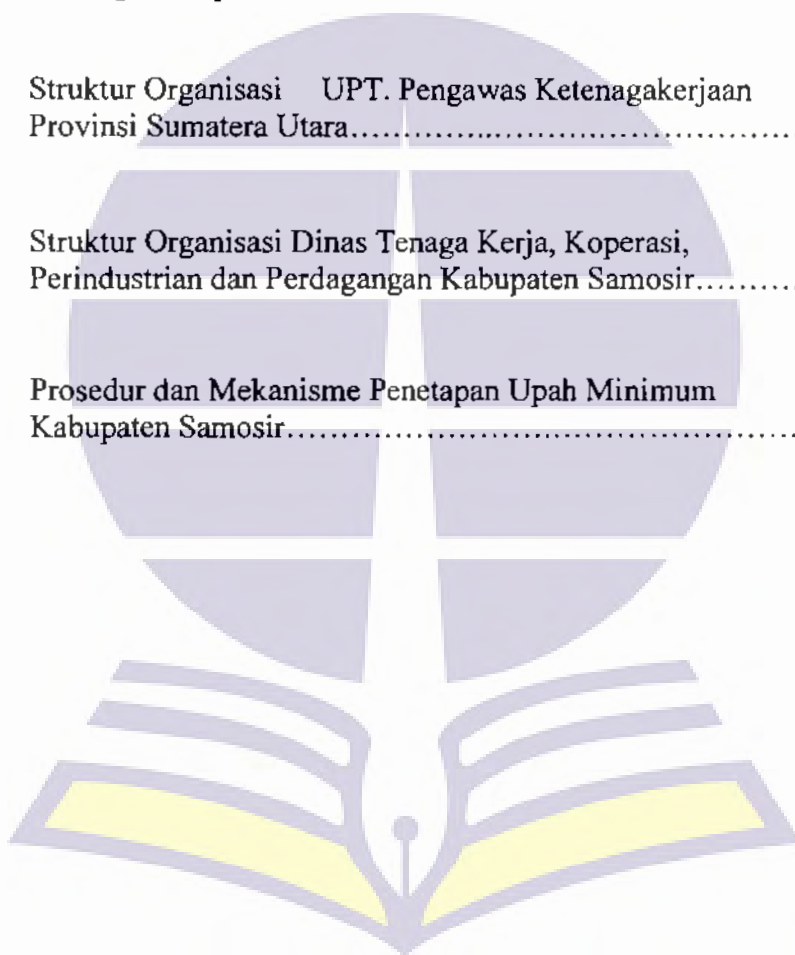
DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir.....	963
Tabel 2. Komposisi Perusahaan Berdasarkan Jumlah Klassifikasi Lapangan Usaha.....	112



DAFTAR GAMBAR

		Hal
Gambar 1.	Kerangka Berpikir Penelitian.....	63
Gambar 2.	Struktur Organisasi UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.....	84
Gambar 3.	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir.....	91
Gambar 4.	Prosedur dan Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten Samosir.....	97



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pengupahan merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Demikian juga halnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 88 Ayat (1) dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Motivasi seseorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah atau yang sering disebut upah, dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitive. Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan

dilakukan. Meskipun tidak semua perusahaan bisa menerapkan dari sisi pemberian upah pada pekerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah berupaya untuk memberi perlindungan terhadap tenaga kerja melalui penyeragaman upah minimum. Pengusaha mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan adalah hal yang jelas dan wajar, yaitu karena tanggung jawab moralnya sebagai pimpinan, sebagai sumber penghidupannya dan untuk mendapat keuntungan yang sesuai dengan modal yang ditanamkannya. Namun pekerja/serikat pekerja juga mempunyai kepentingan yang sama atas perusahaan, yaitu sebagai sumber penghasilan dan penghidupan. Didorong oleh adanya kepentingan yang sama antara pengusaha dan pekerja atas jalannya perusahaan dan dengan adanya keterlibatan keduanya dalam proses produksi, maka timbullah hubungan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang dinamakan Hubungan Industrial.

Pembentukan tenaga kerja dilatarbelakangi oleh teori upah. Secara teori ekonomi, baik kapitalis maupun sosialis, persoalan kepentingan pengusaha dan pekerja tidak pernah akan mencapai kata sepakat jika tidak diintervensi oleh pemerintah. Oleh sebab itu di dalam setiap negara yang menganut paham demokarasi kapitalis seperti Indonesia sudah selayaknya peran pemerintah baik sebagai stabilisator maupun sebagai penggerak sangat vital perannya dalam berbagai kebijakan terutama mengenai ekonomi tenaga kerja sebagaimana peran pemerintah menggerakkan program menuntaskan kemiskinan dan kebodohan. Upah tenaga kerja secara teori

dapat ditentukan melalui 3 (tiga) metode yaitu berdasarkan hukum pasar dan kemampuan financial perusahaan serta berdasarkan biaya hidup.

Salah satu kebijakan pemerintah dalam hal memberi perlindungan terhadap tenaga kerja adalah dengan menetapkan kebijakan pengupahan yakni penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Dimana penetapan UMK tersebut ditentukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi.

Dalam penetapan upah minimum masih sering terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan sector pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota.

Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah propinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat melakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu. Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib

membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada prinsipnya penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) oleh pemerintah bertujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja yang paling mendasar, namun pada kenyataannya penerapan UMK tidak selamanya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pekerja maupun pengusaha. Upah Minimum Kabupaten (UMK) ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah propinsi dan kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Daerah Propinsi dan Kabupaten/Kota. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/775/KPTS/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir ditetapkan sebesar Rp. 2.078.400,-/bulan. Ketentuan upah tersebut diperuntukkan bagi pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

Begitu besarnya fungsi dan peranan upah bagi pekerja, sehingga gairah, semangat dan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh besarnya tingkat upah yang diterima. Dalam kenyataannya masih banyak dijumpai permasalahan yang menyangkut pengupahan di Kabupaten Samosir terutama dalam hal pembayaran upah yang tidak sesuai dengan kebijakan pemerintah yang telah menetapkan besarnya Upah Minimum Kabupaten.

Menurut data dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir, diperoleh data bahwa ada sekitar 1.296 unit perusahaan/badan usaha berdasarkan klassifikasi lapangan usaha, dan pada umumnya tidak menerapkan upah sesuai UMK bagi para pekerja. Salah satu sampel yakni Ketua Persatuan Hotel Restaurant Indonesia

(PHRI) Kabupaten Samosir mengungkapkan bahwa hampir 50 % para pengusaha hotel tidak menerapkan kebijakan pengupahan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut diakibatkan oleh karena lemahnya pembinaan dan pengawasan oleh pemerintah.

Sekaitan dengan hal tersebut tidak jarang terjadi perdebatan yang serius ketika unsur Tipartit yang terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh Kabupaten Samosir membahas tentang pengupahan pada setiap rapat pleno Dewan Pengupahan Daerah (DEPEDA) selalu diwarnai debat kusir, dead lock, bahkan unsur serikat pekerja/buruh "*walk out*" pada saat rapat pleno tersebut. Hal ini dikarenakan bahwa di Kabupaten Samosir sangat sering ditemui adanya pembayaran upah di kalangan tenaga kerja tidak sesuai dengan kebijakan pemerintah tentang pengupahan minimum yang telah disepakati dan ditetapkan oleh Gubernur dalam hal penerapan Upah Minimum Kabupaten Samosir.

Berdasarkan hasil pengaduan dan informasi dari para pekerja, banyak sekali ditemui adanya permasalahan ketidaksesuaian pembayaran upah bagi tenaga kerja oleh para pengusaha baik para pengusaha mikro, kecil dan menengah dan bahkan para kalangan pengusaha besar atau BUMD/Koperasi. Ketidaksesuaian pembayaran upah selalu disuarakan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh Kabupaten Samosir baik melalui pengaduan ke pemerintah setempat maupun melalui pemberitaan di media massa. Sebagai salah satu sampel ditemukan bahwa hampir seluruh usaha industry perhotelan yang ada di Kabupaten Samosir belum mampu menerapkan

kebijakan pemerintah terkait pemenuhan upah sesuai kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan.

Mengacu kepada permasalahan tersebut diatas dipandang perlu adanya suatu konsep pengawasan dalam siklus manajemen yakni terhadap implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pengawasan dapat diartikan sebagai tindakan untuk membandingkan rencana yang sudah dibuat dengan hasil yang sudah dikerjakan. Hal ini dikarenakan sering terjadi penyimpangan-penyimpangan antara kedua hal tersebut. Disinilah pentingnya pengawasan difungsikan untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan antara hasil yang dicapai dari aktifitas-aktifitas yang direncanakan atau kebijakan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:52) mengatakan pengawasan adalah suatu proses pengamatan kegiatan operasional yang dimaksudkan untuk lebih menjamin bahwa penyelenggaraannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut, Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005: 317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Pelaksanaan pengawasan harus didasari dengan teknik pengawasan yang nantinya dapat dijadikan alat dalam melakukan pengawasan. Teknik pengawasan menurut Sondang P. Siagian (2014:112) adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Langsung : inspeksi langsung atau lebih dikenal dengan pengawasan langsung yaitu mengawasi secara langsung kegiatan yang sedang dilakukan. Selanjutnya ada dua macam teknik yang dapat dilakukan dalam inspeksi langsung yaitu :

a. *On The Spot Observation* : merupakan pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk melihat sendiri bagaimana cara para petugas operasional dalam menyelenggarakan dan menyelesaikan tugasnya. Teknik ini dapat berakibat sangat positif dalam implementasi strategi dengan efisien dan efektif. Dikatakan demikian karena dengan pengamatan langsung berbagai manfaat dapat dipetik, seperti perolehan informasi "*on the spot*" bukan hanya tentang jalannya pelaksanaan berbagai kegiatan operasional, akan tetapi dengan demikian manajemen dapat segera meluruskan tindakan para pelaksana apabila diperlukan dan manajemen langsung dapat memberikan pengarahan tentang tata cara bekerja yang benar. Disamping itu dengan pengamatan langsung, para bawahan akan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya sehingga dalam diri bawahan tidak timbul kesan bahwa pimpinan "jauh" dan "tidak terjangkau" oleh para bawahan tersebut.

b. *On The Spot Report* : merupakan pengawasan langsung dengan cara laporan ditempat. Manajemen meminta langsung laporan dari para petugas operasional terkait penyelenggaraan dan penyelesaian tugasnya. Teknik ini berfungsi meminimalisir kecurangan dalam laporan dari bawahan pada atasan.

2. Pengawasan Tidak Langsung : biasa disebut pengawasan dari jarak jauh adalah pengawasan yang dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan pada atasan. Laporan tersebut dapat berbentuk diantaranya :

a. *Lisan* : Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan. Dengan cara ini kedua pihak aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat bertanya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlakukannya. Pengawasan seperti ini dapat mempercepat hubungan pejabat, karena adanya kontak wawancara antara mereka.

b. *Non Lisan/Tertulis* : Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan kepadanya. Dengan laporan tertulis yang diberikan bawahan pada atasan pimpinan menilai sejauh mana pelaksanaan suatu kegiatan sesuai dengan perencanaan atau standart kegiatan yang ditetapkan.

Peranan pemerintah dalam hal implementasi kebijakan system pengupahan minimum di Kabupaten Samosir dapat dikategorikan tidak terlaksana dengan optimal dan tidak efektif. Dalam hal ini Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Propinsi sangat berperan penting dalam hal implementasi kebijakan tentang pemenuhan Upah Minimum Kabupaten (UMK) oleh para pemberi kerja kepada seluruh pekerja. Namun dalam kenyataanya hal tersebut tidak dapat terlaksana dengan optimal. Banyak

faktor yang menyebabkan hal tersebut belum dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang telah ditetapkan antara lain adalah lemahnya pembinaan (*preventive educative*) yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir selaku pembina ketenagakerjaan di daerah, akibat ketersediaan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Anggaran. Selain faktor tersebut juga diakibatkan oleh minimnya pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Dalam dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan adalah instrument yang paling penting dari kehadiran negara dan intervensi untuk merancang, merangsang, dan berkontribusi kepada pembangunan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek yang secara potensial berada dibawah pengawasannya seperti hubungan industrial, upah, terkait dengan kondisi kerja secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja serta isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Banyak hal yang menjadi factor pemicu lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dalam hal penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Samosir. Seiring dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang semula adalah merupakan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota kini beralih menjadi kewenangan Pemerintah Propinsi. Tentu saja hal ini akan sangat memperlambat tindakan pengawasan yang akan dilakukan oleh pemerintah terutama dalam hal pengawasan penerapan

Upah Minimum di Kabupaten Samosir. Selain itu belum terpenuhinya rasio yang wajar antara jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di Propinsi Sumatera Utara merupakan salah satu factor penyebaran tenaga pengawas ketenagakerjaan yang tidak merata.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis ingin mengkaji lebih dalam dan mengadakan penelitian bagaimana pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah mengenai pemenuhan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Samosir. Untuk itu penulis memilih judul :
“PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM DI KABUPATEN SAMOSIR”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, penulis merumuskan permasalahan kedalam penelitian ini sebagai berikut :

1. **Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan dalam implementasi kebijakan pemerintah tentang sistem pengupahan minimum di Kabupaten Samosir, sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/775/KPTS/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir?**
2. **Apakah faktor-faktor yang dihadapi oleh pemerintah dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum di Kabupaten Samosir, serta apa solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut?**

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini tidak terlepas dari perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, yakni :

- a. Untuk menganalisis bagaimana pengawasan ketenagakerjaan dalam implemementasi kebijakan pemerintah tentang system pengupahan minimum di Kabupaten Samosir.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat pelaksanaan pengawasan implementasi kebijakan tersebut serta bagaimana solusi atau cara mengatasinya.

D. MANFAAT PENELITIAN

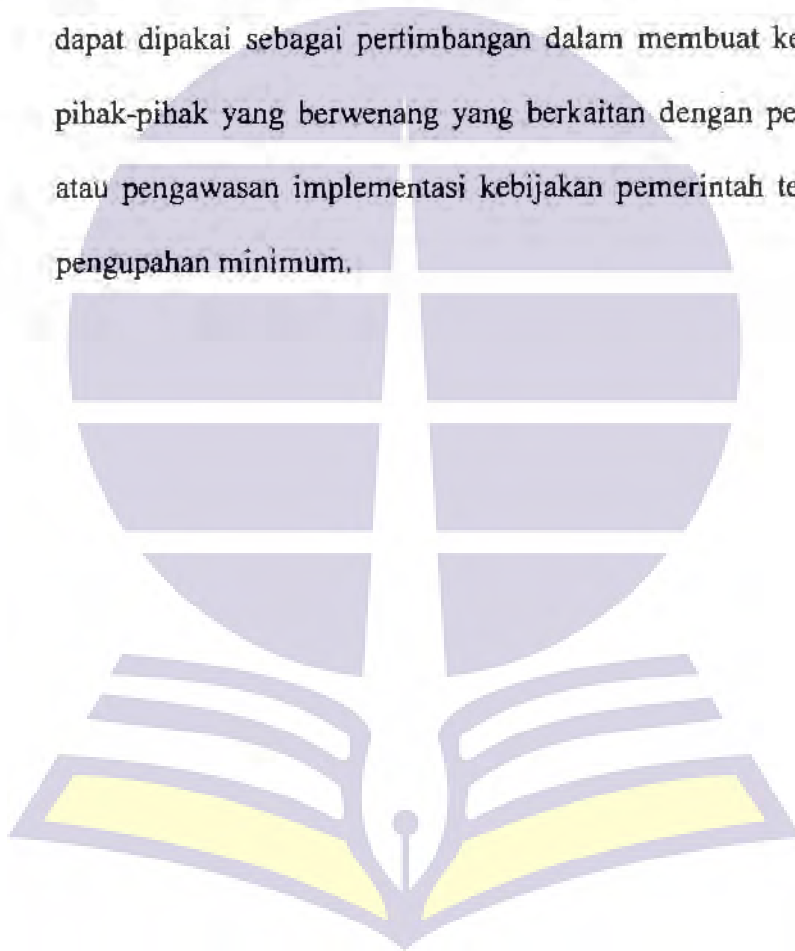
Dalam setiap penelitian yang dilakukan, pastilah ada manfaat yang diharapkan baik bagi penulis, pembaca dan terutama stakeholder terkait. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Manfaat Teoritis*

- a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan landasan teoritis bagi pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Publik tentang peranan pengawasan ketenagakerjaan dalam implementasi kebijakan pemerintah tentang system pengupahan minimum;
- b. Diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang penelaahan ilmiah serta menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penulisan ilmiah khususnya peranan pengawasan ketenagakerjaan dalam implementasi kebijakan pemerintah tentang system pengupahan minimum.

2. *Manfaat Praktis*

- a. Dapat memperluas pandangan dan wawasan berpikir bagi segenap Civitas Akademisi Universitas Terbuka, khususnya mahasiswa Program Pendidikan Administrasi Publik yang akan menelaah penulisan tesis ini.
- b. Dapat memberikan masukan informasi pada stakeholder terkait agar dapat dipakai sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan oleh pihak-pihak yang berwenang yang berkaitan dengan pembinaan dan atau pengawasan implementasi kebijakan pemerintah tentang sistem pengupahan minimum.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Teori Upah

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi para pekerja/buruh. Karena upah harus mendapatkan perhatian dan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi pekerja/buruh dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan yang salah satu pilar utamanya adalah upah. Bila pekerja/buruh merupakan salah satu faktor penting dalam proses produksi dan memiliki pengaruh pada peningkatan produktifitas sebuah perusahaan, maka sudah selayaknya pekerja/buruh mendapatkan imbalan berupa upah yang pantas sesuai dengan sumbangsih atau jerih payahnya pada perusahaan.

Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

Jelas bahwa upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha/pemberi pada saat akan dimulai hubungan kerja berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

Penentuan besaran upah harus didasarkan pada ketentuan upah minimum yang berlaku dan mencakup didalamnya tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud penghasilan yang layak adalah penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dimana jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

a. Teori Upah Menurut Karl Marx

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan pada falsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat di bedakan menurut dua yaitu, (1) menurut Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, (2) berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas (*Sony Sumarsono dalam Normalitasari, 2012*). Sistem pengupahan dari ekstrim pertama pada umumnya dilaksanakan di negara penganut paham komunis, sedangkan sistem pengupahan ekstrim kedua pada umumnya dipergunakan di negara-negara kapitalis.

Sedangkan sistem pengupahan dan pelaksanaan berdasarkan pandangan Karl Marx dibagi menjadi 3 (*Normalitasari, 2012*) :

1. Kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang jumlahnya hampir sama, pada nilai (harga) setiap barang hampir sama, maka upah setiap orang kira-kira sama.
2. Sistem pengupahan memberikan intensif yang perlu untuk menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.
3. Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang yang benar-benar mau bekerja menurut kemampuannya.

b. Teori Upah Menurut Pertambahan Produk Marginal

Teori upah menurut pertambahan produk marginal menyatakan bahwa guna mencapai optimalisasi keuntungan, pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga setiap faktor produksi yang dipergunakan untuk menerima diberikan imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Para pihak pengusaha mempekerjakan sejumlah tenaga kerja sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut.

Teori Neo Klasik menyatakan bahwa upah yang diterima oleh para pihak pekerja sebanding dengan nilai pertambahan hasil marginalnya. Upah dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan usaha kerja (produktivitas) yang diberikan oleh tenaga kerja, artinya pada teori ini dapat diketahui bahwa Teori Neo Klasik didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil faktor produksi. Dimana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima pengusaha dari karyawannya.

Pada tingkat upah riil semua orang yang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah tersebut, akan memperoleh pekerjaan. Pada dasarnya mereka yang menganggur, hanyalah mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku.

Selanjutnya, tujuan penetapan upah minimum menurut (*Payaman J. Simanjutak, 1996: 65*) adalah sebagai berikut:

1. Menghindari kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar untuk akumulasi keuntungan
2. Untuk menghindari dan mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar kerja yang surplus sehingga mereka bersedia menerima upah dibawah tingkat kelayakan.
3. Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah agar tidak menurun.
4. Mengurangi tingkat kemiskinan absolut pekerja, terutama bila upah minimum tersebut dikaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja serta keluarganya.
5. Mendorong peningkatan produktivitas melalui perbaikan gizi dan kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum.
6. Meningkatkan daya beli masyarakat yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum.
7. Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis.

2. Perlindungan Upah

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, Perselisihan Hubungan Industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih di akibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan. Hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.

Kebijakan penetapan Upah Minimum sebagai bagian dari upaya perlindungan dan kesejahteraan para pekerja saat ini masih saja menemui berbagai kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional maupun secara nasional. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu upaya secara sistematis, baik di tinjau dari segi makro maupun segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama perlu adanya peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan Bupati/Walikota dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan

untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan yang dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak untuk menerima upah bagi pekerja/buruh timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, juga dianut asas *no work no pay*, yakni upah tidak di bayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini berlaku untuk semua golongan pekerja/buruh kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak melakukan pekerjaan di sebabkan oleh sakit, melaksanakan/melangsungkan pernikahan,

mengkhinatkan anaknya, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan ibadah yang di perintahkan oleh agamanya, menjalankan tugas perusahaan, dan lain-lain sebagainya.

Upah di bayar dalam bentuk uang dan sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain, kecuali minuman keras, obat-obatan, dengan ketentuan lainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 telah diatur secara lengkap mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan dalam rangka kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh serta mengatur hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak (pekerja/buruh dan pengusaha). Gambaran secara umum dapat dilihat bahwa apa yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, tidak jauh berbeda dengan materi pokok mengenai pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun untuk penjabaran lebih lanjut akan diatur dalam Peraturan Pemerintah berdasarkan undang-undang ini.

Secara konkret proses penetapan upah minimum kabupaten/kota merupakan satu rangkaian proses yang panjang dan melibatkan unsur pemerintah, pengusaha, serta serikat pekerja/buruh dalam lembaga dewan pengupahan. Dalam proses tersebut seringkali terjadi debat kusir, *walk out*, *dead lock*, sehingga sepanjang tahun dalam penetapan upah selalu diwarnai dengan unjuk rasa besar-besaran di berbagai kota di Indonesia

untuk menuntut penetapan upah layak sesuai amanah konstitusi dan perundang-undangan.

Banyak faktor yang menyebabkan masalah kebijakan penetapan upah layak belum dapat di laksanakan sesuai perundang-undangan, antara lain kondisi sosial politik yang kurang mendukung iklim investasi, pemerintah lebih mengamankan pengusaha daripada kebutuhan riil, dan kesejahteraan pekerja/buruh. Berdasarkan hasil survei Kebutuhan Hidup Layak yang dilakukan oleh lembaga dewan pengupahan kabupaten/kota, pengusaha juga bersikap tertutup untuk memberikan upah sesuai dengan kemampuan perusahaan, hambatan lain masih kurangnya kemampuan SDM, kemampuan negoisasi, kemampuan menyajikan data, dan yang lebih penting adalah kurangnya persatuan dari para pengurus serikat pekerja/buruh baik yang berada di lembaga pengupahan kota/kabupaten.

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan, di satu pihak untuk tetap menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi.

Kebijakan pengupahan di bidang sektoral dan regional di dasarkan pada pemilihan wilayah/daerah berikut sektor ekonominya yang potensial dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang memengaruhi antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Kondisi Perusahaan

Memulai aspek ini dapat di peroleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan perusahaan besar, baik di dalam satu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau wilayah/daerah. Kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah pekerja/buruh. Hal ini sudah tergantung pada besarnya modal dan kegiatan usaha masing-masing perusahaan dan tingkat produksi, serta produktivitas tenaga kerjanya.

2. Aspek Keterampilan Tenaga Kerja

Peningkatan produksi dan produktifitas kerja, sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik ditingkat bawah yaitu tenaga kerja terampil, maupun di tingkat atas yaitu pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja yang dipimpinnya untuk bekerja secara produktif. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan, apabila tenaga kerja tersebut sebaga sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Tingkat kemampuan tenaga kerja dan pimpinan manajemen dalam suatu perusahaan, memberikan peranan yang menentukan untuk mengubah kondisi perusahaan tersebut menjadi lebih baik dan maju. Kondisi seperti ini memberikan dampak positif dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalalui pemberian upah yang standard, serta memastikan adanya upaya-upaya perlindungan jaminan sosial lainnya.

3. *Aspek Standar Hidup*

Peningkatan tingkat upah pekerja/buruh, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah dimana perusahaan itu berada. Peningkatan tingkat upah ini selain didasarkan pada kebutuhan pokok tenaga kerja yang bersangkutan sesuai tingkat perkembangan ekonomi dan sosial di wilayah/daerah tertentu.

4. *Aspek Jenis Pekerjaan*

Aspek jenis pekerjaan juga mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah pada suatu perusahaan, baik pada suatu sektor yang sama, maupun pada sektor yang berlainan. Tingkat upah pada industri kecil, menengah sudah pasti berbeda dengan tingkat upah pada industri besar, tergantung pada situasi dan kondisi, serta kemampuan keuangan perusahaan-perusahaan yang berbeda.

3. **Teori Implementasi Kebijakan Publik**

a. **Pengertian Implementasi Kebijakan Publik**

Kebijakan publik pada dasarnya adalah suatu keputusan yang dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan tertentu, untuk melakukan kegiatan tertentu, atau untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan oleh instansi yang memiliki kewenangan dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan negara secara formal dan keputusan tersebut lazim dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Proses pelaksanaan kebijakan setelah kebijakan tersebut ditetapkan atau disetujui oleh pembuat kebijakan dan dilaksanakan oleh lembaga-

lembaga pelaksana baik individu atau pejabat maupun kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam isi kebijakan tersebut didefinisikan sebagai implementasi kebijakan publik. Kebijakan publik yang telah disahkan tidak akan bermanfaat apabila tidak diimplementasikan, karena implementasi kebijakan berusaha untuk mewujudkan kebijakan publik yang masih bersifat abstrak ke dalam realita. Artinya pelaksanaan kebijakan public berusaha menghasilkan *outcome* yang dapat dinikmati oleh masyarakat.

Sebuah kebijakan yang handal sekalipun jika diimplementasikan secara tidak baik dan optimal, maka kebijakan tersebut gagal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para pembuatnya. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa implementasi kebijakan publik pada substansinya adalah cara yang tepat untuk melaksanakan agar sebuah kebijakan yang baik dapat mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh para pembuat kebijakan.

Adapun makna implementasi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier (1979) sebagaimana dikutip dalam buku Solihin Abdul Wahab (2008: 65), mengatakan bahwa:

“Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan dan sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan kebijakan. Implementasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh berbagai aktor sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri.

b. Model-Model Implementasi Kebijakan Publik

Terdapat beberapa teori dari beberapa ahli mengenai implementasi kebijakan, yaitu:

1. Teori George C. Edward

Menurut George C. Edward III berpandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

- **Komunikasi** (*communications*), yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.

Menurut pandangan George C. Edward (Budi Winarno, 2008: 175-177) proses komunikasi kebijakan dipengaruhi tiga hal penting, yaitu:

- a. Faktor pertama yang berpengaruh terhadap komunikasi kebijakan adalah *transmisi*. Sebelum pejabat dapat mengimplementasikan suatu keputusan, ia harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan.

- b. Faktor kedua adalah *kejelasan*, jika kebijakan-kebijakan diimplementasikan sebagaimana yang diinginkan, maka petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi juga komunikasi kebijakan tersebut harus jelas. Seringkali instruksi-intruksi yang diteruskan kepada pelaksana kabur dan tidak menetapkan kapan dan bagaimana suatu program dilaksanakan.
- c. Faktor ketiga adalah *konsistensi*, jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas. Walaupun perintah-perintah yang disampaikan kepada pelaksana kebijakan jelas, tetapi bila perintah tersebut bertentangan maka perintah tersebut tidak akan memudahkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik.

➤ **Sumber Daya** (*resources*), meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berjalan efektif. Komponen sumber daya ini meliputi jumlah staff, keahlian/kompetensi dari para pelaksana dan adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan program dan kegiatan seperti dana dan sarana prasarana.

➤ **Sikap** (*dispositions atau attitudes*), adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Dukungan atau komitmen dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program kebijakan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan tersebut adalah menempatkan kebijakan tersebut menjadi prioritas program. Disamping itu pemberian insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan

program kebijakan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pembuat kebijakan tersebut. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementasi kebijakan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, efektif dan efisien.

- **Struktur Birokrasi** (*bureaucratic structure*) struktur organisasi yang bertugas dalam menerapkan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Struktur organisasi yang berbelit-belit cenderung akan melemahkan fungsi pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Menurut pandangan Edwards (dalam Budi Winarno, 2008: 181) sumber-sumber yang penting meliputi, ketersediaan Sumber Daya manusia (SDM) atau staff yang memadai dan berkompeten memiliki keahlian-keahlian yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menerjemahkan usul-usul di atas kertas guna melaksanakan pelayanan-pelayanan publik.

Struktur birokrasi menurut pandangan George C. Edwards (dalam Budi Winarno, 2008:203) terdapat didalamnya dua karakteristik utama, yakni *Standard Operating Procedures (SOP)* dan *Fragmentasi*:

“SOP atau prosedur-prosedur kerja ukuran-ukuran dasar berkembang sebagai tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan sumber-sumber dari para pelaksana serta keinginan

untuk keseragaman dalam bekerjanya organisasi-organisasi yang kompleks dan tersebar luas. Sedangkan fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda, sehingga memerlukan koordinasi. Fragmentasi berasal dari tekanan-tekanan diluar unit-unit birokrasi, seperti komite-komite legislatif, kelompok-kelompok kepentingan pejabat-pejabat eksekutif, konstitusi negara dan sifat kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi pemerintah”.

2. Teori Merilee S. Grindle

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle (dalam Subarsono, 2011: 93) dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Variabel tersebut mencakup : sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target group termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh target group, sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan, apakah letak sebuah program sudah tepat, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci, dan apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Sedangkan Wibawa (dalam Samodra Wibawa dkk,1994: 22-23) mengemukakan model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, barulah implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilannya ditentukan oleh derajat *implementability* dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan tersebut mencakup hal-hal :

- a. Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan;
- b. Jenis manfaat yang akan dihasilkan;

- c. Derajat perubahan yang diinginkan;
- d. Kedudukan pembuat kebijakan;
- e. (Siapa) pelaksana program;
- f. Sumber daya yang dihasilkan;

Keunikan dari Model Grindle terletak pada pemahamannya yang komprehensif akan konteks kebijakan, khususnya yang menyangkut dengan implementor, penerima implementasi, dan arena konflik yang mungkin terjadi di antara para aktor implementasi, serta kondisi-kondisi sumber daya implementasi yang diperlukan.

c. Penetapan Upah Minimum Sebagai Bagian Dari Kebijakan Pengupahan Nasional

Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya untuk mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda perlu diatur secara tegas dan jelas sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Sekaitan dengan hal tersebut proses penetapan UMK adalah merupakan rangkaian awal dalam pelaksanaan UMK, dengan prosedur dan mekanisme sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, bahwa kebijakan pemerintah dalam hal pengupahan yakni

menetapkan Upah Minimum. Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman, artinya bahwa penetapan upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dan juga agar upah tidak merosot. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap yang hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 0 (nol) sampai 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan dan disepakati pada saat awal memulai pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja.

4. Teori Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu system pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan dapat diartikan sebagai tindakan untuk membandingkan antara rencana yang sudah dibuat dengan hasil yang sudah dikerjakan. Hal ini dikarenakan sering terjadi penyimpangan antara kedua hal tersebut. Disinilah pentingnya pengawasan difungsikan untuk

menemukan dan mengoreksi penyimpangan antara hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

Menurut Mockler (1970), pengawasan adalah :

“Upaya sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja dengan standard, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan, untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standard dan untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dan sumber daya lainnya telah digunakan dalam cara yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi”.

Konsep pengawasan dari Mockler menekankan pada 4 (empat) hal yaitu :

- 1) Adanya rencana, standard atau tujuan sebagai tolok ukur yang ingin dicapai;
- 2) Adanya proses pelaksanaan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan;
- 3) Adanya usaha membandingkan mengenai apa yang telah dicapai dengan standard, rencana, atau tujuan yang telah ditetapkan; dan
- 4) Adanya tindakan perbaikan yang diperlukan.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:52) mengatakan pengawasan adalah :

“Proses pengamatan kegiatan operasional yang dimaksudkan untuk lebih menjamin bahwa penyelenggaraannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan suatu pengawasan harus didasari dengan teknik pengawasan yang nantinya dapat dijadikan alat dalam melakukan pengawasan”.

Teknik pengawasan menurut Sondang P. Siagian (2014:112) adalah sebagai berikut:

1. **Pengawasan/Inspeksi Langsung** : mengawasi secara langsung kegiatan yang sedang dilakukan. Ada dua macam teknik yang dapat dilakukan dalam inspeksi langsung yaitu :

a. *On The Spot Observation*

Pengawasan secara langsung yang dikenal dengan istilah *On The Spot Observation* merupakan observasi atau pengamatan secara langsung atau oleh pihak manajemen untuk melihat sendiri bagaimana cara para petugas operasional dalam pelaksanaan tugasnya. Teknik ini dapat berakibat sangat positif dalam implementasi strategi secara efektif dan efisien. Dikatakan demikian karena melalui pengamatan langsung berbagai manfaat dapat dipetik, seperti perolehan informasi “*on the spot*” bukan hanya tentang jalannya pelaksanaan berbagai kegiatan operasional, akan tetapi dengan demikian manajemen dapat segera meluruskan tindakan para pelaksana apabila diperlukan dan manajemen langsung dapat memberikan pengarahan tentang tata cara bekerja yang benar. Disamping itu melalui pengawasan secara langsung, maka para bawahan juga akan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya sehingga dalam diri bawahan tidak timbul kesan bahwa pimpinan jauh dan tidak akan terjangkau.

b. *On The Spot Report*

Merupakan pengawasan langsung dengan cara laporan ditempat. Manajemen meminta langsung laporan dari para petugas operasional terkait penyelenggaraan dan penyelesaian tugasnya. Teknik ini berfungsi meminimalisir kecurangan dalam laporan dari bawahan pada atasan.

2. *Pengawasan Tidak Langsung* : biasa disebut pengawasan dari jarak jauh merupakan pengawasan yang dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan pada atasan. Laporan tersebut dapat berbentuk diantaranya :

a. *Lisan* : Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan. Dengan cara ini kedua pihak aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat bertanya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlukannya. Pengawasan seperti ini dapat mempercepat hubungan pejabat, karena adanya kontak wawancara antara mereka.

b. *Non Lisan/Tertulis* : Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan kepadanya. Dengan laporan tertulis yang diberikan bawahan pada atasan pimpinan menilai sejauh mana pelaksanaan suatu kegiatan sesuai dengan perencanaan atau standart kegiatan yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian para ahli tentang pengawasan sebagaimana diungkapkan diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pengertian pengawasan adalah sebagai suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas organisasi telah terlaksanakan dengan baik sesuai dengan standar, rencana, kebijakan, instruksi dan

ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan, guna pemanfaatan manusia dan sumber daya lain yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

Soewarno (1993: 143) menjelaskan tujuan pengawasan sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Manullang (2001: 173) menjelaskan bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan untuk dapat merealisasi tujuan utama tersebut maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana, berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Berdasarkan pendapat di atas, maka tujuan pengawasan dapat dirinci menjadi 4 (empat) tujuan, yaitu: (1) untuk mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan; (2) agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan; (3) untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana; dan (4) untuk mengadakan tindakan perbaikan pada waktu itu ataupun yang akan datang.

Agar setiap kegiatan pengawasan dapat berjalan dengan baik, lancar dan efektif maka diperlukan system pengawasan yang efektif. Untuk mendapatkan suatu system pengawasan yang efektif, perlu dipenuhi prinsip-prinsip mengenai pengawasan. Menurut Hani (2003: 373) pengawasan telah memenuhi kriteria pengawasan yang efektif apabila dapat mengawasi kegiatan-kegiatan dengan benar, tepat waktu, dengan biaya yang efektif, tepat, akurat, dan dapat diterima oleh orang yang diawasi.

Prinsip-prinsip pengawasan merupakan alat strategis dalam melaksanakan dan merancang serta melakukan pengawasan terhadap aktivitas yang sedang dilaksanakan. Pengawasan mempunyai manfaat yang besar terhadap keberhasilan usaha pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pola pengawasan perlu dilakukan secara cermat, tepat dan terarah berdasarkan teknik-teknik pengawasan. Pengawasan harus berorientasi pada tujuan organisasi dan rencana yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien mudah dipahami atau dimengerti, dilakukan terhadap objek yang berkesinambungan, dan dengan segera melaporkan adanya penyimpangan serta melakukan tindakan kolektif. Dengan terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut maka suatu system pengawasan menjadi efektif sehingga pada gilirannya setiap hasil pekerjaan senantiasa sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin harus dapat berdaya guna, sehingga diperlukan system pengawasan yang tepat dan

terarah. Menurut Newman (Sarwoto, 1991:99), system pengawasan yang tepat dan terarah adalah system pengawasan yang memiliki sejumlah karakteristik berikut :

- a) harus memperhatikan atau di sesuaikan dengan sifat kebutuhan organisasi;
- b) harus mampu menjamin adanya tindakan perbaikan (checking reporting, corrective action);
- c) harus luwes;
- d) harus memperhatikan faktor-faktor dan data organisasi yang mana pengawasan akan dilaksanakan;
- e) harus ekonomis dalam hubungan dengan biaya;
- f) harus memperhatikan pula persyaratan sebelum pengawasan itu dimulai yaitu harus ada rencana yang jelas serta pola/data organisasi yang jelas, tugas-tugas dan kewenangan yang terdapat dalam organisasi bersangkutan.

Di samping karakteristik tersebut maka pengawasan yang baik juga dicirikan oleh sejumlah hal yaitu :

- a) pengawasan harus bersifat "Fact Finding" artinya pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi;
- b) pengawasan harus bersifat preventif, artinya harus dapat mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dari rencana semula;
- c) pelaksanaan pengawasan harus mempermudah tercapainya tujuan karena pengawasan hanya sebagai alat administrasi;
- d) pengawasan tidak terutama dimaksudkan untuk menemukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan hal yang tidak benar; serta
- e) pengawasan harus bersifat membimbing kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan.

Untuk menciptakan kondisi pengawasan yang baik maka syarat-syarat umum pengawasan dapat dipergunakan sebagaimana yang dikemukakan oleh Soewarno (1993: 150) yaitu

- a) menentukan standar pengawasan yang baik dan dapat dilaksanakan;
- b) menghindari adanya tekanan/paksaan yang menyebabkan penyimpangan dari tujuan itu sendiri; serta;
- c) melakukan koreksi rencana yang dapat digunakan untuk mengadakan perbaikan serta penyempurnaan rencana yang akan datang.

Hal ini terkait pengawasan yang perlu diketahui adalah bahwa semua pimpinan menginginkan system pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran, yaitu terdapat kesesuaian antara rencana dan hasil yang dicapai. Dalam hubungan ini pimpinan perlu menguasai syarat-syarat yang efektif, yang didasarkan pada pendapat Sarwoto (1991:150-151) sebagai berikut :

1. Pengawasan harus dihubungkan dengan rencana kedudukan seseorang, system dan teknik pengawasan harus menggambarkan atau menyesuaikan rencana sebagai pedoman. Pengawasan harus dikaitkan pula dengan kedudukan atau jabatan seseorang yang menjadi tanggung jawabnya. Pola organisasi, susunan organisasi menjelaskan peran seseorang didalam organisasi.
2. Pengawasan harus dikaitkan dengan pribadi individu untuk memperoleh informasi. Informasi diperoleh melalui bermacam-macam cara yang sesuai dengan pribadi orangnya.
3. Pengawasan harus menunjukkan penyimpangan-penyimpangan dan ketidaksesuaian pada hal-hal yang penting.
4. Pengawasan yang objektif. Penilaian terhadap karyawan atau pegawai yang melakukan pekerjaan tertentu berdasarkan kepentingan organisasi atau instansinya. Pengawasan dilakukan berdasarkan standar-standar yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif.
5. Pengawasan harus luwes. Dalam pengawasan dimungkinkan adanya perubahan rencana terhadap hal-hal yang tidak diduga sebelumnya, sehingga untuk itu harus dibuat rencana alternative sesuai dengan kemungkinan situasi. Pengawasan ini dilakukan terhadap pelaksanaan rencana yang bersifat fleksibel pula.
6. Pengawasan harus hemat, manfaat dari pada pengawasan harus sebanding dengan pengeluaran biaya pengawasan.

Pengawasan dilakukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dan bukan untuk mencari siapa yang salah. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan diorientasikan untuk menentukan apa yang tidak betul untuk selanjutnya diperbaiki, agar tidak terjadi penyimpangan dikemudian hari. Umpan balik pengawasan menjadi sumber atau dasar melaksanakan perbaikan tindakan.

5. Pengawasan Ketenagakerjaan

a. Konsep Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengertian pengawasan ketenagakerjaan secara luas dapat dipahami sebagai segala tindakan dan perbuatan yang tujuannya untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perlindungan kerja seperti upah, waktu kerja, waktu istirahat, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Jaminan Perlindungan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja dan sebagainya. Pengawasan ini dapat dilakukan siapa saja, baik oleh pemerintah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan sebagainya. Pemerintah telah mengeluarkan peraturan tentang pengawasan tenaga kerja, yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951. Pengawasan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang ini lebih luas lagi, bukan hanya mengontrol implementasi aturan-aturan ketenagakerjaan, tetapi juga untuk mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan para pekerja sebagai dasar bagi pembentukan peraturan-peraturan yang baru. Secara umum, bentuk pengawasan ada 2 (dua) yaitu :

1. Pengawasan preventive : yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan-penyelewengan, kesalahan-kesalahan dan sebelum suatu pekerjaan dilaksanakan dengan memberi pedoman-pedoman pelaksanaan, dan;
2. Pengawasan yang dilakukan sesudah rencana dilaksanakan, dengan kata lain berkenaan dengan hasil-hasil yang dicapai, dinilai/diukur. Jadi pengawasan ini dilakukan setelah adanya kesalahan atau penyimpangan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pelayanan publik administrasi ketenagakerjaan yang memastikan implementasi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan. Pengawasannya dilakukan oleh tenaga pengawas ketenagakerjaan yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan harus memiliki kompetensi cakap dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan standard operasional prosedur. Dalam hal ini seorang pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebelum melaksanakan tugasnya harus melalui proses seleksi untuk mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Fungsional Pengawasan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan (Ditjen Binwasnaker). Peran utama pengawas ketenagakerjaan 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.

Pengawasan ketenagakerjaan agar terlaksana dengan efisien dan efektif harus mempunyai kemampuan sumber dana dan sumber daya manusia yang baik dan memadai. Perusahaan yang tidak bertanggungjawab dan tidak mematuhi ketentuan-ketentuan hukum atau norma-norma ketenagakerjaan yang terkait dengan kondisi-kondisi umum pekerjaan akan gagal untuk memberi perlindungan terhadap tenaga kerjanya. Investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang

baik dan menerapkan aturan dan norma-norma terkait tentang ketenagakerjaan adalah keharusan bagi perusahaan yang bertujuan untuk mencapai perkembangan yang berkesinambungan.

Dalam dunia ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrumen yang paling penting dari kehadiran suatu negara dan intervensi untuk merancang, merangsang, dan berkontribusi kepada pembangunan budaya pencegahan penyalahgunaan kewenangan yang mencakup semua aspek yang secara potensial terkait tentang perlindungan ketenagakerjaan. Hal-hal yang terkait didalamnya adalah seperti Hubungan Industrial yang baik, penerapan upah sesuai kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta hal-hal yang terkait dengan perlindungan ketenagakerjaan seperti perlindungan jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Para pihak perusahaan atau pemberi kerja diharapkan untuk dapat mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan atau norma-norma yang terkait dengan ketenagakerjaan, layanan pengawasan bertanggung jawab untuk memverifikasi sejauh mana perusahaan melakukannya.

Misi utama dari pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan bahwa pengusaha patuh pada ketentuan hukum dengan mengelola dan mencegah risiko secara efektif dan tetap berpegang bahwa pemberian sanksi tetap merupakan bagian penting dari penegakan hukum. Ada berbagai macam penerapan sanksi yang akan diberlakukan, termasuk peringatan verbal atau tertulis, sanksi administratif, yang secara

administratif mengenakan denda uang, beban aturan yang meningkat dan juga melakukan penuntutan hukum sebagai cara yang terakhir.

Kekuasaan penegakan hukum penting baik untuk menjamin kepatuhan pada hukum ketika terjadi tindakan ketidaktaatan akan hukum. Bimbingan, sosialisasi, informasi, saran dan pendidikan oleh para penegak hukum dalam hal ini para pengawas ketenagakerjaan sangat penting dilaksanakan kepada dan pekerja untuk memastikan bahwa para pengusaha menerapkan ketentuan dan aturan perundang-undangan yang berlaku. khususnya mengenai penerapan upah. Jika pengawas memutuskan tentang proses hukum, mereka dapat membawa kasusnya ke pengadilan secara langsung atau merekomendasikan proses hukum. Dapat dikatakan bahwa pengawasan tanpa adanya ancaman hukuman atau tindakan hukum yang diterapkan akan melemahkan kredibilitas fungsi pengawasan ketenagakerjaan.

b. Peranan Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan dan merupakan unsur yang sangat penting dalam perlindungan para pekerja. Di samping sebagai upaya perlindungan terhadap tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh baik jaminan kesehatan maupun jaminan sosial ketenagakerjaan.

Penegakan hukum ditempuh dalam 2 (dua) cara, yaitu *preventif* dan *refresif*. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari

tingkat kepatuhan masyarakat yang terkait dengan ketenagakerjaan terhadap aturan dan norma-norma tentang ketenagakerjaan. Upaya *preventif* dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun bila tindakan *preventif* tidak efektif lagi, maka akan ditempuh dengan cara *refresif* dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan ketentuan hukum walaupun dengan keterpaksaan.

Menurut Asyhadie (2008:49) terdapat tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan adalah :

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
2. Membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimana melaksanakannya.
3. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 pada Pasal 1 disebutkan bahwa ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

1. Mengawasi berlakunya Undang-Undang pada umumnya dan peraturan tentang ketenagakerjaan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan keterangan tentang persoalan hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas-luasnya guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang

Ketiga tugas tersebut dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja dengan menunjuk pegawai pengawas, yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang telah ditunjuk harus cakap dalam melaksanakan tugasnya dan juga harus memiliki kompetensi di bidangnya dan bebas dari intervensi oleh pihak mana pun dalam setiap mengambil keputusan. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja. Seiring dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan yang semula menjadi urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dialihkan menjadi urusan Pemerintah Propinsi.

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai pengawas melakukan wewenang:

1. Memasuki semua tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.
2. Meminta keterangan, baik lisan maupun tertulis kepada pengurus dan atau pekerja/ serikat pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga;
3. Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus perusahaan dan pekerja agar mentaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
4. Memberikan peringatan/teguran terhadap penyimpangan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

5. Melakukan pengujian teknis persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
6. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas dan atau belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.
7. Mendapatkan keterangan sejelas-jelasnya dari pemberi kerja atau wakilnya dan pekerja/buruh mengenai kondisi hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.
8. Harus melakukan koordinasi dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
9. Wajib mengusut pelanggaran.

Secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi (Abdul Khakim, 2003 : 125-126) :

1. Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan

Pelaksanaan sosialisasi norma ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman norma-norma ketenagakerjaan bagi masyarakat industri, untuk menumbuhkan kesadaran untuk mematuhi aturan dan norma-norma terkait ketenagakerjaan.

2. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan

- a. Upaya Pembinaan (*Preventive Educative*) : merupakan upaya yang ditempuh melalui penyuluhan, penyebarluasan informasi dan aturan norma-norma terkait ketenagakerjaan, pelayanan bimbingan teknis dan pelayanan konsultasi kepada masyarakat industri.
- b. Tindakan *refresif non yustisial* : ditempuh dengan cara memberikan peringatan secara tertulis berupa Nota Pemeriksaan kepada manajemen pihak perusahaan apabila ditemui adanya pelanggaran

ataupun penyelewengan, di samping juga memberikan upaya pembinaan pada saat pemeriksaan.

- c. Tindakan *refresif yustisial* : merupakan upaya alternative terakhir yang dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila pegawai pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindak lanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

Pengembangan pengawasan ketenagakerjaan dapat ditempuh dengan berbagai cara baik melalui pemberdayaan kelembagaan yang ada, seperti Lembaga Kerja Sama (LKS) Birpatit di tingkat perusahaan. Dalam hal ini peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangatlah strategis dalam membantu pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di semua sektor. Di samping pula tumbuhnya berbagai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) kiranya dapat didorong untuk melakukan control secara tidak langsung. Lembaga ini dapat mengkritisi adanya pelanggaran tentang norma-norma ketenagakerjaan yang dapat merugikan pekerja/buruh atau masyarakat.

Adapun wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan yang disampaikan serta keterangan tindak pidana terkait ketenagakerjaan;
2. Melakukan pemeriksaan awal terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana terkait pelanggaran aturan dan norma-norma ketenagakerjaan;

3. Memintai keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana terkait pelanggaran aturan dan norma-norma ketenagakerjaan;
4. Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara pidana terkait ketenagakerjaan;
5. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana terkait pelanggaran aturan dan norma-norma ketenagakerjaan;
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana terkait ketenagakerjaan;
7. Memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana terkait ketenagakerjaan.

c. Pelaksanaan Kunjungan Pengawasan

Kunjungan pengawasan ketenagakerjaan ke perusahaan adalah merupakan salah satu bagian penting dari fungsi pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa ketentuan hukum dan aturan serta norma-norma ketenagakerjaan diterapkan di perusahaan tersebut, dengan melakukan pengamatan tempat kerja, pemeriksaan catatan yang disimpan oleh manajemen di tempat kerja dan diskusi serta melakukan perbincangan dengan pimpinan perusahaan ataupun manajer perusahaan atau perwakilan pekerja. Ada beberapa jenis kunjungan yang dilakukan oleh tenaga pengawas ketenagakerjaan seagai berikut :

a. Kunjungan Rutin

Kunjungan rutin merupakan jenis kunjungan yang normal dan biasa dilakukan oleh para pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Kunjungan ini bertujuan untuk mengawasi keseluruhan penerapan aturan dan norma-norma ketenagakerjaan seberapa jauh diterapkan dan dipatuhi dalam perusahaan tersebut.

b. Kunjungan Karena Permintaan

Adakalanya pengawas ketenagakerjaan diminta untuk mengunjungi perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, konsultasi terkait regulasi ataupun penerapan ketentuan tentang perundangan-undangan ketenagakerjaan, pencegahan bahaya atau penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pelaksanaan hak-hak serikat pekerja/serikat buruh, ataupun untuk memeriksa keluhan para pekerja di perusahaan. Dalam setiap kunjungan setelah adanya keluhan harus dapat ditindaklanjuti dengan tetap menjaga kerahasiaan.

c. Kunjungan Darurat

Kunjungan darurat merupakan kunjungan yang dilaksanakan berdasarkan kejadian-kejadian yang membutuhkan pengawasan saat itu tanpa bisa ditunda lagi, seperti contoh pada saat terjadinya kecelakaan di tempat kerja, yang membutuhkan tindakan secepatnya atau karena kebakaran atau ledakan. Dalam hal terjadi kecelakaan, pengawas dapat menyelidiki penyebabnya baik untuk menentukan siapa yang bertanggungjawab atau merekomendasikan tindakan untuk mencegah terulangnya kejadian tersebut dimasa mendatang. Pada saat kedatangan mereka di tempat kerja, pengawas ketenagakerjaan memberitahukan pengusaha atas kehadirannya dan menunjukkan tanda pengenal ataupun identitas kepada pengusaha atau perwakilannya.

d. Standard Operasional Prosedur (SOP) Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan UMK

Keberhasilan implementasi kebijakan pemerintah tidak terlepas dari pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi. Pegawai pengawas melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan. Pengawasan pemenuhan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dilakukan terhadap semua perusahaan baik perusahaan kecil, menengah dan besar. Tidak ada kriteria tertentu untuk perusahaan untuk tidak melaksanakan ketentuan upah minimum.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tidak ada batasan bagi perusahaan untuk bagaimana pemenuhan upah minimum diterapkan, jadi setiap perusahaan itu wajib melaksanakan Upah Minimum Kabupaten. Perusahaan yang belum melaksanakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) akan diberi nota pemeriksaan oleh pegawai pengawas, sedangkan untuk perusahaan yang sudah melaksanakan UMK tidak perlu mendapat nota pemeriksaan karena berarti perusahaan tersebut telah melaksanakan ketentuan upah minimum yang berlaku. Peringatan pertama diberlakukan bagi perusahaan yang belum melaksanakan UMK dengan diberi nota pemeriksaan 1 (satu), setelah itu dilakukan monitoring. Jika setelah pemberian nota pemeriksaan 1 (satu) ketentuan UMK belum juga dilaksanakan, maka akan dikeluarkan nota pemeriksaan 2. Selanjutnya setelah dikeluarkannya nota pemeriksaan 2 dan diadakan monitoring, ternyata tetap tidak diindahkan dan tidak ada tindakan dari perusahaan, maka pegawai pengawas akan membuat Berita

Acara Pemeriksaan (BAP) sebagai upaya terakhir yang dilakukan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) berisi uraian pemeriksaan awal terhadap perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap kebijakan pemerintah tentang pemenuhan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Setelah Berita Acara Pemeriksaan selesai, akan segera diajukan ke pengadilan untuk mendapatkan putusan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemeriksaan dapat dilakukan secara khusus, yaitu jika ada atensi atau pun pengaduan dari pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, Lembaga Swadaya Masyarakat atau Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten. Aduan tersebut kemudian ditindaklanjuti oleh pegawai pengawas dari UPT. Pengawas Dinas Tenaga Kerja Propinsi dengan mengadakan cek langsung ke lapangan sampai sejauh mana kebenarannya. Identitas dari para pelapor dijamin kerahasiaannya oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawas Tenaga Kerja.

Jadwal pemeriksaan dibuat pada akhir bulan, untuk bulan berikutnya dibuat rencana dengan skala prioritas. Skala prioritas di sini berarti pemeriksaan yang dilakukan terutama terhadap perusahaan yang dianggap sering bermasalah. Pemeriksaan yang dilakukan adalah pemeriksaan secara makro, sehingga bukan saja mengenai upah, tetapi masih ada pemeriksaan yang lain seperti kepatuhan kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Pengawas sebelum melakukan pengawasan terlebih dahulu harus mempelajari historis perusahaan atau pekerjaan dalam register, termasuk jika ada pelanggaran tahun sebelumnya, daftar perusahaan harus ada arsipnya. Pegawai pengawas dalam melakukan pemeriksaan, yang diutamakan adalah atensi dari pihak atasan atau instruksi level tinggi, kemudian segera terjun ke lapangan.

Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan mengacu atau berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Tugas utama dari pengawas adalah mengawasi pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan (pengawasan preventif) serta melaporkan kepada pihak yang berwenang apabila ada kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan (pengawasan represif). Sedangkan pengawasan ketenagakerjaan secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Fungsi pengawasan dalam melaksanakan pengawasan pemenuhan Upah Minimum Kabupaten pada perusahaan di daerah Kabupaten/Kota menggunakan sistem pengawasan yang terarah dan terpadu. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut :

a. Penyusunan Rencana Kerja

Tahapan di mana pegawai pengawas menyusun sebuah rencana untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan. Rencana kerja dibuat pada akhir bulan yang digunakan untuk bulan berikutnya.

b. Tahap Persiapan

Pegawai pengawas mempelajari register atau historis perusahaan dan pembuatan Surat Perintah Tugas (SPT) yang memperkuat kedudukan pegawai pengawas dalam melakukan pengawasan. Surat tugas dikeluarkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Propinsi melalui Kepala UPT. Pengawas Ketenagakerjaan.

c. Pelaksanaan Kegiatan

Pegawai pengawas turun langsung ke lapangan dan bertemu dengan pihak perusahaan untuk memperoleh informasi dan mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya. Adapun informasi yang digali antara lain mengenai status pegawai apakah sebagai pegawai tetap, pegawai kontrak ataupun dalam masa percobaan, masa kerja dari pegawai, dan jabatannya dalam perusahaan. Dokumen yang dilihat biasanya tentang slip gaji yang ditandatangani pegawai dan daftar absensi atau kehadiran pegawai serta jam kerja dari pegawai tersebut. Selain itu pegawai pengawas juga menanyakan langsung kepada beberapa pegawai mengenai upah yang diterima dari perusahaan.

d. Evaluasi

Tahapan di mana hasil yang diperoleh sewaktu di lapangan segera dievaluasi. Bentuk evaluasi berupa pengkajian atau melakukan analisa dari data yang diperoleh di lapangan sehingga dapat diketahui hasilnya, apakah ada pelanggaran atau tidak berkaitan dengan pengupahan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

e. Pelaporan Hasil Kegiatan

Laporan dibuat secara tertulis berisi hasil pemeriksaan terhadap perusahaan yang dilaporkan langsung kepada atasan pengawas yang akan diteruskan ke Kepala Dinas Ketenagakerjaan Propinsi dan selanjutnya disampaikan ke Kementerian Ketenagakerjaan RI melalui Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Apabila di dalam laporan terdapat pelanggaran terhadap kebijakan pemerintah tentang UMK yang telah ditetapkan, maka perusahaan akan diberi nota pemeriksaan. Pemberian nota ini dimaksudkan sebagai upaya pembinaan terhadap perusahaan supaya memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam hal ini pemenuhan upah minimum. Jika nota pemeriksaan 1 tidak diperhatikan akan disusul dengan nota pemeriksaan 2 atau yang terakhir. Nota pemeriksaan ketiga ini merupakan peringatan final, apabila tidak diindahkan maka akan diambil tindakan hukum berupa sanksi atau penindakan.

6. Teori Hubungan Industrial

a. Pengertian Hubungan Industrial

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2009), Hubungan Industrial adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Hubungan Industrial merupakan suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, berdasarkan nilai-nilai yang berkembang dalam masyarakat dan diimplementasikan dalam lingkungan kerja.

Tujuan Hubungan Industrial pada umumnya adalah untuk menciptakan ketenangan dalam bekerja dan berusaha. Dalam implementasinya di lingkungan kerja, Hubungan Industrial pada umumnya mendorong terciptanya hasil pembangunan melalui peningkatan kesejahteraan pekerja dan juga akan dapat mendorong peningkatan laju pertumbuhan perekonomian bangsa, peningkatan produksi dan produktivitas kerja dan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Keberhasilan suatu perusahaan diharapkan akan mampu mendorong dan menciptakan lapangan kerja yang baru bagi para penganggur, dan pada akhirnya akan bermuara pada upaya membantu pemerintah dalam menekan tingginya tingkat pengangguran dan memberi kesempatan kerja yang lebih baik.

Pelaksanaan Hubungan Industrial di Indonesia sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, lebih dititik beratkan kepada:

- Pembinaan Hubungan Industrial sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
- Diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- Sebagai upaya untuk mengantisipasi permasalahan ataupun upaya untuk Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (PPHI) yang lebih menitik beratkan terhadap proses musyawarah dan mufakat;
- Implementasi dilakukan melalui sarana-sarana Hubungan Industrial;
- Perlindungan terhadap tenaga kerja;
- Tanpa diskriminasi.

Prinsip dasar Hubungan Industrial di perusahaan dapat tercapai jika dalam implementasinya di lingkungan kerja dilakukan dengan prinsip kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat dalam posisi

kesetaraan pada semua aspek dalam proses produksi barang dan jasa. Pekerja dan pengusaha harus berpikir secara bersama untuk merencanakan bagaimana upaya untuk mempertahankan mengembangkan serta upaya optimalisasi perusahaan. Oleh sebab itu para pekerja diharapkan memiliki rasa memiliki dan kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan, bertanggung jawab dalam keberhasilan perusahaan. Demikian juga sebaliknya pihak pengusaha harus mempunyai sikap yang baik untuk memanusiakan para pekerja sebagai manusia mempunyai harkat dan martabat serta mempunyai harga diri dan bukan sebagai budak atau pekerja saja melainkan mitra dalam berusaha, mengembangkan usaha, mitra dalam bertanggung jawab untuk memajukan perusahaan, serta mitra dalam membagi keuntungan perusahaan.

Pemerintah sebagai pengayom, pembimbing, pelindung bagi seluruh masyarakat, seyogianya tidak berpihak pada salah satu pihak. Pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan wajib bertindak sebagai mediator bila terjadi Perselisihan Hubungan Industrial di tingkat perusahaan.

Masyarakat atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sebagai pemerhati ketenagakerjaan juga merupakan mitra terdepan dari unsure Tripartit dalam menciptakan suasana yang kondusif dan damai dalam bekerja di perusahaan. Bertindak sebagai pemberi kontribusi positif demi terciptanya hubungan kerja yang kondusif bukan malah sebaliknya menjadi provokator terhadap salah satu pihak.

b. Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Payaman J. Simanjuntak (2009) menyebutkan sarana-sarana pendukung Hubungan Industrial, sebagai berikut :

a. Perjanjian Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor Ketenagakerjaan mengisyaratkan bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, baik secara lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja dibuat atas kesepakatan, kemampuan dan kecakapan, adanya pekerjaan, dan tidak bertentangan dengan Undang-Undang, norma-norma kesusilaan.

Adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja merupakan langkah awal dimulainya hubungan kerja. Perjanjian kerja sangat penting bagi tenaga kerja dan pemberi kerja sebab merupakan awal adanya hubungan hukum antara kedua belah pihak yang berkepentingan yang dinamai dengan hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut boleh bersifat sementara atau permanen tergantung dari kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut. Hal ini dapat berjalan dengan baik jika ada hubungan yang tetap dan mengikat para pihak di lingkungan kerja.

b. Organisasi Pekerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja dan pemberi kerja berhak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) atau Organisasi Pengusaha. Kebebasan untuk membentuk Serikat

Pekerja/Serikat Buruh telah diatur dalam regulasi tersendiri sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2001 tentang tata cara pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 menjelaskan bahwa serikat pekerja/buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh itu sendiri. Organisasi dapat dibentuk di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Organisasi bertujuan untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak-hak dan kepentingan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Adapun fungsi dari serikat pekerja/buruh adalah :

- a. Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, baik secara Bipartit maupun secara Tripartit;
- b. Wakil pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan;
- c. Sarana menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif serta berkeadilan sesuai dengan undang-undang;
- d. Penyalur aspirasi para pekerja;
- e. Perencana, pelaksana, penanggung jawab pemogokan sesuai dengan perundang-undangan;

Dalam konsep kemitraan sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang bahwa organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sudah selayaknya dan sepatutnya duduk bersama dengan pengusaha untuk memikirkan bagaimana caranya mempertahankan, memajukan serta menumbuhkembangkan perusahaan.

3. Organisasi Pengusaha

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah organisasi yang bergerak di bidang ketenagakerjaan yang telah di akreditasi oleh Kamar Dagang Indonesia (KADIN) yang mewakili untuk tingkat daerah dengan anggota sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) perusahaan di daerah yang bersangkutan.

Peranan APINDO dalam dunia ketenagakerjaan adalah:

- Mengupayakan perbaikan dan peningkatan kesejahteraan pekerja di perusahaan terutama menyangkut pengupahan;
- Meningkatkan disiplin tenaga kerja ;
- Meningkatkan kemampuan perusahaan dalam melaksanakan hak-hak normatif tenaga kerja, manajemen perusahaan, pemasaran;
- Meningkatkan PKB dan Peraturan Perusahaan;
- Meningkatkan harkat dan martabat pekerja;
- Meningkatkan kondisi hubungan kerja yang kondusif;
- Meningkatkan produksi dan produktivitas;
- Memacu peningkatan kesempatan kerja dan informasi lowongan kerja.

4. *Lembaga Kerja Sama Bipartit*

Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh, serta membahas permasalahan ketenagakerjaan guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh serta menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan dalam bekerja dan berusaha.

Dalam pelaksanaan fungsinya dengan baik, maka tugas lembaga Kerja Sama Bipartit adalah melakukan pertemuan secara berkala atau sewaktu-waktu jika diperlukan, mengkomunikasikan kebijakan perusahaan dan aspirasi tenaga kerja berhubungan dengan kesejahteraan tenaga kerja dan kelangsungan dunia usaha dan menganalisis optimalisasi pemberdayaan Hubungan Industrial, menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pemberi kerja dalam penetapan kebijakan perusahaan serta menyampaikan saran kepada pekerja/buruh.

Pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit pada perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 50 (lima puluh) orang pekerja wajib membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang unsur-unsurnya terdiri dari pekerja yang dipilih secara demokratis dan pengusaha. Pengusaha dan wakil pekerja/wakil serikat pekerja mengadakan musyawarah untuk membentuk, menunjuk, dan menetapkan anggota LKS Bipartit di perusahaan dan menyepakati dan menetapkan susunan

pengurus LKS Bipartit. Pembentukan dan susunan pengurus dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja/serikat pekerja atau wakil dari pekerja di perusahaan.

Lembaga Kerja Sama Bipartit berfungsi sebagai wadah antara perwakilan pengusaha dan pekerja atau organisasi pekerja dalam rangka menciptakan komunikasi dan konsultasi yang baik, di dalam lingkungan kerja. Materi pembahasan LKS Bipartit adalah bagaimana upaya meningkatkan produktivitas, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, koperasi karyawan, upaya penerapan K3, disiplin dan tata tertib di lingkungan perusahaan, penyesuaian prosedur kerja, jadwal kerja, waktu kerja, cara kerja.

5. *Lembaga Kerjasama Tripartit*

Lembaga Kerjasama Tripartit merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah yang membicarakan masalah-masalah ketenagakerjaan dalam rangka peningkatan Hubungan Industrial. Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Hubungan Industrial dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif di tingkat perusahaan. Keberadaan Tripartit ada secara nasional, regional, kota/kabupaten, baik secara umum maupun sektoral, yang terdiri dari

unsur pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah, yang tata kerjanya diatur dalam Peraturan Pemerintah.

6. *Peraturan Perusahaan*

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa Peraturan Perusahaan wajib bagi perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 (sepuluh) orang tenaga kerja, yang merupakan tanggung jawab pengusaha. Dalam pembuatan Peraturan Perusahaan harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan dan isinya memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, syarat kerja, tata tertib perusahaan, jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Peraturan Perusahaan berlaku paling lama 2 (dua) tahun. Adapun manfaat Peraturan Perusahaan adalah untuk mencegah terjadinya permasalahan di perusahaan dan sebatas pedoman penyelesaian permasalahan serta pekerja dan pengusaha akan lebih memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing.

Dalam mengesahkan Peraturan Perusahaan, perusahaan harus mengajukan permohonan pengesahan ke instansi ketenagakerjaan terkait ditempat perusahaan berada.

7. *Perjanjian Kerja Bersama*

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan perjanjian yang dituangkan dari hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa serikat buruh yang tercatat secara sah pada instansi ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau

perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perundingan dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus didasari atas itikad baik dan kemauan bebas antara pekerja dan pengusaha dan dilakukan secara musyawarah untuk mufakat tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

8. *Perjanjian Kerja*

Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Undang-Undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh pengusaha. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Unsur-unsur yang ada dalam suatu Perjanjian Kerja:

1. *Adanya Unsur Pekerjaan*

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja,

hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

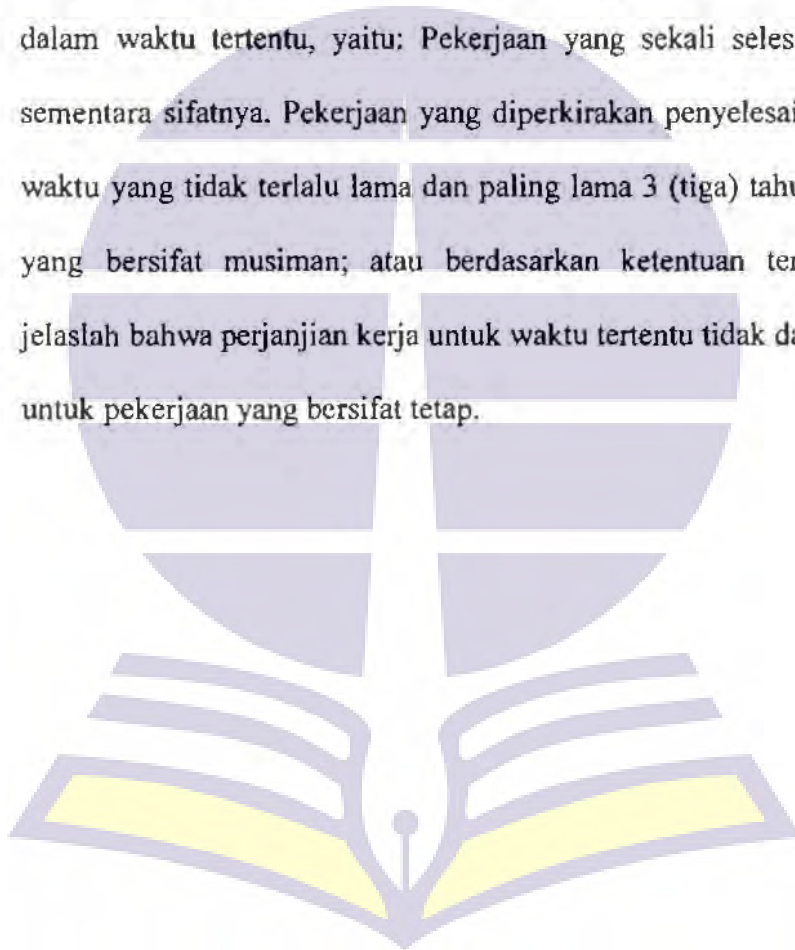
3. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

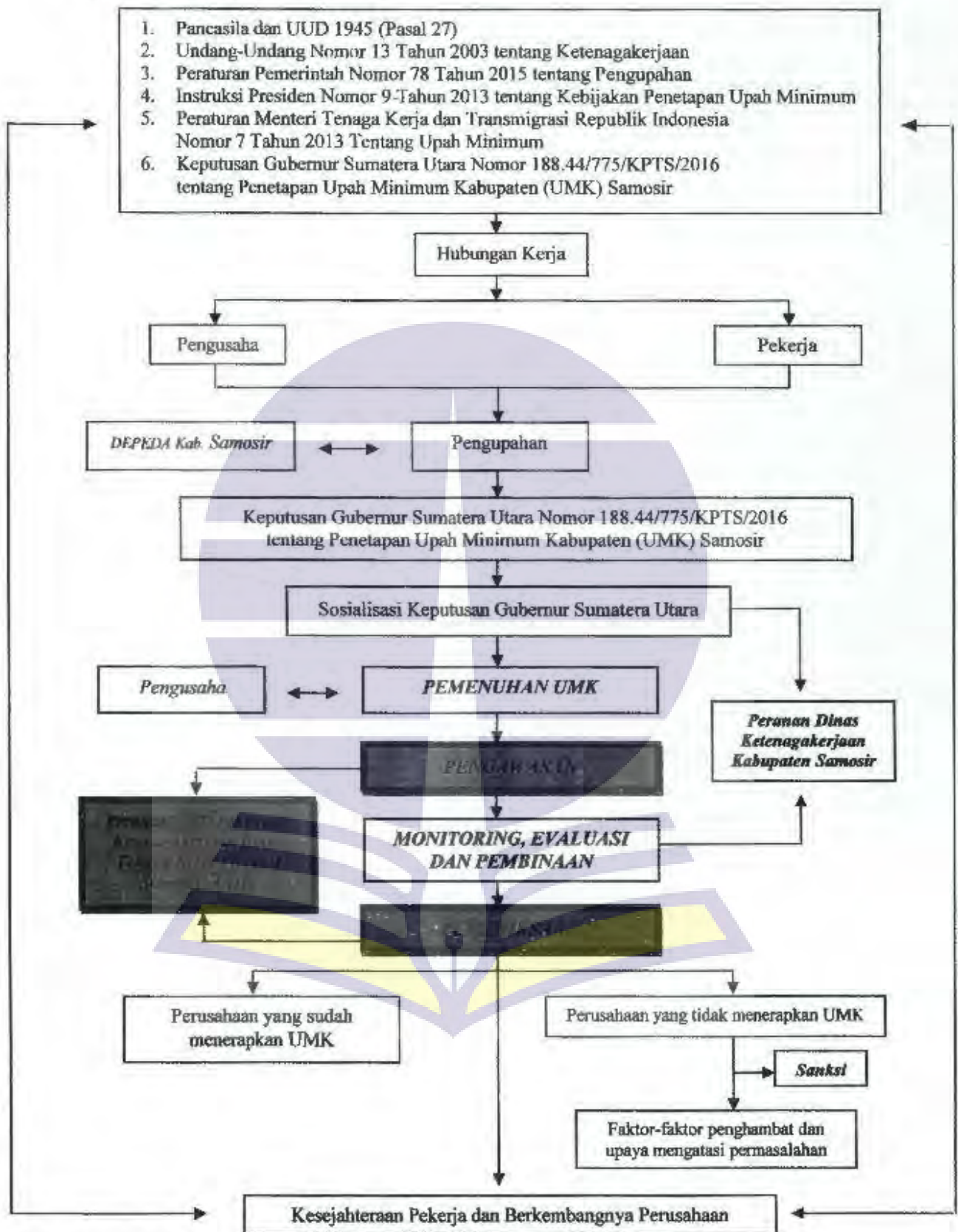
4. Waktu Tertentu

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan Perjanjian Kerja Kontrak atau Perjanjian Kerja Tidak Tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih

menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; Pekerjaan yang bersifat musiman; atau berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.



B. KERANGKA BERFIKIR



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Dalam hal ketenagakerjaan, interaksi kerja antara pengusaha dengan pekerja diwujudkan dalam suatu hubungan kerja. Upah merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu hubungan kerja. Pemenuhan Upah Minimum oleh pemberi kerja di Kabupaten Samosir didasarkan pada Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/775/623/KPTS/2016 Tahun 2016 tentang Upah Minimum pada 34 (tiga puluh empat) Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017.

Berdasarkan fakta di lapangan dan hasil pengaduan serta informasi dari para pekerja, banyak sekali ditemui adanya permasalahan ketidaksesuaian pembayaran upah bagi tenaga kerja oleh para pengusaha baik para pengusaha mikro, kecil dan menengah dan bahkan para kalangan pengusaha besar atau BUMD/Koperasi. Ketidaksesuaian pembayaran upah selalu disuarakan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh Kabupaten Samosir baik melalui pengaduan ke pemerintah setempat maupun melalui pemberitaan di media massa. Sebagai salah satu sampel ditemukan bahwa hampir seluruh usaha industry perhotelan yang ada di Kabupaten Samosir belum mampu menerapkan kebijakan pemerintah terkait pemenuhan upah sesuai kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan.

Untuk keberhasilan implementasi kebijakan pemerintah tentang penerapan UMK di Kabupaten Samosir, sangat diharapkan peranan pemerintah baik dalam hal pembinaannya maupun pengawasan. Masing-masing stakeholder terkait yakni Pemerintah Daerah Kabupaten maupun Pemerintah provinsi mengambil peranan sesuai dengan kewenangan masing-masing. Pemerintah Daerah Kabupaten Samosir melalui Dinas

Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan berperan dalam hal pembinaan ketenagakerjaan di daerah. Oleh sebab itu sangat diperlukan sosialisasi kebijakan tersebut kepada pemberi kerja dan pekerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir selaku pembina ketenagakerjaan di daerah untuk memantau pemenuhan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir.

Sedangkan Pemerintah Propinsi Sumatera Utara melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan secara *preventif* maupun *represif* dalam mengawasi pemenuhan Upah Minimum, dan diharapkan dapat menjembatani kepentingan masing-masing pihak dalam hubungan kerja. Jika terbukti ada perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut, maka dapat dilakukan pemeriksaan dan bisa diajukan ke pengadilan.

Peranan pemerintah dalam hal implementasi kebijakan system pengupahan minimum di Kabupaten Samosir dapat dikategorikan tidak terlaksana dengan optimal dan tidak efektif. Dalam hal ini Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Propinsi sangat berperan penting dalam hal implementasi kebijakan tentang pemenuhan Upah Minimum Kabupaten (UMK) oleh para pemberi kerja kepada seluruh pekerja. Namun dalam kenyataannya hal tersebut tidak dapat terlaksana dengan optimal. Banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut belum dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang telah ditetapkan antara lain adalah minimnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah.

Dalam dunia ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu instrument paling penting dari upaya pemerintah sebagai bagian dari intervensi untuk merancang, merangsang, dan berkontribusi kepada pembangunan bidang ketenagakerjaan khususnya budaya pencegahan yang mencakup semua aspek yang secara potensial berada dibawah pengawasan ketenagakerjaan seperti Hubungan Industrial, upah, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta isu-isu yang terkait dengan penerapan aturan dan norma-norma ketenagakerjaan seperti upaya perlindungan jaminan sosial baik kesehatan maupun ketenagakerjaan.

Banyak hal yang menjadi factor pemicu lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dalam hal penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Samosir. Seiring dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang semula adalah merupakan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota kini beralih menjadi kewenangan Pemerintah Propinsi. Tentu saja hal ini akan sangat memperlambat tindakan pengawasan yang akan dilakukan oleh pemerintah terutama dalam hal pengawasan penerapan Upah Minimum di Kabupaten Samosir. Selain itu belum terpenuhinya rasio yang wajar antara jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di Propinsi Sumatera Utara merupakan salah satu factor penyebaran tenaga pengawas ketenagakerjaan yang tidak merata.

Mengacu kepada permasalahan tersebut diatas dipandang perlu adanya suatu konsep pengawasan dalam siklus manajemen yakni terhadap implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan. Sebagai salah

satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pengawasan dapat diartikan sebagai tindakan untuk membandingkan rencana yang sudah dibuat dengan hasil yang sudah dikerjakan. Hal ini dikarenakan sering terjadi penyimpangan-penyimpangan antara kedua hal tersebut. Disinilah pentingnya pengawasan difungsikan untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan antara hasil yang dicapai dari aktifitas-aktifitas yang direncanakan atau kebijakan yang telah ditetapkan.

C. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang dilakukan oleh Rakhmad Aulia Abidin, Tahun 2015, yang berjudul "*Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 di Kabupaten Jepara*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum di Kabupaten Jepara, upaya yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yakni dengan memberikan surat Nota Pemeriksaan, memberi peringatan kepada perusahaan sampai 2 (dua) kali, memanggil perusahaan terkait hingga penegakan hukum melalui proses Berita Acara Pemeriksaan.

Kendala yang dihadapi dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum di Kabupaten Jepara adalah terbatasnya jumlah personil pengawas ketenagakerjaan, minimnya pengaduan dari pekerja yang menerima upah dibawah UMK serta perjanjian kerja yang dilaksanakan masih secara lisan antara pekerja dengan pemberi kerja.

Hambatan-hambatan yang ditemukan dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada perusahaan Swasta di Kota Banjar, yaitu jumlah personil pengawas ketenagakerjaan di Kota Banjar, dan dari pihak perusahaan banyak alasan jika dimintai keterangan dalam hal pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) ataupun dalam hal lainnya serta adanya ketidaksesuaian laporan/informasi mengenai pengupahan pegawai di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Renny Magda Wirhani, Tahun 2016, dalam Jurnal yang berjudul "*Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto merupakan pengawasan preventif. Kendala internal dalam pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah terbatasnya jumlah personil ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan adanya kegiatan-kegiatan ekstern pengawas ketenagakerjaan. Kendala eksternal dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah terdapat perusahaan-perusahaan menolak kunjungan pengawasan ketenagakerjaan. Upaya yang sudah dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan upah Minimum Kabupaten/Kota adalah dengan melakukan sosialisasi. Upaya yang sedang dilakukan adalah melakukan pemeriksaan dan pembinaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Patmos Loasianus Aswan, Tahun 2016, dalam Jurnal yang berjudul "*Pengawasan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum di Kabupaten Sekadau*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan UMK di Kabupaten Sekadau melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengikuti prosedur yang telah digunakan yaitu dengan teknik pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan Langsung dengan teknik *On The Spot Observation* dilaksanakan meski hasilnya tidak optimal karena tidak didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai serta tidak diberlakukannya sanksi terhadap pelanggaran UMK dikarenakan pegawai pengawas ketenagakerjaan belum berstatus Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Keadaan ini membuat pengawasan menjadi tidak memiliki kekuatan sanksi dan berdampak pada tidak patuhnya perusahaan terhadap ketentuan UMK. Pengawasan langsung secara *On The Spot Report* juga telah diterapkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan melakukan pengecekan berkas ketenagakerjaan langsung pada saat pemantauan di lapangan, namun tidak semua perusahaan dapat bagian dalam pengecekan tersebut akibat kekurangan personil SDM pengawas ketenagakerjaan, disamping tidak adanya dana tetap untuk melakukan fungsi pengawasan. Pengawasan tidak langsung dilakukan melalui Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP), namun hal tersebut pun tidak secara maksimal dilakukan dikarenakan tidak diberlakukannya sanksi perundang-undangan bagi perusahaan yang tidak menyampaikan WLKP.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. DESAIN PENELITIAN

David Nachamias & Chava Nachamias (Silalahi, 2009 : 180) menyatakan bahwa desain penelitian adalah strategi yang memandu dan digunakan penyelidik dalam pengumpulan data, analisis temuan-temuan dan penginterpretasian data dari mana kemudian digambarkan kesimpulan-kesimpulan. Pendekatan penelitian terkait dengan tujuan penelitian dan dikelompokkan atas dua jenis yakni pendekatan secara kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis memilih desain penelitian dengan menggunakan metode pendekatan secara kualitatif, dimana penelitian ini dikonstruksi sebagai satu strategi penelitian yang biasanya menekankan kata-kata dari pada kuantifikasi dalam pengumpulan dan analisis data, menekankan pendekatan induktif untuk hubungan antara teori dan penelitian, yang tekanannya pada penempatan penciptaan teori. Adapun alasan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tujuan untuk menganalisa dan mengkaji bagaimana pengawasan ketenagakerjaan terhadap implementasi kebijakan pemerintah tentang penerapan pengupahan minimum di Kabupaten Samosir.

B. INSTRUMENT PENELITIAN

Instrument penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan untuk memecahkan suatu persoalan

atau menguji suatu hipotesis. Instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Perolehan suatu informasi atau data, relevan atau tidaknya tergantung pada alat ukur tersebut. Oleh karena itu, alat ukur penelitian harus memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

Dalam mekanisme pengumpulan informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan metode dan teknik sebagai berikut :

- *Interview/wawancara* : digunakan oleh peneliti sebagai teknik komunikasi langsung/wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung atau melalui komunikasi lewat telepon untuk mendapatkan informasi secara lebih detail dan mendalam dari narasumber atau responden dan jumlah respondennya sedikit/kecil yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan penelitian.
- *Studi dokumentasi dan kepustakaan* : dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder melalui sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan focus masalah yang akan diteliti, baik yang sifatnya kajian teoritik maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan administrasi pemerintahan daerah dan administrasi pelayanan publik termasuk regulasi peraturan-peraturan perundang-undangan.

C. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian kualitatif, terdapat beberapa jenis data berupa:

1. *Data primer* : data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian dengan cara survey ke lapangan, wawancara (*indepth interview*) dengan beberapa pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan pemerintah tentang system pengupahan minimum di Kabupaten Samosir. Data primer bersumber dari 5 (lima) respondent yakni dari Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan

Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Daerah Kabupaten Samosir, Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Samosir, Ketua Persatuan Hotel dan Restaurant Indonesia (PHRI) Kabupaten Samosir, Management PT. Aquafarm Nusantara.

- Data sekunder* : data yang diperoleh dari dokumen yang telah disahkan oleh pemerintah sebanyak 5 (lima) respondent, dalam hal ini adalah UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara, Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir serta data yang telah dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Samosir, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Samosir, Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir serta data dari stakeholder terkait lainnya demikian juga halnya dengan melakukan studi kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang akan dikaji lebih lanjut. Data-data tersebut diperoleh melalui berbagai referensi seperti buku-buku, internet, jurnal dan regulasi peraturan perundang-undangan yang relevan serta sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang penelitian ini. Dari buku dan diperoleh teori-teori tentang konsep kebijakan public dan implementasi/penerapan system kebijakan public tentang system pengupahan dan pengawasannya.

Pada penelitian kualitatif, Patton (2002) menyajikan 3 (tiga) jenis data yang disebut triangulasi (*triangulation*) yang diperoleh melalui :

1. Wawancara yang mendalam (*indepth*) dengan menggunakan pertanyaan *open-ended*. Data yang diperoleh berupa persepsi, pendapat, perasaan dan pengetahuan;
2. Pengamatan (*observation*). Data yang diperoleh berupa gambaran yang ada dilapangan dalam bentuk sikap, tindakan, pembicaraan, interaksi interpersonal dan lain-lain;
3. Dokumen berupa material yang tertulis yang tersimpan, dapat berupa *memorabilia* atau korespondensi, ada juga dokumen yang berupa *audiovisual*.

Data dikumpulkan bilamana arah dan tujuan penelitian sudah jelas dan juga bila sumber data yaitu informan atau partisipan sudah diidentifikasi, dihubungi serta sudah mendapatkan persetujuan atas keinginan mereka untuk memberikan informasi yang dibutuhkan. Partisipan yang dimaksud disini adalah :

1. Mereka yang bersedia untuk diwawancarai dan *credible* serta kaya akan informasi yang dibutuhkan (*information rich*);
2. Mereka yang memiliki kemampuan untuk menceritakan pengalamannya atau memberikan informasi yang dibutuhkan;
3. Mereka yang benar-benar terlibat dengan gejala, peristiwa, masalah itu dalam arti mereka mengalaminya secara langsung;
4. Mereka yang tidak sedang berada dibawah tekanan, tetapi penuh kerelaan dan kesadaran akan keterlibatannya.

Wawancara dapat dilakukan dengan individu tertentu untuk mendapatkan data atau informasi tentang masalah yang berhubungan dengan satu subjek tertentu atau orang lain. Individu sebagai sasaran wawancara ini disebut *key informan*, yakni orang yang memiliki keahlian atau pemahaman yang terbaik mengenai suatu hal yang ingin diketahui.

Sebaliknya wawancara juga dapat dilakukan dengan individu tertentu untuk mendapatkan atau informasi tentang dirinya sendiri, seperti pendirian, pandangan, persepsi, sikap atau perilaku. Individu sebagai sasaran wawancara ini sering disebut responden. Informan maupun responden tidak harus saling menggantikan. Keduanya dibutuhkan sebagai sasaran wawancara untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih komprehensif. Informan maupun responden sebagai sasaran yang diwawancarai hanya menunjuk pada unit observasi dengan data dikumpulkan tentang sesuatu masalah yang ada dalam unit analisis.

D. METODE ANALISIS DATA

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori/struktur klasifikasi. Data yang terkumpul diperoleh dari berbagai cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis. Analisis kualitatif menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas.

Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Terjadi secara bersamaan berarti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagai sesuatu yang saling jalin menjalin merupakan proses siklus dan interaksi pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar yang membangun wawasan umum yang disebut "analisis" (Ulber Silalahi, 2009: 339). Teknik

analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis dan teknik triangulasi. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti.

1. Reduksi Data

Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus-menerus, terutama selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Jadi dalam penelitian kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara yakni melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam suatu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

2. Triangulasi

Selain menggunakan reduksi data peneliti juga menggunakan teknik Triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan

keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moloeng, 2004:330) Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda (Nasution, 2003:115) yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif. Denzin (Dalam Moloeng, 2004), membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton, 1987:331).

Sementara itu, dalam catatan Tedi Cahyono dilengkapi bahwa dalam riset kualitatif triangulasi merupakan proses yang harus dilalui oleh seorang peneliti disamping proses lainnya, dimana proses ini menentukan aspek validitas informasi yang diperoleh untuk kemudian disusun dalam suatu penelitian. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Murti B., 2006 menyatakan bahwa tujuan umum dilakukan triangulasi adalah untuk

meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif dari sebuah riset. Dengan demikian triangulasi memiliki arti penting dalam menjembatani dikotomi riset kualitatif dan kuantitatif, sedangkan menurut Yin R.K, 2003 menyatakan bahwa pengumpulan data triangulasi (triangulation) melibatkan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Penyajian data merupakan kegiatan terpenting yang kedua dalam penelitian kualitatif. Penyajian data yaitu sebagai sekumpulan informasi yang tersusun member ikemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Ulber Silalahi, 2009: 340). Penyajian data yang sering digunakan untuk data kualitatif pada masa yang lalu adalah dalam bentuk teks naratif dalam puluhan, ratusan, atau bahkan ribuan halaman. Akan tetapi, teks naratif dalam jumlah yang besar melebihi beban kemampuan manusia dalam memproses informasi.

Penyajian data dalam kualitatif sekarang ini juga dapat dilakukan dalam berbagai jenis matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Semuanya dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu padan dan mudah diraih. Jadi, penyajian data merupakan bagian dari analisis.

3. Menarik Kesimpulan

Kegiatan analisis ketiga adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan yang semula belum jelas akan meningkat menjadi lebih terperinci hingga mendapat kesimpulan "final" bergantung pada besarnya kumpulan catatan lapangan, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM

1. Gambaran Umum UPT Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi perpanjangan tangan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya seperti pembinaan, pelatihan dan penyidikan dalam mengatasi masalah hubungan industrial di Propinsi Sumatera Utara yang terdiri atas 33 kabupaten/kota. Karena itu UPT berada dibawah kewenangan dan bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara. Dari aspek wilayah kerja, selama ini Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara cukup kesulitan menindaklanjuti pelbagai masalah Hubungan Industrial, khususnya di daerah, terlebih jumlah pengawas ketenagakerjaan di Propinsi Sumatera Utara berjumlah 86 (delapan puluh enam) orang.

Adapun pembagian wilayah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. UPTD Wilayah I meliputi Kota Medan
- b. UPTD Wilayah II meliputi Kabupaten Deli Serdang;
- c. UPTD Wilayah III meliputi Kota Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai, Kabupaten Batu Bara, Kabupaten Asahan, Kota Tanjung Balai
- d. UPTD Wilayah IV meliputi Kabupaten Labuhan Batu, Labuhan Utara, Labuhan Batu Selatan dan Kabupaten Padang Lawas Utara

- e. UPTD Wilayah V meliputi Kota Pematang Siantar, Kabupaten Simalungun, Kabupaten Toba Samosir, Kabupaten Tapanuli Utara
- f. UPTD Wilayah VI meliputi Kabupaten Karo, Kabupaten Dairi, **Kabupaten Samosir**, Kabupaten Humbang Hasundutan, Kabupaten Pakpak Bharat;
- g. UPTD Wilayah VII meliputi Kota Sibolga, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kota Padang Sidempuan, Kabupaten Madina, Kabupaten Padang Lawas;
- h. UPTD Wilayah VIII meliputi Kota Gunung Sitoli, Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Utara, Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Nias Barat.
- i. UPTD Wilayah IX meliputi Kota Binjai dan Kabupaten Langkat.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 65 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara dijabarkan Rincian Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing jabatan pada Dinas Tenaga Kerja, Propinsi Sumatera Utara, khususnya pada Bagian Kesepuluh secara rinci mengatur tentang kedudukan, tugas pokok dan fungsi UPT Pengawas Ketenagakerjaan yang terdiri dari Wilayah I sampai dengan Wilayah IX sebagai berikut :

a. Kepala UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Wilayah I sampai dengan IX

Kepala UPT mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Penegakan Hukum dan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.dan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan pembinaan pegawai di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan;
- b. Penyelenggaraan arahan, bimbingan kepada pejabat struktural di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan;
- c. Penyelenggaraan penyusunan dan penyempurnaan standar pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, pengakan hukum dan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan, penegakan hukum dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- e. Pemberian masukan yang perlu kepada Kepala Dinas, sesuai bidang tugas dan fungsinya;
- f. Pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Dinas, sesuai standar yang ditetapkan.

Kepala UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I sampai dengan IX mempunyai uraian tugas :

- a. Menyelenggarakan pengkajian perencanaan dan program UPT Pengawasan Ketenagakerjaan;
- b. Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan;
- c. Menyelenggarakan pemeriksaan/pengujian terhadap perusahaan dan objek pengawasan ketenagakerjaan;
- d. Menyelenggarakan penanganan kasus/melakukan penyidikan terhadap pengusaha yang melanggar norma ketenagakerjaan;

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya, Kepala UPT Pengawas Ketenagakerjaan dibantu oleh :

- a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha;

- b. Kepala Seksi Penegakan Hukum;
- c. Kepala Seksi Keselamatan dan Kesehatan dan Kerja (K3).

b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kepala UPT Pengawas Ketenagakerjaan, dibantu oleh seorang Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi :

- a. Melaksanakan pengelolaan dan pembinaan administrasi keuangan UPT;
- b. Melaksanakan urusan rumah tangga UPT
- c. Melaksanakan penyusunan rencana strategis, laporan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), LKPJ dan LPPD di UPT;
- d. Melaksanakan penatausahaan, kelembagaan dan ketalaksanaan;
- e. Melaksanakan fasilitasi pelayanan umum dan pelayanan minimal di UPT;
- f. Melaksanakan pengadaan, pemeliharaan, penataan, pembinaan dan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan/peralatan kantor di UPT;
- g. Malaksanakan penyusunan bahan rancangan pendokumentasian peraturan perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
- h. Melaksanakan fasilitas dan pengaturan keamanan kantor di UPT;
- i. Melaksanakan pengkoordinasian pelaporan, evaluasi, monitoring atas kegiatan seksi-seksi lingkup UPT Pengawasan Ketenagakerjaan;

c. Kepala Seksi Penegakan Hukum

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kepala Seksi Penegakan Hukum mempunyai uraian tugas :

- a. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi penyidik dan penindakan;
- b. Melaksanakan pengadaan, penyusunan dan menyiapkan rencana kerja penyelidikan/penyidikan kepada PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil);
- c. Melaksanakan koordinasi dengan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Koordinator PPNS Ketenagakerjaan tentang Penyelidikan Pelanggaran Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan;
- d. Melaksanakan proses laporan kejadian yang dibuat oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk dilakukan penyelidikan/penyidikan tentang pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. Melaksanakan penanganan kasus/melakukan penyidikan terhadap perusahaan dan pengusaha yang melanggar norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Melaksanakan penanganan kasus/melakukan penyidikan terhadap pengusaha yang melanggar norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;
- g. Melaksanakan proses Berita Acara Pemeriksaan Penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk dilanjutkan ke kejaksaan melalui kepolisian;
- h. Melaksanakan laporan sesuai dengan hasil yang telah dicapai sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;
- i. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- j. Melaksanakan tugas lain, sesuai dengan arahan kepala UPT.

d. Kepala Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kepala Seksi Penegakan Hukum mempunyai uraian tugas :

- a. Melaksanakan pengumpulan data/bahan dan referensi untuk kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan:

- b. Melaksanakan penyusunan perencanaan/program kerja di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan dan Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- c. Melaksanakan pengelolaan pelayanan di Bidang Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- d. Melaksanakan pemeriksaan/pengujian terhadap perusahaan, ekonomi, kesehatan dan keselamatan kerja yang bersifat strategis;
- e. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- f. Melaksanakan tugas lain sesuai arahan kepala UPT.





Gambar 2.

Struktur Organisasi UPT. Pengawas Ketenagakerjaan
Propinsi Sumatera Utara

2. Gambaran Umum Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samsir

Berdasarkan Peraturan Bupati Samsir Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Samsir, dijabarkan Rincian Tugas Pokok dan Fungsi jabatan Kepala Bidang Tenaga, memiliki kedudukan, tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana dan program kerja Bidang Tenaga Kerja;
- b. Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana dan program kerja Bidang Tenaga Kerja;
- c. Mengumpulkan bahan perumusan pedoman dan petunjuk teknis kebijaksanaan dan pembinaan ketenagakerjaan;
- d. Memberdayakan sarana-sarana hubungan industrial yang diarahkan pada peningkatan peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama, perjanjian kerja, **Upah Minimum Kabupaten** dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mudah dan cepat;
- e. Meningkatkan kuantitas dan kualitas tenaga kerja keluar daerah di **Indonesia Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)** maupun keluar negeri **Antar Kerja Antar Negara (AKAN)** dengan memperhatikan kompetensi, perlindungan dan jaminan kesejahteraan serta mencegah timbulnya eksploitasi tenaga kerja;
- f. Peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui pembinaan keterampilan dan manajemen kewirausahaan bekerjasama dengan lembaga pelatihan swasta, dunia usaha dan lembaga pelatihan pemerintah (BLK);

- g. Melaksanakan perumusan dan perencanaan di bidang tenaga kerja dalam perluasan lapangan kerja serta meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan dan kejuruan/keterampilan dalam rangka pembinaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja yang terampil dan mandiri;
- h. Melaksanakan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja melalui pelaksanaan program jaminan social tenaga kerja (Jamsostek);
- i. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan terhadap program ketenagakerjaan;
- j. Melakukan Penilaian atas Prestasi Kinerja staf;
- k. Mengkoordinasi, memberi arahan, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas baik lisan maupun tertulis;
- l. Membuat dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris; dan
- m. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Tenaga Kerja membawahi:

- a. Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- b. Kepala Seksi Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan Tenaga Kerja.

Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok membantu Kepala

Bidang dalam melaksanakan tugas di Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana dan program kerja pada Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- b. Mengumpulkan bahan pedoman petunjuk teknis kebijaksanaan dan pembinaan terkait Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- c. Menginventarisasi permasalahan dan mengusulkan pemecahan masalah kepada Pimpinan;
- d. Melaksanakan program bantuan/subsidi pusat/daerah yang berhubungan dengan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. Merencanakan dan melaksanakan perluasan kesempatan kerja;
- f. Melaksanakan penempatan tenaga kerja baik Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) maupun Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
- g. Melakukan Penilaian atas Prestasi Kinerja staf
- h. Mengkoordinasi, memberi arahan, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas baik lisan maupun tertulis;
- i. Membuat dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang; dan
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

Seksi Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas berada dibawah

dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Kepala Seksi Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan tugas di bidang peningkatan pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Seksi Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana dan program kerja pada Seksi Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
- b. Mengumpulkan bahan pedoman petunjuk teknis kebijaksanaan dan pembinaan terkait Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Menginventarisasi permasalahan dan mengusulkan pemecahan masalah kepada Pimpinan;
- d. Melaksanakan program bantuan/subsidi pusat/daerah yang berhubungan dengan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
- e. Melakukan kerjasama dengan dunia usaha dalam kegiatan magang dan praktek kerja nyata;
- f. Merencanakan dan melaksanakan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
- g. Menyusun database tenaga kerja dan data Informasi Pasar Kerja (IPK)/AK-I sampai AK-V;
- h. Melakukan Penilaian atas Prestasi Kinerja staf

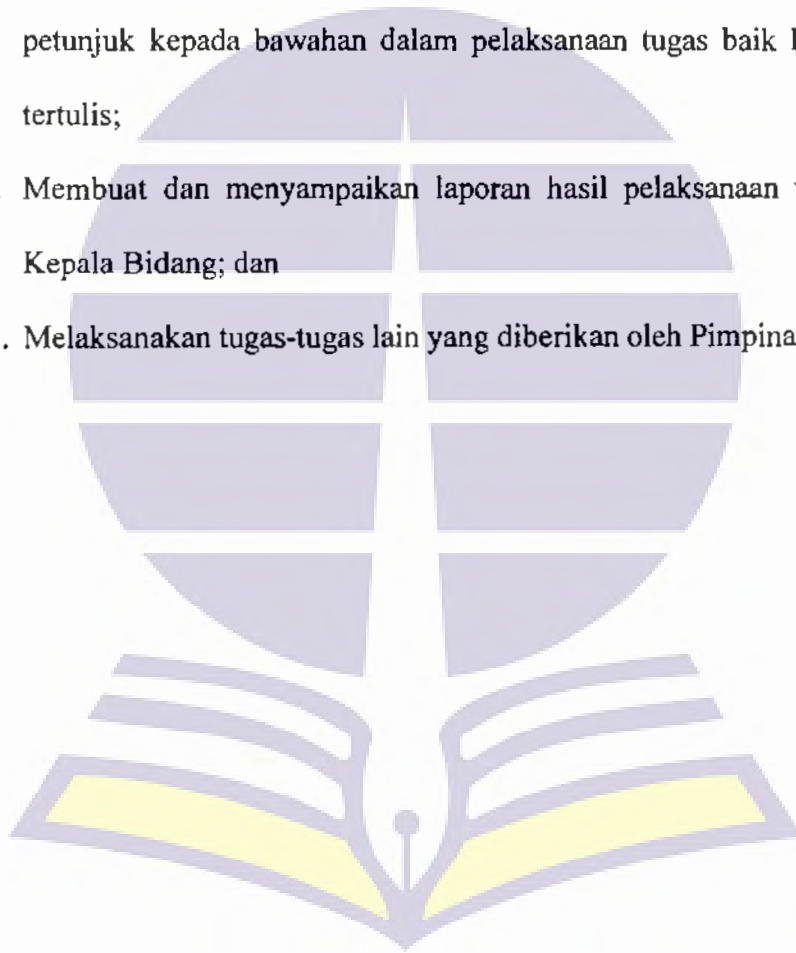
- i. Mengkoordinasi, memberi arahan, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas baik lisan maupun tertulis;
- j. Membuat dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang; dan
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

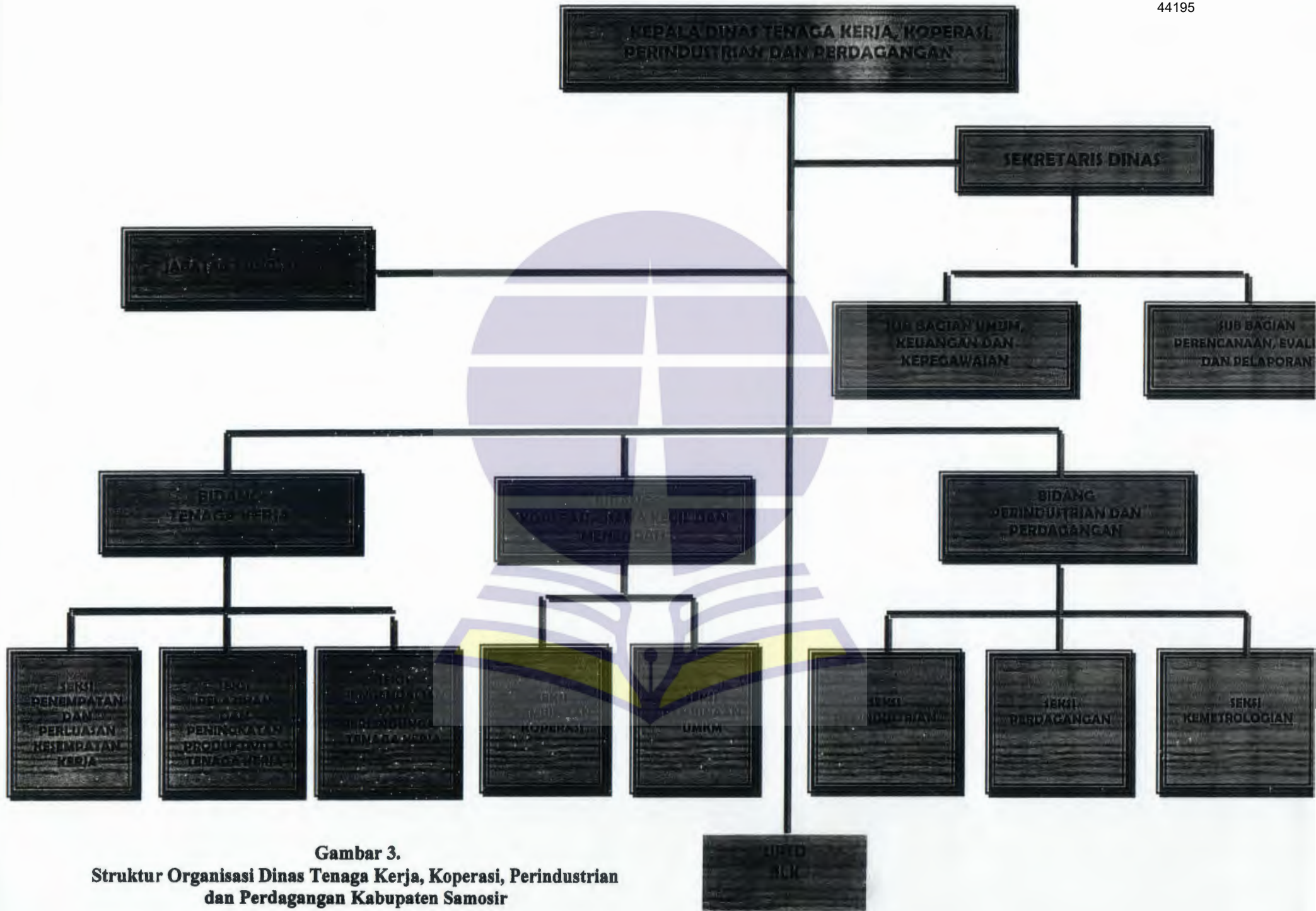
Seksi Pengendalian dan Perlindungan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan tugas di bidang pengendalian dan perlindungan tenaga kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana dan program kerja pada Seksi Pengendalian dan Perlindungan Tenaga Kerja;
- b. Mengumpulkan bahan pedoman petunjuk teknis kebijakan Pengendalian dan Perlindungan Tenaga Kerja;
- c. Melaksanakan pembinaan, konsultasi, perlindungan, pengawasan dan fasilitasi untuk pengendalian dan perlindungan tenaga kerja;
- d. Melakukan pendataan serikat buruh/pekerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama setiap perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Samosir;
- e. Melaksanakan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;

- f. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- g. **Mengumpulkan bahan dalam perumusan kebijakan Upah Minimum Kabupaten (UMK);**
- h. Melakukan Penilaian atas Prestasi Kinerja staf;
- i. Mengkoordinasi, memberi arahan, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas baik lisan maupun tertulis;
- j. Membuat dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang; dan
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.





Gambar 3.
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir

B. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Prosedur dan Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten Samsir

Berdasarkan Peraturan Bupati Samsir Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Samsir, dijabarkan Rincian Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing jabatan pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten salah satu tugas pokok dan fungsinya adalah memberdayakan sarana-sarana hubungan industrial yang diarahkan pada peningkatan Peraturan Perusahaan, Kesepakatan Kerja Bersama, Perjanjian Kerja, penentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mudah dan cepat.

Penetapan UMK adalah merupakan rangkaian awal dalam pelaksanaan UMK, dengan prosedur dan mekanisme sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dimana pada Pasal 89 disebutkan bahwa upah minimum diarahkan kepada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dan selanjutnya akan ditetapkan oleh Gubernur Sumatera Utara dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Daerah (DEPEDA) Kabupaten Samsir yang diusulkan oleh Bupati Samsir.

Dewan Pengupahan Daerah Kabupaten Samsir dibentuk berdasarkan surat Keputusan Bupati Samsir Nomor 96 Tahun 2014 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Daerah Kabupaten Samsir Periode

2014-2016. Salah satu tugas pokok utama DEPEDA adalah untuk mengadakan rapat pleno penentuan UMK yang dihadiri oleh unsur LKS Tripartit yang terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha dan pekerja serta pakar dari pihak akedemisi Universitas Simalungun Pematang Siantar.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum yang merupakan Upah Minimum Tahun Berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah Minimum Tahun Berjalan dengan Penjumlahan Tingkat Inflasi Nasional Tahun Berjalan dan Tingkat Pertumbuhan Domestic Bruto Tahun Berjalan sebagaimana dirumuskan sebagai berikut :

$$UM_n = UM_t + \{ UM_t \times (Inflasi_t + \% \Delta PDB_t) \}$$

UM_n : Upah Minimum Kabupaten Samosir Tahun 2017 yang akan di tetapkan

UM_t : Upah Minimum tahun berjalan

Inflasi t : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan

ΔPDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup Periode Kwartal III dan IV tahun sebelumnya dan Periode Kwartal I Dan II Tahun Berjalan

Upah minimum tahun berjalan sebagai dasar perhitungan Upah minimum yang akan ditetapkan dalam formula perhitungan Upah minimum, sudah berdasarkan kebutuhan hidup layak. Penyesuaian nilai kebutuhan hidup layak pada upah minimum yang akan ditetapkan tersebut secara

langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan inflasi tahun berjalan. Upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari upah minimum tidak akan berkurang. Hal ini didasarkan jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam kebutuhan hidup layak juga merupakan jenis-jenis kebutuhan untuk menentukan inflasi. Dengan demikian penggunaan tingkat inflasi dalam perhitungan upah minimum pada dasarnya sama dengan nilai kebutuhan hidup layak.

Penyesuaian upah minimum dengan menggunakan nilai pertumbuhan ekonomi pada dasarnya untuk menghargai peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dalam pertumbuhan ekonomi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain peningkatan produktivitas, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan modal. Dalam formula ini, seluruh bagian dari pertumbuhan ekonomi dipergunakan dalam rangka peningkatan upah minimum. Dalam hal ini yang dimaksud dengan pertumbuhan ekonomi adalah pertumbuhan Produk Domestik Bruto.

Sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya UMK samosir untuk Tahun 2017 senilai Rp. 1.920.000,- dan berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor : B.175/MEN/PHIJSK/X/2016, tanggal 17 Oktober 2016, Perihal Penyampaian Data Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2016, disebutkan bahwa Inflasi Nasional sebesar 3,07 % (tiga koma nol tujuh persen) dan Pertumbuhan Ekonomi (Pertumbuhan PDB) sebesar 5,18 % (lima koma delapan belas persen), sehingga berdasarkan formula tersebut diatas diperoleh bahwa UMK Samosir Tahun 2017 adalah :

$$\begin{aligned}
 \text{UMn} &= \text{UMt} + \{ \text{UMt} \times (\text{Inflasi } t + \% \Delta \text{ PDBt}) \} \\
 &= 1.920.000,- + \{ (1.920.000,- \times (3,07 \% + 5,18 \%)) \} \\
 &= 1.920.000,- + \{ (1.920.000,- \times (8,25 \%)) \} \\
 &= 1.920.000,- + 158.400,- \\
 &= \mathbf{2.078.400,-}
 \end{aligned}$$

Sehingga Upah Minimum Kabupaten Samsir yang akan ditetapkan untuk tahun 2017 adalah **Rp. 2.078.400,- (Dua Juta Tujuh Puluh Delapan Ribu Empat Ratus Rupiah).**

Selanjutnya Gubernur Sumatera Utara menetapkan Upah Minimum Kabupaten Samsir yang penetapannya harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi di provinsi yang bersangkutan yang dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum. Dalam hal telah dilakukan penentuan UMK Samsir, Gubernur Sumatera Utara menetapkan Upah Minimum Kabupaten Samsir dengan memperhatikan rekomendasi Bupati Samsir serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi, sedangkan rekomendasi Bupati Samsir berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Daerah Kabupaten Samsir.

Pada akhirnya ditetapkanlah suatu kebijakan pemerintah tentang pengupahan minimum berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/775/KPTS/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samsir Tahun 2017 sebesar Rp.2.078.400,-/bulan. Upah tersebut lebih besar dari Upah Minimum Propinsi Sumatera Utara senilai Rp. 1.961.354,-/bulan. Ketentuan upah tersebut diperuntukkan bagi pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

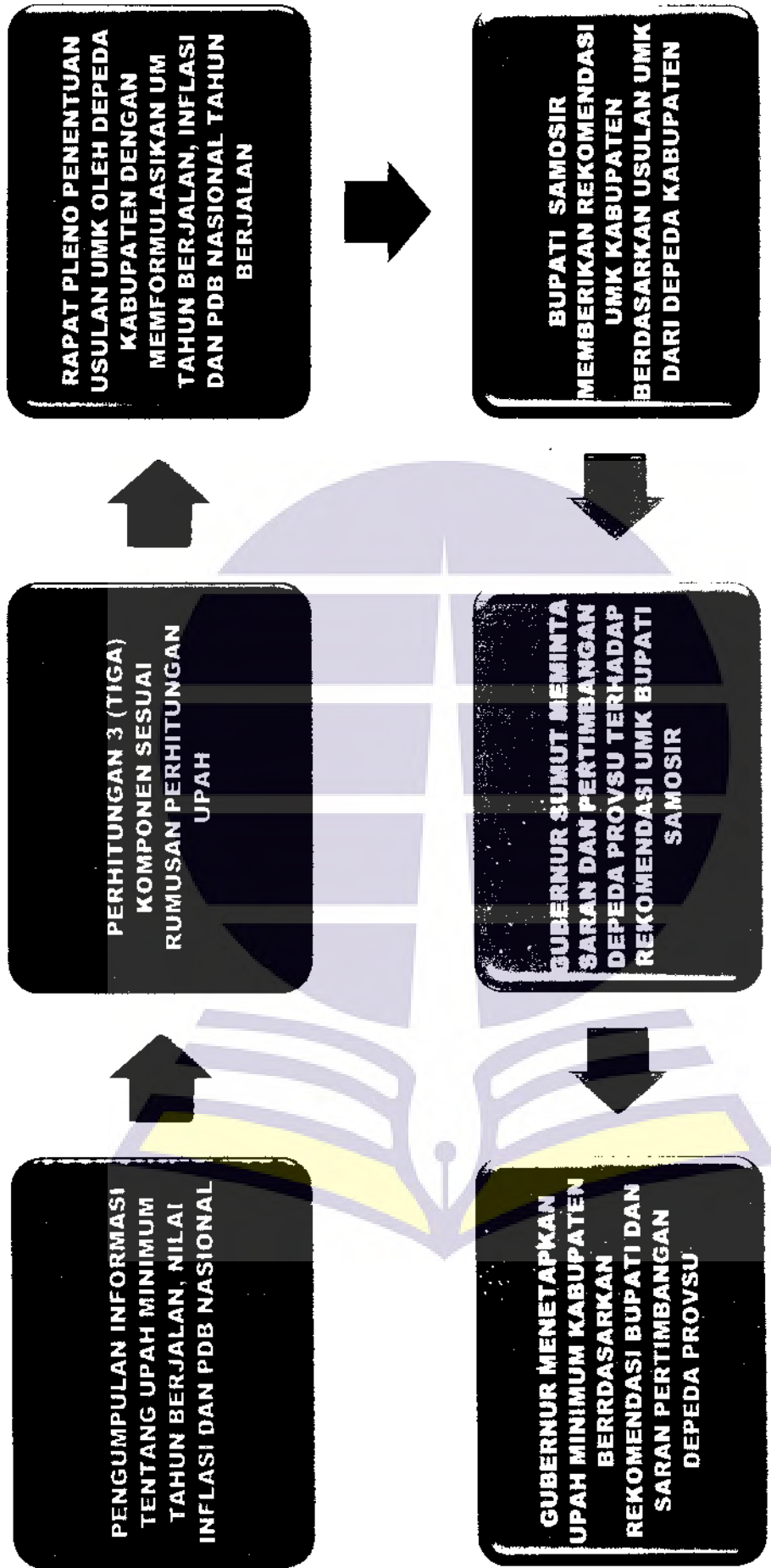
Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir diperoleh data kenaikan UMK sebagaimana terdapat pada tabel berikut :

Tabel 1
Kenaikan UMK Samosir

1.	2009	905.500,-
2.	2010	965.500,-
3.	2011	1.036.000,-
4.	2012	1.210.000,-
5.	2013	1.500.000,-
6.	2014	1.580.000,-
7.	2015	1.722.000,-
8.	2016	1.920.000,-
9.	2017	2.078.400,-

Prosedur dan mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten

Samosir dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.
Prosedur dan Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten Samsir

2. Implementasi, Sosialisasi, Monitoring, Evaluasi dan Pembinaan Kebijakan Pemerintah tentang Sistem Pengupahan Minimum di Kabupaten Samosir

Salah satu kebijakan pemerintah dalam melindungi hak buruh/pekerja diantaranya yakni menetapkan upah minimum. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/775/KPTS/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Sumatera Utara pada 33 (tiga puluh tiga) kabupaten/kota di Propinsi Sumatera Utara Tahun 2017 telah ditetapkan bahwa besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Sumatera Utara salah satunya adalah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir sebesar Rp. 2.078.400,-/bulan, maka diharapkan pengusaha dapat melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Karena suatu kebijakan akan mendatangkan manfaat bagi masyarakat apabila kebijakan tersebut dapat diimplementasikan dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam implementasi kebijakan pemerintah, selalu akan terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pembuat kebijakan dengan apa yang senyatanya dapat dicapai dari pelaksanaan kebijakan itu sendiri. Gejala ini disebut dengan *implementation gap* (suatu istilah untuk menjelaskan keadaan dimana dalam proses kebijakan selalu terjadi perbedaan antara apa yang diharapkan pembuat kebijakan dengan apa yang senyatanya).

Berhasil tidaknya suatu implementasi kebijakan ditentukan oleh banyak factor. Namun, factor para pelaksana memainkan peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu kebijakan. Hal ini

didasarkan kepada argumentasi bahwa para pelaksana ini yang mengantarkan kebijakan tersebut kepada masyarakat. Kalau orang yang menjadi *implementing agency* nya sama sekali tidak memahami kebijakan maka dengan sendirinya akan terjadi *missing link* antara kebijakan itu sendiri dengan implementasinya. Demikian pula sikap kelompok masyarakat sebagai *target groups* kebijakan akan memainkan peranan penting dalam implementasi kebijakan.

Berdasarkan Teori Implementasi Kebijakan menurut George C. Edward III, menyatakan bahwa variabel pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi dari suatu kebijakan adalah **komunikasi (*communication*)** yang mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Menurut pandangan Edward III (Budi Winarno, 2008: 175-177) proses komunikasi kebijakan dipengaruhi tiga hal penting, salah satu faktor berpengaruh adalah *transmisi*.

Sebelum pejabat dapat mengimplementasikan suatu keputusan, ia harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan, dalam hal ini telah diterbitkan suatu keputusan atau kebijakan tentang Upah Minimum Kabupaten Samosir Tahun 2017 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/775/KPTS/2016. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir selaku pembina ketenagakerjaan di daerah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang pertama yakni untuk mensosialisasikan ataupun

mengkomunikasikan kebijakan tersebut agar dilaksanakan oleh pemberi kerja sebagaimana mestinya. Terkait dengan hal tersebut Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan Tenaga Kerja Kabupaten Samosir mengatakan :

“Pada saat SK Gubernur Sumatera Utara tentang penetapan UMK telah ditetapkan untuk seluruh kabupaten/kota di Sumatera Utara termasuk di Kabupaten Samosir, Pemerintah Kabupaten Samosir melalui Dinas Tenaga Kerja langsung mengkomunikasikan kebijakan tersebut dengan mensosialisasikan kebijakannya kepada para pengusaha serta menerangkan sanksi pidana jika para pengusaha tidak taat akan aturan kebijakan tersebut. Memang benar, bahwa sosialisasi tersebut kami lakukan hanya pada triwulan pertama saja dengan cara menyampaikan SK tersebut kepada para pengusaha, akibat keterbatasan dana yang sangat minim sekali. Dan setiap kali menyampaikan SK tersebut tidak jarang pula kami hanya bertemu dengan pihak Humas nya saja, para pimpinan perusahaan sangat jarang bisa ditemui. Dan bukan hanya itu saja, sosialisasi terkait pembuatan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja sudah kami sosialisasikan kepada para pengusaha namun Dinas Ketenagakerjaan tidak mendapat respon yang baik atas hal ini.”

Sumber Daya (*resources*) juga merupakan hal penting dalam mengimplementasikan kebijakan dengan baik. Meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berjalan efektif. Komponen sumber daya ini meliputi jumlah staff, keahlian/kompetensi dari para pelaksana dan adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan program dan kegiatan seperti dana dan sarana prasarana.

Dengan segala keterbatasan dana, dan personil sumber daya manusia yang bertugas di Bidang Tenaga Kerja sebanyak 5 (lima) orang telah berupaya maksimal untuk melaksanakan sosialisasi kebijakan tersebut

dengan cara menyampaikan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara tentang Penetapan UMK Samosir Tahun 2017 kepada setiap perusahaan baik usaha mikro, kecil, menengah, besar, perusahaan swasta dan BUMD/BUMN. Namun setiap kali para pegawai Dinas Ketenagakerjaan melakukan kunjungan sosialisasi ke perusahaan, pihak Dinas Ketenagakerjaan sangat jarang untuk bisa bertemu dengan pimpinan perusahaan selaku pengambil kebijakan dalam perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *sikap (disposition atau attitude)* yang merupakan watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor tidak memperoleh dukungan atau komitmen yang sangat mempengaruhi pelaksanaan program kebijakan tersebut dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sementara dukungan atau komitmen tersebut sangat mempengaruhi pelaksanaan program kebijakan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan tersebut adalah menempatkan kebijakan tersebut menjadi prioritas program. Disamping itu pemberian insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan program kebijakan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pembuat kebijakan tersebut. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementasi kebijakan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, efektif dan efisien.

Demikian juga halnya **struktur birokrasi (*bureaucratic structure*)** yang merupakan struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Menurut pandangan Edwards (dalam Budi Winarno, 2008: 181)

sumber-sumber yang penting meliputi, staff yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menerjemahkan usul-usul di atas kertas guna melaksanakan pelayanan-pelayanan publik. Jelaslah bagi kita sumber daya manusia (staf) dan keahlian yang memadai sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan pemerintah, dimana personil SDM dan dukungan sumber dana yang sangat minim di Kabupaten Samosir merupakan faktor pemicu lemahnya keberhasilan implementasi kebijakan pengupahan.

Sekaitan dengan kebijakan pemerintah tentang UMK Samosir Tahun 2017 salah satu responden yakni para pengusaha hotel dan restaurant yang ada di Kabupaten Samosir sangat kesulitan untuk dapat menerapkan kebijakan pengupahan sesuai ketetapan upah sebab besaran UMK tersebut dianggap sangat memberatkan atau terlalu tinggi untuk dijangkau oleh para pemberi kerja di kalangan PHRI, sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Annete Hertzman selaku Ketua Perhimpunan Hotel dan Restaurant Indonesia (PHRI) Kabupaten Samosir :

“Mungkin agak terlalu besar dan memberatkan ya, karena yang kita pahami yang dibayar disini rata rata upah tenaga kerja mungkin masih dibawah UMK. Itu terkait dengan mungkin kurang kesadaran dari para kalangan pengusaha. Jadi mungkin ada juga beberapa hotel yang sudah pelihara tenaga kerja puluhan tahun tapi tetap belum terjangkau ini, jadi mungkin harus disadari atas kalau asset kita di hotel paling besar di level staf tapi staf juga harus yang berkualitas. Kalau yang kita bayar yang berkualitas mahal istilahnya kita kan gak rugi. Berbicara tentang skop PHRI, pengupahan yang diberikan berdasarkan jenjang, ada yang sudah diatas dan dibawah UMK berdasarkan level pendidikan, dan produktifitasnya serta kemampuannya. Kebanyakan tenaga kerja yg kita pakai adalah tenaga kerja lokal dan sebagai bentuk CSR terhadap kampung kita, dan kebanyakan yang kita ambil adalah tamatan SMA, sehingga

pembayaran upahnya berdasarkan level pendidikan, skill dan kemampuannya. Pada umumnya kalangan PHRI Kabupaten Samosir yang mampu menerapkan UMK mungkin masih sangat sedikit, ya sekitar 10 – 20 %.”

“Saya pikir itu standar harga di Kabupaten Samosir sangat rendah, apalagi di Tuktuk ini, dimana orang bersaing di level terendah dimana masih terdapat tarif kamar hotel sekitar Rp. 50.000,- sampai Rp.100.000,-, sehingga disimpulkan kesadaran pengusaha juga masih kurang untuk membuat harga standard atau harga terbaik akan tetapi masih berlomba membuat harga termurah (low price). Harusnya pengusaha sadar dan sepekat membuat keseragaman harga untuk tarif terendah sehingga dapat menaikkan kemampuan financial perusahaan yang pada akhirnya pengusaha pun mampu mendongkrak dan menaikkan upah pekerjanya sesuai UMK serta kemampuan pekerja pun akan lebih baik lagi. Dan juga tidak ada pernah di PHRI ketentuan tentang system dan standar penetapan upah, hanya berdasarkan skill dan pendidikan.”

Dari pernyataan Ibu Annete Hartzman selaku Ketua Perhimpunan Hotel dan Restaurant Indonesia (PHRI) Kabupaten Samosir, bahwa pemberian upah kepada para pekerja pada umumnya masih jauh dibawah UMK bahkan juga bagi para pekerja yang sudah lama bekerja karena pada umumnya para pekerja di kalangan PHRI adalah tenaga kerja lokal yang berada pada jenjang pendidikan SMA/ sederajat. Sehingga pemberian upah juga didasarkan pada jenjang level pendidikan dan skill/keahlian. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh masih banyaknya para pengusaha hotel yang membuat tarif hotel pada level terendah, hal ini dimaksudkan agar para pengunjung wisata yang sedang berkunjung ke Samosir juga pasti memilih tempat hunian dengan tarif terendah. Padahal sebenarnya hal tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan keuangan financial perusahaan dan tentunya diharapkan akan mampu menaikkan pemberian upah para pekerja.

Namun tidak semua pekerja menerima upah dibawah UMK, sebagian kecil juga sudah menerima upah diatas UMK jika dilihat dari segi skill dan

kemampuan serta pendidikan. Lebih lanjut wawancara mengenai upah yang diberikan kepada pekerjanya apakah sudah sesuai/sebanding dengan produktifitas/kinerja para pekerja untuk meningkatkan produksi, beliau mengungkapkan:

“Kalau stafnya berkualitas, maka otomatis servisnya juga akan lebih bagus. Contohnya kita juga ada staff yang punya upah Rp. 6.000.000,-/bulan, karena kita yakin dan percaya dengan skil nya dia maka omset kita juga akan semakin bertambah, otomatis kita pun mampu bayar segitu. Jadi orang harus belajar menaikkan value, dan pada akhirnya juga akan menaikkan PAD juga.”

Dari pernyataan tersebut jelas terlihat bahwa pekerja yang memiliki skill atau keahlian tertentu yang dianggap berkualitas serta diharapkan akan dapat memacu peningkatan kemampuan keuangan perusahaan, pihak pengusaha juga tidak merasa rugi untuk memberi upah sesuai UMK yang telah ditetapkan dan bahkan sangat jauh diatas UMK yakni senilai Rp. 6.000.000,-/bulan. Dalam hal ini kemampuan keuangan financial perusahaan dan skill ataupun keahlian para pekerja merupakan suatu faktor yang sangat menentukan dalam pemberian upah kepada pekerja. Semakin tinggi tingkat kemampuan keuangan financial perusahaan dan semakin tinggi tingkat produktifitas tenaga kerja dalam arti mampu memacu kenaikan keuntungan perusahaan maka akan semakin tinggi upah yang diberikan oleh pemberi kerja.

Demikian juga halnya pengakuan Bapak Paul M Silalahi, selaku Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Samosir mengungkapkan banyak hal terkait tentang implementasi kebijakan pemerintah tentang pemenuhan UMK di Samosir :

“Pada prinsipnya kebijakan pemerintah tentang pengupahan minimum di Kabupaten Samosir sudah berjalan dengan maksimal sesuai regulasi yang berlaku, hanya saja penerapannya di lapangan perlu adanya banyak koreksi dan evaluasi disana sini dalam arti pembayaran upah tidak sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah.”

“Kalau dari sisi aturan semua sudah jelas mengenai pembayaran UMK Samosir, namun penerapan besaran upah ini sangat-sangat minim di Kabupaten Samosir. Penyebabnya kenapa minim adalah tergantung kepada semua lini dan aspek yang terkait dalam penerapan besaran UMK Samosir.”

“Khususnya bicara mengenai regulasi bisa berjalan dengan maksimal tentu didukung dengan upaya dari semua pihak khususnya pemerintah sebagai barometer, pelayan dan system di tengah masyarakat ini. Contohnya, besaran upah Tenaga Harian Lepas/Honorer Pemerintah Kabupaten Samosir saja masih jauh dibawah UMK Samosir. Demikian juga dengan system penggajiannya juga belum jelas serta pelaksanaan jaminan kesejahteraan lainnya sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan.”

Menurut Ketua SPSI, kebijakan pemerintah tentang pengupahan minimum sudah berjalan dengan baik, akan tetapi implementasi penerapan kebijakan tersebut di lapangan masih sangat jauh dari harapan. Implementasi kebijakan tersebut bisa berjalan sesuai harapan tentu harus didukung oleh semua aspek terutama bagi para pengusaha. Oleh sebab itu pemberdayaan sarana Hubungan Industrial seperti Lembaga Kerja Sama Tripartit sangat diperlukan dalam keberhasilan pelaksanaan implementasi kebijakan pemerintah tentang system pengupahan minimum di Kabupaten Samosir. Dalam hal ini tentu peranan pemerintah sangat menentukan keberhasilan implementasi kebijakan tersebut.

Dalam hal ini beliau mengharapkan bahwa Pemerintah Kabupaten Samosir harus mampu memberi contoh kepada para pengusaha dalam hal keberhasilan untuk mengimplementasikan penerapan kebijakan pemerintah tentang penerapan pemenuhan pemberian upah sesuai UMK. Beliau

mencontohkan bahwa upah Tenaga Harian Lepas (THL) di jajaran Pemerintah Kabupaten Samosir masih sangat jauh dibawah UMK yakni sebesar Rp. 850.000,-/bulan. Namun menurut analisis dan pertimbangan bahwa jika Pemerintah Kabupaten Samosir menerapkan kebijakan tersebut, maka anggaran APBD akan banyak diserap hanya kepada pemberian upah bagi para THL padahal masih sangat banyak hal-hal lain yang menjadi urusan prioritas utama program pembangunan bagi masyarakat seperti urusan pembagunan sarana dan prasarana infrastruktur, pendidikan dan kesehatan. Apabila dikalkulasi total keseluruhan anggaran untuk pengupahan para pegawai THL di Kabupaten Samosir sekitar 850 orang x Rp. 850.000,- x 12 bulan = Rp. 8.670.000.000,-. Sistem pengupahan bagi pekerja THL di jajaran Pemerintah Kabupaten Samosir bukan merupakan ranah Undang-Undang Ketenagakerjaan sebab pemberi kerja merupakan instansi penyelenggara negara yang bukan merupakan perusahaan/badan usaha yang bersifat profit atau mencari keuntungan akan tetapi merupakan instansi penyelenggara negara yang bersifat pelayanan public sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tidak bisa dipungkiri bahwa pemerintah merupakan unsur terdepan dalam mengkawal keberhasilan dalam implementasi kebijakan tentang system pengupahan minimum di Kabupaten Samosir, akan tetapi tidak bisa dipaksakan agar pemerintah sebagai barometer dalam hal pemberian upah sesuai UMK, sebab jika dipaksakan maka sebagian besar APBD Kabupaten Samosir akan tersita untuk memberi upah bagi para pekerja atau pegawai

Tenaga Harian Lepas (THL). Dalam hal ini pemberian upah bagi para THL masih sangat bergantung kepada kemampuan keuangan APBD Kabupaten Samosir.

Berbeda halnya dengan ungkapan Manajemen PT. Aquafarm Nusantara bahwa tidak ada masalah untuk mematuhi kebijakan pemerintah khususnya tentang penerapan UMK. Lebih lanjut peneliti menanyakan bagaimana hubungan antara kemampuan financial/keuangan perusahaan dengan pengawasan ketenagakerjaan sehingga perusahaan tersebut mampu membayar upah pekerja sesuai UMK dan bahkan diatas UMK, HRD PT. Aquafarm Nusantara mengungkapkan:

“Itulah kelebihan PT.Aquafarm ini. Seandainya perusahaan ini mungkin perusahaan lokal, bisa saja perusahaan ini sudah bangkrut, namun karena ini adalah perusahaan PMA, sehingga mampu bertahan dan eksis. Itulah kelebihannya. Ikan yang merupakan produknya juga adalah merupakan ikan yang di ekspor ke luar negeri, seperti ke Jepang, terutama ke Eropa seperti Amerika. Managemen perusahaan dan strategi marketing di luar negeri bisa dikatakan cukup bagus sehingga kemampuan financial perusahaan bisa dikatakan cukup mapan. Kalau marketingnya tidak berjalan dengan baik saya rasa perusahaan ini tidak mampu menggaji karyawan dan perusahaan bisa bangkrut.”

Dari penjelasan tersebut memang jelas terlihat bahwa kemampuan financial perusahaan PT. Aquafarm Nusantara merupakan Perusahaan Modal Asing (PMA) milik Negara Swiss yang memproduksi ikan nila dan beroperasi di Danau Toba, mampu mencapai keuntungan perusahaan yang sangat fantastis setiap tahunnya. Tentu saja hal ini merupakan salah satu faktor utama sehingga perusahaan tersebut berhasil menerapkan implementasi kebijakan pemerintah terkait pemenuhan UMK bagi para pekerja. secara keseluruhan menerima upah diatas UMK.

Dari uraian tersebut diatas jelas terlihat bahwa nilai penetapan UMK Samosir dianggap terlalu tinggi sehingga sangat sulit dijangkau oleh para pengusaha terutama para pelaku UMKM. Oleh sebab itu, kemampuan keuangan financial perusahaan dianggap merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan para pengusaha dalam menerapkan kebijakan pemerintah tentang pemenuhan UMK bagi para tenaga kerja.

Seiring dengan hal tersebut diatas Ketua SPSI Kabupaten Samosir mengatakan bahwa sosialisasi kebijakan pemerintah yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir tentang system pengupahan minimum tidak maksimal dalam pelaksanaannya, sebagaimana diungkapkan:

“Kalau dalam pengamatan saya sosialisasi ini hanyalah sebatas bentuk seremonial, bukan dalam aplikasi bentuk bagaimana menerapkan ketentuan UMK ditengah masyarakat dan juga bukan berdasarkan apa saja kendala yang dihadapi oleh para pekerja dan pengusaha serta bagaimana solusinya. Itu sebenarnya kelamahannya.”

Dari kedua pernyataan antara Ketua SPSI Kabupaten Samosir dengan Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan Ketenagakerjaan boleh juga dibenarkan bahwa memang upaya untuk mensosialisasikan kebijakan pemerintah tentang penetapan UMK di Samosir belum maksimal dilakukan.

Pendapat yang sama juga dinyatakan oleh Ibu Annete Hartzman selaku Ketua PHRI agar sosialisasi lebih maksimal dilakukan oleh pemerintah :

“Mungkin perlu sosialisasi lebih maksimal terkait kebijakan tersebut agar orang juga lebih sadar. Kalau misalnya pengusaha bayar “*under payed*” (dibawah UMK), itu kan nggak baik, dengan efek tersebut juga akan bekerja lebih betah dan lama jika sudah dapat kondisi kerja yang sudah baik.”

Berbeda halnya dengan pernyataan Bapak Erwin C Sidabutar, SH, selaku Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan Tenaga Kerja Kabupaten Samosir mengungkapkan bahwa ditengah keterbatasan dana yang sangat minim, telah berupaya maksimal untuk mengkawal dan memonitoring serta mengevaluasi kebijakan tersebut agar senantiasa dapat diterapkan oleh semua pemberi kerja terutama bagi para kalangan pengusaha UMKM sebagaimana diungkapkan :

“Meski dengan segala keterbatasan dana dan personil sejumlah 5 (lima) orang di Bidang Tenaga Kerja kami tetap senantiasa melaksanakan tugas dan pokok kami semaksimal mungkin. Kami telah melakukan upaya maksimal dalam melaksanakan pembinaan ketenagakerjaan khususnya mengenai kepatuhan UMK, meski dengan dukungan dana yang sangat minim. Dari beberapa kali kunjungan pembinaan yang sudah kami lakukan terkait pemenuhan UMK, tetap saja tidak ada perbaikan dalam hal kepatuhan UMK, terutama bagi para pelaku UMKM. Dan dari hasil diskusi kami dengan mereka selalu saja tetap dengan prinsip bahwa pembayaran upah pekerjanya berdasarkan kemampuan financial atau kemampuan keuangan perusahaan. Mereka mengatakan bahwa tidak mungkin memaksakan pembayaran upah berdasarkan UMK jika nantinya perusahaan akan bangkrut sebab akan habis untuk pembayaran upah para pekerja, belum lagi untuk pajak-pajak serta biaya-biaya operasional lainnya.”

Jadi jelaslah bahwa sosialisasi kebijakan pemerintah tentang penetapan UMK di Samosir kurang maksimal dilaksanakan sebab sosialisasi yang dilaksanakan hanya pada triwulan pertama saja akibat keterbatasan dana. Sosialisasi kebijakan tersebut dilaksanakan hanya dengan menyampaikan SK Gubernur Sumatera Utara tentang penetapan UMK kepada pihak perusahaan disamping juga personil SDM pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang sangat minim, serta pimpinan perusahaan yang sangat sulit untuk bisa ditemui di lapangan guna melakukan diskusi terkait penerapan pemenuhan UMK bagi para pekerja.

3. Pemberdayaan Sarana Hubungan Industrial Dalam Perumusan dan Implementasi Kebijakan Pemerintah Tentang Sistem Pengupahan Minimum di Kabupaten Samosir

Hubungan industrial berhubungan dengan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan suatu organisasi dan pemerintah di tingkat pusat dan dengan hukum tentang ketenagakerjaan dan kesepakatan bersama. Dasar hubungan industrial adalah Lembaga Kerja Sama Bipartit yang berpusat pada pengusaha dan karyawan organisasi dan yang membahas semua permasalahan ketenagakerjaan dan upah serta lembaga tripartit yang melibatkan pemerintah dalam urusan hukum.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya dalam hal pengupahan. Dalam hal ini pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Sedangkan pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Pemberdayaan sarana-sarana Hubungan Industrial sangat berperan penting demi keberhasilan implementasi kebijakan system pengupahan minimum.

Hubungan Industrial di Kabupaten Samosir dilakukan melalui sarana:

a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir diperoleh data bahwa ada 2 (dua) serikat pekerja yang telah terdaftar yakni Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) 1992.

b. Organisasi Pengusaha

Pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir, jumlah

perusahaan yang terdapat di Kabupaten Samosir sampai dengan tahun 2017 adalah sebanyak 1.296 perusahaan termasuk usaha mikro, kecil dan menengah.

Tabel.2
Komposisi Perusahaan Berdasarkan Jumlah
Klassifikasi Lapangan Usaha

1.	Pendidikan	38
2.	PHRI	105
3.	Jasa Keuangan dan Perbankan	30
4.	Perdagangan, Pertanian dan Kontraktor	150
5.	Perusahaan Besar	27
6.	UMKM	946

Bedasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir, Organisasi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) sudah terbentuk di Kabupaten Samosir berdasarkan Surat Keputusan Dewan Pengurus Propinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Sumatera Utara No.07/SK-DPPSU/XII/2017 tentang Pengukuhan Struktur, Komposisi, dan Personalia DPKAB APINDO SAMOSIR Periode 2017-2019.

c. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Ketenangan bekerja dan berusaha merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan strategis dalam mengelola sumber daya di perusahaan secara optimal sehingga terwujud kelancaran proses produksi dan distribusi

hasil produksi berupa barang atau jasa secara efisien, efektif dan berkualitas. Hal tersebut akan terwujud jika hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh selalu harmonis dan kooperatif. Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit merupakan salah satu sarana pelaksanaan Hubungan Industrial sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan atau wakil pekerja di perusahaan dalam rangka pengembangan Hubungan Industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan termasuk kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan belum satupun LKS Bipartit terbentuk di Kabupaten Samosir. Tentu hal ini akan sangat mempengaruhi para pekerja untuk mengkomunikasikan ketidaksesuaian pembayaran upah pekerja kepada pengusaha.

d. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Dalam dunia ketenagakerjaan pelibatan masyarakat dalam mengambil keputusan diwujudkan dalam prinsip tripartisme, suatu prinsip yang bertumpu pada semangat bahwa kepentingan masing-masing unsur pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah menjadi kepentingan bersama. Kepentingan tersebut adalah peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya serta terjaminnya kelangsungan usaha. Pemerintah, yang di dalam kebersamaan tersebut berperan sebagai “penjaga” kepentingan masyarakat yang lebih luas, mempunyai tugas untuk mengatur dan mengawasi agar tercapai

keseimbangan antara pemenuhan kepentingan kedua unsur tripartit lainnya yaitu pekerja/buruh dan pengusaha.

Agar peran pemerintah dapat dilaksanakan secara optimal dan efektif, maka dalam mengambil berbagai kebijakan khususnya kebijakan ketenagakerjaan haruslah mendengar pendapat baik dari kelompok pekerja/buruh maupun pengusaha. Dalam kerangka itulah maka perlu dibangun suatu sarana komunikasi antara para pelaku proses produksi yaitu dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi, agar segala kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan oleh pemerintah dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mencapai tujuan bersama sebagaimana disampaikan diatas.

Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan, sudah ada terbentuk LKS Tripartit di Kabupaten Samosir berdasarkan Keputusan Bupati Samosir Nomor 171 Tahun 2017 tentang Pembentukan Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten Samosir Periode Tahun 2016-2018, namun menurut pengakuan Paul M Silalahi selaku Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Samosir pemberdayaan LKS Tripartit tersebut belum maksimal dilaksanakan sebagaimana diungkapkan :

“Persoalan-persoalan lembaga-lembaga ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Samosir saat ini sudah ada dan berjalan ala kadarnya dan tidak maksimal sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sehingga ketika lembaga-lembaga ini tidak berjalan dimana lembaga ini merupakan indikator-indikator ketenagakerjaan dalam sistem ketenagakerjaan sehingga berdampak negatif kepada aspek ketenagakerjaan dibawahnya.

Ini ibarat pendidikan universal kepada semua aspek/lapisan masyarakat yang terkait dengan aspek ketenagakerjaan. Ketika kita bicara tentang system, tentu ada hal-hal/pihak-pihak/indikator-indikator yang terkait dengan hal ini. Nah, persoalan system ini tidak

berjalan dengan maksimal sehingga tidak memberikan dampak pendidikan universal yang maksimal kepada semua pihak baik bagi pekerja maupun pengusaha. Salah satu pemberdayaan sarana-sarana Hubungan Industrial yakni pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Tripartit, pemerintah, tenaga kerja dan pengusaha, namun pembinaan aspek ketenagakerjaan ini harus dimulai dari pemerintah selaku mediator antara pekerja dan pengusaha dimana sebagai mediator, pemerintah mempunyai tugas dan fungsi masing-masing mulai dari dinas yg membidangi ketenagakerjaan dan pengawasan tidak berjalan maksimal sehingga berdampak pada kesadaran masyarakatnya tentang pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit.”

Sebagaimana dinyatakan oleh Ketua SPSI Kabupaten Samosir, bahwa pemberdayaan sarana Hubungan Industrial yang ada di Kabupaten Samosir dalam hal ini Lembaga Kerja Sama Tripartit yang terdiri dari unsur pemerintah, pekerja dan pengusaha berjalan ala kadarnya, dalam arti belum dilaksanakan dengan maksimal demi pembangunan bidang ketenagakerjaan. Pada pelaksanaannya, Pemberdayaan LKS Tripartit Daerah Kabupaten Samosir hanya berfungsi pada saat rapat pemberdayaan Dewan Pengupahan Daerah untuk menentukan nilai UMK Samosir yang akan ditetapkan, dan juga rapat permasalahan ketenagakerjaan.

Berdasarkan Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Dalam Negeri Nomor Per.04/MEN/II/2010 Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pembentukan dan Peningkatan Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi dan Kabupaten/Kota disebutkan untuk meningkatkan peran LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat dilakukan dengan mendorong pertemuan secara periodik setiap 1 (satu) bulan sekali atau sewaktu-waktu sesuai kebutuhan. Padahal dalam kenyataannya pemberdayaan LKS Tripartit Daerah Kabupaten Samosir dilaksanakan sekali dalam setahun. Padahal seyogyanya dalam rapat LKS Tripartit segala

permasalahan ketenagakerjaan termasuk permasalahan ketidaksesuaian pembayaran upah pekerja dapat dimusyawarahkan sesuai fungsi LKS Tripartit sebagai media forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan. Hal tersebut terkait dengan minimnya dana yang ditampung pada APBD Kabupaten Samosir hanya mampu menampung anggaran pertemuan satu kali dalam setahun. Peranan pemerintah sebagai garda terdepan dalam hal pemberdayaan LKS Tripartit dipandang sangat lemah, hal ini dapat dilihat dari minimnya anggaran untuk melaksanakan rapat forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk membicarakan masalah-masalah yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan di daerah Kabupaten Samosir.

e. Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja

Didalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja mengatur antara hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha termasuk didalamnya adalah pengaturan dalam hal pengupahan atau upah. Untuk itu Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja menjadi sangat penting karena hubungan kerja didasarkan pada adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk didalamnya pengaturan tentang kesepakatan mengenai upah.

Pembuatan Peraturan Perusahaan ini menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan yang mempunyai pekerja minimal 10 (sepuluh) orang, kecuali bila di perusahaan yang bersangkutan telah ada serikat pekerja dan sudah atau sedang menyusun perjanjian kerja bersama. Namun sesuai data dari

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir disebutkan bahwa umumnya belum ada Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja, yang didaftarkan/dicatatkan di instansi yang membidangi ketenagakerjaan terutama bagi kalangan pengusaha kecil dan menengah. Tentu hal ini menjadi salah satu factor pemicu lemahnya pemberian UMK.

Berdasarkan wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir menyebutkan bahwa :

“Dan bukan hanya itu saja, sosialisasi terkait pembuatan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja sudah kami sosialisasikan kepada para pengusaha namun Dinas Ketenagakerjaan tidak pernah mendapat respon yang baik atas hal ini. Hanya ada satu perusahaan yang merespon dan mencatatkan serta mendaftarkan Peraturan Perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan yakni PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) NBP 9”

Berbeda halnya dengan pengakuan Ketua SPSI yang mengatakan bahwa:

“Pada umumnya sudah ada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha sebelum melakukan pekerjaan tapi tidak dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis, hanya dalam bentuk lisan.”

Ketiadaan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan merupakan salah satu factor pemicu lemahnya pemberian upah sesuai UMK bagi para pekerja di Kabupaten Samosir. Dimana di dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja memuat antara hak dan kewajiban para pekerja dan pemberi kerja terutama mengenai upah minimum yang harus diberikan oleh pemberi kerja yang tidak boleh dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir. Namun sebagaimana disebutkan diatas bahwa Perjanjian Kerja tersebut disepakati atau hanya

dibuat secara lisan sesaat sebelum pekerja akan memulai pekerjaannya di perusahaan tersebut. Hal ini secara khusus pada perusahaan kecil dan menengah, namun untuk perusahaan besar pada umumnya sudah memiliki Peraturan Perusahaan dan perjanjian kerjanya dan tercatat di Dinas Ketenagakerjaan sesuai kewenangannya, jika perusahaan tersebut berada dalam satu wilayah Kabupaten Samosir maka didaftarkan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir, jika wilayah kerjanya berada pada lintas kabupaten di Propinsi Sumatera Utara maka didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara.

f. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Pembentukan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dipandang sangat penting dibuat untuk memberi kemudahan bagi stakeholder terkait bila terjadi perselisihan ketenagakerjaan di kemudian hari terutama bagi Dinas Ketenagakerjaan di daerah. Namun menurut data Dinas Ketenagakerjaan mengatakan bahwa :

“Sampai saat ini belum ada Produk Hukum baik PERDA maupun PERBUP yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Samosir termasuk dalam hal perlindungan upah.”

Semua regulasi tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Samosir masih mengacu kepada regulasi dari pemerintah pusat yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Tentu hal tersebut dapat merupakan salah satu faktor pemicu lemahnya pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan di Kabupaten Samosir khususnya dalam hal pengupahan.

g. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dimaksudkan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial. penyelesaian perselisihan wajib dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha secara musyawarah untuk mufakat.

Hingga saat ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir belum memiliki Tenaga Fungsional mediator yang berfungsi untuk memediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial terutama dalam hal pengupahan, sehingga ketika ada perselisihan hubungan industrial harus dilimpahkan ke Dinas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara di Medan.

Akan tetapi sering terjadi perselesihan hubungan industrial disuarakan oleh para pekerja/serikat pekerja/serikat buruh terkait ketidaksesuaian pengupahan di Kabupaten Samosir sebagaimana ungkapan ketua SPSI yang mengatakan bahwa:

“Sangat banyak perselisihan hubungan industrial terjadi di Kabupaten Samosir, tetapi ketika lembaga-lembaga indikator ketenagakerjaan ini tidak maksimal, masyarakat maupun pekerjaanya dengan segala keterbatasan SDM nya tidak tau harus bicara kepada siapa. Dan sangat banyak persoalan yang tidak terungkap ke permukaan baik itu mengenai pekerjaan yang terzolimi haknya yang tidak terpenuhi dan kesejahteraannya yang tidak terjamin. Sudah sering hal ini kita suarakan, termasuk pada saat pembahasan DEPEDA dan pada saat forum LKS Tripartit kita sudah sering menyuarakan dan bahkan melakukan “*walk out*” untuk penundaan dan perbaikan system ketenagakerjaan di Kabupaten Samosir ini, namun menjaga kecondusifan semua pihak, mengingat ini adalah tanggung jawab moral bersama dengan ini saya sebagai ketua SPSI berpikir bijak, mungkin kami harus membenahi ini dengan upaya yang ekstra seiring berjalannya waktu.”

Namun secara resmi pengaduan PHI terkait tentang pengupahan minimum belum pernah ada tercatat dan terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan

Kabupaten Samosir sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir :

“Belum pernah ada pencatatan/pendaftaran pengaduan PHI terkait pengupahan minimum, akan tetapi pencatatan pengaduan PHI terkait PHK sepihak baru-baru ini pernah terjadi.”

Ketiadaan pengaduan perselisihan hubungan industrial khususnya mengenai perselisihan hak berupa ketidaksesuaian pembayaran upah merupakan salah satu faktor penyebab lemahnya pemenuhan UMK.

4. Hasil Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir

Dalam bidang ketenagakerjaan khususnya dalam pengupahan, pemerintah memiliki kewenangan sebagai regulator (pembuat kebijakan), pembinaan dan pengawasan dalam hal memberi perlindungan dan pengawasan terhadap para pekerja/buruh dari menerima upah yang rendah. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pembagian urusan pengawasan ketenagakerjaan cenderung berat sebelah. Kewenangan yang ada pada Pemerintah Pusat adalah penetapan system dan pengelolaan personal, kewenangan yang ada pada daerah provinsi adalah penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan. Sedangkan daerah kabupaten/kota sama sekali tidak memiliki kewenangan apapun dalam urusan pengawasan ketenagakerjaan selain pembinaan. Sistem inilah yang acap kali disebut dengan istilah “*sentralistik terbatas*” “Sentralistik” itu maksudnya terpusat, dan “terbatas” itu maksudnya dibatasi hanya pada daerah provinsi. Jadi, urusan pengawasan ketenagakerjaan yang

sebelumnya tersebar di semua tingkatan pemerintahan, sekarang dipusatkan di daerah propinsi, yaitu dalam hal penyelenggaraannya.

Sebagai konsekuensi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat daerah serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2016 tentang Struktur dan Organisasi Perangkat Daerah di Bidang Ketenagakerjaan, bahwa kewenangan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebelumnya dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir, dan terhitung mulai tanggal 1 Januari 2017 sudah dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Propinsi melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan.

Muh. Hanif Dhakiri, selaku Menteri Ketenagakerjaan RI, saat membuka Rapat Koordinasi Nasional Pengawas Ketenagakerjaan Tahun 2014 di Jakarta pada Selasa malam (18/11/2014) mengatakan :

“Pemerintah melakukan upaya pembenahan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di daerah-daerah dengan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagai revisi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tersebut, urusan pengawasan ketenagakerjaan merupakan urusan wajib dan bersifat konkuren antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi. Diperlukan penataan organisasi pengawasan ketenagakerjaan, penempatan tenaga pengawas ketenagakerjaan, dan penegakan hukum agar pengawasan ketenagakerjaan berjalan optimal dan tidak menjadi komoditas politik di daerah. Selama ini, pelaksanaan otonomi daerah masih menjadi kendala pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Hal ini menyebabkan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi tidak dapat mengendalikan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota. Oleh karena itu, berdasarkan lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 disebutkan penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan menjadi urusan Pemerintah Pusat, sedangkan kewenangan

penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan menjadi urusan Pemerintah Daerah Provinsi. Dengan aturan baru itu, pembagian tugas dan kewenangan dalam pengawasan ketenagakerjaan menjadi lebih jelas. Dengan demikian, keberhasilan dan suksesnya penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia menjadi tanggung jawab Pemerintah Pusat. Dengan berjalannya penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan secara optimal, efektif dan efisien maka perlindungan terhadap pekerja akan meningkat. Pekerja akan memperoleh hak-haknya sehingga tercipta masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur. Hal lain yang mendesak untuk dibenahi adalah revolusi mental pengawas ketenagakerjaan. Kehadiran pengawas ketenagakerjaan itu untuk memastikan pemenuhan hak dasar pekerja/buruh, sehingga dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis, yang pada akhirnya dapat menjamin iklim investasi yang kondusif, mengurangi pengangguran dan terjaminnya keberlanjutan perusahaan. Revolusi mental di bidang ketenagakerjaan ini merupakan inisiatif yang dikembangkan untuk memastikan bahwa tata kelola bidang pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia bisa lebih baik. Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan masih sangat kurang dan tidak sesuai dengan jumlah perusahaan swasta dan BUMN yang ada. Lebih parah lagi, dari 514 kabupaten/kota di Indonesia, 155 kabupaten/kota belum memiliki pengawas ketenagakerjaan. Berdasarkan Data Kemnaker, jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan seluruh Indonesia tercatat sekitar 1.507 orang untuk mengawasi 265.209 perusahaan (berdasarkan Wajib Laporan Ketenagakerjaan). Padahal kebutuhan pengawas ketenagakerjaan saat ini berjumlah 4.614 orang, sehingga kekurangan 3.109 orang.”

Lebih lanjut Menteri Ketenagakerjaan RI, Muh. Hanif Dhakiri mengatakan :

“Terkait pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Pusat berwenang menetapkan system pengawasan dan mengelola petugas pengawas ketenagakerjaan. Pemerintah Propinsi berwenang menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan. UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memperkuat kembali pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Ia mengakui selama ini kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan di daerah kondisinya memprihatinkan. Kerjasama Kementerian dan Pemprov akan mengembalikan profesionalisme pengawasan ketenagakerjaan di daerah agar dapat bekerja secara maksimal, sehingga personilnya tidak bisa lagi dipindah-pindah sembarangan oleh Kepala Daerah tertentu, “ ujar Hanif. Hanif menilai sejak UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diberlakukan terjadi perubahan signifikan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Yakni penyelenggaraan yang tadinya sentralisasi menjadi desentralisasi. Sehingga memberi

kewenangan besar kepada Pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengelola pengawasan ketenagakerjaan. “Namun aspek pengawasan ketenagakerjaan dalam era otonomi daerah yang dilaksanakan oleh kabupaten/kota, seringkali tidak berjalan optimal karena sering dipengaruhi oleh kepentingan praktis, menarik investasi dan kepentingan memperoleh Pendapatan Asli Daerah, “ papar Hanif. Anggaran yang terbatas juga jadi kendala pengawasan ketenagakerjaan. Kemudian, tingkat mutasi pegawai yang tinggi serta penempatan pegawai tidak sesuai kompetensinya. Ditambah lagi tidak tersedianya sarana dan prasarana pengawasan ketenagakerjaan. “Kondisi ini dapat memperlemah perlindungan terhadap masyarakat dalam mencapai keadilan dan kesejahteraan, sehingga dirasa perlu diperkuat kembali dengan terbitnya UU Nomor 23 Tahun 2014”

Seiring dengan pernyataan tersebut diatas, peneliti menanyakan apa dan bagaimana dampaknya pasca pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan Pemerintah Propinsi melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara, Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan Tenaga Kerja Kabupaten Samosir mengatakan :

“Hal inilah yang menjadi dilema atau kendala yang sangat serius bagi pemerintahan daerah untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam hal kepatuhan pemenuhan UMK. Kewenangan tersebut sudah dibatasi oleh peraturan, dimana pasca pengalihan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan pemerintah propinsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka para pengusaha tidak mau lagi untuk menghiraukan kebijakan-kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Samosir.”

Apa yang dikatakan oleh Menteri Ketenagakerjaan, justru berbanding terbalik dengan fakta yang terjadi di lapangan. Pasca pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan justru semakin meniadakan ruang gerak pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di daerah kabupaten.

Dilihat dari faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu proses pengawasan, meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut :

a. Pengawasan Langsung Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan UMK di Samosir

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mendapatkan informasi bahwa UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara melaksanakan pengawasan langsung dengan *On The Spot Observation* dalam mengawasi penerapan pemenuhan UMK di Kabupaten Samosir, sebagaimana diungkapkan oleh Pegawai UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

“Pengawasan yang telah kita lakukan untuk mengimplementasi Keputusan Gubernur Nomor 188.44/775/KPTS/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir Tahun 2017 senilai Rp. 2.078.400,-, kita telah sosialisasikan kebijakan tersebut dan telah kita sampaikan kepada Badan Usaha yang ada di Kabupaten Samosir. Dalam arti kita *sudah pernah* koordinasi dengan ketua PHRI terkait kebijakan UMK tersebut.”

Namun pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara pada tahun 2017, masih minim pelaksanaannya dikarenakan masih tahap awal permulaan/masa transisi pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Samosir ke UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara yang mulai diberlakukan sejak tanggal 1 Januari 2017. Hal ini terbukti ketika penulis mewawancarai frekuensi kunjungan pengawasan ketenagakerjaan ke Kabupaten Samosir, beliau mengatakan:

“Untuk frekuensi kunjungan pengawas ketenagakerjaan, kita telah laksanakan dua kali setahun, yang pertama itu pembinaan, yang kedua itu pengawasan. Untuk saat ini kita laksanakan pembinaan yaitu sosialisasi dan untuk penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan.”

Dari hasil wawancara tersebut diatas terungkap bahwa pengawasan yang dilaksanakan oleh pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Samosir sangatlah minim sekali terlihat dari frekuensi kunjungan yang dilakukan yakni hanya 2 (dua) kali dalam kurun waktu selama tahun dilaksanakannya penelitian. Luasnya wilayah kerja dan keterbatasan Sumber Daya Manusia menjadi alasan utama minimnya kunjungan dan pengawasan langsung *On The Spot Observation* yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Pemerintah Propinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan Teori Pengawasan (Abdul Khakim,2003:125-126) pengawasan ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan oleh pemerintah khususnya dalam hal pengupahan untuk menerapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) langkah awal yang harus dilakukan adalah sosialisasi kebijakan tersebut kepada seluruh pekerja dan pemberi kerja. Tahapan selanjutnya adalah tahapan upaya pembinaan (*preventive educative*), yang ditempuh dengan memberi penyuluhan pada pekerja dan pengusaha agar mematuhi aturan kebijakan tersebut. Hal ini telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Propinsi secara bersamaan demi keberhasilan implementasi kebijakan tersebut.

Sebagaimana telah dituliskan pada bagian sebelumnya, bahwa salah satu fungsi pemerintah di bidang ketenagakerjaan adalah melakukan pembinaan/pengawasan ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya dalam hal pemberian upah minimum. Disinggung mengenai pelaksanaan hal tersebut, Managemen/HRD PT. Aquafarm mengatakan :

“Secara langsung, pemerintah belum pernah masuk ke lokasi yang ada di wilayah kerja Kabupaten Samosir untuk melakukan hal tersebut baik dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Samosir, maupun Pemerintah Propinsi Sumatera Utara dalam hal ini Pengawasan Ketenagakerjaan. Tapi barangkali langsung masuk ke kantor pusat di Ajibata Kabupaten Toba Samosir. Hanya saja setiap tahun pada saat sidang rapat Pleno DEPEDA Kabupaten Samosir tentang penentuan UMK, kami selalu dilibatkan dan diundang oleh Pemkab Samosir dari unsur pengusaha. Namun akhir-akhir ini tim audit dari Propinsi dan dari Jakarta sering datang untuk mengaudit tentang bagaimana sebenarnya gaji tenaga kerja PT. AQUAFARM wilayah kerja Kabupaten Samosir, bagaimana mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, mengenai jam kerja atau lembur.

Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir diperoleh data bahwa sekitar 400 (empat ratus) orang tenaga kerja di perusahaan PT. Aquafarm Nusantara seluruhnya menerima upah sesuai dan bahkan jauh diatas UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah. PT. Aquafarm Nusantara merupakan Perusahaan Modal Asing (PMA) milik Negara Swiss yang memproduksi ikan nila dan beroperasi di Danau Toba, mampu mencapai keuntungan perusahaan yang sangat fantastis setiap tahunnya. Tentu saja hal ini merupakan salah satu faktor utama sehingga perusahaan tersebut berhasil menerapkan implementasi kebijakan pemerintah terkait pemenuhan UMK bagi para pekerja. Jika dikaitkan dengan kunjungan pengawasan yang sangat minim ke perusahaan tersebut, dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa kemampuan financial perusahaan merupakan salah satu faktor utama dalam hal kepatuhan perusahaan untuk menerapkan kebijakan pemerintah tentang pemberian upah minimum sesuai UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui kebijakan Gubernur Sumatera Utara.

Dilain pihak peneliti menelusuri untuk menanyakan tentang kunjungan pembinaan dan monitoring serta evaluasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan ke PT. Aquafarm Nusantara, mengatakan bahwa sering juga dilakukan kunjungan pembinaan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan penerapan UMK ke perusahaan tersebut, namun dilakukan secara langsung ke kantor pusat yang berada di Ajibata Kabupaten Toba Samosir.

Terkait dengan kunjungan pengawasan yang dilakukan oleh Pengawasan Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara untuk mengawasi kebijakan pemerintah tentang pemenuhan UMK, peneliti menanyakan apakah ada kaitan antara kunjungan pengawasan tersebut dengan kepatuhan pengusaha untuk menerapkan UMK, beliau mengatakan :

“Sesudah datang tim audit dari Propinsi atau Jakarta, ada perubahan dengan berupaya untuk melaksanakan apa yang dikatakan oleh Dinas Perikanan atau Dinas Ketenagakerjaan, perusahaan berusaha untuk melaksanakannya. Contohnya, bagaimana mengenai upah lemburnya dan kesehatan kerjanya, itu bisa kami rombak, bagaimana mengenai teknik kerjanya, waktu kerjanya, pokoknya apa yang dibilang oleh pemerintah kepada kita PT. Aquafarm, tetap kita laksanakan dengan bagus.”

Ditanya mengenai apakah pegawai pengawas ketenagakerjaan sudah pernah melakukan penindakan/pemberian sanksi terhadap para pengusaha di Kabupaten Samosir bagi yang tidak menerapkan UMK beliau mengatakan :

“Untuk point ketiga, sampai saat ini kita belum pernah melakukan sanksi kepada pengusaha yang tidak menerapkan UMK. Karena sampai saat ini kita masih pada tahap melakukan sosialisasi dan pembinaan terhadap pelaksanaan UMK di Kabupaten Samosir.”

Demi tercapainya keberhasilan suatu implementasi kebijakan pemerintah tentang penerapan ketentuan pemberian UMK sesuai kebijakan

pemerintah yang telah ditetapkan, maka diperlukan suatu cara untuk menimbulkan kejeraan bagi para pengusaha yang melakukan pelanggaran UMK, untuk itu diperlukan sebuah sanksi atau hukuman bagi para pengusaha yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tindakan *refresif non yustisial*, yang ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran, di samping juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan. Demikian juga halnya tindakan *refresif yustisial*, sebagai alternative terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh bila pegawai pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian, pegawai pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindak lanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).

Namun kedua tindakan tersebut diatas yakni tindakan *refresif non yustisial* dan tindakan *refresif yustisial* belum pernah dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan bagi para pengusaha yang tidak taat aturan pemberian upah sesuai UMK kepada pekerja. Meski sebenarnya pemberian sanksi atau penindakan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap para pengusaha yang tidak patuh akan aturan UMK merupakan suatu dilema bagi para pengawas ketenagakerjaan namun dengan ketiadaan pemberian sanksi terhadap pengusaha yang tidak taat aturan UMK menjadi salah satu faktor penyebab lemahnya pelaksanaan implementasi kebijakan pemerintah tentang kepatuhan pemenuhan UMK.

Namun pemberian sanksi bahkan penindakan merupakan tindakan yang sangat sulit bagi pengawas karena pada umumnya perusahaan yang tidak menerapkan UMK adalah para pengusaha UMKM. Sebagaimana juga telah diutarakan oleh para pengusaha jika harus menerapkan aturan UMK maka akan banyak perusahaan yang akan *failed* dan bangkrut sehingga perusahaan tersebut harus tutup dan gulung tikar, tentunya hal ini akan menimbulkan masalah baru yakni bertambahnya jumlah pengangguran. Sebagaimana diutarakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan :

“Pada saat kita melakukan kunjungan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Samosir, kita ada koordinasi dengan pengusaha/badan usaha dan bertemu langsung dan telah kita ketahui beberapa hal yang menjadi kendala dalam perolehan UMK di Kabupaten Samosir antara lain kemampuan keuangan badan usaha itu untuk mengikutkan seluruh tenaga kerjanya untuk memenuhi UMK. Dari kemampuan income nya atau dari banyaknya biaya-biaya operasional dari usaha tersebut. Terutama bagi para pengusaha pengusaha UKM. Akan tetapi bagi perusahaan besar pada umumnya telah memenuhi UMK sesuai kebijakan pemerintah tentang UMK Tahun 2017, dan tidak ada kendala bagi perusahaan besar untuk patuh terhadap pemenuhan UMK.”

Di konfirmasi mengenai adanya perusahaan yang tidak melaksanakan perlindungan sesuai dengan Undang-Undang Nmor 13 Tahun 2003, beliau menanggapi bahwa hal tersebut biasa terjadi pada perusahaan mikro, kecil dan menengah. Sepanjang pemberian perlindungan upah tersebut tidak menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja, pihak pengawas tidak akan melakukan tindakan apapun terhadap pengusaha pada perusahaan yang bersangkutan, asalkan perlindungan upah yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut masih dalam taraf kewajaran (yaitu tidak terlalu minim terhadap yang dikerjakan dan hasil yang dicapai dengan kebutuhan pekerja) dan pekerja dapat menerima upahnya tanpa ada konflik dalam perusahaan.

Apabila suatu perusahaan diwajibkan untuk melaksanakan memberikan upah sesuai peraturan, maka banyak perusahaan di daerah yang tidak sanggup memenuhinya kemudian berdampak pada penutupan perusahaan atau pengurangan tenagakerja yang kemudian menimbulkan banyak pengangguran baru.

Peneliti menanyakan bagaimana hubungan antara pengaruh pengawasan ketenagakerjaan dengan pemenuhan UMK bagi para pekerja di PT. Aquafarm Nusantara, beliau kembali mengungkapkan hal yang sama :

“Sepanjang kemampuan financial atau kemampuan keuangan perusahaan cukup bagus dan mapan, maka perusahaan akan sanggup dan patuh serta taat akan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah tentang system pengupahan minimum di Kabupaten Samosir. Dalam arti pemberian upah kepada pekerja berdasarkan kemampuan keuangan perusahaan, bukan karena pengaruh pengawasan ketenagakerjaan. Dan kebetulan kemampuan keuangan financial perusahaan cukup mapan sehingga mampu memberikan upah pekerja sesuai UMK bahkan di atas UMK.”

Dari penjelasan diatas boleh dikatakan bahwa kemampuan keuangan/financial perusahaan merupakan faktor utama sehingga para pengusaha mau dan mampu untuk mengimplementasikan kebijakan pemerintah tentang pemberian upah sesuai UMK kepada para pekerja. Demikian juga halnya dengan PT. Aquafarm Nusantara merupakan salah satu perusahaan besar (PMA) di Kabupaten Samosir yang memiliki kemampuan financial yang cukup mapan sesuai penuturan manajemen PT. Aquafarm Nusantara.

Berbeda halnya dengan Ketua PHRI memberi tanggapan tentang apakah ada pengaruh pengawasan pemerintah khususnya pengawasan

ketenagakerjaan terhadap implementasi kebijakan pemerintah tentang pemenuhan UMK, beliau mengatakan :

“Pasti ada lah pengaruhnya. Mungkin juga ada instrumen seperti denda atau malah ancaman/penindakan supaya orang lebih sadar. Tapi kalau boleh masukan agar evaluasi kembali karena untuk tahun ini UMK nya sangat besar, belum lagi untuk bayar pajak 10 % dari omset, nanti habis ke gaji semua, karena disini pun tidak ada biaya untuk transportasi, tidak seperti di kota. Mungkin bisa di stel kembali UMK nya berdasarkan regulasi. Kadang-kadang tenaga kerja terancam dikeluarkan kalau gak sanggup bayar gajinya. Coba tadinya kita pelihara 10 orang dengan gaji Rp. 1.500.000,-/bulan tiba tiba dipaksa kita untuk bayar sesuai UMK, mungkin dari 10 orang tadi hanya sanggup bertahan 5 orang saja. Kita juga harus menghindari hal seperti itu, yakni pengurangan tenaga kerja akibat kepatuhan pemenuhan UMK.”

Lebih tegas lagi Ketua SPSI menyatakan hal senada dengan Ketua

PHRI :

“Sebenarnya sangat banyak pengaruh pengawasan ketenagakerjaan terhadap kepatuhan pengusaha untuk menerapkan UMK, tapi dalam penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan, disitu juga jelas diurai agar penerapan ketentuan penerapan ini tidak kaku, ada tahapan-tahapan penanguhan melalui perjanjian kerja bersama apabila pengusaha belum mampu menerapkan UMK di Samosir. Pengawasan yang tidak berjalan tidak maksimal sangat berdampak pada lini dan sektor-sektor lain baik penerapannya, kesejahteraannya baik produktifitas kerjanya dan tentu berdampak juga bg pengusahanya karena besaran upah yang dilakukan oleh pengusaha yang tetap mengharapkan produktifitas kerja yang setinggi-setingginya namun dengan situasi kesejahteraan yang tidak terjamin penggajiannya yang tidak jelas dan pengawasan yang tidak akurat sehingga dampaknya ini bisa terjadi di tengah masyarakat ini. Dalam arti pengawasan ketenagakerjaan terutama dalam hal pemenuhan UMK Samosir yang sangat-sangat tidak maksimal.”

Dibalik semua permasalahan tentang pemenuhan UMK yang tidak sesuai bagi para pekerja, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) mengatakan :

“Harapan saya selaku ketua SPSI, marilah agar pemerintah mulai berbenah, berikan contoh kepada masyarakat, organisasi pengusaha mengenai bagaimana seharusnya ketentuan pengupahan ini sehingga ketika pemerintah melakukan pengawasan dan penindakan terhadap

pihak-pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan bisa lebih maksimal baik dampaknya dan tindakan nyata kepada seluruh pihak baik pengusaha maupun pekerjanya/serikat pekerjanya khususnya menyangkut produktifitas kerja, karena peningkatan produktifitas kerja bisa dilakukan apabila penghidupan yang layak dan kesejahteraan pekerjanya terjamin.”

“Saya sangat berharap khususnya mengenai aspek ketenagakerjaan di Samosir mengingat ini merupakan tanggungjawab semua pihak sesuai amanat UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan amanat UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, saya selaku ketua SPSI merasa paling bertanggung jawab dalam hal membenahan ketenagakerjaan ini, namun seperti apapun semangat yang kami lakukan untuk melakukan membenahan ketenagakerjaan ditengah masyarakat tanpa didukung oleh dua indikator lainnya yakni pemerintah selaku fasilitator dan organisasi pengusaha sebagai mitra kerja kami semua upaya ini sia sia. Oleh sebab itu kami sangat mengharapkan kedepan adanya evaluasi dan untuk peningkatan pengawasan dan penerapan UMK di Samosir.

Pada umumnya pemberian upah tenaga kerja di Kabupaten Samosir khususnya kalangan pengusaha UMKM belum sesuai Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebagaimana telah ditetapkan dalam kebijakan pemerintah melalui Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/775/KPTS/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir Tahun 2017. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai hal seperti tinginya nilai ataupun besaran UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah, faktor skill/keahlian pekerja, terutama faktor kemampuan financial/keuangan perusahaan. Oleh sebab itu kebijakan pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dipandang kurang tepat untuk diterapkan bagi para kalangan pengusaha khususnya pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), sebab kebijakan tersebut dianggap sangat memberatkan, dan jika kebijakan tersebut dipaksakan untuk diterapkan maka banyak pengusaha yang akan

bangkrut dan akan gulung tikar dan pasti akan menimbulkan dampak negatif yang baru yakni menimbulkan pengangguran baru.

Oleh sebab itu system pengupahan yang paling tepat adalah pemberian upah berdasarkan teori upah menurut pertambahan produk marginal (Teori Neo Klassik). Dimana dalam teori ini karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Upah dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan usaha kerja (produktivitas) yang diberikan oleh tenaga kerja, artinya pada teori ini dapat diketahui bahwa Teori Neo Klasik didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil faktor produksi. Dimana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima pengusaha dari karyawannya. Teori Neo Klasik menganggap bahwa upah cukup fleksibel di pasar tenaga kerja, sehingga permintaan tenaga kerja selalu seimbang dengan penawaran tenaga kerja dan tidak ada kemungkinan timbulnya pengangguran. Artinya pada tingkat upah riil semua orang yang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah tersebut, maka akan memperoleh pekerjaan. Karena pada dasarnya mereka yang menganggur, hanyalah mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Jadi mereka ini adalah penganggur yang sukarela.

b. Pengawasan Tidak Langsung Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan UMK di Samosir

Sebagai konsekuensi atas pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 terkait pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan maka harus dilakukan serah terima atas segala personel, pendanaan, sarana dan prasarana serta dokumen-dokumen dari Pemerintah Kabupaten Samosir

melalui Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir ke Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara, salah satunya adalah tentang pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan. Bahwa dalam melaksanakan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja, sebagai kebijaksanaan pokok yang bersifat menyeluruh, diperlukan data yang dapat memberikan gambaran mengenai ketenagakerjaan di perusahaan, dan untuk mendapatkan data tersebut, setiap pengusaha atau pengurus perlu melaporkan mengenai ketenagakerjaan di perusahaannya masing-masing. Dalam hal ini UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara juga melaksanakan fungsi pengawasan tidak langsung dengan memberlakukan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP). Data yang wajib dilaporkan antara lain mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja.

Namun akibat pengalihan kewenangan tersebut data dan informasi tentang ketenagakerjaan menjadi sangat sulit untuk diperoleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir. Dimana pasca pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ke Pemerintah Propinsi Sumatera Utara yang pelaksanaanya secara resmi mulai diberlakukan terhitung mulai tanggal 1 Januari 2017, maka seluruh pengusaha diwajibkan untuk menyampaikan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan ke Propinsi Sumatera Utara melalui UPT. Pengawas Ketenagakerjaan. Maka informasi tentang ketenagakerjaan di perusahaan tidak lagi disampaikan ke Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir sehingga akan menyulitkan bagi

Pemerintah Kabupaten untuk mengetahui informasi terbaru atau data tentang ketenagakerjaan terutama dalam hal pengupahan. Namun menurut pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara, bahwa WLKP tersebut juga tidak ada disampaikan oleh para pengusaha dari Kabupaten Samosir, sehingga Pegawai UPT. Pengawas Ketenagakerjaan menyatakan bahwa dengan tidak adanya serah terima berkas data/dokumen tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Samosir merupakan salah satu faktor penghambat pelaksanaan tugas dan pokok dan fungsi pengawasan secara maksimal. Dan tentu saja hal ini akan berdampak terhadap lemahnya upaya perlindungan bagi tenaga kerja terutama dalam hal pengawasan penerimaan upah yang diterima.

Demikian juga halnya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir dengan UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara sama sekali menjadi terputus akibat pengalihan kewenangan tersebut :

“Sampai sejauh ini, belum pernah ada koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Samosir dengan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Pemerintah Propinsi Sumatera Utara selaku pihak yang berwenang dalam melaksanakan fungsi pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan pemenuhan UMK di Kabupaten Samosir. Demikian juga halnya dengan Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan tidak lagi dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten, akan tetapi sudah langsung secara on line ke Dinas Ketenagakerjaan Propinsi, sehingga sangat menyulitkan bagi Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten untuk memantau kondisi ketenagakerjaan di perusahaan terutama pembayaran upah dan jumlah pekerjanya guna pembinaan lebih lanjut.”

Dari pernyataan diatas diperoleh informasi bahwa tidak adanya koordinasi yang baik antara Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir selaku Pembina Ketenagakerjaan di Daerah dengan Dinas Tenaga Kerja

Propinsi Sumatera Utara selaku UPT Pengawas Ketenagakerjaan. Demikian juga halnya Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan tidak lagi dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten, akan tetapi sudah langsung secara on line ke Dinas Ketenagakerjaan Propinsi, sehingga sangat menyulitkan bagi Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten untuk mengetahui kondisi ketenagakerjaan di perusahaan terutama pembayaran upah dan jumlah pekerjanya.

Pelaksanaan pemenuhan UMK di Samosir tidak berjalan dengan optimal dikarenakan lemahnya pengawasan baik pengawasan langsung maupun pengawasan tidak langsung. Minimnya kunjungan pengawasan yang dilaksanakan oleh para pengawas ketenagakerjaan, dan tidak adanya sanksi/penindakan bagi para pengusaha yang tidak menerapkan UMK. Demikian juga halnya tidak ada penindakan/sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan serta minimnya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir selaku pembina ketenagakerjaan di daerah kabupaten dengan UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara merupakan faktor pemicu lemahnya pemenuhan UMK di Kabupaten Samosir. Namun secara khusus bagi pengusaha UMKM, faktor financial merupakan faktor utama pemicu lemahnya pemenuhan UMK Samosir.

Untuk optimalisasi pelaksanaan pembinaan dan pengawasan tersebut harus didukung oleh sarana, prasarana serta dukungan dana yang memadai sebagaimana diungkapkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Kuranginya fasilitas yang kita miliki dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan juga personil Sumber Daya Manusia yang sangat

minim dan jarak tempuh antara kantor UPT dengan Kabupaten Samosir dan juga masa transisi pengalihan ketenagakerjaan dari kabupaten ke propinsi mulai diberlakukan sejak 1 Januari 2017, sehingga kita sangat minim informasi tentang data badan usaha/jumlah perusahaan dan alamat perusahaan yang disampaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir tidak secara jelas diserahkan ke UPT Pengawasan Ketenagakerjaan. Dan itu menjadi salah satu masalah/kendala juga bagi para pengawas dalam melaksanakan tupoksinya secara maksimal di daerah tersebut. Dalam arti tidak adanya serah terima berkas sejak dari awal pelaksanaan pengalihan pengawasan ketenagakerjaan terutama data Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan Kabupaten Samosir.”

Ungkapan tersebut diatas menjadi gambaran yang jelas mengapa pihak perusahaan atau pengusaha kurang memiliki kesadaran untuk melakukan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan yang mengakibatkan lemahnya fungsi pengawasan tidak langsung.

Jadi jelaslah bahwa pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan pemenuhan UMK di Samosir tidak berjalan dengan optimal dikarenakan minimnya kunjungan pengawasan yang dilaksanakan oleh para pengawas ketenagakerjaan, dan tidak adanya sanksi/penindakan atau *shock therapy* bagi para pengusaha yang tidak menerapkan UMK serta tidak adanya sanksi/penindakan bagi pengusaha yang tidak melaksanakan Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan, demikian juga halnya minimnya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir selaku pembina ketenagakerjaan dengan UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara.

Sebagaimana menurut Teori George C. Edward III menyatakan bahwa dukungan *sumber daya* dan *sumber dana* (pemberian insentif) merupakan faktor penentu keberhasilan suatu implementasi kebijakan pemerintah. Faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar mereka

mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan program kebijakan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pembuat kebijakan tersebut. Apabila implementor memiliki *disposisi* yang baik, maka implementasi kebijakan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, efektif dan efisien. Oleh sebab itu untuk optimalisasi pelaksanaan pembinaan dan pengawasan tersebut harus didukung oleh sarana, prasarana serta dukungan dana yang memadai dan juga hal tersebut diatas menjadi gambaran yang jelas kelemahan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, ditambah lagi jarak tempuh yang sangat jauh antara kantor UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara yang berdomisili di Kabanjahe Kabupaten Karo dengan Kabupaten Samosir dengan jarak tempuh sekitar 140 kilometer dan waktu tempuh sekitar 4 (empat) jam sementara jumlah jumlah personil pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada hanya berjumlah 7 (tujuh) orang untuk luas wilayah mencakup 6 (enam) Kabupaten/Kota : Karo, Simalungun, Siantar, Dairi, Humbang Hasundutan dan Samosir.

5. Faktor-Faktor yang Menghambat Optimalisasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Kabupaten Samosir dan Solusinya

Proses pemeriksaan di lapangan pada kenyataannya tidak selalu berjalan sebagaimana yang telah direncanakan, hal tersebut disebabkan karena adanya hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan pengawasan sehingga mengakibatkan terganggunya proses pengawasan di lapangan. Adapun kendala-kendala tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Dalam melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan, informasi data yang diperlukan tidak lengkap. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya serah

terima berkas pasca pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir ke UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini data dan informasi ketenagakerjaan dari setiap badan usaha/perusahaan selama ini dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir melalui Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan tidak diserahkan ke UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara, sebagai bahan pedoman dalam melaksanakan pengawasan. Demikian juga halnya Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) untuk Tahun 2017 sudah dialihkan ke UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara, namun badan usaha/perusahaan tidak melaksanakan hal tersebut. Dalam pengertian tahun 2017 merupakan masa transisi peralihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari Pemerintah Kabupaten Samosir ke Pemerintah Propinsi Sumatera Utara. Dimana di dalam Wajib Lapor Ketenagakerjaan memuat tentang informasi data ketenagakerjaan di perusahaan tersebut antara lain data badan usaha/jumlah perusahaan, persebaran perusahaan, alamat perusahaan, jumlah tenaga kerja beserta upah yang diterima oleh para pekerja. Dan berdasarkan WLKP tersebut para petugas pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap para pemberi kerja. Dan ketiadaan Data WLKP tersebut merupakan salah satu kendala/masalah bagi para pengawas

ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal di Kabupaten Samsir.

2. Sulitnya pegawai pemerintah baik pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samsir selaku pembina ketenagakerjaan di daerah maupun pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara selaku pengawas ketenagakerjaan untuk bisa bertemu langsung dengan pimpinan perusahaan dikarenakan sedang keluar atau tidak ada di tempat untuk alasan keperluan tertentu. Sehingga pelaksanaan program pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah sering gagal atau kurang lancar.
3. Kurangnya fasilitas, sarana dan prasarana serta anggaran yang dimiliki dalam mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan;
4. Personil Sumber Daya Manusia tenaga fungsional pengawas ketenagakerjaan yang sangat minim atau terbatas sehingga tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang akan diperiksa.
5. Jarak tempuh antara kantor UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah VI yang berdomisili di Kabanjahe Kabupaten Karo dengan Kabupaten Samsir sangat jauh, mengakibatkan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan.

Hambatan-hambatan yang dialami Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara dalam melakukan pengawasan pemenuhan upah minimum, dapat diatasi dengan cara:

1. Meningkatkan intensitas koordinasi dan komunikasi yang baik antara Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samsir dengan UPT.

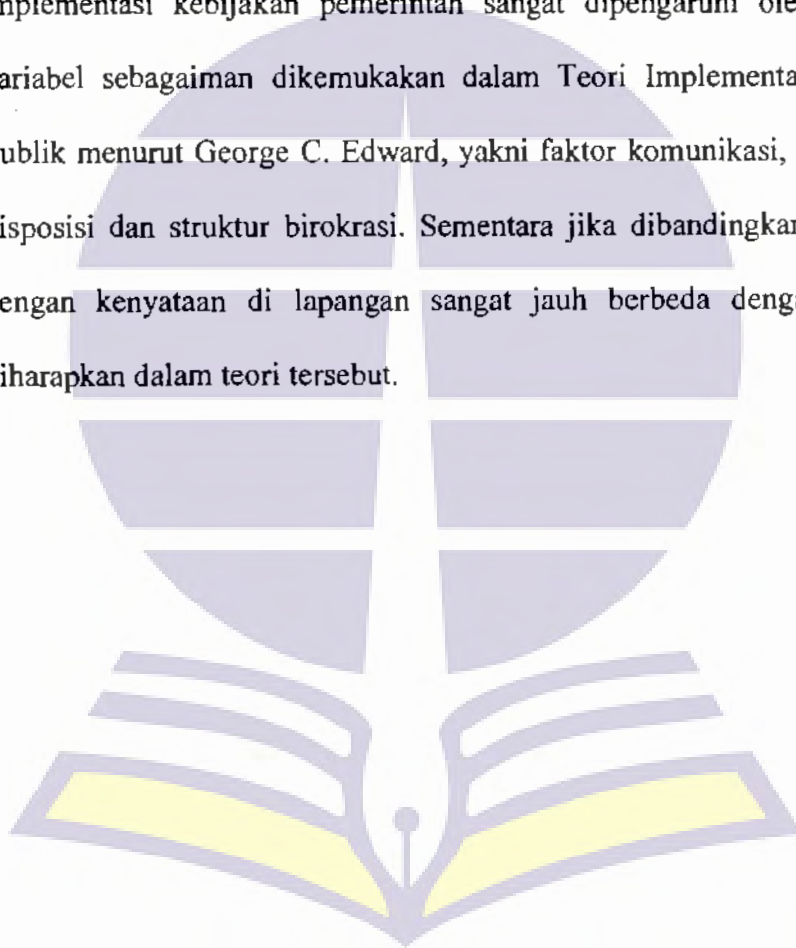
Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara dalam hal pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan di perusahaan, dimana Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir bisa menjadi perpanjangan tangan UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara dalam hal pelaksanaan pembinaan dan ketenagakerjaan seperti menyampaikan laporan pelanggaran norma-norma ketenagakerjaan di daerah.

2. Apabila pada waktu melakukan kunjungan, pemeriksaan, pimpinan perusahaan sedang keluar atau tidak ada di tempat, maka pegawai pengawas akan memberikan surat pemberitahuan pemeriksaan yang berisi antara lain waktu yang diperjanjikan, tempat dan data-data yang diperlukan kepada pihak perusahaan.
3. Mempergunakan fasilitas, sarana dan prasarana yang ada, menunggu ada penganggaran untuk tahun anggaran selanjutnya.
4. Memberdayakan personil SDM tenaga fungsional pengawas ketenagakerjaan yang ada dan mengusulkan agar pegawai yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir yang sudah pernah mengikuti Diklat Pengawasan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan untuk ditarik kembali menjadi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara, paling tidak bisa sebagai perpanjangan tangan Pengawasan Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara di Daerah Kabupaten Samosir.

5. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir sebagai perpanjangan tangan pihak UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara.

(Hasil wawancara dengan Bapak JP selaku pegawai UPT. Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara).

Dari penjabaran diatas jelas terlihat bahwa berhasil tidaknya suatu implementasi kebijakan pemerintah sangat dipengaruhi oleh 4 (empat) variabel sebagaimana dikemukakan dalam Teori Implementasi Kebijakan Publik menurut George C. Edward, yakni faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Sementara jika dibandingkan antara teori dengan kenyataan di lapangan sangat jauh berbeda dengan apa yang diharapkan dalam teori tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Peranan pemerintah dalam hal implementasi kebijakan system pengupahan minimum di Kabupaten Samosir dapat dikategorikan tidak terlaksana dengan optimal dan tidak efektif. Hal tersebut dapat terukur dari hal-hal sebagai berikut:

- a. Lemahnya pembinaan (*preventive educative*) yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir, selaku pembina ketenagakerjaan di daerah akibat ketersediaan anggaran yang sangat terbatas. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan sangat minimnya pemberdayaan Sarana-sarana Hubungan Industrial seperti belum adanya LKS Bipartit di tingkat perusahaan, minimnya pemberdayaan LKS Tripartit sebagai sarana forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk membahas masalah ketenagakerjaan khususnya masalah pengupahan, belum adanya Produk Hukum Daerah, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja yang mengatur tentang perlindungan ketenagakerjaan. Pada umumnya perjanjian kerja hanya disepakati secara lisan pada saat akan memulai hubungan kerja terutama bagi para pengusaha kecil dan menengah.
- b. Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT). Pengawas Tenaga Kerja akibat keterbatasan fasilitas sarana dan

prasarana serta anggaran yang tidak memadai. Hal ini dapat dilihat dari :

- Minimnya frekuensi kunjungan pengawasan secara langsung (*On The Spot Observation*) yang bertujuan untuk melihat dan mengetahui secara langsung bagaimana kondisi ketenagakerjaan di lapangan khususnya mengenai implementasi kebijakan pemerintah tentang pemenuhan Upah Minimum Kabupaten (UMK).
- Pengawasan tidak langsung melalui Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) tidak terlaksana sehingga pengawas ketenagakerjaan kesulitan untuk memperoleh informasi tentang identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja. Hal tersebut diakibatkan karena masa transisi pengalihan pengawasan menjadi kewenangan Pemerintah Propinsi.
- Tindakan pengawasan ketenagakerjaan *refresif non yustisial* (peringatan tertulis nota pemeriksaan) dan juga *refresif yustisial* (alternatif terakhir yang dilakukan melalui lembaga peradilan) juga belum pernah dilakukan sebagai *shock therapy* bagi para pengusaha yang tidak taat akan aturan kebijakan pemerintah terkait pemberian upah sesuai besaran yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengawasan penerapan implementasi kebijakan pemerintah tentang system pengupahan minimum di Kabupaten Samosir serta solusi untuk mengatasi hambatan tersebut adalah :

- Luas wilayah kerja pengawasan yang terdiri dari Kabupaten Samosir, Kabupaten Dairi, Kabupaten Humbang Hasundutan, Kabupaten Karo, Kabupaten Pakpak Bharat, tidak sebanding dengan minimnya jumlah personil tenaga fungsional pengawas ketenagakerjaan yang tersedia yaitu sebanyak 7 (tujuh) orang.

Solusi : Meningkatkan komunikasi dan koordinasi yang baik antara Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir dengan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir diharapkan bisa sebagai perpanjangan tangan UPT Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara dalam menyampaikan informasi tentang penyimpangan norma-norma ketenagakerjaan di daerah khususnya dalam hal perlindungan upah.

- Minimnya fasilitas sarana dan prasarana serta anggaran yang tersedia dalam mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan.

Solusi : Menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia serta mengusulkan alokasi anggaran yang cukup dan memadai demi peningkatan pengawasan ketenagakerjaan.

- Tidak dilaksanakannya Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) yang berisi data badan usaha, jumlah perusahaan, persebaran perusahaan, alamat perusahaan, jumlah tenaga kerja beserta upah yang diterima oleh pekerja menyebabkan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan sebab para pengawas ketenagakerjaan menjadi minim informasi tentang ketenagakerjaan perusahaan di Kabupaten Samosir.

Solusi : Meningkatkan intensitas pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) oleh perusahaan secara on line.

- Sulitnya pegawai pemerintah baik Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir selaku Pembina ketenagakerjaan di daerah maupun pegawai fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara selaku pengawas ketenagakerjaan untuk bisa bertemu langsung dengan pimpinan perusahaan dengan alasan sedang keluar kota atau tidak berada di tempat untuk keperluan tertentu.

Solusi : Memberikan surat pemberitahuan kunjungan pembinaan atau pemeriksaan yang berisi jadwal waktu yang diperjanjikan, tempat dan data-data yang diperlukan.

B. SARAN

1. Perlu kiranya keseriusan pemerintah baik Pemerintah Daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Samosir maupun Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara untuk mengalokasikan anggaran yang cukup dan memadai untuk fasilitasi sarana dan prasarana, guna optimalisasi pelaksanaan fungsi pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan secara efektif dan efisien.
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas tenaga fungsional pengawas ketenagakerjaan melalui Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Kementerian Ketenagakerjaan RI serta menarik kembali pegawai Dinas

ketenagakerjaan di daerah kabupaten yang telah pernah mengikuti Diklat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan

3. Meningkatkan sinergitas, komunikasi dan koordinasi yang baik antara Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Samosir dengan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara untuk menekan penyimpangan norma-norma ketenagakerjaan di daerah khususnya dalam hal perlindungan upah.
4. Kebijakan pemerintah tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah khususnya pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota menjadi kewenangan Pemerintah Propinsi dinilai terlalu dini untuk diterapkan mengingat keterbatasan Tenaga Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan yang tidak memadai serta alokasi anggaran yang sangat minim.



DAFTAR PUSTAKA

1. BUKU REFERENSI

- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti.
- Ningsih Suria. (2011). *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press.
- Raco, J.R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rusli, Hardijan. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Agusmidah. (2010). *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Prasojo, Eko dkk. (2003). *Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Sitorus, Mōnang. (2013). *Teori Kebijakan Publik*. Medan: Unpad Press.
- Richthoven, Wolfgang. V. (2007). *Pengawasan Keteagakerjaan*. Jenewa: Kantor Perburuhan Internasional.
- Casale, Giuseppe. *Pengawasan Ketenagakerjaan : Apa dan Bagaimana*. Organisasi Perburuhan Internasional.
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Suwitri, Sri dkk. (2014). *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Uwiyono, Aloysius. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.

Asyhadie, Zaeni.(2008). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Wahyu Ariyani, Dorothea. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.(Edisi Keempat)*. Jakarta: Rineka Cipta

2. ARTIKEL JURNAL

Sitorus, M (2007). *Pengaruh Dimensi-Dimensi Pengawasan Terhadap Perilaku Aparatur Dalam Pelayanan Perizinan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan*. Majalah Ilmiah Unikom, Vol 7, No.1, 61- 75

Wahyu Patmos (2015). *Pengawasan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau* . Jurnal Ilmu Pemerintahan, Vol 4, Edisi September 2015

Ine Nita (2017). *Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Oleh Dinas Tenaga Kerja pada Perusahaan Swasta di Kota Banjar*.

Ujang Chandra, S (2007). *Model Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Sistem Pengupahan*. Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 34, No. 1

Akib, H (2010). *Implementasi Kebijakan : Apa, Mengapa dan Bagaimana*. Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 No. 1

Heriyono (2013). *Hubungan Industrial (Teori dan Implementasi)*. Jurnal Ekonomi, Volume 6, Edisi 4.

3. SKRIPSI/THESIS/DISERTASI

Budiyono (2007). *Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*, Thesis, Semarang, Progrma Pasca Sarjana Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

Tri Setyaningsih (2008). *Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum (UMK) Pada Perusahaan Swasta Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta*. Skripsi, Surakarta, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret

Aulia Abidin, Rakhmad (2015). *Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 di Kabupaten Jepara*. Skripsi, Semarang, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

4. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;

Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum;

Permenakertrans Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penanggungan Pelaksanaan Upah Minimum;

Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/775/KPTS/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir;

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor : B.175/MEN/PHIJSK/X/2016, tanggal 17 Oktober 2016, Perihal Penyampaian Data Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2016.

Lampiran 1



UNIVERSITAS TERBUKA

PEDOMAN WAWANCARA
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA
DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH
TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM
DI KABUPATEN SAMOSIR

- Informan** : Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir
- Pengantar** : Dihadapan Bapak/Ibu/Saudara, terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Dalam Implementasi Kebijakan Pemerintah Tentang System Pengupahan Minimum di Kabupaten Samosir. Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka penyusunan Thesis pada Program Magister Administrasi Public di Universitas Terbuka UPBJJ Medan. Samosir.
- Inisial Responden** : Erwin CS Sidabutar, SH
- Pekerjaan/Jabatan** : PNS
- Pendidikan Terakhir** : S1

1. Apakah dasar pemberian upah bagi para pekerja di Kabupaten Samosir?
2. Apakah kebijakan pemerintah tentang pengupahan minimum sudah dikomunikasikan sejak dari awal kepada para pengusaha agar diterapkan? Jika ya, bagaimana cara/metode komunikasinya kepada pengusaha dan pekerja?
3. Apakah kebijakan pemerintah tentang pengupahan minimum sudah berhasil diimplementasikan oleh para pengusaha di Kabupaten Samosir? Jika belum kendala-kendala dan faktor-faktor apa saja masalah yang mempengaruhi sehingga para pengusaha belum sanggup menerapkan UMK di Samosir?
4. Bagi pengusaha yang belum bisa menerapkan UMK apakah ada mengajukan surat penangguhan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-01/MEN/1/2006 Tentang Pelaksanaan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum?
5. Bagaimana koordinasi antara UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara dengan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir dalam hal pembinaan dan pengawasan penerapan UMK?

6. Apa upaya tindak lanjut Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir kepada para pengusaha yang tidak patuh terhadap penerapan implementasi UMK, pasca monitoring, evaluasi dan pembinaan terkait kepatuhan implementasi UMK?
7. Apakah ada upaya perbaikan dari pengusaha untuk menerapkan UMK bagi para pekerjanya pasca kunjungan pembinaan ketenagakerjaan atau monitoring, evaluasi dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir?
8. Bagaimana kewenangan antara Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Propinsi terkait pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan secara khusus penerapan UMK, pasca implementasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan telah dialihkan menjadi kewenangan Pemerintah Propinsi?
9. Bagaimana pemberdayaan sarana-sarana hubungan industrial di Kabupaten Samosir dalam perumusan kebijakan tentang system pengupahan minimum?
10. Apakah sudah terbentuk Dewan Pengupahan Daerah di Kabupaten Samosir? Jika sudah terbentuk, bagaimana susunan kepengurusannya dan apa saja tugas dan peranannya terutama dalam hal prosedur penetapan Upah Minimum Kabupaten? Apakah ada anggaran untuk pemberdayaan Dewan Pengupahan Daerah?
11. Bagaimana solusi untuk mengatasi masalah tentang penerapan implementasi kebijakan pemerintah tentang pengupahan khususnya pemenuhan UMK? Dan jika kebijakan pemerintah tentang system pengupahan harus dipaksakan untuk diterapkan, apa dan bagaimana dampak yang ditimbulkan terhadap pengusaha, pekerja dan pemerintah?





PEDOMAN WAWANCARA
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA
DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH
TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM
DI KABUPATEN SAMOSIR

Informan : Ketua Persatuan Hotel dan Restaurant (PHRI) Kabupaten Samosir

Pengantar : Dihadapan Bapak/Ibu/Saudara, terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan provinsi Sumatera Utara Dalam Implementasi Kebijakan Pemerintah Tentang System Pengupahan Minimum di Kabupaten Samosir. Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka penyusunan Thesis pada Program Magister Administrasi Public di Universitas Terbuka UPBJJ Medan. Samosir.

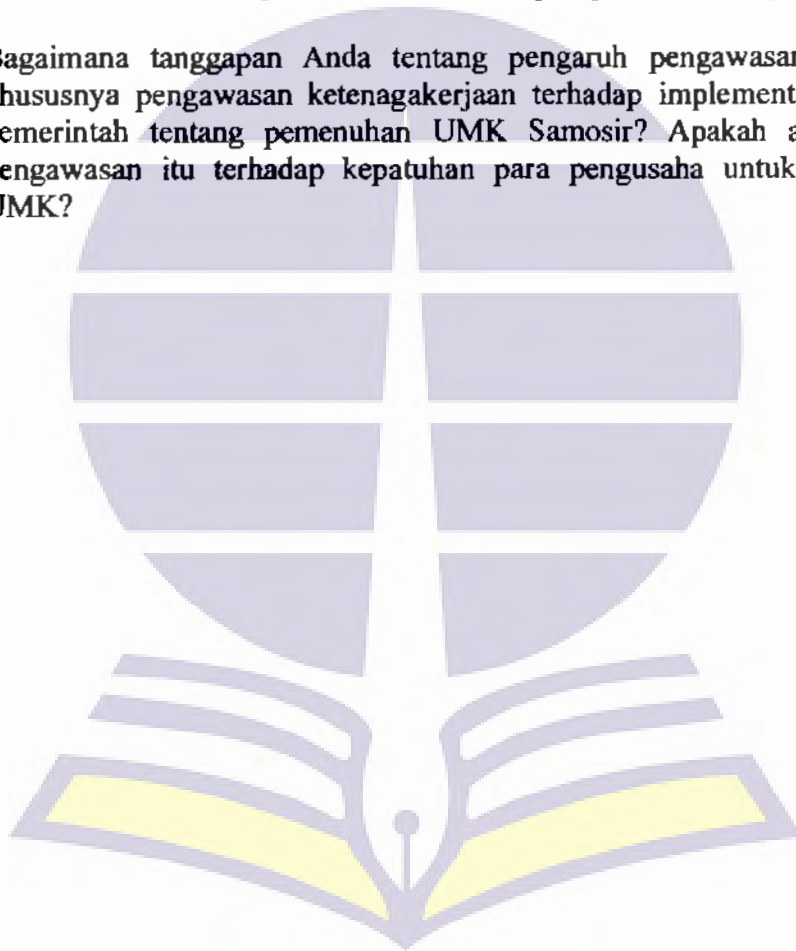
Inisial Responden : Annete Hertzman

Pekerjaan/Jabatan : KETUA PHRI Kabupaten Samosir

Pendidikan Terakhir : S1

1. Bagaimana tanggapan anda tentang kebijakan system pengupahan di Kabupaten Samosir yang telah menetapkan bahwa UMK Samosir Tahun 2017 adalah sebesar Rp. 2.078.400,-? Apakah terlalu tinggi?
2. Mampukah pengusaha memberikan upah pekerja sesuai UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah? Jika belum mampu, hal-hal apa saja yang menjadi kendala atau faktor penghambat bagi para pengusaha khususnya kalangan PHRI untuk memberi upah sesuai UMK?
3. Apa dan bagaimana system/dasar pemberian upah/pengupahan bagi pekerja di perusahaan saudara khususnya di kalangan PHRI Kabupaten Samosir?
4. Apakah menurut saudara upah yang diberikan kepada pekerja sudah sesuai/sebanding dengan produktifitas/kinerja para pekerja untuk meningkatkan produksi?
5. Apa harapan PHRI terkait kebijakan pemerintah tentang system pengupahan di Kabupaten Samosir?
6. Terkait dengan kebijakan pemerintah tentang penetapan upah minimum berdasarkan sidang rapat pleno Dewan Pengupahan Daerah yang tiap tahun dilakukan, seperti apa menurut Ibu?

7. Apa dampak/manfaatnya bagi perusahaan akibat dampak yang dihasilkan oleh kebijakan pemerintah tentang penetapan UMK bagi pengusaha khususnya PHRI, serta sejauh mana/apa/bagaimana dampak isi kebijakan tersebut bagi pengusaha?apakah terlalu memberatkan bg pengusaha?
8. Pada umumnya kalangan PHRI Kabupaten Samosir ini menurut Ibu kira-kira sudah berapa persen yang mampu menerapkan upah sesuai UMK?
9. Apakah pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara pernah melakukan kunjungan pengawasan terkait pemenuhan UMK ke perusahaan saudara apalagi melakukan penindakan?
10. Bagaimana tanggapan Anda tentang pengaruh pengawasan pemerintah khususnya pengawasan ketenagakerjaan terhadap implementasi kebijakan pemerintah tentang pemenuhan UMK Samosir? Apakah ada pengaruh pengawasan itu terhadap kepatuhan para pengusaha untuk menerapkan UMK?





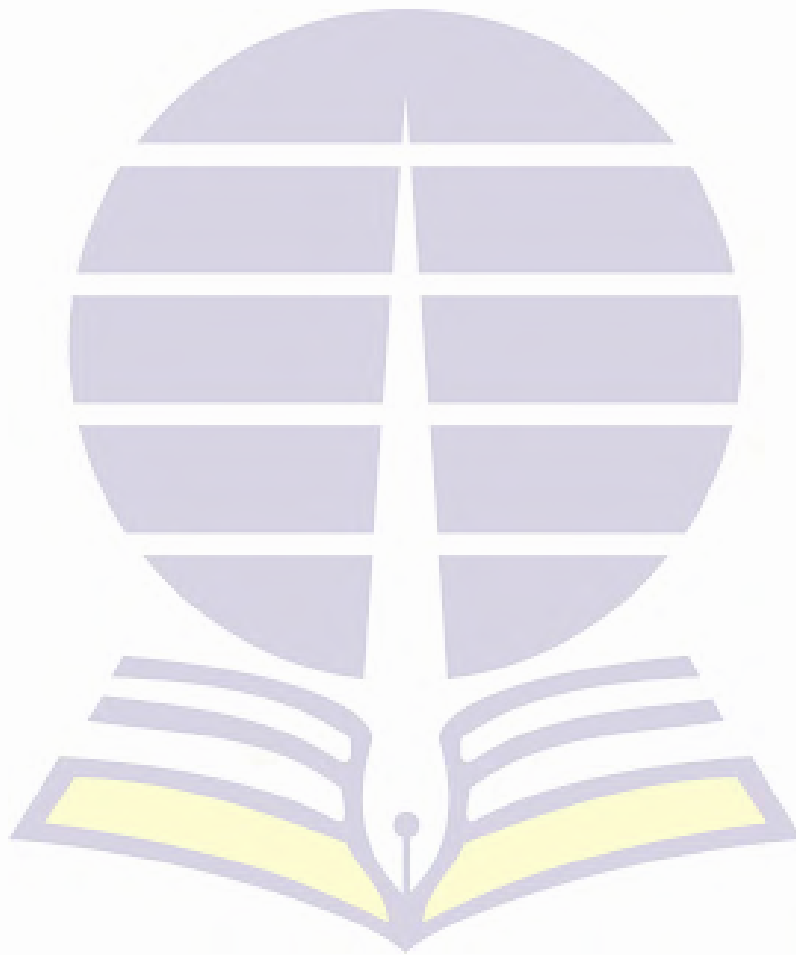
PEDOMAN WAWANCARA
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA
DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH
TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM
DI KABUPATEN SAMOSIR

Informan : Manajemen PT. AQUAFARM Kabupaten Samosir
Pengantar : Dihadapan Bapak/Ibu/Saudara, terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Dalam Implementasi Kebijakan Pemerintah Tentang System Pengupahan Minimum di Kabupaten Samosir. Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka penyusunan Thesis pada Program Magister Administrasi Public di Universitas Terbuka UPBJJ Medan. Samosir.

Inisial Responden : Royon D Sinaga
Pekerjaan/Jabatan : Human Resources Development (HRD)
Pendidikan Terakhir : S1

1. Bagaimana tanggapan anda tentang kebijakan system pengupahan di Kabupaten Samosir yang telah menetapkan bahwa UMK Samosir Tahun 2017 adalah sebesar Rp. 2.078.400,-? Apakah terlalu tinggi atau terlalu memberatkan bagi pengusaha?
2. Apa dan bagaimana system/dasar pemberian/penetapan upah/pengupahan bagi pekerja di perusahaan PT. AQUAFARM?
3. Apakah menurut saudara upah yang diberikan kepada pekerja sudah sesuai/sebanding dengan produktifitas/kinerja para pekerja untuk meningkatkan produksi?
4. Apa harapan PT. AQUAFARM terkait kebijakan pemerintah tentang system pengupahan di Kabupaten Samosir?
5. Bagaimana pembinaan/pengawasan ketenagakerjaan yang telah dilakukan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Samosir kepada PT. AQUAFARM, misalnya melaksanakan kunjungan, atau pembinaan atau mensosialisasikan kebijakan pemerintah tentang penetapan UMK?
6. Bagaimana tanggapan Anda tentang pengaruh pengawasan pemerintah khususnya pengawasan ketenagakerjaan dari Propinsi Sumatera Utara terhadap implementasi kebijakan pemerintah tentang pemenuhan UMK Samosir? Apakah ada kaitannya kunjungan yang tadi seperti yang Bapak katakan tadi dengan kepatuhan pengusaha untuk menerapkan UMK?

7. Bagaimana hubungan kemampuan keuangan perusahaan terhadap penggajian pekerja dengan pengawasan ketenagakerjaan sehingga UMK Samosir bisa diterapkan kepada pekerjanya. Seperti contoh pengusaha kecil tidak mampu membayar UMK sesuai kebijakan pemerintah, karena kemampuan finansial mereka tidak mampu. Nah, bagaimana dengan kemampuan finansial PT. AQUAFARM sehingga mampu membayarkan upah pekerjanya sesuai UMK bahkan diatas UMK?
8. Bagaimana hubungan antara pengaruh pengawasan ketenagakerjaan dengan pemenuhan UMK di PT. AQUAFARM?





PEDOMAN WAWANCARA
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA
DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH
TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM
DI KABUPATEN SAMOSIR

Informan : Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Samosir

Pengantar : Dihadapan Bapak/Ibu/Saudara, terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Dalam Implementasi Kebijakan Pemerintah Tentang System Pengupahan Minimum di Kabupaten Samosir. Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka penyusunan Thesis pada Program Magister Administrasi Public di Universitas Terbuka UPBJJ Medan. Samosir.

Inisial Responden : Paul M Silalahi

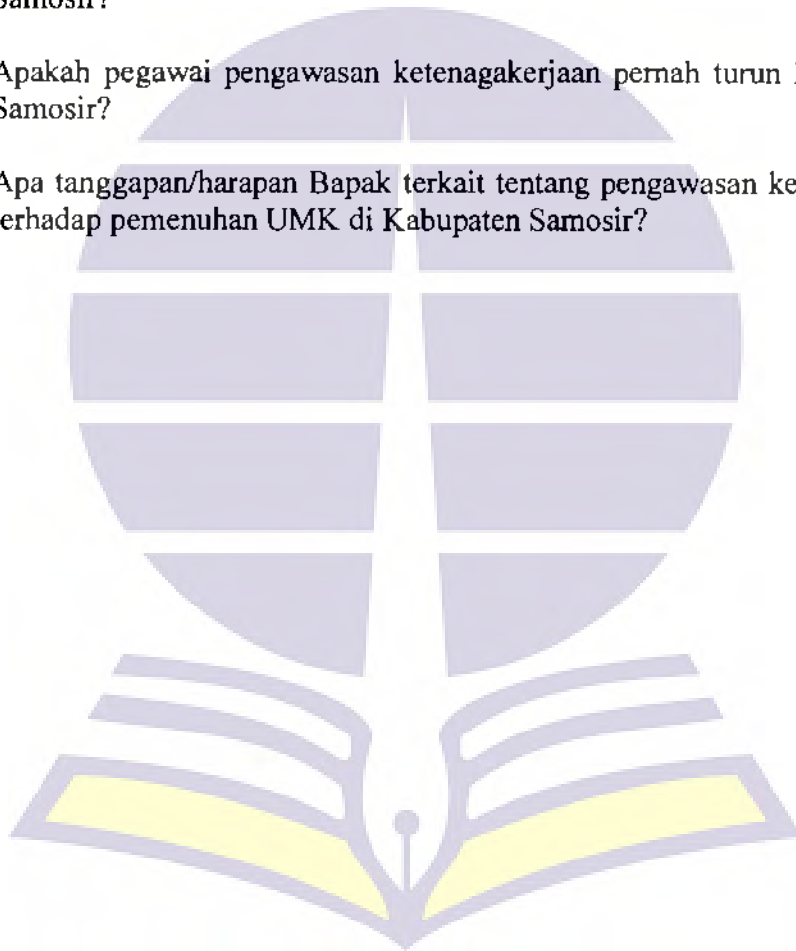
Pekerjaan/Jabatan : KETUA SPSI Kabupaten Samosir

Pendidikan Terakhir : SMA

1. Bagaimana tanggapan anda tentang kebijakan pengupahan di Kabupaten Samosir berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/623/KPTS/2016 tentang Penetapan besaran Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir Tahun 2017 sebesar Rp. 2.078.400,-? Apakah upah yg diberikan kepada tenaga kerja sudah sesuai dengan kebijakan tersebut?
2. Kecenderungannya apakah tenaga kerja sudah menerima upah sesuai UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah?
3. Dalam arti masih banyak pekerja yang menerima upah tidak sesuai UMK, seperti itu kah, Pak?
4. Bagaimana keterlibatan pekerja/buruh/serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan upah minimum di Kabupaten Samosir?
5. Apakah upah yang diterima pekerja sudah sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah? Jika belum sesuai, faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala sehingga upah yang diterima oleh pekerja belum sesuai UMK Samosir?
6. Dalam arti upah yg diberikan oleh pengusaha belum sesuai UMK, ini kebanyakan bagi para pengusaha kecil dan menengah, seperti itu kah Pak? Dan tidak dengan pengusaha besar seperti tempat Bapak bekerja sekarang ini?

7. Apakah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir tidak mensosialisaikan kebijakan pemerintah tentang Upah Minimum Kabupaten Samosir kepada para pekerja?
8. Kalau itu menjadi kendala, seperti apa harapan unsur pekerja kedepannya terkait tentang pemenuhan UMK ini, Pak?
9. Apakah upah yang diterima saat ini mampu memenuhi Kebutuhan Hidup Layak pekerja dan seluruh anggota keluarganya?
10. Dalam arti upah yang diterima pekerja saat ini terutama bagi pengusaha kecil dan menengah, yg kebanyakan menerima upah dibawah UMK, apa sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup layak pekerjanya dan seluruh anggota keluarganya dengan upah minimum yang belum sesuai UMK?
11. Ok Pak, tadi ada Bapak sebutkan tentang survey kebutuhan hidup layak, sementara system penetapan UMK saat ini sudah berdasar pada Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penentuan UMK adalah berdasarkan formulasi yang sudah ditentukan, dan sudah diberlakukan sejak tahun 2015. Bagaimana tanggapan Bapak tentang penetapan UMK berdasarkan PP Nomor 78 Tahun 2015 jika dibandingkan dengan penentuan UMK tahun-tahun sebelumnya yang ditentukan berdasarkan survey KHL?
12. Mana Bapak lebih pilih penentuan UMK berdasar survey KHL atau berdasarkan PP 78/2015
13. Apakah menurut Bapak upah yang diberikan kepada pekerja sudah sesuai/sebanding dengan produktifitas/kinerja para pekerja untuk meningkatkan produksi?
14. Dalam arti jika dikaitkan dgn tingkat kebutuhan Hidup Layak di Kabupaten Samosir yang bisa dikategorikan cukup tinggi, padahal umumnya upah yg diterima oleh pekerja pad umumnya masih relative kecil, menurut Bapak apakah upah itu sudah sesuai dengan tingkat pencapaian Kebutuhan Hidup layak para pekerja?
15. Bagaimana pemberdayaan sarana-sarana Hubungan Industrial dilaksanakan di Kabupaten Samosir? Apakah ada Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja saat memulai hubungan kerja yang memuat antara hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha khususnya mengenai kesepakatan upah?
16. Apa harapan Bapak kepada pemerintah terkait Lembaga Kerja Sama Bipartit?
17. Seperti apa harapan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) kedepan terkait sistem pengupahan minimum di Kabupaten Samosir?

18. Apakah pernah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) terkait ketidaksesuaian pengupahan di Kabupaten Samosir?
19. Apakah perselisihan hubungan industrial tersebut disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Daerah?
20. Baik Pak, tadi Bapak sudah menyinggung terkait tentang pengawasan ketenagakerjaan terkait tentang penindakan terhadap pengusaha yang tidak patuh terhadap penerapan UMK, bagaimana tanggapan Bapak tentang pengaruh pengawasan pemerintah khususnya pengawasan ketenagakerjaan terhadap implementasi kebijakan pemerintah tentang pemenuhan UMK di Samosir?
21. Apakah pegawai pengawasan ketenagakerjaan pernah turun ke Kabupaten Samosir?
22. Apa tanggapan/harapan Bapak terkait tentang pengawasan ketenagakerjaan terhadap pemenuhan UMK di Kabupaten Samosir?





UNIVERSITAS TERBUKA

PEDOMAN WAWANCARA
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
OLEH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA
DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH
TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM
DI KABUPATEN SAMOSIR

Ditujukan kepada Pengantar : Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Prop. Sumut
 : Dihadapan Bapak/Ibu/Saudara, terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Dalam Implementasi Kebijakan Pemerintah Tentang System Pengupahan Minimum di Kabupaten Samosir. Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka penyusunan Thesis pada Program Magister Administrasi Public di Universitas Terbuka UPBJJ Medan. Samosir.

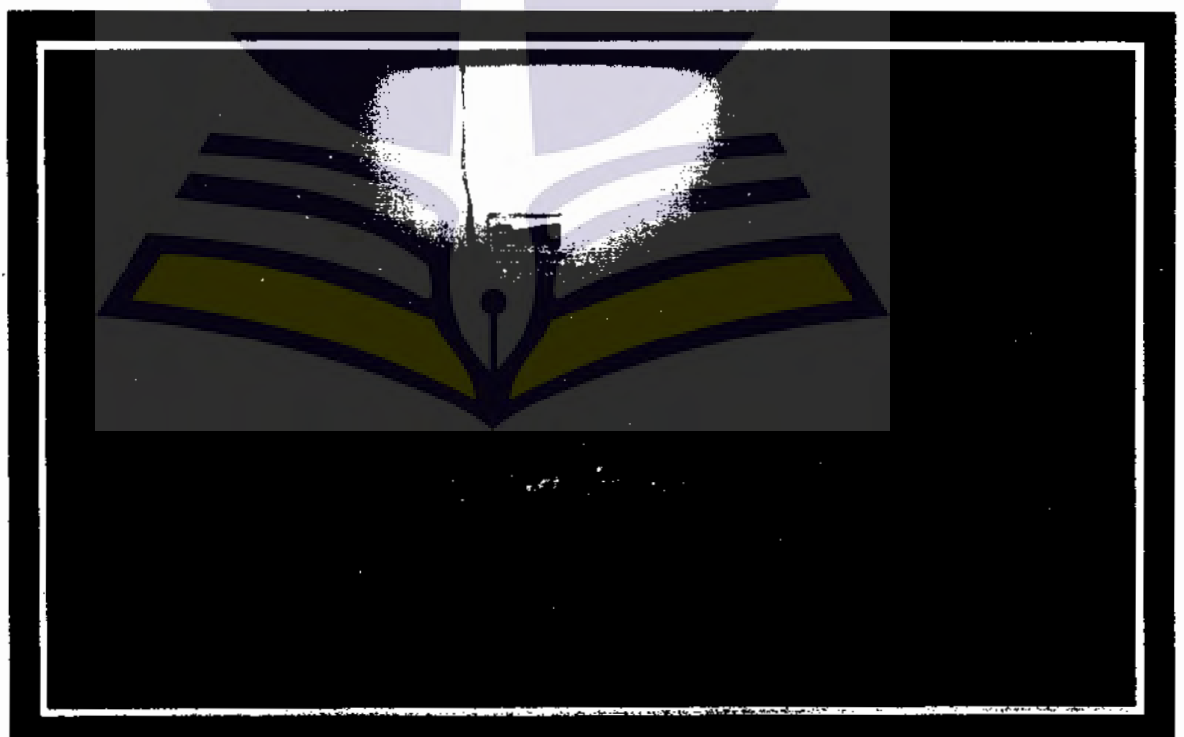
Inisial Responden : J. Purba
Pekerjaan/ Jabatan : PNS
Pendidikan Terakhir : S1

1. Bagaimana Standard Operasional Prosedur (SOP)/Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan khususnya terkait penerapan implementasi kebijakan pemerintah tentang system pengupahan minimum dilakukan agar para pengusaha patuh dan taat untuk menerapkan UMK kepada para pekerjanya?
2. Bagaimana dengan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan di Kabupaten Samosir khususnya mengenai implementasi kebijakan pemerintah tentang Keputusan Gubernur Sumatera Utara tentang penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Samosir Tahun 2017 sebesar Rp. 2.078.400,-?
3. Apakah sudah pernah melakukan penindakan/pemberian sanksi terhadap para pengusaha yang tidak menerapkan UMK? Bagaimana pengawas ketenagakerjaan memberikan sanksi atau melakukan penindakan, sehingga mampu menekan jumlah pelanggaran terhadap pemenuhan UMK?
4. Bagaimana frekuensi kunjungan pengawas ketenagakerjaan ke perusahaan di Kabupaten Samosir? Apakah ada upaya perbaikan dari pengusaha untuk menerapkan UMK bagi para pekerjanya pasca kunjungan pengawas ketenagakerjaan? Dan apa kendala bagi para pengusaha dalam menerapkan pemenuhan UMK bagi para pekerjanya?
5. Apa saja factor-faktor penghambat atau kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam hal pelaksanaan pengawasan upah minimum di Kabupaten Samosir dan bagaimana cara mengatasinya?
6. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang pengaruh pengawasan ketenagakerjaan terhadap kepatuhan para pengusaha untuk menerapkan UMK di Kabupaten Samosir?
7. Berdasarkan WLKP, berapa jumlah Badan Usaha/Tenaga Kerja di Kabupaten Samosir? Dan bagaimana persentase yang telah menerapkan UMK?

Lampiran 2 : FOTO/DOKUMENTASI



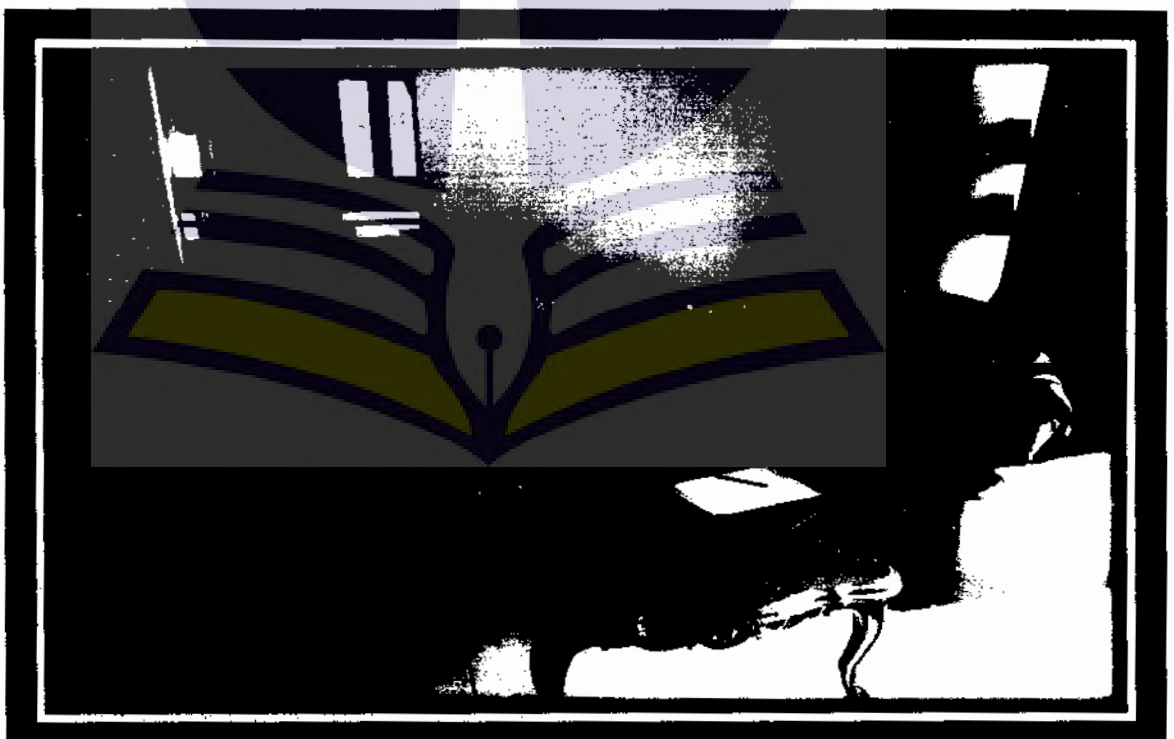
Gambar 1.
Wawancara dengan Pegawai Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan
Propinsi Sumatera Utara



Gambar 2.
Wawancara dengan Kepala Seksi Pengendalian dan Perlindungan
Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabnpaten Samosir



Gambar 3.
Wawancara dengan Pihak Manajemen Pengusaha
PT. AQUAFARM NUSANTARA



Gambar 4.
Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)
Kabupaten Samosir



Gambar 5.

Wawancara dengan Annete Hertzman selaku Ketua Persatuan Hotel dan Restaurant Indonesia (PHRI) Kabupaten Samosir