

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penerapan prinsip otonomi daerah secara berlebihan yang menimbulkan egoisme kewenangan daerah menjadi salah satu penyebab kurang efektifnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan adanya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diharapkan mampu menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.

Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan bahwa sistem pengawasan ketenagakerjaan bersifat desentralisasi. Artinya, bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Maksudnya,

kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ada pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Namun sistem tersebut memiliki kelemahan dalam pelaksanaannya, sebagaimana yang terdapat dalam pernyataan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) tahun 2013 berikut:

“Menakertrans, Muhaimin Iskandar menilai pengawasan di tingkat daerah tergolong lemah. Apalagi, kuantitas dan kualitas petugas pengawas ketenagakerjaan di daerah tak menyebar secara merata dan punya keterbatasan.

Sayangnya, dari pantauan selama ini Muhaimin menilai belum semua daerah mampu melaksanakan urusan wajib ketenagakerjaan itu secara optimal. Hal itu dapat terlihat salah satunya dari pelaksanaan kegiatan pengawasan yang belum mampu mencapai standar pelayanan minimal (SPM). Muhaimin menegaskan, pengawas ketenagakerjaan merupakan perangkat terpenting untuk memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan dengan baik sesuai aturan yang ada. Seperti hubungan industrial, pelaksanaan *outsourcing*, upah minimum, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta jaminan sosial.

Dalam rangka membenahi masalah pengawas ketenagakerjaan di tengah sistem otonomi daerah (desentralisasi) itu Muhaimin mengatakan pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawas Ketenagakerjaan. Dalam peraturan itu, pengawas di dinas tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota wajib memberikan laporan pengawasan ke pemerintah pusat. Muhaimin mengatakan peraturan itu diharapkan dapat memperbaiki sinergi pemerintah pusat dan daerah di bidang ketenagakerjaan.....”¹

Lemahnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan masih terjadi di Indonesia.

Dimana pekerja/buruh dijadikan sebagai pekerja paksa. Seperti kasus yang terjadi di

Provinsi Banten pada tahun 2013 :

“Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten meminta pihak suku dinas tenaga kerja di kabupaten/kota di Banten, untuk mengoptimalkan dan memperketat pengawasan ketenagakerjaan dengan melibatkan seluruh unsur masyarakat.

¹<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5165778b75bfe/pengawasan-ketenagakerjaan-diusulkan-kembali-terpusat> diakses tanggal 31 Mei 2016 jam 11.24 wib.

Terus terang kami merasa 'kecolongan' atas kasus buruh pabrik kualiti di Tangerang itu. Kami juga tidak bisa melakukan pengawasan sendiri. Tentu ini harus melibatkan elemen masyarakat," kata Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Banten Erik Syehabudin di Serang.

Erik mengatakan, pihaknya meminta dinas tenaga kerja kabupaten/kota di Banten untuk melibatkan seluruh elemen masyarakat dalam upaya pengawasan ketenagakerjaan atau buruh. Sehingga tidak kembali terjadi pelanggaran ketenagakerjaan terhadap para buruh.

Pengawas ketenagakerjaan yang kami miliki jumlahnya sangat terbatas. Apalagi harus mengawasi perusahaan yang ilegal seperti pabrik pembuatan kualiti itu," kata Erik saat dikonfirmasi terkait kasus kerja paksa terhadap 34 buruh di pabrik kualiti di Kampung Bayur Opak, Desa Lebak Wangi, Kecamatan Sepatan, Kabupaten Tangerang...."²

Berdasarkan wacana di atas dapat disimpulkan bahwa masalah ketenagakerjaan sering terjadi di Indonesia, salah satunya di Kabupaten Tangerang. Kondisi seperti ini mengindikasikan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu Pekerjaan Rumah bagi pemerintah.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi pengawasan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan

²<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5187cc8b0b525/kasus-buruh-tangerang--cermin-minimnya-pengawasan> diakses tanggal 27 Mei 2016 jam 14.52

perundang-undangan³. Jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan adalah jabatan jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan serta pembinaan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil⁴. Pengawas ketenagakerjaan berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengawasan ketenagakerjaan pada instansi pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota⁵. Tugas pokok jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan adalah melaksanakan kegiatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan serta pembinaan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan⁶.

Dalam pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan, pegawai pengawasan ketenagakerjaan berkewajiban untuk :⁷

- a. Menyusun rencana kerja pemeriksaan (bulanan) yang diketahui/diisahkan oleh pimpinan atau atasan
- b. Melakukan pemeriksaan dan atau pengujian dilapangan/perusahaan secara komprehensif dan tuntas

³ Peraturan Presiden Nomor 21 tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan pasal 1 (5)

⁴ Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 15 tahun 2012 No 8 tahun 2012 tentang Ketentuan pelaksanaan peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 19 tahun 2010 tentang jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan dan angka kreditnya pasal 1 (1)

⁵ Ibid., pasal 2

⁶ Ibid., pasal 3

⁷ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor: SE.(918/MEN.PPK-SES/XI/2004 tentang pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota.

- c. Mencatat hasil temuan pemeriksaan dan atau pengujian dalam buku, akte pengawasan ketenagakerjaan dan atau akte izin/pengesahan
- d. Membuat nota pemeriksaaan dan laporan pemeriksaan
- e. Memantau pelaksanaan dan menindaklanjuti hasil temuan pemeriksaan dan atau pengujian.

Dalam pengawasan ketenagakerjaan terdapat beberapa objek pengawasan. Salah satu objek pengawasan ketenagakerjaan yaitu norma pengupahan. Norma pengupahan menyangkut semua masalah tentang upah baik itu upah pokok maupun upah lembur. Pengawasan ketenagakerjaan pada norma pengupahan melihat apakah pelaksanaan pengupahan sudah sesuai dengan peraturan. Pengawasan norma pengupahan dilakukan dengan cara pemeriksaan dan pengujian, baik itu pengujian pertama, berkala dan ulang.

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28D ayat (2) mengatakan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil yang layak dalam hubungan kerja. Orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut sebagai pekerja/buruh. Menurut UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah 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 dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah dan akan dilakukan.

Upah dikatakan juga sebagai penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada buruh setelah buruh menyerahkan tenaga dan pikirannya dalam proses produksi. Dalam pasal 90 ayat (1) UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum maka dapat dilakukan penangguhan. Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. Pekerja/buruh menerima upah dari pemberi kerja dan dilindungi pemerintah melalui peraturan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkannya, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, salah satunya yaitu upah minimum⁸.

Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan berdasarkan penghitungan kebutuhan hidup minimum perbulan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pengawasan pelaksanaan upah minimum sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.⁹ Upah minimum terbagi 2 yaitu, upah minimum berdasarkan wilayah provinsi (UMP) atau kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi (UMSP) atau kabupaten/kota (UMSK).

⁸ Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88

⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 tahun 2013 tentang upah minimum.

Upah Minimum Provinsi yang disingkat menjadi UMP yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten kota di satu provinsi¹⁰. Sebelumnya UMP disebut sebagai upah minimum reguler tingkat I (UMR Tk. I). Kemudian melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-226/Men/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, pasal 21, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum pasal 1 angka 1 UMR Tk I diubah menjadi UMP. UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Setiap provinsi memiliki tingkatan UMP yang berbeda-beda, karena disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak di daerah tersebut. Contohnya Kota Jakarta yang memiliki tingkatan UMP yang tertinggi tahun 2015 sebesar Rp 2.700.000.¹¹ Hal tersebut bisa terjadi karena biaya hidup di kota besar akan jauh lebih mahal di bandingkan dengan kota dan daerah lainnya. Sehingga standar kebutuhan hidup layak menjadi lebih tinggi.

Kebijakan tentang UMP wajib di patuhi oleh semua kategori perusahaan yang terdapat dalam suatu provinsi tertentu. Secara nasional, perusahaan terdiri dari beberapa kategori perusahaan yang diatur dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik RI No 95 tahun 2015 tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia yaitu :

¹⁰Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum

¹¹http://www.academia.edu/9568439/Pergub_No._176_DKI_Jakarta_Tahun_2014_tentang_UMP_DKI_2015 diakses tanggal 16 Oktober 2015

- A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan
- B. Pertambangan dan Penggalian
- C. Industri Pengolahan
- D. Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas Dan Udara Dingin
- E. Pengelolaan Air, Pengelolaan Air Limbah, Pengelolaan dan Daur Ulang Sampah, dan Aktivitas Remediasi
- F. Konstruksi
- G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor
- H. Pengangkutan dan Pergudangan
- I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum
- J. Informasi dan Komunikasi
- K. Aktivitas Keuangan dan Asuransi
- L. Real Estat
- M. Aktivitas Profesional, Ilmiah dan Teknis
- N. Aktivitas Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan dan Penunjang Usaha Lainnya
- O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib
- P. Pendidikan
- Q. Aktivitas Kesehatan Manusia dan Aktivitas Sosial
- R. Kesenian, Hiburan dan Rekreasi
- S. Aktivitas Jasa Lainnya
- T. Aktivitas Rumah Tangga sebagai Pemberi Kerja; Aktivitas yang Menghasilkan Barang dan Jasa oleh Rumah Tangga yang Digunakan untuk Memenuhi Kebutuhan Sendiri
- U. Aktivitas Badan Internasional dan Badan Ekstra Internasional Lainnya

Atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi, Gubernur Sumatera Barat menetapkan UMP tahun 2015 sebesar Rp.1.615.000,- (satu juta enam ratus lima belas ribu rupiah) per bulan. Kebijakan ini tercantum dalam Surat Keputusan Gubernur Sumatera Barat nomor 562-802-2014 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat tahun 2015. Setiap tahunnya besaran UMP terus meningkat sesuai dengan kebutuhan hidup layak di Sumbar. Berikut peningkatan jumlah UMP di Sumbar:

Tabel 1.1: Jumlah Besaran Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat tahun 2010 - 2015

No	Tahun	Jumlah
1.	2010	Rp. 940.000,-
2.	2011	Rp. 1.055.000,-
3.	2012	Rp. 1.150.000,-
4.	2013	Rp. 1.350.000,-
5.	2014	Rp. 1.490.000,-
6.	2015	Rp. 1.615.000,-
7	2016	Rp. 1.800.725,-

(Sumber: <http://www.sumbarprov.go.id/details/news/6489>)

Upah minimum kabupaten/kota di Provinsi Sumbar selama ini selalu mengikuti besaran Upah Minimum Provinsi (UMP). Artinya, pemerintah daerah tidak mengusulkan besaran UMK yang ditetapkan dewan pengupahan setempat. Ketiadaan Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari perwakilan perusahaan (Apindo), serikat pekerja dan pemerintah daerah menjadi faktor utama tidak adanya pengusulan UMK. Tetapi tahun 2015 Kabupaten Padang Pariaman satu-satunya yang mengusulkan UMK dengan besaran Rp. 1.627.500. jumlah tersebut selisih Rp.12.500. di bandingkan dengan UMP 2015. ¹²

Upah Minimum Provinsi Sumbar telah ditetapkan setiap tahunnya, tetapi selalu ada perusahaan yang tidak menjalankannya. Seperti yang terjadi di Kabupaten

¹²<http://www.biaya.net/2016/01/upah-minimum-kabupaten-kota-umk-sumbar-2016.html> diakses tanggal 27 Mei 2016 jam 14.15 wib

Pasaman Barat tahun 2014 berdasarkan artikel yang di terbitkan oleh Ranah Minang berikut :¹³

“ Lima orang pekerja dari PTPN VI di Pasaman Barat mengadukan nasib mereka ke Lembaga Bantuan Hukum Padang, Kamis (1/5/2014). Pasalnya setelah bertahun-tahun bekerja, sebanyak 300 pekerja di PTPN VI saat menerima gaji di bawah upah minimum provinsi (UMP) dan tidak mendapatkan jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, dan jaminan kematian.

Supadi (45) salah satu dari lima perwakilan pekerja mengatakan, mereka sudah bekerja lima tahun, bahkan ada yang lebih, sampai sekarang mereka masih berstatus sebagai pekerja lepas atau harian. Dalam satu bulan, mereka menerima upah kotor sebesar Rp800 ribu. Angka tersebut jauh di bawah UMP dan belum bisa memenuhi kebutuhan mereka. Atas dasar itu, ia bersama empat rekannya, Al (25), Abdurrahman (30), Riki (34), Hendri (37), mengadukan nasibnya kepada LBH Padang didampingi paralegal dari Pasbar.

“Kami menerima upah jauh di bawah UMP,” ujarnya.

Ia menambahkan, semua perlengkapan kerja mereka seperti dodos, tojok dan gerobak alat panen dibebankan perusahaan kepada pekerja. Padahal sebagian besar pekerja sudah mempunyai keluarga. Sambungnya, saat ini mereka memang berstatus perjanjian kerja waktu tertentu sejak Januari 2014 kemarin. Namun, hak-hak sebagai tenaga kerja tidak pernah diberikan.

“Sudah enam tahun bekerja status saya hanya sebagai pekerja lepas. Baru Januari kemarin diangkat sebagai PKWT dan belum mendapatkan gaji pokok,” ujarnya kepada wartawan.”

Dalam Surat Keputusan Gubernur Sumatera Barat nomor 562-802-2014 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat tahun 2015 juga di katakan bahwa perusahaan dilarang membayar upah pekerja/buruh di bawah UMP tahun 2015. Aturan ini berlaku untuk semua perusahaan yang ada baik perusahaan besar,

¹³<http://ranahberita.com/13484/kisah-pilu-buruh-di-pasaman-barat-bekerja-di-perusahaan-besar>
diakses tanggal 27 Mei 2016 jam 14.00 wib

perusahaan sedang maupun perusahaan kecil. Jumlah perusahaan di Sumatera Barat sebanyak 3686 buah yang terdiri dari perusahaan besar 262 buah, perusahaan sedang 328 buah dan perusahaan kecil 3096 buah. Untuk rinciannya dapat terlihat pada tabel di bawah ini :



Tabel 1.2: Data Perusahaan Wajib Laport Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2015

No	Kota / Kabupaten	Jumlah Perusahaan			Jumlah Tenaga Kerja					
					WNI			WNA		
		Kecil	Sedang	Besar	P.Kecil	P.Sedang	P.Besar	P.Kecil	P.Sedang	P.Besar
Kota										
1.	Padang	1168	156	136	21327	15016	43400	193	3	703
2.	Bukittinggi	293	36	12	3047	390	2172	0	0	0
3.	Payakumbuh	148	10	3	2193	1225	426	0	0	0
4.	Padang Panjang	110	4	4	1671	408	498	0	0	0
5.	Solok	155	5	2	1425	368	266	0	0	0
6.	Sawahlunto	86	35	10	1735	1003	2077	0	3	0
7.	Pariaman	47	4	1	1088	300	170	0	0	0
Kabupaten										
1.	Agam	79	15	8	1631	1019	4898	0	0	5
2.	Padang Pariaman	78	11	11	1526	883	2634	2	2	1
3.	Pasaman	31	1	0	149	55	0	0	0	0
4.	Pasaman Barat	19	4	24	330	275	11765	0	0	9
5.	Ps. Selatan	56	5	7	753	388	3451	0	0	3
6.	50 kota	54	4	2	854	256	437	0	0	0
7.	Tanah Datar	349	15	3	6340	944	251	0	0	0
8.	Sijunjung	115	7	8	1789	442	2512	0	0	0
9.	Dharmasraya	43	6	21	594	328	10160	8	0	12
10	Solok	233	6	3	2956	431	798	7	4	0

11.	Solok Selatan	29	2	6	549	129	7996	16	25	2
12.	Mentawai	3	2	1	105	144	136	0	0	4
Jumlah		3096	328	262	50062	24004	94048	226	37	739
		3686			168114			1002		

(Sumber : Dokumen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat)

Dari tabel 1.2 dapat terlihat bahwa sebagai pusat kota, Kota Padang memiliki jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang paling banyak di bandingkan dengan kota atau kabupaten lainnya. Perusahaan berjumlah 1460 buah dan pekerja/buruh sebanyak 79.743 orang WNI dan 899 orang WNA. Ini di sebabkan oleh kota padang sebagai pusat perdagangan dan industri sehingga tidak heran kalau jumlah perusahaan dan tenaga kerja meningkat setiap tahunnya.

Berdasarkan tahun-tahun sebelumnya, pemerintah Kota Padang tidak mengusulkan upah minimum kabupaten/kota. Upah minimum di Kota Padang selalu merujuk kepada besaran upah minimum provinsi Sumbar termasuk tahun 2015 yaitu sebesar Rp. 1.615.000. Ketiadaan Dewan Pengupahan Daerah (DPD) Kota Padang merupakan alasan utamanya untuk tidak mengusulkan UMK. Tidak adanya anggaran yang di sediakan oleh Pemerintah Kota Padang menjadi alasan utama tidak adanya DPP. Pernyataan ini didapatkan dari wawancara yang dilakukan dengan salah satu Mediator Bidang Hubungan Industri Dinsosnaker Kota Padang (Bapak Berto) tanggal 16 Mei 2016, yang mengatakan:

“...Besaran upah minimum Kota Padang selalu mengikuti UMP Sumbar karena Pemerintah Kota Padang tidak membentuk Dewan Pengupahan Daerah. Kalau di tanya soal dokumen yang menyatakan kota padang

menggunakan UMP itu tidak ada. Untuk membentuk DPD itu butuh anggaran tetapi pemerintah kota tidak menganggarkannya. DPD terdiri pemerintah daerah (dinsosnaker), Apindo dan Serikat Pekerja. Tidak mungkin unsur Apindo dan Serikat Pekerja bekerja tanpa diberi uang makan dan transportasi, kalau kami tidak apa-apa, tidak di beri uang makan sama transportasi karena kami digaji oleh pemerintah....”

Dari 1460 buah perusahaan di Kota Padang tahun 2015, terdapat 900 perusahaan yang bermasalah. Sebagaimana informasi yang di terbitkan oleh salah satu media cetak yaitu Haluan pada 4 November 2015 : ¹⁴

“Sepanjang tahun 2015, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja (Dinsosnaker) Kota Padang telah memanggil dan mengunjungi 900 perusahaan bermasalah.

Dari hasil penyelidikan kami, masalah di perusahaan-perusahaan tersebut lebih banyak berkaitan dengan hak-hak para pekerja seperti UMP, pembayaran uang lembur dan BPJS,” kata Bodyarnis (52), Ketua Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinsosnaker Padang,(2/11) Sumber Haluan.

Dijelaskan, UMK Kota Padang mengacu kepada UMP, seperti 18 kabupaten/kota lainnya yang ada di Sumbar. Bodyarnis yang akrab disapa Bet tersebut juga menjelaskan, selain hak-hak karyawannya, 900 perusahaan tersebut juga tersangkut kasus penegakkan hukum.

“Sejauh ini, semua perusahaan yang kita panggil telah bersedia memenuhi UMP dan hak-hak karyawannya, maupun menyelesaikan segala sesuatu yang terkait dengan penegakkan hukum,” tambahnya.

Menurut dia, Dinsosnaker Padang siap bertindak segera jika memang ada perusahaan yang masih belum mematuhi aturan yang telah disahkan.

Saat ditanya perusahaan mana saja yang sudah dipanggil atau dikunjungi terkait kasus-kasus tersebut, perempuan yang tinggal di Pasir Putih tersebut hanya menjawab, bahwa sebagian besar perusahaan-perusahaan tersebut berada di kawasan Padang Barat dan sekitar jalur *bypass* Padang. Ibu dua anak itu enggan menyebutkan langsung nama-nama perusahaan yang dimaksud. Dia juga mengimbau kepada perusahaan-perusahaan yang masih belum memenuhi kewajibannya untuk segera memenuhi hak-hak karyawannya....”

Pernyataan tersebut juga selaras dengan wawancara yang peneliti lakukan pada Oktober 2015 di kantor Dinsosnaker dengan Kasi Pengawasan Norma Ke-

¹⁴<http://dedrar.blogspot.co.id/2015/11/900-perusahaan-bermasalah.html> di akses tanggal 16 desember 2015 pukul 09.07

tenagakerjaan Dinsosnaker Padang, Bodyarnis (Bet) mengenai UMP di Kota Padang.

Berikut kutipan wawancaranya :

”...Sebanyak 75% dari jumlah tenaga kerja menerima upahnya di atas UMP. Sisanya sebanyak 25% pekerja/buruh memperoleh upah di bawah UMP...”

Pernyataan itu juga di dukung oleh wawancara yang peneliti lakukan pada Januari 2016 di kantor Dinsosnaker dengan salah satu Pengawas Ketenagakerjaan, Yulita. Berikut kutipan wawancaranya :

“...selama tahun 2015 terdapat sekitar 150 perusahaan yang melanggar UMP dimana banyak terjadi pada sektor perdagangan dan industri yaitu rumah makan dan restoran...”

Semua pernyataan di atas dapat dibuktikan dengan data yang peneliti dapatkan yang bersumber dari dokumen Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berupa laporan yang di buat oleh pengawas berdasarkan pengawasan langsung ke lapangan yang dilakukan. Selama tahun 2015 sebanyak 405 perusahaan di nota oleh pengawas karena melakukan pelanggaran. Pelanggaran tersebut terdiri dari pelanggaran Wajib Lapor Ketenagakerjaan, Upah Minimum Provinsi, Upah Lembur, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Peraturan Perusahaan dll. Untuk lebih rincinyanya, dapat dilihat dari tabel di bawah :

Tabel 1.3 : Data Pelanggaran Norma Kerja di Kota Padang tahun 2015

No.	Jenis Pelanggaran	Jumlah	
		2014	2015
1.	Upah Minimum Provinsi (UMP)	84	137
2.	Upah Lembur	45	95

3.	Perusahaan Daftar Sebagian Program	43	92
4.	Perusahaan Daftar Sebagian Tenaga Kerja	25	65
5.	Wajib Lapor Ketenagakerjaan	65	57
6.	Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama	16	56
7.	Waktu Kerja Waktu Istirahat	1	10
Total		279	512

(Sumber : dokumen Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang)

Dari beberapa jenis pelanggaran yang terjadi, pelanggaran UMP lah yang berada pada urutan teratas sebanyak 137 pelanggaran. Jumlah tersebut meningkat dari tahun sebelumnya, dimana tahun 2014 jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan pada UMP hanya 81 pelanggaran. Ini berarti bahwa pelanggaran UMP mengalami peningkatan hampir dua kali lipat. Pelanggaran UMP yang dimaksud yaitu keterlambatan perusahaan membayar upah, upah yang diterima pekerja/buruh dibawah UMP dan kenaikan upah pekerja/buruh setiap periodenya (skala upah).

Dengan kondisi demikian, peran Pemerintah Kota merupakan hal yang penting. Karena pekerja/buruh membutuhkan perlindungan dari pemerintah dalam pemenuhan hak-haknya. Peran pemerintah kota dalam hal ini yaitu mengawasi pelaksanaan penerapan UMP yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau karyawannya. Pemerintah kota merujuk kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Padang yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di

Bidang Sosial dan Tenaga Kerja serta tugas pembantuan. Hal ini berarti bahwa Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang melayani seluruh permasalahan sosial dan tenaga kerja yang ada di Kota Padang, termasuk pengawasan ketenagakerjaan. Khususnya pengawasan penerapan UMP pada perusahaan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja terdiri dari bidang-bidang yang diberikan tugas sesuai dengan keahliannya masing-masing. Untuk pengawasan ketenagakerjaan tugas tersebut menjadi tanggung jawab Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pengendalian dan pengawasan serta pemeriksaan dibidang ketenagakerjaan. Bidang ini terdiri dari dua seksi, yaitu Seksi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan dan Seksi Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pengawasan pelaksanaan penerapan UMP merupakan bagian tugas dari Seksi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Peraturan Walikota Padang Nomor 28 Tahun 2015 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja pasal 24 ayat (3a) yaitu Mengawasi pelaksanaan tentang wajib lapor ketenagakerjaan, jaminan sosial tenaga kerja, pengupahan dan pelaksanaan upah minimum, waktu kerja dan waktu istirahat, pembayaran upah lembur, kerja malam wanita, pekerja anak, tenaga kerja warga negara asing pendatang, pembayaran tunjangan hari raya, pembagian uang service pada usaha hotel, restoran dan pariwisata, penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dan pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus

Tata cara pengawasan tersebut terbagi 2 yaitu berdasarkan reguler (sesuai dengan tupoksi) dan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Setiap bulannya seorang pengawas mengawasi 10 perusahaan di Kota Padang secara turun langsung ke lapangan. Selain itu pekerja/buruh yang melaporkan pelanggaran UMP ke Dinsosnaker dalam sebulan 1-2 orang.

Jumlah pegawai yang dimiliki untuk mengawasi tersebut sebanyak 13 orang, 10 pengawas yang memiliki Kartu Legitimasi Pengawas Ketenagakerjaan dan lebihnya belum memiliki kartu tersebut. Ketiga pengawas tersebut harus di dampingi pengawas yang memiliki kartu jika turun langsung ke perusahaan untuk melaksanakan tugasnya. Untuk mengawasi perusahaan yang hampir mencapai 1500 Dinsosnaker membutuhkan sekurangnya 20 orang pengawas agar pengawasan dapat berjalan dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh Kasi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan dalam wawancara :

“...Kalaudalam pengawasan sejujurnya kami kekurangan tenaga pengawas. Pengawas yang ada sekarang sebanyak 13 orang tetapi jumlah perusahaan yang di awasi itu banyak sekali hampir mencapai 1500 buah. Sehingga dalam sebulan itu ada perusahaan yang tidak kami awasi dengan mendatangi langsung perusahaan tersebut. Belum lagi pekerjaan kami lainnya di kantor yang harus dikerjakan...”

Dari wawancara tersebut terlihat bahwa keterbatasan jumlah pengawas merupakan salah satu masalah yang dihadapi dalam mengawasi pelaksanaan penerapan UMP pada perusahaan. Dimana jumlah pengawas tak sebanding dengan jumlah perusahaan yang akan di awasi. Sumber daya manusia yang cukup salah satu faktor yang mendukung bagi kelancaran pengawasan penerapan UMP tersebut.

Di Kota Padang pengawas ketenagakerjaan terdiri dari 2 kategori yaitu pengawas umum dan pengawas spesialis. Semua pengawas boleh mengawasi pelaksanaan penerapan UMP di perusahaan. Tetapi pengawas spesialis pengupahan tidak ada di Kota Padang bahkan di Provinsi Sumbar. Sehingga menjadi suatu permasalahan bagi Dinsosnaker dalam menertibkan perusahaan dalam UMP. Pernyataan itu di dapat dari wawancara dengan salah satu pengawas ketenagakerjaan (Bapak Mhd. Ali Anafiah) pada bulan februari 2016 :

“...kami tidak memiliki pengawas spesialis pengupahan. Padahal itu hal yang sangat penting untuk mengawasi penerapan UMP. Faktanya, jangan kan Kota Padang, provinsi saja tidak punya. Kalau ada kan itu dapat mengefektifkan pengawasan ketenagakerjaan dalam hal upah...”

Dari wawancara di atas disimpulkan bahwa ketidakadaan pengawas spesialis pengupahan di Kota Padang merupakan salah satu hambatan yang dialami Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dalam menertibkan perusahaan-perusahaan yang melanggar. Selain itu, mengenai fasilitas bagi pengawas juga belum mencukupi kebutuhan. Pernyataan ini didukung dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan Kasi Norma Pengawasan, sebagai berikut :

“...Dalam hal fasilitas tentu kami juga kekurangan. Setiap kali ke perusahaan staff pengawas selalu menggunakan kendaraan (motor) pribadi karena kendaraan (motor) dinas untuk pengawasan tidak disediakan. Dan untuk membuat laporan hasil pengawasan kepada atasan mereka juga menggunakan laptop pribadi karena laptop yang disediakan hanya 1 unit...”

Fasilitas yang tersedia saat ini belum memenuhi kebutuhan pengawas ketenagakerjaan. Apabila dibandingkan dengan jumlah staff pengawas yang ada, tentunya fasilitas tersebut belum mencukupi. Sehingga pengawas secara terpaksa menggunakan kendaraan miliknya sendiri. Idealnya pemerintah Kota Padang

menyediakan kendaraan dinas. Lalu dibutuhkan juga *laptop* satu untuk satu orang pengawas serta tunjangan khusus yang diberikan kepada staff pengawas tidak ada.

Serta masalah anggaran yang diberikan untuk melakukan pengawasan tidak cukup. Selain itu anggaran juga lama turunnya. Pernyataan ini dibuktikan dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu pengawas ketenagakerjaan, yang mengatakan bahwa :

“...Untuk pengawasan, anggaran dalam satu bulan di tetapkan untuk 10 kali turun lapangan, dimana Rp 80.000,- untuk sekali perjalanan. Tetapi untuk mengawasi perusahaan yang berjumlah 1460 itu butuh lebih dari 10 kali turun lapangan agar semuanya terawasi. Tetapi anggaran tidak mencukupi sehingga ada perusahaan yang tidak terawasi. Selain itu, sarana yang dibutuhkan belum mencukupi. Sering kali kami turun ke lapangan dengan kendaraan pribadi dan beli bensin dengan dana pribadi. Dan tidak jarang juga uang makanpun dengan uang pribadi juga. Ketika kami mau ke perusahaan tetapi anggarannya belum turun maka kami berinisiatif menggunakan uang pribadi.”

Dalam proses pengawasan, masalah yang dihadapi petugas pengawas ketenagakerjaan yaitu terbatasnya anggaran, sarana dan prasarana (fasilitas) yang belum mencukupi serta kurangnya personil pengawas (SDM). Itulah masalah yang di alami oleh pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi ketenagakerjaan di Kota Padang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dalam pelaksanaan penerapan UMP belum maksimal.

Masih terjadinya masalah di lapangan tentang belum terpenuhinya hak pekerja oleh perusahaan menjadi tanggung jawab Dinsosnaker karna tugas Dinsosnaker sendiri melayani seluruh permasalahan sosial dan tenaga kerja yang ada. Salah satu isu-isu strategis yang terdapat dalam renstra Dinsosnaker tahun 2014-2019 di bidang

ketenagakerjaan yaitu gaji kecil dan masih banyaknya perusahaan yang tidak mau membayarkan upah minimum provinsi.

Dalam hal ini Dinsosnaker harus memperhatikan dan mengawasi hak-hak pekerja Kota Padang untuk kesejahteraannya khususnya pengawasan terhadap penerapan UMP. Ini dimaksudkan untuk mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan dan melindungi pekerja/buruh di perusahaan Kota Padang. Pengawasan terhadap hak-hak pekerja perlu mendapatkan perhatian khusus dari Dinsosnaker Kota Padang, karena apabila kesejahteraan pekerja tersebut dibiarkan saja tanpa ada pengawasan yang lebih lanjut, maka pekerja/buruh akan terus di perlakukan tidak adil oleh perusahaan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaanya.

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sudah melakukan perannya dalam mengawasi penerapan Upah Minimum Provinsi yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh. Tetapi, pelanggaran terus saja terjadi bahkan mengalami peningkatan pada tahun sebelumnya. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: "Pengawasan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja terhadap Pelaksanaan Penerapan Upah Minimum Provinsi di Kota Padang". Dalam penelitian ini penulis akan melihat tahap-tahap dalam proses pengawasan yang dilakukan oleh Dinsosnaker terhadap penerapan UMP di Kota Padang.

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan tersebut dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu: Bagaimana tahap-tahap dalam proses pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja pada perusahaan dalam Pelaksanaan Penerapan Upah Minimum Provinsi bagi pekerja/buruh di Kota Padang ?

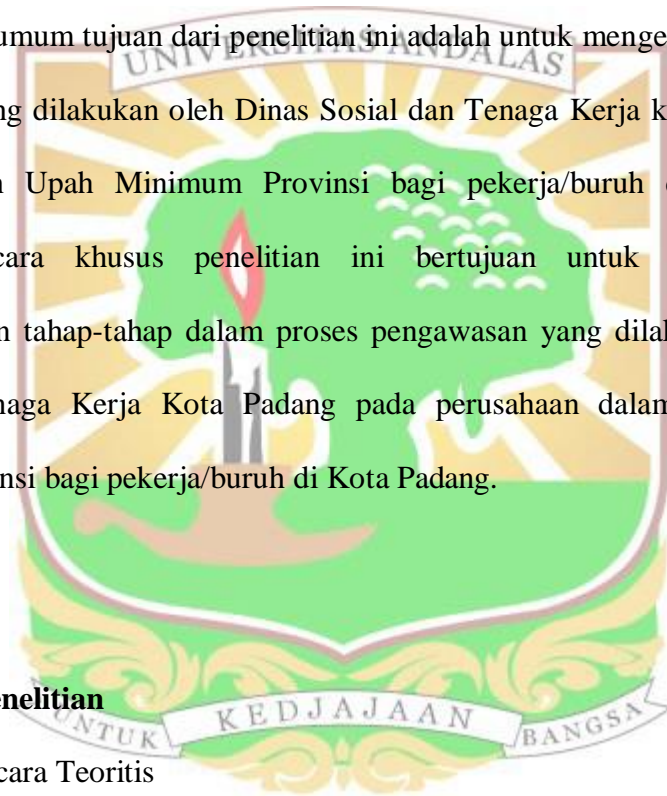
1.3 Tujuan Penelitian

Adapun secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kepada perusahaan dalam penerapan Upah Minimum Provinsi bagi pekerja/buruh di Kota Padang. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tahap-tahap dalam proses pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang pada perusahaan dalam penerapan Upah Minimum Provinsi bagi pekerja/buruh di Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini mempunyai kontribusi dalam mengembangkan Ilmu Administrasi Negara, karena terdapat kajian-kajian Administrasi Negara dalam konsentrasi Manajemen Publik. Dengan demikian, penelitian dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tambahan bagi mahasiswa Administrasi Negara lainnya. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian yang relevan dalam penelitian selanjutnya terkait permasalahan penelitian ini.



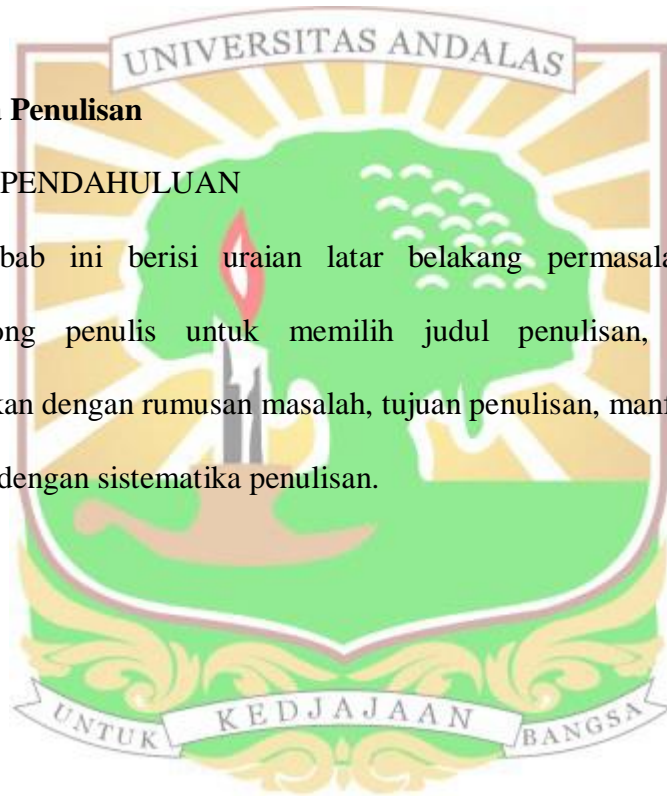
1.4.2 Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada instansi khususnya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan mengenai pengawasan penerapan upah minimum provinsi di Kota Padang. Sehingga dapat melahirkan suatu kebijaksanaan yang bermanfaat dan tidak merugikan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan dan kesejahteraanya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian latar belakang permasalahan yang mendorong penulis untuk memilih judul penulisan, yang kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan dan diakhiri dengan sistematika penulisan.



BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi mengenai landasan teori tentang konsep pengawasan, tahap-tahap pengawasanyang dilakukan terhadap penerapan Upah Minimum Provinsi Pada perusahaan.

BAB III : METODE PENELITIAN

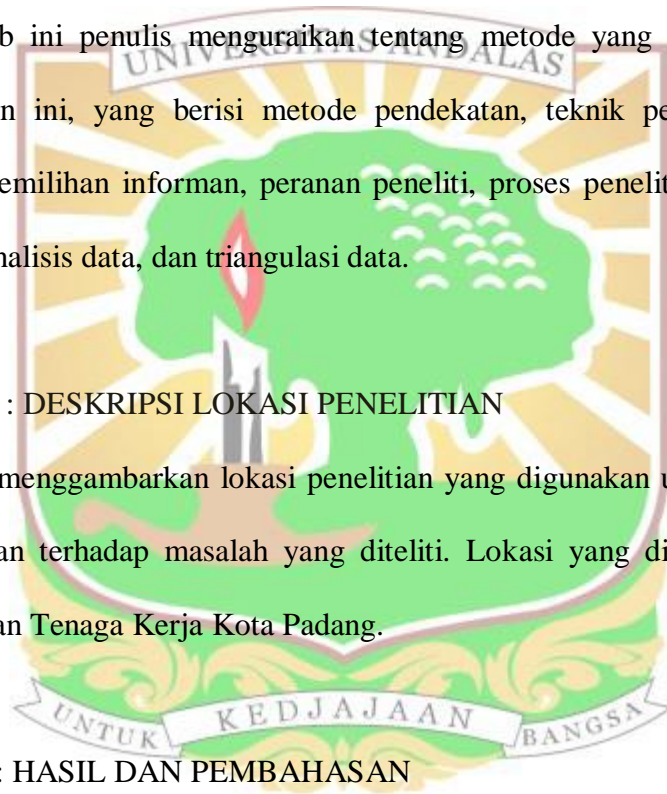
Pada bab ini penulis menguraikan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang berisi metode pendekatan, teknik pengumpulan data, teknik pemilihan informan, peranan peneliti, proses penelitian, unit analisis, teknik analisis data, dan triangulasi data.

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Bab ini menggambarkan lokasi penelitian yang digunakan untuk mendukung penjelasan terhadap masalah yang diteliti. Lokasi yang dipilih yaitu Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi pembahasan yang merupakan jawaban dari seluruh permasalahan yang diangkat dalam penelitian yaitu: pelaksanaan pengawasan terhadap penerapan upah minimum provinsi pada perusahaan di Kota Padang yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.



BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari peneliti sehubungan dengan permasalahan yang telah dibahas.

