BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Akuntabilitas publik merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan organisasi sektor publik dalam menjalankan fungsi pemerintahan sebagai suatu pertanggungjawaban baik itu kepada atasan di pemerintahan dan kepada masyarakat luas sebagai pertanggungjawaban moril. Akuntabilitas publik yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik menurut Ellwood terdiri atas beberapa dimensi yaitu akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program dan akuntabilitas kebijakan. Begitupun dengan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja yang bertanggungjawab menangani masalah sosial dan tenaga kerja di Kota Padang. Berdasarkan analisis peneliti tentang Akuntabilitas dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dalam mengawasi penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kota Padang dapat disimpulkan bahwasannya dinas cukup akuntabel karena dalam mengawasi penerapan UMP, dinas sudah melakukan tugasnya sesuai prosedur walaupun masih terdapat beberapa masalah dan kendala yang harus segera dibenahi.

Dari empat indikator akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik menurut Ellwood, Dinsosnaker sudah melakukan empat indikator tersebut walaupun masih ada kendala dan masalah yang terjadi. Dari aspek akuntabilitas hukum dan kejujuran, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja sudah bekerja sesuai undang-undang dalam mengawasi penerapan UMP seperti yang tertera di Perwako No. 28 tahun 2015 tentang Tupoksi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang walaupun

masih ada pegawai yang tidak mengerti tentang peraturan. Begitupun dengan aspek kejujuran, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja masih melakukan tindakan maladministrasi yang tentunya mengindikasikan mereka belum jujur dalam bekerja.

Dari aspek akuntabilitas proses, Dinsosnaker sudah memiliki acuan yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Tetapi dalam implementasinya masih terdapat beberapa prosedur yang tidak dilaksanakan seperti pemeriksaan yang belum efektif karena tidak semua pihak dimintai keterangannya ketika berada di perusahaan. Selain itu, dalam pemeriksaan masih terdapat pungutan liar atau penyogokan oleh oknum pegawai yang tentunya melanggar peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, dari aspek program, Dinsosnaker sudah melaksanakan program seperti sosialisasi dan pembinaan serta penyuluhan baik kepada perusahaan maupun buruh. Tetapi dalam pelaksaannya belum maksimal dikarenakan program yang dilaksanakan belum merata kepada seluruh perusahaan dan keterbatasan sumber daya manusia yang ada serta anggaran yang belum memadai.

Selanjutnya, dari segi akuntabilitas kebijakan, dinas masih sulit mengimplementasikan kebijakan terkait UMP karena memang sumber daya manusia nya yang masih lemah. Selain itu, tujuan pengawasan terhadap UMP belum jelas kepada siapa sasarannya, karena tidak semua perusahaan bisa menerapkan UMP seperti UMKM dan usaha kecil lainnya.

Selain temuan peneliti berdasarkan indikator akuntabilitas menurut Ellwod diatas, peneliti juga menemukan sumbangan teoritis yang bisa memperkaya penelitian

ini. Dari empat indikator akuntabilitas menurut Ellwood yaitu akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program dan akuntabilitas kebijakan, ada hal yang menjadi catatan tersendiri bagi peneliti dalam proses penyelesaian penelitian skripsi yakni pada indikator akuntabilitas kebijakan. Menurut peneliti, dalam mengawasi dinas bukan sekedar memeriksa sebuah perusahaan apakah sudah sesuai dengan ketentuan, tetapi juga perlu melihat sudut pandang dari pekerja sebagai objek sebuah kebijakan. Hal tersebut dapat dilihat dalam temuan penelitian, dimana ada sudut pandang yang berbeda antara peraturan atau kebijakan dengan pekerja dimana sebagian dari pekerja merasa tidak diberatkan dengan permasalahan gaji yang di bawah UMP selama mereka masih dapat memenuhi kebutuhan hidup pokoknya.

Hal lainnya yang mempertegas pernyataan peneliti di atas karena peneliti menemukan beberapa pekerja memiliki asumsi atau sudut pandang yang menyatakan bahwa dengan melakukan demonstrasi, itu tidak akan merubah kebijakan apapun dan tidak akan menaikkan upah mereka karena menganggap jalur demo dalam menyampaikan aspirasi tidak akan efektif dan tidak akan didengar pemerintah yang mempersoalkan tentang kebijakan UMP. Hal ini merupakan tugas dan peran pemerintah untuk mengkaji lebih dalam tentang masalah keteanagakerjaan agar pengawasan yang dilakukan lebih maksimal untuk mengakomodasikan kebutuhan rakyat yang sesungguhnya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang harus memiliki sumber daya yang memadai seperti penambahan pegawai pengawas dan kecukupan sarana dan prasarana sehingga bisa mengawasi penerapan UMP kepada seluruh perusahaan di Kota Padang.
2) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang harus menyusun rencana dan program kerja yang lebih efektif supaya bisa dimengerti dan bisa dijalankan oleh seluruh perusahaan di Kota Padang terutama dalam masalah upah.
3) Harus adanya kerjasama dan koordinasi yang baik dan berkelanjutan antara Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dengan seluruh serikat pekerja yang ada di perusahaan Kota Padang untuk bisa menjalankan pengawasan yang lebih efektif.
4) Perusahaan harus patuh dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjelaskan dari awal tentang hak dan kewajiban masing-masing sehingga hubungan antara perusahaan dan buruh bisa terjalin dengan baik.
5) Tenaga kerja harus memiliki pengetahuan tentang hak dan kewajiban mereka dalam bekerja disuatu perusahaan supaya nantinya hak-hak mereka dalam bekerja bisa terpenuhi terutama dalam masalah pemenuhan UMP.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA