

PENGAWASAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KABUPATEN DI KABUPATEN SEKADAU

Oleh:

Wahyu Patmos Losianus Aswan
NIM. E42011081

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, Tahun 2015

E-mail : patmos07wahyu@gmail.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis teknik pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten dan faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau. Penulisan Skripsi ini didasarkan atas fenomena-fenomena yang tergambar dalam tidak semua perusahaan atau pengusaha menerapkan Upah Minimum Kabupaten dan lemahnya kesadaran perusahaan melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan pada bidang Tenaga Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yaitu dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan yang mana berupa kata-kata dan gambar.

Simpulan penelitian ini bahwa secara umum pelaksanaan pengawasan Upah Minimum Kabupaten yang dilaksanakan oleh pemerintah telah berjalan sesuai dengan teknik pengawasan yaitu pengawasan secara langsung maupun pengawasan secara tidak langsung. Namun dalam pelaksanaannya, terungkap faktor-faktor penghambat yang mengakibatkan tidak optimalnya pelaksanaan pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten. Faktor-faktor penghambat tersebut diantaranya adalah tidak diberlakukannya sanksi oleh Dinas Sosnakertrans, tidak adanya dana khusus pengawasan Upah Minimum Kabupaten, kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan dan kurangnya sarana dan prasarana dalam hal alat transportasi pengawasan.

Kata-kata kunci : teknik pengawasan, pemerintah, upah minimum kabupaten

GOVERNMENT OVERSIGHT OF IMPLEMENTATION OF MINIMUM WAGE REGENCY IN SEKADAU REGENCY

Abstract

This thesis is intended to describe and analyze the technique of government control on the implementation of the Minimum Wages Regency and the factors that cause not optimal government oversight of the implementation of the Minimum Wages Regency in Sekadau Regency. This thesis is based on phenomena that are not all reflected in the company or entrepreneur applying Minimum Wages Regency and heedlessness company or entrepreneur must report the employment report in the field of Labor. This study uses a qualitative method with descriptive research that is with the interpretation of the data found in the field in which the form of words and images.

The conclusion of the research is the general supervision undertaken by the government Minimum Wages Regency has been run in accordance with the surveillance techniques that control directly or indirectly control. However, in practice, revealed the inhibiting factors that result in optimal implementation of government oversight of the implementation of the Minimum Wages Regency. These inhibiting factors include the non-application of sanctions by the Department Sosnakertrans, the absence of a special fund supervision district minimum wage, lack of labor inspectors and the lack of infrastructure in terms of transportation surveillance.

Keywords : surveillance techniques, government, minimum wage regency

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Menciptakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia adalah salah satu tujuan bangsa Indonesia yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945. Kesejahteraan manusia erat kaitannya dengan pembangunan ketenagakerjaan. Sehubungan dengan pembangunan ketenagakerjaan, maka perlu adanya kesejahteraan bagi pekerja. Konstitusi dasar kita jelas menyebutkan dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28 D ayat (2) bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Yang perlu digaris bawahi disini adalah bahwa hak dari setiap pekerja untuk mendapatkan imbalan yang layak dalam hubungan kerja. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal (1) ayat 15 mengatakan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Dalam sebuah hubungan kerja tentu ada timbal balik antara pemberi kerja dengan pekerja. Bagi pekerja, timbal balik tersebut berupa upah kerja dan bagi pemberi kerja timbal baliknya adalah jasa pekerja yang dapat meningkatkan

produktifitas usaha mereka. Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal (1) ayat 3 menyebutkan bahwa “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”, dan ayat 4 pada pasal yang sama mengatakan “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan – badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam sebuah hubungan kerja, pekerja selalu mengharapkan hubungan kerja yang baik sehingga pekerja dapat menerima upah yang layak sesuai dengan unsur pekerjaan, waktu dan perintah.

Upah merupakan salah satu bagian dari ketenagakerjaan yang sangat menentukan kelangsungan hidup pekerja. Dipicu dengan beban kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan naiknya harga bahan bakar minyak (BBM) yang mengakibatkan harga sembako naik, tidak heran banyak pekerja mengharapkan upah yang lebih tinggi agar dapat mencukupi kebutuhan hidup dan menjadikan upah sebagai sandaran hidup pekerja. Berdasarkan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal (1) ayat 30 menyebutkan bahwa :

“ 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 atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Melihat pentingnya upah bagi pekerja, pemerintah dalam hal ini berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja dengan pihak pemberi kerja berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu pemerintah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil.

Mengantisipasi masalah pengupahan dan demi melindungi hak pekerja, pemerintah mengeluarkan regulasi tentang pengupahan. Awalnya ketentuan pengupahan ditentukan oleh pemerintah pusat. Tetapi, dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan upah minimum yang semula ditentukan pemerintah pusat melalui Departemen Tenaga Kerja dialihkan kepada pemerintah daerah ditingkat provinsi, maka sejak saat itu nominal upah minimum ditentukan oleh tiap-tiap provinsi. Regulasi tentang pengupahan kemudian ditetapkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 1 : Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pasal 88 ayat 2: Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Tujuan perlindungan upah yang ditetapkan oleh pemerintah adalah untuk menjamin sumber penghasilan tetap yang menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Memperhatikan hal-hal diatas, pemerintah mengeluarkan kebijakan tentang penetapan Upah Minimum yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Dalam peraturan tersebut tepatnya pada pasal 2, upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi atau disebut UMP, upah minimum kabupaten/kota atau disebut UMK, upah minimum sektoral provinsi atau disebut UMSP, dan upah minimum sektoral kabupaten/kota atau disebut UMSK.

Upah minimum kabupaten Sekadau terus mengalami peningkatan dari tahun ketahun ini ditunjukan pada table 1:

Tabel 1
Peningkatan UMK Kab. Sekadau Tahun 2013-2015

Tahun	Dasar Ketentuan UMK	Besaran UMK
2013	SK Gubernur Kalimantan Barat Nomor 648/KESSOS/2012	Rp. 1.180.000
2014	SK Gubernur Kalimantan Barat Nomor 521/NAKERTRANS/2013	Rp. 1.450.000
2015	SK Gubernur Kalimantan Barat Nomor 533/NAKERTRANS/2014	Rp. 1.600.000

Sumber : Dinas Sosnakertrans Kab. Sekadau, Februari 2015

Dengan meningkatnya besaran upah minimum yang diputuskan oleh pemerintah Kabupaten Sekadau maka semakin besar pula beban pemberi kerja dalam memberikan upah pada pekerja yang pemberi kerja pekerjaan. Keluhan tentang standart UMK yang semakin tinggi ini peneliti dapatkan dari pemilik Toko Baju Monalisa Pasar Sekadau. Jika tidak diawasi secara optimal maka akan terjadi penyimpangan pemberian upah oleh pengusaha atau perusahaan kepada pekerja. Menurut petugas dari Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosnakertrans Kabupaten Sekadau terkait pelaksanaan UMK di wilayah pasar Kecamatan Sekadau Hilir, dari 4 (empat) supermarket besar yang mempekerjakan pekerja, tidak ada satupun supermarket yang menerapkan UMK dan banyak dari pekerja supermarket tidak mengetahui betul tentang peraturan UMK. Informasi yang didapatkan dari salah satu pekerja di supermarket Bintang Mitra jalan Pasar Sekadau yang sudah bekerja kurang lebih

satu tahun ditempat tersebut mengatakan mereka belum pernah mendapatkan sosialisasi secara khusus tentang peraturan UMK kabupaten Sekadau.

Pengawasan tidak terlepas dari jumlah aparatur pelaksana pengawasan yang merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai pengawasan yang efektif. Berdasarkan peta jabatan Dinas Sosnakertrans Kabupaten Sekadau tahun 2014, dicantumkan bahwa jumlah aparatur atau tenaga fungsional pengawas ketenagakerjaan hanya ada satu pegawai pengawas fungsional. Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang secara khusus berfungsi sebagai pengawas ketenagakerjaan ini dibebankan dengan luasnya cangkupan wilayah dan 212 perusahaan atau pengusaha yang harus diawasi. Keadaan ini tentu akan menyulitkan proses pengawasan pelaksanaan UMK. Selain itu ada kecenderungan pengusaha kurang peduli dengan peraturan UMK, ini terlihat dari jarang nya pengusaha melaporkan gaji pekerja yang dipekerjakan kepada bidang Tenaga Kerja. Menurut data yang diperoleh dari Dinas Sosnakertrans ada 34 perusahaan atau pengusaha dengan klasifikasi yaitu usaha besar seperti perusahaan sawit, pabrik, dan perkebunan yang tertib melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan. Sedangkan di Kabupaten Sekadau ada 212 badan usaha, itu berdasarkan pada data

yang didapatkan dari Kantor Permodalan dan Perizinan Terpadu Kabupaten Sekadau. Ini menunjukkan bahwa kurang dari setengah atau hanya 23 % perusahaan atau badan usaha yang memiliki kesadaran untuk melakukan wajib lapor ketenagakerjaan. 37 % atau 178 badan usaha yang tidak tertib melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan diklasifikasikan dalam usaha seperti Minimarket, Supermarket, Percetakan, Toko Baju, Toko Sembako, Hotel, Rumah Makan, Dealer Motor, SPBU dan Bengkel Motor. Wajib lapor ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang Nomor 07 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan. Disana juga dicantumkan sanksi bahwa jika tidak melakukan wajib lapor ketenagakerjaan maka seperti yang tercantum dalam bab V pasal 10 ayat (1) perusahaan atau pengusaha akan dikenakan denda Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) dan jika diulangi tidak melakukan wajib lapor ketenagakerjaan ayat (2) pada pasal yang sama, akan dikenakan dipenjara. Wajib Lapor Ketenagakerjaan ini merupakan bentuk bukti bahwa perusahaan atau pengusaha melaksanakan ketentuan UMK. Pengawasan yang dilakukan bidang Tenaga Kerja kabupaten Sekadau sangat dibutuhkan pekerja agar pekerja dapat lebih paham tentang upah minimum dan terhindarnya pekerja dari ketidakadilan pengupahan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan atas peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan UMK Kabupaten Sekadau masih perlu adanya peningkatan. Dari beberapa temuan diatas, tentu ada sebuah masalah yang terjadi didalam pelaksanaan pengawasan pemerintah terhadap UMK. Pemerintah dalam hal ini Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sekadau memiliki tanggung jawab yang erat kaitannya dengan pelaksanaan pengawasan terhadap UMK di Kabupaten Sekadau demi mencapai kemakmuran dan kesejahteraan pekerja. Bagaimana pengawasan terhadap pelaksanaan UMK yang dilakukan oleh Bidang Tenaga Kerja agar berjalan efektif merupakan langkah melindungi hak pekerja. Sebagai penegak hukum dibidang ketenagakerjaan unsur pengawasan ini bertindak sebagai pendeteksi dini dilapangan, sehingga diharapkan segala bentuk ketidakadilan dalam pemberian upah terhadap pekerja dapat dihindari. Hingga akhirnya apa yang dicita – citakan negara dalam melindungi hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja Indonesia dapat tercapai.

Berdasarkan fenomena dan data yang telah dijabarkan diatas maka masalah tentang Pengawasan Pemerintah terhadap pelaksanaan UMK yang dilaksanakan oleh Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sekadau ini menarik untuk diteliti dengan judul penelitian **“Pengawasan Pemerintah terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau”**.

2. Fokus Penelitian

Dalam sebuah penelitian perlu adanya fokus penelitian yang nantinya akan menjadi arah bagi peneliti dalam mendeskripsikan dan menganalisa sebuah masalah penelitian. Fokus penelitian sendiri membantu peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan sampai dengan mengolah data yang diperoleh di lapangan, mencari jalan pemecahannya dan menarik suatu kesimpulan dari arah yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hal di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada teknik pelaksanaan pengawasan Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosnakertrans Kabupaten Sekadau terhadap Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau.

3. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dirumuskan sebagai berikut : Bagaimana teknik pelaksanaan Pengawasan Pemerintah terhadap Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau ?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, mengetahui dan menganalisis teknik pelaksanaan pengawasan pemerintah terhadap Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau.

5. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam perkembangan ilmu pemerintahan di bidang manajemen pemerintahan khususnya pada teknik pengawasan. Dalam penelitian ini, teknik pengawasan tersebut berkaitan dengan pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah yang berwenang dalam urusan ketenagakerjaan.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti, sebagai wadah atau media untuk melatih berpikir secara ilmiah, memahami permasalahan yang terjadi di lapangan dengan menjadikannya topik bahasan dalam penelitian, mencari sebuah solusi dengan teori dan analisa dalam memecahkan sebuah masalah,

merealisasikan pemikiran yang berdasarkan logika terstruktur dan sudut pandang ilmiah.

- 2) Bagi pihak pemerintah, sebagai sumbangan pemikiran bagi aparat pemerintah khususnya Dinas Sosnakertrans Bidang Tenaga Kerja dalam mengoptimalkan pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Pengawasan pada hakikatnya merupakan tindakan membandingkan kenyataan yang ada dengan harapan yang dicita – citakan. Pengawasan yang adalah salah satu fungsi manajemen dengan proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

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

a. Inspeksi 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 :

1) *On the spot observation*

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 pengarahannya 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.

2) *On the spot report*

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.

- b. 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 :

1) 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.

2) Tertulis

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggung jawaban 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.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian. Artinya peneliti mencoba menggambarkan fakta yang terjadi sekarang sebagai realitas natural tanpa adanya fenomena yang dibuat-buat yaitu mendeskripsikan,

mengetahui dan menganalisis teknik pelaksanaan pengawasan pemerintah terhadap Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau.

Teknik Pengumpulan Data menggunakan teknik wawancara untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan panduan wawancara dan bantuan alat dokumentasi berupa camera dan alat perekam suara serta teknik dokumentasi yaitu untuk mengumpulkan data sekunder dengan cara merekam seluruh aktivitas peneliti dalam rangka pengumpulan data.

Peneliti menggunakan Teknik analisa data Model Miles and Huberman yang ditulis dalam Sugiyono (2014:91-99). Yang terdiri atas tiga alur kegiatan yaitu Reduksi data (*reduction data*), Penyajian data (*data display*), dan Penarikan kesimpulan dan Verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Selanjutnya teknik keabsahan data yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi sumber. Hal ini dimaksudkan agar tercapai titik jenuh dalam pengumpulan data.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengawasan Langsung Pemerintah terhadap pelaksanaan UMK di Kabupaten Sekadau

a. On the Spot Observation (Inspeksi Langsung)

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa Dinas Sosnakertrans Bidang Tenaga Kerja melaksanakan pengawasan langsung dengan *On the Spot Observation* dalam mengawasi penerapan UMK. Namun terungkap bahwa tidak diberlakukannya sanksi dan kurangnya saran dan prasarana seperti alat transportasi membuat pegawai pengawas ketenagakerjaan sulit dalam melakukan pengawasan langsung terhadap pelaksanaan UMK. Dan dampak yang harus diterima kabupaten Sekadau akhirnya adalah proses pengawasan langsung dengan *On the Spot Observation* belum dapat berjalan dengan baik dan menimbulkan dampak ketidakpatuhan perusahaan menjalankan UMK.

b. On the Spot Report (Laporan ditempat)

Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosnakertrans dalam pengawasannya terhadap UMK melaksanakan pengawasan langsung dengan teknik *On the Spot Report* Tetapi, kekurangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dan tidak adanya dana tetap pengawasan menjadikan pengawasan tersebut belum optimal.

2. Pengawasan Tidak Langsung Pemerintah terhadap pelaksanaan UMK di Kabupaten Sekadau

Bidang tenaga kerja melaksanakan pengawasan tidak langsung dengan memberlakukan wajib lapor ketenagakerjaan. Namun pengawasan tersebut tidak berjalan dengan optimal dikarenakan tidak diberlakukannya sanksi dari pihak Dinas Sosnakertrans karena tidak adanya dana pengawasan UMK, dan belum adanya penyidik pegawai negeri sipil. Ini menjadi gambaran yang jelas kenapa pihak perusahaan atau pengusaha kurang memiliki kesadaran untuk melakukan wajib lapor ketenagakerjaan dan melemahkan pengawasan tidak langsung yang pegawai pengawas ketenagakerjaan laksanakan. Kondisi sekarang yang terjadi adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya mengawasi perusahaan atau pengusaha yang melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan diluar dari pada itu, pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya mengawasi secara acak dan sesekali saja.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bagian pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dalam proses pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan UMK di Kabupaten Sekadau, Pemerintah melalui Dinas Sosnakertrans Bidang Tenaga

Kerja melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan telah melakukan pengawasan UMK sesuai dengan peraturan yang ada, dan telah mengikuti prosedur yang telah digunakan yaitu dengan pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.

- b. Penyelenggaraan pengawasan langsung oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi pelaksanaan UMK dengan teknik *On the Spot Observation* memang benar dilaksanakan. Tetapi, pengawasan tersebut menjadi tidak optimal dikarenakan tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai serta tidak diberlakukannya sanksi UMK.
- c. Tidak diberlakukannya sanksi dikarenakan tidak adanya dana pemeriksaan atau proses sanksi. Selain itu dikarenakan pegawai pengawas ketenagakerjaan belum berstatus PPNS atau penyidik pegawai negeri sipil. Keadaan ini membuat pengawasan menjadi tidak memiliki kekuatan sanksi dan berdampak pada tidak patuhnya perusahaan terhadap penetapan ketentuan UMK.

- d. Pelaksanaan pengawasan langsung secara *On the Spot Report* juga telah diterapkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan melakukan pengecekan berkas ketenagakerjaan langsung pada saat pemantauan dilapangan. Namun dalam

pelaksanaannya pegawai pengawas ketenagakerjaan mengalami kekurangan aparatur pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemeriksaan berkas ketenagakerjaan. Sehingga tidak semua perusahaan dapat bagian dalam pengecekan ini serta memakan waktu yang lebih lama dan tidak menjadi efektif dalam pelaksanaannya.

- e. Kendala lainnya dalam pelaksanaan pengawasan ini timbul dari tidak adanya dana tetap yang dikhususkan untuk pengawasan UMK. Pengalihan dana yang sering terjadi pada bidang Tenaga Kerja Dinas Sosnakertrans menunjukan kurangnya dana pelaksanaan kegiatan dalam Bidang Tenaga Kerja. Dan berdampak pada tidak adanya dana tetap pengawasan UMK.
- f. Pengawasan tidak langsung dilaksanakan pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan menerapkan wajib lapor ketenagakerjaan dengan dasar hukum Undang-undang Nomor 07 tahun 1981.
- g. Pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan tidak optimal dikarenakan tidak diberlakukannya sanksi perundang-undangan tersebut yaitu sanksi jika tidak melakukan wajib lapor ketenagakerjaan maka seperti yang tercantum dalam bab V pasal 10 ayat (1) perusahaan atau pengusaha akan dikenakan denda Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) dan jika

diulangi tidak melakukan wajib lapor ketenagakerjaan ayat (2) pada pasal yang sama akan dipenjara.

- h. Dari 212 badan usaha yang terdaftar di Kabupaten Sekadau, hanya 34 badan usaha yang melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak mampu untuk mengontrol semua badan usaha yang tidak melapor dikarenakan pegawai pengawas yang minim yaitu sejumlah satu pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- i. Dengan tidak diberlakukannya sanksi dan kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan mengakibatkan tidak patuhnya perusahaan atau pengusaha melakukan wajib lapor ketenagakerjaan hingga mengakibatkan lemahnya pengawasan tidak langsung terhadap pelaksanaan UMK.

2. Saran

Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1. Pada penyelenggaraan pengawasan langsung perlu adanya peningkatan sarana dan prasarana yang memadai, seperti penambahan alat transportasi roda empat sehingga dengan adanya penambahan alat transportasi ini memudahkan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan

pengawasan perusahaan yang memiliki jarak tempuh jauh dari ibu kota kabupaten

2. Adanya sikap tegas dari Dinas Sosnakertrans dalam penegakan sanksi pelanggaran UMK menjadi salah satu kunci utama yang akan memberikan dampak yang besar dalam pelaksanaan pengawasan UMK. Penegakan sanksi dapat diberlakukan dengan pencabutan izin usaha atau meleakukan lelang pada pengusaha lain yang mau mematuhi UMK terhadap perusahaan atau pengusaha yang tidak patuh UMK.
3. Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang merupakan pelaksana teknis pengawasan UMK perlu ditinjau ulang dan dilakukan pembahasan untuk menambah tenaga pegawai pengawas ketenagakerjaan. Salah satu bentuk keseriusan pemerintah mengawasi pelaksanaan UMK adalah dengan melihat berapa jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan. Apakah sudah sebanding atau belum dengan jumlah perusahaan yang ada.
4. Dalam pelaksanaan sebuah kegiatan tentu perlu adanya dana didalamnya. Fakta dimana tidak ada dana khusus pengawasan UMK akan melemahkan pengawasan pemerintah terhadap UMK. Dengan keadaan ini Bidang Tenaga Kerja perlu melakukan penganggaran khusus terhadap pengawasan UMK yang

tidak boleh diganggu gugat oleh kegiatan lainnya. Sehingga terjadi fokus pada kegiatan pengawasan UMK.

5. Ketidakpatuhan perusahaan atau pengusaha dalam melakukan wajib alpor ketenagakerjaan sangat menyulitkan pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk mengontrol upah yang perusahaan atau pengusaha berikan pada pekerja. Meski sudah tercantum aturan dan hukum yang jelas tapi perusahaan atau pengusaha tetap tidak takut dikarenakan sanksi yang tidak berlaku. Peneliti melihat keadaan ini sebagai bentuk awal dari ketidakpatuhan perusahaan atau pengusaha dalam menerapkan UMK. Untuk peneliti menyarankan dalam memberikan berkas lapor wajib ketenagakerjaan disertakan juga surat pernyataan yang mengikat perusahaan atau pengusaha dengan pemerintah. Sehingga jika mereka melanggar aturan yang ada, perusahaan atau pengusaha siap menerima konsekuensi hukuman.

3. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sulitnya menemukan dokumen-dokumen pendukung tentang pengawasan UMK menjadi keterbatasan penelitian dalam melengkapi data-data sekunder. Keadaan ini dikarenakan pengawasan UMK masih dalam bentuk

formalitas di Kabupaten Sekadau dan belum menjadi prioritas. Sehingga dokumen pendukung seperti untuk mencari jumlah seluruh badan usaha di Kabupaten Sekadau, harus peneliti dapatkan dari Kantor permodalan dan perizinan terpadu. Padahal seharusnya Bidang Tenaga Kerja wajib memiliki dokumen tersebut.

- b. Sulitnya mendapatkan dokumen-dokumen pendukung tentang segala bentuk data yang berkaitan dengan pengawasan UMK, mengharuskan peneliti menggali permasalahan pengawasan UMK dengan metode wawancara yang lebih dominan dibandingkan dengan pemenuhan data sekunder. Sehingga pemenuhan data primer lebih fokus peneliti lakukan.
- c. Akibat keterbatasan waktu penelitian membuat penulis tidak bisa maksimal dalam menggali lebih dalam lagi tentang pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan UMK di Kabupaten Sekadau.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

Asikin. 2002. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Alfabet.

Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Harahap, Sofyan Syarif. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta : Pustaka Quantum.

H.Manullang, Senjum. 2002. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Khakim, Abdul. 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT Citra Aditya Bakti.

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Stratejik*. Jakarta : Bumi Aksara.

Soewarno, Handayani. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta. Gunung Agung.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabet,cv.

-----2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

-----2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Torang, Syamsir.2013. **Organisasi & Manajemen**.Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2006. **Manajemen Perubahan**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Sekretaris Direktorat Jendral Republik Indonesia. 2013. **Himpunan Peraturan Bidang Pengupahan**. Jakarta. Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Skripsi :

Faizin, Moch. 2006. **Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Kota Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja**.

Heliana. 2013. **Fungsi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja**.

Sidirasi, Filemon. 2012. **Pelaksanaan Pengawasan oleh Inspektorat terhadap Tugas Pemerintah Desa di Desa Tertung Kecamatan Sintang Kabupaten Sintang**.

PERATURAN PERUNDANG -
UNDANGAN :

Undang-Undang Nomor 03 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23. Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang – Undang Nomor 07 tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Peraturan Menti Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 533/Nakertrans/2014 Tentang Upah Minimum Kabupaten Sekadau Tahun 2015.

Peraturan Bupati Nomor 22 Tahun 2008 tentang susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, KotakPos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas Akademika Universitas Tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama Lengkap : Wahyu Patmos Losianus Aswan
NIM / Periode Lulus : E42011081 / 2015
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : patmos07wahyu@gmail.com/089610017227

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGAWASAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KABUPATEN
DIKABUPATEN SEKADAU**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☒ fulltext
☒ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal IP

KERJASAMA
Dr. H. Wijaya Kusuma, MA
NIP. 19620214 198603 1 001


Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 2 September 2015


(Wahyu Patmos Losianus Aswan)