



**PENGAWASAN DISNAKERTRANS DALAM UPAYA
PEMENUHAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) KABUPATEN
JEMBER TAHUN 2016**

*THE SUPERVISION OF DISNAKERTRANS IN FULFILLING
JEMBER MINIMUM WAGE (UMK) IN 2016*

SKRIPSI

Oleh:

**Ebby Mahendra Putra
NIM 120910201037**

PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2019



**PENGAWASAN DISNAKERTRANS DALAM UPAYA
PEMENUHAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) KABUPATEN
JEMBER TAHUN 2016**

*THE SUPERVISION OF DISNAKERTRANS IN FULFILLING
JEMBER MINIMUM WAGE (UMK) IN 2016*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Administrasi Negara (S1) dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Oleh:

Ebby Mahendra Putra
NIM 120910201037

PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2019

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Almarhum ayah saya, Bapak Iswanto yang dulu selalu memberikan nilai-nilai kehidupan yang selalu saya pegang teguh sampai saat ini;
2. Teruntuk ibu saya, Ibu Masrifah yang selalu mendukung dengan sabar dan jadi tempat berbagi keluh dan kesah;
3. Untuk Imro'atul Azizah yang tidak henti-hentinya mensupport saya saat malas dan menjadi partner terbaik dalam fase hidup saya;
4. Untuk kakak dan adek saya, Andik Lukman Hakim dan Rahilia Yumna yang selalu mendorong saya supaya cepat menyelesaikan tugas akhir ini;
5. Untuk almamater yang saya banggakan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik atas semua yang telah diberikan, semua sangat berarti.

MOTTO

Hidup itu adalah seni menggambar tanpa penghapus

John W. Gardner



¹ John W. Gardner

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ebby Mahendra Putra

NIM : 120910201037

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengawasan Disnakertrans Dalam Upaya Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Kabupaten Jember Tahun 2016” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada instansi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 30 Desember 2019

Ebby Mahendra Putra

120910201037



**PENGAWASAN DISNAKERTRANS DALAM UPAYA
PEMENUHAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) KABUPATEN
JEMBER TAHUN 2016**

*THE SUPERVISION OF DISNAKERTRANS in FULFILLING
JEMBER MINIMUM WAGE (UMK) in 2016*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Administrasi Negara (S1) dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Oleh:

**Ebby Mahendra Putra
NIM 120910201037**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Anastasia Murdyastuti , M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Anwar , M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengawasan Disnakertrans Dalam Upaya Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Kabupaten Jember Tahun 2016” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : Senin, 30 Desember 2019

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji,

Ketua

Drs. Supranoto, M.Si.
NIP 196102131988021001

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si
NIP 195805101987022000

Drs. Anwar, M.Si
NIP 196306061988021001

Anggota I

Anggota II

Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si
NIP 195607261989021001

Rachmat Hidayat, S.Sos, MPA., Ph.D
NIP 198103222005011000

Mengesahkan,
Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Jember

Prof, Dr. Hadi Prayitno, M.Kes
NIP 196106081988021001

RINGKASAN

Pengawasan Disnakertrans Dalam Upaya Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Kabupaten Jember Tahun 2019; Ebby Mahendra Putra; 120910201037 ; 2019; 80 halaman; Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengawasan dari Disnakertrans dalam upaya pemenuhan upah minimum kota (UMK) di Jember pada tahun 2016. Penelitian ini didasari oleh keingintahuan peneliti terhadap pengawasan terkait upah minimum yang diterima oleh tenaga kerja di tengah pertumbuhan ekonomi dan industri yang cukup pesat di Kabupaten Jember di tahun 2016. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data diambil dari teknik wawancara yang kemudia dijelaskan secara deskriptif untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa di tahun 2016, pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans masih kurang baik, karena beberapa faktor yaitu perpindahan atau alih tugas pengawas di Disnakertrans Jember ke BLK Jember, database yang kurang memadai, keterikatan antara norma sosial dan ekonomi yang telah tersedia di kontrak kerja para pekerja, serta minimnya jumlah pengawas yang ada di Kabupaten Jember.

PRAKATA

Segala syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengawasan Disnakertrans Dalam Upaya Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Kabupaten Jember tahun 2016 dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah

satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Hadi Prayitno, M.Kes selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.
3. Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si dan Drs. Anwar, M.Si atas segala bantuan dan bimbingannya hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak dan Ibu Dosen, Staf, serta karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.
5. Teman-teman saya yang sudah membantu, saling berbagi pengetahuan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Peneliti terbuka terhadap kritik dan saran dari semua pihak demi sempurnanya skripsi ini.

Jember , 30 Desember 2019

Ebby Mahendra Putra
120910201037

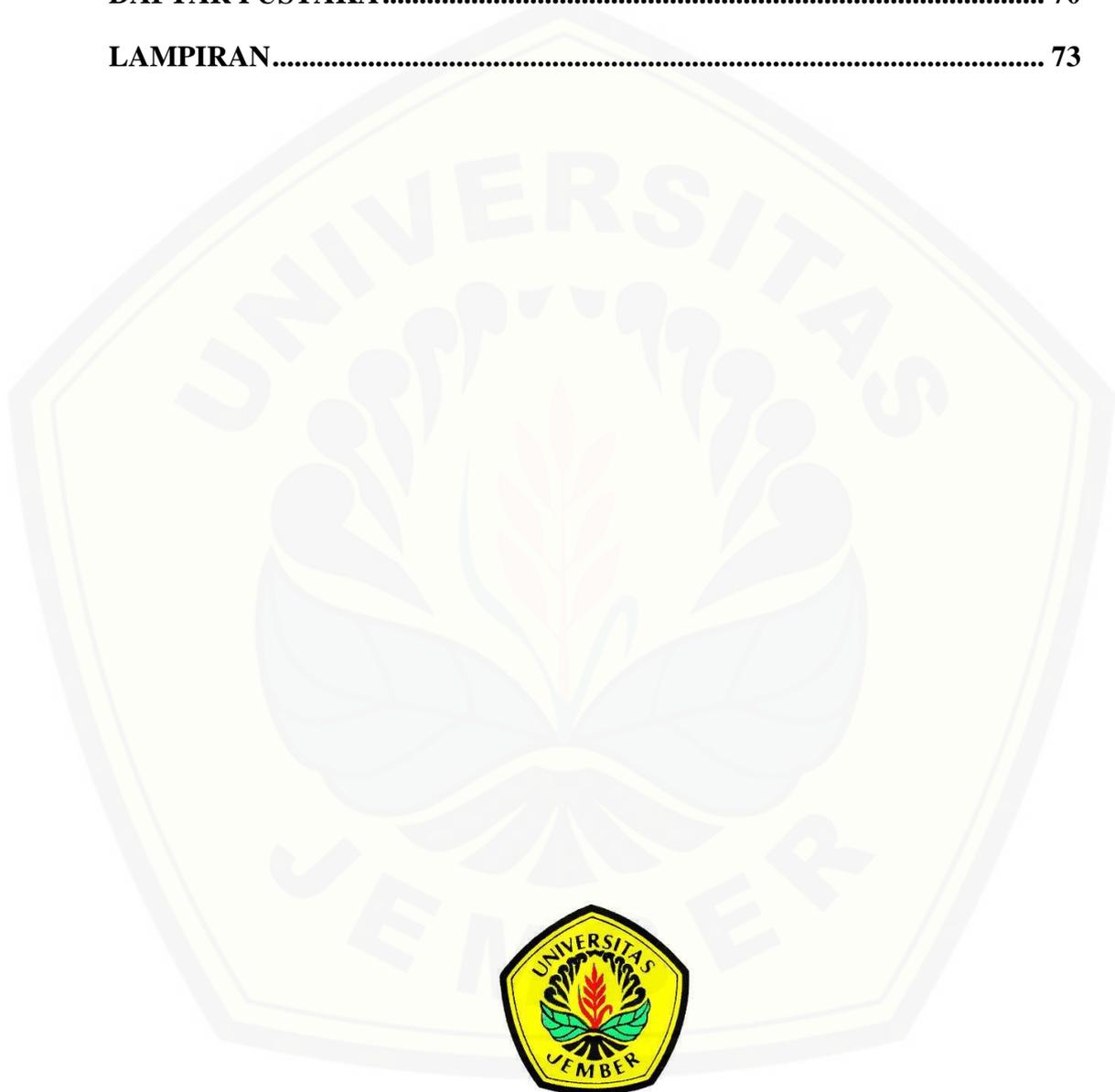
DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN.....	v

PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	viii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Konsep Dasar	13
2.2 Organisasi	13
2.3 Fungsi Manajemen	14
2.4 Pengawasan	16
2.4.1 Pengertian Pengawasan	16
2.4.2 Jenis-Jenis Pengawasan	18
2.4.3 Subjek Pengawasan	21
2.4.4 Pengawasan Bidang Ketenagakerjaan	22
2.5 Tinjauan Ketenagakerjaan	24
2.5.1 Tenaga Kerja	24
2.5.2 Pekerja atau Buruh	25
2.5.3 Pengusaha	25
2.5.4 Perusahaan	25
2.5.5 Hubungan Kerja	26
2.6 Upah Minimum	26
2.6.1 Pengertian Upah Minimum	27

2.6.2	Ketentuan Pembayaran Upah.....	27
2.6.3	Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah Minimum.....	29
2.6.4	Kebijakan Pengupahan.....	30
2.6.5	Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum	31
2.7	Kerangka Berpikir	35
BAB 3.	METODE PENELITIAN.....	36
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1	Hasil Penelitian.....	42
4.2	Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jember	46
4.3	Gambaran Umum Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial.....	48
4.4	Penyajian Data.....	51
4.4.1	Perkembangan Jumlah Perusahaan Industri dan Jumlah Tenaga Kerja	51
4.4.2	Penghasilan Karyawan/Buruh Selama Sebulan di Kabupaten Jember	53
4.5	Pengawasan pemenuhan UMK Kabupaten Jember oleh Disnakertrans Kabupaten Jember	56
4.5.1	Teknik Observasi atau Pengamatan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kabupaten Jember pada Perusahaan.....	62
4.5.2	Teknik Inspeksi	62
4.5.3	Pelaporan Lisan dan Tulisan	63
4.5.4	Evaluasi Pelaksanaan.....	64
4.6	Analisis	65

BAB 5. PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	73



**PENGAWASAN DISNAKERTRANS DALAM UPAYA
PEMENUHAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) KABUPATEN
JEMBER TAHUN 2016**

SKRIPSI

Oleh:

Ebby Mahendra Putra

NIM 120910201037

PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2019

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran pemerintah menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal berhubungan dengan ketenagakerjaan. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi: penduduk, tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Peran pemerintah dalam ketenagakerjaan diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyangkut peran pemerintah dalam ketenagakerjaan, yaitu dalam hal:

1. Perencanaan tenaga kerja
2. Perluasan kesempatan kerja
3. Pembinaan
4. Pengawasan

Dalam penelitian ini difokuskan pada pengawasan oleh pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan yang dilaksanakan Disnakertrans untuk pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kota/kabupaten. Pengawasan yang dimaksud dalam hal ini adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan perundangan dalam bidang ketenagakerjaan. Pihak yang berwenang dalam hal ini adalah pegawai Disnakertrans Bagian Pengawasan dan Hubungan Industrial yang memiliki kompetensi dan independensi sehubungan dengan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Tugas pelaksana pengawas ketenagakerjaan adalah:

1. Wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menaker, khusus bagi unit kerja pemerintah propinsi dan kabupaten/kota.

2. Wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya adalah patut dirahasiakan serta tidak melakukan penyalahgunaan wewenang.

Hal tersebut merupakan sebagai upaya untuk melindungi hak tenaga kerja, dan bertujuan untuk mensejahterakan tenaga kerja. Namun bidang ketenagakerjaan yang dinamis membuat proses pengawasan ini tidak berjalan lancar. Banyak konflik dan masalah yang muncul antara tenaga kerja dan perusahaan. Maka perlu campur tangan pemerintah dalam menengahi konflik yang ada.

Bidang ketenagakerjaan Indonesia dari tahun-ketahun mengalami peningkatan dalam hal banyaknya tenaga kerja, sedangkan untuk penawaran terhadap tenaga kerja justru tidak seimbang dengan jumlah tersedianya pekerjaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi terhadap hubungan industrial itu sendiri, khususnya dalam hal membela kepentingan pekerja yang dinilai dalam posisi lemah, tetapi di sisi lain hubungan antara buruh dan pengusaha juga memiliki perbedaan dan bahkan potensi konflik terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang mempunyai perbedaan.

Dimensi ekonomi pembangunan ketenagakerjaan diantaranya mencakup penyediaan para tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dimensi hukum pembangunan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi para pihak yang terlibat didalam hubungan industrial. Untuk mewujudkan hal tersebut ditetapkan berbagai kebijakan, antara lain dibidang produksi, moneter, fiskal dan upah. Oleh karena itu seluruh kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau buruh akan mengandung aspek hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis dan disepakati oleh kedua belah pihak yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak antara pengusaha dengan pekerja.

Berdasarkan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Menurut penulis jaminan kesempatan kerja dan

mendapat imbalan yang layak dan adil dalam hubungan kerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan kerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat tercapai kesejahteraannya. Oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting yang kebijakan perlindungan tenaga kerja sifatnya harus menyeluruh di semua sektor. Demikian pula kebijakan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja, kesehatan kerja, jaminan sosial didalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

Hubungan antara buruh dan pengusaha juga memiliki perbedaan dan bahkan sering terjadi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang memiliki perbedaan. Sehingga perlu adanya campur tangan dari pemerintah. Di dalam bidang hukum perburuhan yang menyangkut hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pemerintah telah ikut campur tangan terhadap isi perjanjian yang dibuat pengusaha dengan pekerja/buruh diantaranya mengenai penetapan upah minimum, maksudnya adalah semua pengusaha dilarang membayar upah kepada pekerja/ buruh dibawah ketentuan dari upah minimum.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 Tentang "Upah Minimum", UMR merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku dalam satu provinsi. Hingga pada tahun 2000 terbit Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor: KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Penulisan dan Penyebutan istilah dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja no. PER-01/MEN/1999 yaitu: Istilah "Upah Minimum Regional tingkat I (UMR Tk.I)" diubah menjadi "Upah Minimum Provinsi (UMP)". Istilah "Upah Minimum Regional tingkat II (UMR Tk. II)" diubah menjadi "Upah Minimum Kabupaten/ Kota".

Table 1.1 Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Jawa Timur Tahun 2016

NO	KABUPATEN / KOTA	UMK TAHUN 2016
1	KOTA SURABAYA	Rp. 3.045.000
2	KAB. GRESIK	Rp. 3.042.500
3	KAB. SIDOARJO	Rp. 3.040.000
4	KAB. PASURUAN	Rp. 3.037.500
5	KAB. MOJOKERTO	Rp. 3.030.000
6	KAB. MALANG	RP. 2.188.000
7	KOTA MALANG	Rp. 2.099.000
8	KOTA BATU	Rp. 2.026.000
9	KAB. JOMBANG	Rp. 1.924.000
10	KAB. TUBAN	Rp. 1.757.000
11	KOTA PASURUAN	Rp. 1.757.000
12	KAB. PROBOLINGGO	Rp. 1.736.000
13	KAB. JEMBER	Rp. 1.629.000
14	KOTA MOJOKERTO	RP. 1.603.000
15	KOTA PROBOLINGGO	Rp. 1.603.000
16	KAB. BANYUWANGI	Rp. 1.599.000
17	KAB. LAMONGAN	Rp. 1.573.000
18	KOTA KEDIRI	Rp. 1.494.000
19	KAB. BOJONEGORO	Rp. 1.462.000
20	KAB. KEDIRI	Rp. 1.456.000
21	KAB. LUMAJANG	Rp. 1.437.000
22	KAB. TULUNGAGUNG	Rp. 1.420.000
23	KAB. BONDOWOSO	Rp. 1.417.000
24	KAB. BANGKALAN	Rp. 1.414.000
25	KAB. NGANJUK	Rp. 1.411.000
26	KAB. BLITAR	Rp. 1.405.000
27	KAB. SUMENEP	Rp. 1.398.000
28	KOTA MADIUN	Rp. 1.394.000
29	KOTA BLITAR	Rp. 1.940.000
30	KAB. SAMPANG	Rp. 1.387.000
31	KAB. SITUBONDO	Rp. 1.374.000
32	KAB.PAMEKASAN	Rp. 1.350.000
33	KAB. MADIUN	Rp. 1.340.000
34	KAB. NGAWI	Rp. 1.334.000
35	KAB. PONOROGO	Rp. 1.283.000
36	KAB. PACITAN	Rp. 1.283.000
37	KAB. TRENGGALEK	Rp. 1.283.000
38	KAB.MAGETAN	Rp. 1.283.000

Sumber: Pergub Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015

Berdasarkan data tersebut, Provinsi Jawa Timur terdiri dari 38 kabupaten dan kota, dan semuanya memiliki jumlah UMK yang berbeda pula. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur (Pergub Jatim) Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jawa Timur Tahun 2016 tertanggal 20 November 2015, UMK tertinggi dalah Kota Surabaya sebesar Rp 3.045.000, dan terendah adalah Magetan (dan sekitarnya) sebesar Rp 1.283.000. Sedangkan UMK Kabupaten Jember sebesar Rp1.629.000.

Perbedaan UMK disetiap daerah tergantung pada banyak aspek, salah satunya adalah perkembangan perekonomian Kabupaten/Kota tersebut. Jember yang merupakan daerah di kawasan timur Tapal Kuda, adalah sebuah Kabupaten

yang sedang berkembang perekonomiannya. Meskipun dari besaran UMK masih kalah dari Pasuruan dan Probolinggo, Jember dianggap sebagai pusat regional di kawasan Timur Tapal Kuda karena banyaknya pembangunan yang terus berlangsung untuk menunjang perekonomian Jember. Mulai dari pelebaran jalan, renovasi tempat pendidikan, dan yang paling baru adalah pembangunan mall besar yang rencananya akan diisi dengan banyak usaha franchise kelas nasional sampai internasional. Sehingga wujud pelaksanaan campur tangan pemerintah disini adalah, pemerintah pusat memberi wewenang kepada pemerintah daerah dengan adanya otonomi daerah, salah satunya penetapan besaran upah minimum kota/kabupaten. (<http://www.kerikilberlumut.com>)

Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya otonomi daerah maka Pemerintah Daerah berwenang untuk menetapkan berapa besaran upah minimum regional di daerah baik Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota guna melindungi hak-hak buruh dan juga untuk mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja yang memiliki posisi yang dianggap lemah.

Berdasarkan kebijakan otonomi tersebut, pemerintah daerah provinsi, kabupaten, dan kota mempunyai kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan, dan berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lainnya dalam rangka melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Pemerintah mempunyai fungsi utama membuat pengaturan agar hubungan antara buruh dengan pengusaha 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. Pada dasarnya pemerintah juga berperan dalam menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Peran pemerintah inilah yang kemudian menjadi tugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jember yang dalam hal ini memiliki wewenang atas proses pelaksanaan dan pengawasan kebijakan upah minimum berdasarkan adanya penetapan upah minimum regional yang sudah disahkan oleh Gubernur Jawa Timur, kemudian disosialisasikan keseluruh perusahaan diwilayah Kota Jember sesuai dengan Perbub Jember Nomor 49 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Peran Disnakertrans dalam pelaksanaan dan pengawasan kebijakan upah minimum juga berdasarkan adanya surat wajib lapor perusahaan, dimana didalamnya berisi kodefikasi perusahaan, keadaan perusahaan, keadaan ketenaga kerjaan, dan pengesahan. Setiap laporan yang dikumpulkan oleh semua perusahaan yang berada di wilayah Kota Jember yang nantinya akan menjadi dasar dari bidang pengawasan untuk mengambil tindakan guna melindungi tenaga kerja sesuai dengan fungsinya yaitu melakukan pengawasan norma ketenagakerjaan yang berkenaan dengan pengupahan.

Upaya selanjutnya yaitu dengan melaksanakan monitoring dan pengawasan secara rutin dengan cara terjun langsung kesetiap perusahaan dengan memeriksa berkas-berkas yang ada dan juga dengan melakukan wawancara baik dengan pemilik perusahaan ataupun dengan para buruh guna mengetahui keadaan yang sesungguhnya apakah sudah sesuai dengan dokumen wajib lapor perusahaan yang diserahkan kepada pegawai bagian pengawas Disnakertrans. Upaya terakhir yang ditempuh yaitu dengan penindakan sesuai peraturan yang berlaku apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan pihak perusahaan.

Keutamaan yang dapat diambil dari adanya pengawasan ini adalah pengusaha menjadi tunduk dan taat kepada peraturan perundang-undangan, sehingga tercapainya produktivitas yang tinggi untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Peraturan perundang-undang di bidang ketenagakerjaan hanya akan melindungi buruh-buruh dan tidak akan mempunyai arti bila dalam pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus

mengunjungi tempat kerja pekerja/buruh pada waktu-waktu tertentu. Ada 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 atau buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagai manakah melaksanakannya;
3. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.

Peran pemerintah daerah memang tidak mudah dalam melaksanakan kebijakan upah minimum kabupaten/kota, karena terdapat beberapa kepentingan antara tiga pihak yaitu pihak pemerintah yang mempunyai kepentingan untuk mengatur daerahnya, pihak buruh yang mempunyai kepentingan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan pengusaha yang mempunyai kepentingan untuk mempertahankan usahanya dan mencari laba sebesar-besarnya. Dari ketiga pihak tersebut sering terjadi ketidak harmonisan dan sulit untuk di seimbangkan. Untuk itu dibutuhkan kerjasama antara pemerintah daerah dan serikat pekerja, dan harus berusaha selalu menjalin komunikasi yang baik, serta ketegasan dari pemerintah guna menyeimbangkan kepentingan dari masing-masing pihak.

Perbedaan kepentingan inilah yang memicu terjadinya konflik antara pengusaha dan buruh. Contohnya seperti demo yang dilakukan ratusan buruh dan mahasiswa yang tergabung dalam Gerakan Mahasiswa dan Buruh Menggugat (GMBM) Kabupaten Jember, Jawa Timur berdemonstrasi untuk menuntut penyelesaian kasus buruh perkebunan di wilayah setempat. Ratusan aktivis GMBM berunjuk rasa sambil membawa poster dan spanduk tuntutan para buruh perkebunan yang didampingi oleh aktivis mahasiswa di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Jember. Mereka meminta sejumlah kasus buruh perkebunan di Jember diselesaikan dengan baik karena

buruh sudah mengajukan penyelesaian kasus itu sejak tahun 2014, namun hingga kini tidak ada penyelesaian.

Contoh kasus yang menimpa Bu Kasirah yang bekerja di PDP Kahyangan Jember selama 40 tahun, namun semasa hidup tidak mendapatkan hak normatif buruh secara layak. Bu Kasirah tidak mendapatkan upah yang layak selama bekerja dan tidak mendapatkan jaminan sosial yang seharusnya diberikan oleh perusahaan PDP Kahyangan yang merupakan badan usaha milik daerah (BUMD) itu. Buruh karet tersebut bekerja sejak pukul 02.00 WIB hingga pukul 10.00 WIB untuk menyadap karet setiap hari, sedangkan upah yang diterima sebesar Rp400.000 per bulan pada tahun 2014. Menurut Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Disnakertrans Jember, Bapak Budi Santoso, Disnakertrans kesulitan untuk melakukan pengawasan kepada seluruh buruh yang bekerja di 800an perusahaan di Jember karena tenaga pengawas hanya tiga orang, padahal idealnya satu pengawas melakukan pengawasan lima hingga sepuluh perusahaan (sumber: <http://antarajatim.com/>, diakses pada tanggal 21 Februari 2017 Pukul 21.28 WIB).

Namun inilah tugas dari pemerintah, harus ada jalan tengah dalam menyelesaikan masalah antara pengusaha dan buruh. Hal ini dimaksudkan agar konflik tidak lagi terjadi dan kepentingan dari kedua belah pihak terpenuhi. Kebijakan upah minimum regional wajib diterapkan oleh semua pengusaha, karena sudah diatur didalam peraturan perundang-undangan dan pelaksanaannya tidak bisa lepas dari peran pemerintah daerah, namun sampai sekarang peran pemerintah daerah Kota Jember belum maksimal. Masih banyak pengusaha yang belum mampu melaksanakan kebijakan upah minimum namun pemerintah belum bisa melaksanakan monitoring, pengawasan, sosialisasi, dan pembinaan setiap pengusaha.

Menurut salah seorang staf Disnakertrans, Bapak Joko, perusahaan yang tidak melaksanakan UMK sekitar 70% dari perusahaan yang ada. Ini salah satu bukti pemerintah masih belum menunjukkan keseriusanya dalam melaksanakan kebijakan upah minimum regional. Pasal 88 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa untuk menyebutkan penghasilan yang

memenuhi pengidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan tersebut antara lain dengan menetapkan upah minimum. Dalam pasal 89 dijelaskan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam penetapan upah minimum regional dicapai secara bertahap. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum tersebut berdasarkan tingkat produktifitas, pertumbuhan ekonomi serta memperhatikan usaha-usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Kebijakan upah minimum regional bagi para pengusaha dirasa sangat memberatkan karena dengan penghasilan yang sedikit pengusaha dituntut untuk membayar upah yang relatif tinggi. Di sisi lain kesejahteraan para buruh harus diperhatikan. Upah minimum juga merupakan sumber perdebatan politik pendukung upah minimum yang lebih tinggi memandang sebagai sarana meningkatkan pendapatan.

Pemerintah dalam membuat kebijakan tidak semata-mata untuk memberatkan rakyatnya, tetapi untuk mensejahterakan rakyatnya. Penerapan upah minimum juga tidak semata-mata diterapkan langsung seutuhnya oleh Disnakertrans tetapi ada komponen yang juga mentoleransi bagi pengusaha yang benar-benar tidak mampu untuk melaksanakan kebijakan upah minimum. Disnakertrans memberikan toleransi kepada perusahaan yang merasa keberatan terhadap berlakunya kebijakan upah minimum regional dengan cara mengajukan penangguhan paling lambat tiga bulan setelah disahkan oleh gubernur.

Proses penangguhan pelaksanaan kebijakan upah minimum kabupaten/kota bagi pengusaha yang benar-benar tidak mampu melaksanakannya yang dihimbau oleh Disnakertrans, yaitu dengan mengajukan surat penangguhan maksimal tiga bulan setelah disahkannya Peraturan Gubernur Jawa Timur mengenai besaran upah minimum regional kota maupun kabupaten dan setelah disosialisasikan oleh Disnakertrans. Surat penangguhan pelaksanaan kebijakan upah minimum diserahkan kepada pegawai Disnakertrans kemudian diverifikasi oleh pegawai dinas selanjutnya usulan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan kepada Gubernur Jawa Timur guna mendapatkan penetapan penangguhan pelaksanaan upah minimum regional.

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan pelaksanaan kebijakan upah minimum regional memang dapat ditangguhkan, tetapi kenyataannya masih banyak pengusaha yang tidak melakukan prosedur penangguhan. Keadaan sedemikian ini terjadi dikarenakan Disnakertrans tidak melakukan sosialisasi secara merata di seluruh wilayah Kota Jember, selain itu hubungan antara pengusaha dan pemerintah kurang baik, sehingga pengusaha tidak mengetahui mekanisme penangguhan pelaksanaan kebijakan upah minimum regional. Bagi pengusaha yang mengerti prosedur penangguhan kebijakan upah minimum regional juga ada enggan membuat karena mereka merasa takut kalau nantinya usahanya akan dipersulit, karena prinsip usaha bagi pengusaha kecil dan menengah adalah bertahan agar usahanya tetap berjalan, dan mencari laba sedapatnya, yang terpenting terhindar dari kerugian. Sehingga pengusaha sangat berhati-hati dalam mengambil keputusan termasuk dalam menanggapi permintaan buruhnya maupun dari pemerintah apalagi berkaitan dengan hal pengupahan.

Peran pemerintah dalam hal ketenagakerjaan tampak jelas dari segi pelaksanaan kebijakan dan fungsi pengawasan. Fungsi pengawasan yang menjadi kewajiban Disnakertrans dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kegiatan menilai terhadap objek pemeriksaan dengan tujuan agar perencanaan dan pelaksanaan berjalan sesuai dengan fungsinya dan berhasil mencapai tujuannyayang telah ditetapkan, fungsi pengawasan diarahkan pelaksanaan tugas umum dan pembangunan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan kebijakan pemerintah dapat mencapai sasaran yang ditetapkan secara tepat guna, hasil guna, dan berdaya guna. Adapun fungsi pengawsan adalah mencegah terjadinya kebocoran dan menekan adanya pemborosan memperlancar pelaksanaan program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Pasal 88 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa untuk menyebutkan penghasilan yang memenuhi pengidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan tersebut antara lain dengan menetapkan upah minimum. Dalam pasal 89 dijelaskan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam penetapan upah minimum regional dicapai secara bertahap.

Berdasarkan surat wajib lapor perusahaan yang telah di pelajari oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka akan diketahui perusahaan mana yang sudah mampu membayar upah pekerja sesuai dengan ketentuan pemerintah berupa upah minimum regional. Tindakan yang dilakukan oleh Disnakertrans diawali dari adanya penetapan upah minimum regional yang sudah disahkan oleh Gubernur Jawa Timur baru kemudian disosialisasikan ke seluruh perusahaan yang berada di wilayah Kota Jember agar semua mengetahui dan melaksanakannya serta membuat surat wajib lapor perusahaan. Oleh karena itu peran pemerintah yang diwakili oleh Disnakertrans harus direalisasikan dengan sebaik mungkin sesuai dengan UU yang berlaku. Untuk melindungi hak tenaga kerja dan bertujuan mensejahterahkan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian singkat latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk mengangkat sebagai judul skripsi "Pengawasan Disnakertrans Dalam Upaya Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Kabupaten Jember Tahun 2016".

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2001:35) masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang senyatanya.,sedangkan perumusan masalah yang baik menurut Frankell dan Wallen (Sugiyono,2001:36) adalah sebagai berikut: Masalah tersebut harus dapat dicari jawabannya melalui sumber yang jelas, tidak hanya menghabiskan dana, tenaga dan waktu. Masalah harus jelas, yaitu semua orang memberikan persepsi yang sama terhadap masalah tersebut. Masalah harus signifikan, dalam arti jawaban masalah yang diberikan harus memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu dan pemecahan masalah kehidupan manusia. Masalah bersifat etis, yang tidak berkenaan dengan hal-hal yang bersifat etika, moral, nilai-nilai keyakinan dan agama.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dilatarbelakang, dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah Bagaimanakah Pengawasan Disnakertrans terhadap Pemenuhan UMK di Kabupaten Jember tahun 2016?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap aktifitas dalam sebuah penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu. Hal ini bertujuan untuk memberi arah pada saat seorang peneliti melakukan aktifitas penelitiannya agar dalam proses tersebut peneliti tidak keluar atau menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. “Tujuan penelitian adalah untuk memecahkan atau menemukan jawaban terhadap suatu masalah. Oleh karena itu, pada setiap penelitian tahap pertamanya adalah menentukan atau memilih sesuatu pokok masalah yang akan diteliti. Pokok masalah tersebut biasanya tercermin dalam judul atau topik suatu penelitian”. (Faisal, 2005:29).

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan Pengawasan Disnakertrans terhadap Pemenuhan UMK di Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember (2012:21), manfaat penelitian adalah memaparkan kegunaan hasil penelitian yang akan dicapai, baik untuk kepentingan ilmu, kebijakan pemerintah, maupun masyarakat luas. Berdasarkan definisi dan penjelasan mengenai manfaat penelitian diatas, peneliti merumuskan beberapa manfaat penelitian yang hendak dicapai, antara lain:

- 1) Bagi Dunia Akademis; manfaat yang ingin dicapai adalah memberi informasi tentang ilmu pengawasan terhadap peneliti lain;
- 2) Bagi Pemerintah; dapat dijadikan masukan dan memberikan informasi tentang pengawasan yang sudah dilakukan Disnakertrans kepada Pemerintah setempat;
- 3) Bagi Masyarakat; manfaat yang diharapkan adalah memberi wawasan dan informasi bagi masyarakat terkait peran pengawasan Disnakertrans.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar

Sebuah penelitian kualitatif membutuhkan tinjauan teoritis untuk memahami kerangka berfikir dan konteks sosial secara lebih mendalam (Sugiyono, 2011:213). Tinjauan teoritis dalam penelitian kualitatif diharapkan dapat 1) memberikan informasi kepada khalayak mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait erat dengan penelitian yang telah dilakukan; 2) menghubungkan penelitian yang telah dilakukan dengan diskusi-diskusi yang lebih luas yang terkait dengan topik yang diteliti; 3) menyediakan kerangka bagi pengembangan alasan-alasan mengenai pentingnya penelitian yang telah dilakukan dan menjadi tolak ukur untuk membandingkan hasil penelitian dengan temuan-temuan lainnya (Anwar, 2010:22), sehingga teori yang dimiliki tidak digunakan sebagai alat pedoman untuk observasi maupun wawancara.

Teori menurut Kerlinger yang dikutip dalam Idrus (2009:17) adalah “serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep”. Sedangkan konsep sendiri adalah “istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan gejala secara abstrak, contohnya seperti kejadian, keadaan, dan kelompok”.

Beberapa hal yang perlu dijelaskan secara teoritis dalam penelitian ini yaitu, Organisasi, Fungsi Manajemen, Pengawasan Disnakertrans, Ketenagakerjaan, dan Upah Minimum. Adapun penjelasannya akan disampaikan dibawah ini.

2.2 Organisasi

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang

harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Adapun pengertian organisasi menurut Waldo yang dikutip dalam buku Silalahi “Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi” (2003: 124) organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi.

Sedangkan menurut Thoha (2003:124) organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang menunjukkan wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Hubungan yang berstruktur ini disebut hirarki dan konsekuensi dari hirarki ialah adanya kategori kelompok superior dengan kelompok subordinasi.

Adapun pengertian Organisasi menurut Weber yang dikutip oleh Thoha dalam bukunya “Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya” (2014:113) bahwa: “Organisasi merupakan suatu batasan-batasan tertentu (boundaries), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri, mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu.”

Sejalan dengan definisi-definisi di atas menurut Handayani (1981:43), menyatakan ciri-ciri organisasi sebagai berikut: adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal, adanya kegiatan yang berbeda-beda tapi satu sama lain saling berkaitan. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya ataupun tenaganya, adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan, adanya suatu tujuan.

Dari definisi diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa organisasi adalah wadah dari seluruh kegiatan yang erat saling berkaitan antara setiap anggota yang ada di dalamnya secara terkoordinir dan memiliki tujuan bersama.

2.3 Fungsi Manajemen

Hubungan manajemen dan organisasi sangat perlu sekali dalam berkehidupan sosial, karena keduanya memiliki hubungan yang begitu erat satu sama lain. Dalam hubungan ini organisasi tak lepas dari manajemen serta tata kerja yang berguna sebagai proses terjadinya suatu organisasi yang jelas dan pasti.

Manajemen menurut Lee (dalam Manullang, 1996:15) adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya Haiman dalam bukunya Manullang (1996:14) mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. Terry (dalam Sarwoto 1991:46) “Managemet is distinct process consisting of planning, organizing, actuating, controlling, utilizing in each both science and art and follow in order to accomplish predetermined objectives”. (Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan planning, organizing, actuating, dan contolling dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari kesamaan-kesamaan yang terdapat dalam berbagai macam definisi diatas adalah manajemen selalu diterapkan dalam hubungan dengan usaha suatu kelompok manusia dan tidak terhadap sesuatu usaha satu orang tertentu. Dalam pengertian manajemen selalu terkandung adanya sesuatu tujuan tertentu yang akan dicapai oleh kelompok yang bersangkutan.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa manajemen adalah persoalan mencapai suatu tujuan tertentu dengan suatu kelompok orang-orang. Menurut Westra (dalam Manullang, 1996:17) hampir semua ahli manajemen menyebut bahwa pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen. Louis A. Allen fungsi manajemen yaitu Leading, Planning, Organizing, Controlling. Prajudi Atmosudirdjo fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Direting, atau Actuating, Controlling. John Robert Beishline, Ph.D fungsi manajemen yaitu Perencanaan, Organisasi, Komando, Kontrol. Henry Fayol fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling. Luther Gullich fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting. Koontz dan O’Donnel fungsi manajemen yaitu Organizing, Staffing, Directing, Planning, Controlling. William H. Newman fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Assembling, Resources, Directing,

Controlling. Dr. S.P. Siagian. MPA fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Motivating, Controlling. William Spriegel fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Controlling. George R. Terry fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Actuating, Controlling. Lyndak F. Urwick fungsi manajemen yaitu Forecasting, Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling. Dr. Winardi, S.E. fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Coordinating, Actuating, Leading, Communication, Controlling.

2.4 Pengawasan

Dalam hal ini akan dijelaskan mengenai pengertian pengawasan dan bagaimana seharusnya pengawasan itu berjalan.

2.4.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Rencana yang betapapun baiknya akan gagal sama sekali apabila seorang pimpinan tidak melakukan pengawasan, agar pekerjaan sesuai dengan rencana atau maksud yang telah ditetapkan maka harus melakukan kegiatan-kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengendalian dan pelbagai tindakan yang sejenis, bahkan bilamana perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinankemungkinan adanya yang akan terjadi, apabila kemudian ternyata ada penyimpangan, penyelewengan atau ketidakcocokan maka pemimpin dihadapkan kepada keharusan menempuh langkah-langkah perbaikan atau penyempurnaan.

Pengawasan akan menciptakan suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauh mana perencanaan dijalankan dan sampai sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Konsep pengawasan sebenarnya menunjukkan bagian dari fungsi manajemen, dimana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan dari pihak yang lebih atas kepada pihak dibawahnya. Dalam ilmu

manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan paling akhir dari fungsi manajemen.

Pengertian pengawasan lebih jelasnya akan dijabarkan oleh para ahli, atmosudirdjo (1982:223) controlling adalah keseluruhan daripada kegiatan-kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standards, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan menurut Manullang (1996:128) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Atmosudirdjo (1982:226-227), mengatakan bahwa pengawasan itu terdiri atas berbagai macam aktivitas untuk membuat agar supaya segala penyelenggaraan, yang menjadi tugas dan tanggungjawab kita, berlangsung dan berhasil sesuai dengan rencana yang telah kita tetapkan. Dengan demikian, maka pengawasan itu merupakan suatu proses, jikalau kita sistematisir, maka proses pengawasan itu terdiri atas beberapa tahapan, sebagai berikut: Pertama-tama harus ditentukan obyek-obyek pengawasannya; Titik-titik atau bagian-bagian yang menentukan bagian (strategis) harus ditentukan, dan kita jadikan control points atau control centres; Standards, atau kriteria, norma-norma, ukuran-ukuran, yang akan dipergunakan dipertegas; Pengembangan atau penentuan sistem pengawasan; Penentuan prosedur, metode, dan tehnik pengawasan yang akan dipergunakan; Pengukuran (*measurement*) atau penilaian daripada penyelenggaraan (*performance*); Penentuan deviasi (*feedback*) dengan jalan membandingkan (*comparison*) performance dengan standards atau kriteria; Analisa dan penentuan sebab-sebab deviasi (apakah penyelenggaraannya yang tidak betul, apakah yang rencananya tidak tepat); Mengadakan tindakan korektif atau penyembuhan (*corrective or remedial action*) terhadap performance atau rencana (*standards*); Konklusi akhir (bilamana perlu) atau evaluasi”.

Secara inti, pengawasan itu terdiri atas (1) pengukuran daripada penyelenggaraan (*measurement of the performance*), (2) membandingkan penyelenggaraan dengan standards untuk mengetahui perbedaannya (*comparison of*

performance with standard to determine the feedback), dan (3) mengadakan tindakan korektif (*corrective action*).

Suatu organisasi akan berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, banyaknya orang yang berbuat kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah dilakukan, inilah yang membuat fungsi pengawasan semakin penting dalam setiap organisasi. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Dari definisi yang telah dikemukakan diatas disimpulkan bahwa pengawasan adalah hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan, dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik, dengan kata lain bahwa tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang objek yang diawasi, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

2.4.2 Jenis-Jenis Pengawasan

Bagi orang awam, makna pengawasan itu agaknya tidak terlalu sulit untuk dipahami. Bahkan mungkin semua orang merasa sudah tahu tentang apa yang dimaksud dengan “pengawasan” itu. Akan tetapi untuk memberikan batasan atau definisi tentang pengawasan, ternyata tidak begitu mudah. Juga bagi para ahli manajemen rupanya tidak begitu mudah untuk memberikan definisi tentang pengawasan. Ini terbukti dari banyaknya buku-buku tentang manajemen yang juga memuat uraian panjang lebar tentang pengawasan, tanpa memberikan batasan tentang pengawasan itu sendiri. Akan tetapi disamping itu memang cukup banyak penulis yang telah mencoba memberikan definisi tentang pengawasan. Definisi-definisi yang telah diberikan oleh penulis-penulis tersebut ternyata bermacam-macam rumusannya, meskipun inti pokok pengertian pada umumnya, tidak banyak berbeda.

Dalam rangka usaha untuk mencegah terjadinya kekacauan istilah (*semantic confusion*), Sujanto menjelaskan berbagai pengertian, bukan hanya pengertian “pengawasan” tetapi juga pengertian-pengertian lain yang berkaitan

dengan pengawasan seperti “pengendalian”, “pemeriksaan”, “supervisi”, “inspeksi”.

a) Pengendalian

Sekarang sampailah pada masalah definisi pengendalian. Oleh karena baik pengawasan maupun pengendalian itu dalam istilah Inggris tidak dibedakan, yaitu controlling. Dalam bahasa Indonesia perbedaan antara pengawasan dengan pengendalian itu terasa benar, lebih-lebih kalau kita selami kata dasarnya, yaitu “awas” dan “kendali”. Dalam kamus umum bahasa Indonesia karangan W.J.S. Poerwadarminta, kata “awas” antara lain diartikan sebagai “dapat melihat baik-baik”, “tajam penglihatan”, “tajam tiliknya”, “waspada” dan lain-lain. Kata “mengawasi” antara lain diartikan sebagai “melihat dan memperhatikan”. Sedangkan kata “kendali” berarti “kekang”, “pengendalian” berarti “pengekangan” dan kata “pengendali” diberi arti “pimpinan” atau “orang yang mengendalikan”. Jadi istilah “pengawasan” dan “pengendalian” itu dalam bahasa Indonesia jelas sekali bedanya. Produk langsung kegiatan pengawasan adalah untuk mengetahui sedang kegiatan pengendalian adalah langsung memberikan arah kepada obyek yang dikendalikan. Pengendalian lebih mengarah pada penguasaan terhadap obyek dan memiliki kekuatan yang lebih besar terhadap obyek tersebut dalam pelaksanaan suatu kegiatan.

Menurut Sujamto (1986:27-28), “pengendalian adalah segala usaha atau kegiatan untuk menjamin dan mengarahkan agar pekerjaan yang sedang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki serta sesuai pula dengan segala ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku.”

Berdasarkan pada pemahaman mengenai pengendalian, didapat kesimpulan bahwa pengendalian merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan cara memberikan arahan. Pemberian arahan yang dimaksud adalah dengan melakukan penyesuaian dengan rencana dan hasil yang diharapkan, sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada pengarahan yang diberikan agar target yang tercapai sesuai dengan harapan.

b) Pemeriksaan

Kata “pemeriksaan” dalam rangka fungsi pengawasan, pada umumnya telah disepakati untuk dianggap sebagai identik dengan apa yang dalam bahasa Inggris disebut auditing. Dan meskipun kata audit dan auditing itu lahir dari bidang akuntansi, terutama di dunia Barat, akan tetapi kata-kata audit dan auditing itu, demikian pula kata “pemeriksaan” sebagai padanannya dalam bahasa Indonesia, telah biasa dipakai baik dalam rangka pemeriksaan akuntansi atau pemeriksaan akuntan maupun pemeriksaan yang dilakukan oleh aparat-aparat pengawasan fungsional dalam rangka penyelenggaraan fungsi pengawasan dalam sistem administrasi dan manajemen pemerintahan di Indonesia.

Kohler (dalam Sujarwo, 1986:119), menjelaskan audit dalam pengertian yang luas sebagai berikut, “Dalam pengertian yang luas, istilah “audit” berarti setiap inspeksi, profesional atau tidak, terhadap catatan-catatan atau laporan-laporan pembukuan. Khusus bagi akuntan publik, kata “audit” mempunyai pengertian yang lebih sempit dan lebih profesional, yang menunjuk pada kegiatan-kegiatannya dalam melakukan pengujian berkala atau pengujian terhadap neraca.”

Sujamto (1986:121-123) menerangkan, “Pemeriksaan adalah salah satu cara atau bentuk atau tehnik pengawasan dengan jalan mengamati, mencatat/merekam, menyelidiki dan menelaah secara cermat dan sistematis, serta menilai dan menguji segala informasi yang berkaitan dengan obyek pemeriksaan, dan menuangkan hasilnya dalam suatu berita acara pemeriksaan (BAP)”.

Berdasarkan pada pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pemeriksaan merupakan kegiatan melakukan pengamatan pada obyek pemeriksaan. Kegiatan yang dilakukan merupakan kegiatan yang telah merujuk pada aspek yang lebih mengkerucut yakni mengamati dan menuangkan dalam bentuk laporan baik secara tulisan maupun lisan.

c) Inspeksi

Sujamto (1986:167) menjelaskan, “Istilah inspeksi ini justru lebih tepat apabila dikaitkan dengan kegiatan pengendalian, yaitu kegiatan manajer untuk melihat secara langsung pelaksanaan pekerjaan ditempat (*on the spot*), untuk dimana perlu memberikan petunjuk-petunjuk kepada pelaksana dan bilamana

perlu juga mengambil tindakan korektif untuk menjamin agar pekerjaan berjalan dan memperoleh hasil sesuai dengan rencana dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pada keterangan yang dipaparkan oleh Sujamto maka dapat disimpulkan bahwa inspeksi menitik beratkan pada kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh internal organisasi. Kegiatan dalam inspeksi dimulai dari melihat aktivitas yang dikerjakan oleh pegawai hingga mengoreksi hasil yang dicapai, sesuai atau tidak kah dengan target yang ditetapkan.

d) Supervisi

Istilah ini ada kalanya diartikan pula sebagai “pengawasan”. Dalam kamus Inggris-Indonesia (Wojosawito dalam Sujamto) kata “supersive” diterjemahkan sebagai “mengawasi”, “supervision” diterjemahkan sebagai “pengawasan” dan “supervisor” sebagai “pengawas”. Dalam kamus Webster (Adams dalam Sujamto) kata “supersive” dijelaskan sebagai “To oversee and direct” sedang “supervisor” antara lain dijelaskan sebagai “One who direct or controls, as in a school, a govermental bureau, etc.” Dari penjelasan-penjelasan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa supervisi itu tidak sama dengan pengawasan sebagaimana telah diuraikan terdahulu, meskipun dalam hal ini sering pula dipakai kata “pengawasan”.

Berdasarkan pada pengertian mengenai supervisi, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan kegiatan mengarahkan atau mengawasi kegiatan. Namun mengawasi dalam hal ini dititikberatkan pada melihat atau mencermati kegiatan para pegawai, apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau belum.

2.4.3 Subjek Pengawasan

Setiap kegiatan pengawasan membutuhkan sumber daya manusia dalam pelaksanaannya. Sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam kegiatan pengawasan, oleh karena pengawasan dilakukan oleh tenaga manusia.

Manullang (1996:131-132) mengatakan pengawasan itu dibedakan atas dasar penggolongan siapa yang mengadakan pengawasan, maka pengawasan itu

dapat dibedakan atas (1) pengawasan intern dan (2) pengawasan ekstern. Pengawasan intern dimaksud pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas yang bersangkutan, oleh karena itu pengawasan semacam ini disebut juga pengawasan vertikal atau formal. Disebutkan ia sebagai pengawasan formal karena yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang yang berwenang. Suatu pengawasan disebut pengawasan ekstern, bilamana orang-orang yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang diluar organisasi bersangkutan. Pengawasan jenis terakhir ini lazim pula disebut pengawasan sosial (social control) atau pengawasan informal.

2.4.4 Pengawasan Bidang Ketenagakerjaan

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan hanya akan melindungi buruh secara yuridis dan tidak akan mempunyai arti bila dalam pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pekerja/buruh pada waktu-waktu tertentu (Asyhadie 2008:49).

Berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, menyebutkan pengawasan pelaksanaan Upah Minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Menurut Asyhadie (2008:49) terdapat tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan adalah 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, 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, serta menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan

bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia menyebutkan bahwa pengawasan perburuhan diadakan guna:

- a) mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
- b) mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan.
- c) menjalankan pekerjaan lain-lainya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Menteri yang disertai urusan perburuhan mengadakan laporan tahunan tentang pekerjaan pengawasan perburuhan.

Wewenang pegawai pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 182, menyebutkan bahwa selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang; melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; melakukan pemeriksaan atas surat dan atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti

yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.5 Tinjauan Ketenagakerjaan

Berdasarkan penjelasan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Menurut Mr. M. Levenbach dalam bukunya Manulang (2001:1) Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

2.5.1 Tenaga Kerja

Menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya Manulang (2001:3) tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Menurut Husni (2006:17) tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Kelompok bukan angkatan kerja adalah

1. Mereka yang dalam studi.
2. Golongan yang mengurus rumah tangga.
3. Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.

Berdasarkan penjelasan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

2.5.2 Pekerja atau Buruh

Menurut Soepomo (1976:31) pengertian pekerja sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang dimaksud dengan buruh atau pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Husni (2006:35) untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk: magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2.5.3 Pengusaha

Sedangkan menurut Soepomo (1976:32) istilah pengusaha secara umum menunjukkan tiap orang yang melakukan suatu usaha (entrepreneur). Seorang majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan buruh. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian Pengusaha adalah : orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

2.5.4 Perusahaan

Menurut pendapat Kansil (2001 : 2) definisi atau pengertian perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap

dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Perusahaan adalah : setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.5.5 Hubungan Kerja

Menurut Soepomo dalam bukunya Manulang (2001:63) hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Menurut Wijayanti (2009:36) unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Adanya pekerjaan (arbeid)
2. Di bawah perintah/gezag ver houding (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi)
3. Adanya upah tertentu/loan
4. Dalam waktu (tijd) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

2.6 Upah Minimum

Pada Sub bab berikut ini akan dijelaskan secara detail pengertian upah minimum, faktor, dan ketentuan pembayaran upah minimum.

2.6.1 Pengertian Upah Minimum

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian 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.

Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampaui rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standart upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan sama nilainya (Husni 2006:150-151).

2.6.2 Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Berdasarkan Pasal 93 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyebutkan upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Menurut Husni (2006:154) prinsip ini dikenal dengan asas “no work no pay”, asas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat dikesampingi dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan. Adapun penyimpangan asas “no work no pay” ini disebutkan dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha wajib membayar upah apabila : pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitanakan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia; pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat; pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Sedangkan Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit berdasarkan Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut : untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah; untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah; untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan untuk bulan selanjutnya dibayar 25%

(dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut : pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari; menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

2.6.3 Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah Minimum

Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya upah minimum tidak sama setiap Kabupaten/Kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing (Wijayanti 2009:102).

Menurut Soedarjadi (2008:73-74) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah antara lain:

a) Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/skill, sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/under skill sedang permintaan banyak upah cenderung rendah.

b) Organisasi Serikat Pekerja

Lemah dan kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

c) Kemampuan untuk Membayar

Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh pengusaha.

d) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan cenderung naik, tetapi pembakuan prestasi kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi.

e) Biaya Hidup

Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil/desa upah cenderung rendah.

f) Pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan Ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

2.6.4 Kebijakan Pengupahan

Menurut Asyhadie (2008:44) campur tangan negara dalam soal-soal ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan negara inilah, maka Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja itu akan menjadi adil.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan (Husni 2006:148).

Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh.

Kebijakan pengupahan Dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi: upah minimum; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja karena berhalangan; upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; bentuk dan cara pembayaran upah; denda dan potongan upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; struktur dan skala pengupahan yang proporsional; upah untuk pembayaran pesangon; dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2.6.5 Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Menurut Soedarjadi (2008:79) penangguhan adalah suatu keadaan di mana suatu perusahaan tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah di suatu daerah tertentu. Beberapa faktor yang melandasi kondisi tersebut adalah: perkembangan usaha perusahaan kurang baik, keuntungan yang diperoleh perusahaan belum cukup untuk menutup kebutuhan ongkos produksi, manajemen perusahaan kurang profesional, sehingga ada kesengajaan untuk membayar kurang dari upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat meminta penangguhan. Mengenai penangguhan upah minimum di dalam penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan sebagai berikut:

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Untuk dapat mengajukan permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten berdasarkan Pasal 3 Kepmenakertrans No. KEP-231/MEN/2003

Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum menyebutkan:

- 1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.
- 2) Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.
- 3) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- 4) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- 5) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikatburuh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- 6) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) atau ayat (5) tidak terpenuhi, maka para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara

proporsional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing masing serikat pekerja/serikat buruh.

- 7) Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.
- 8) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka. Jika kesepakatan penangguhan upah minimum telah tercapai, maka disampaikan permohonan kepada Gubernur.

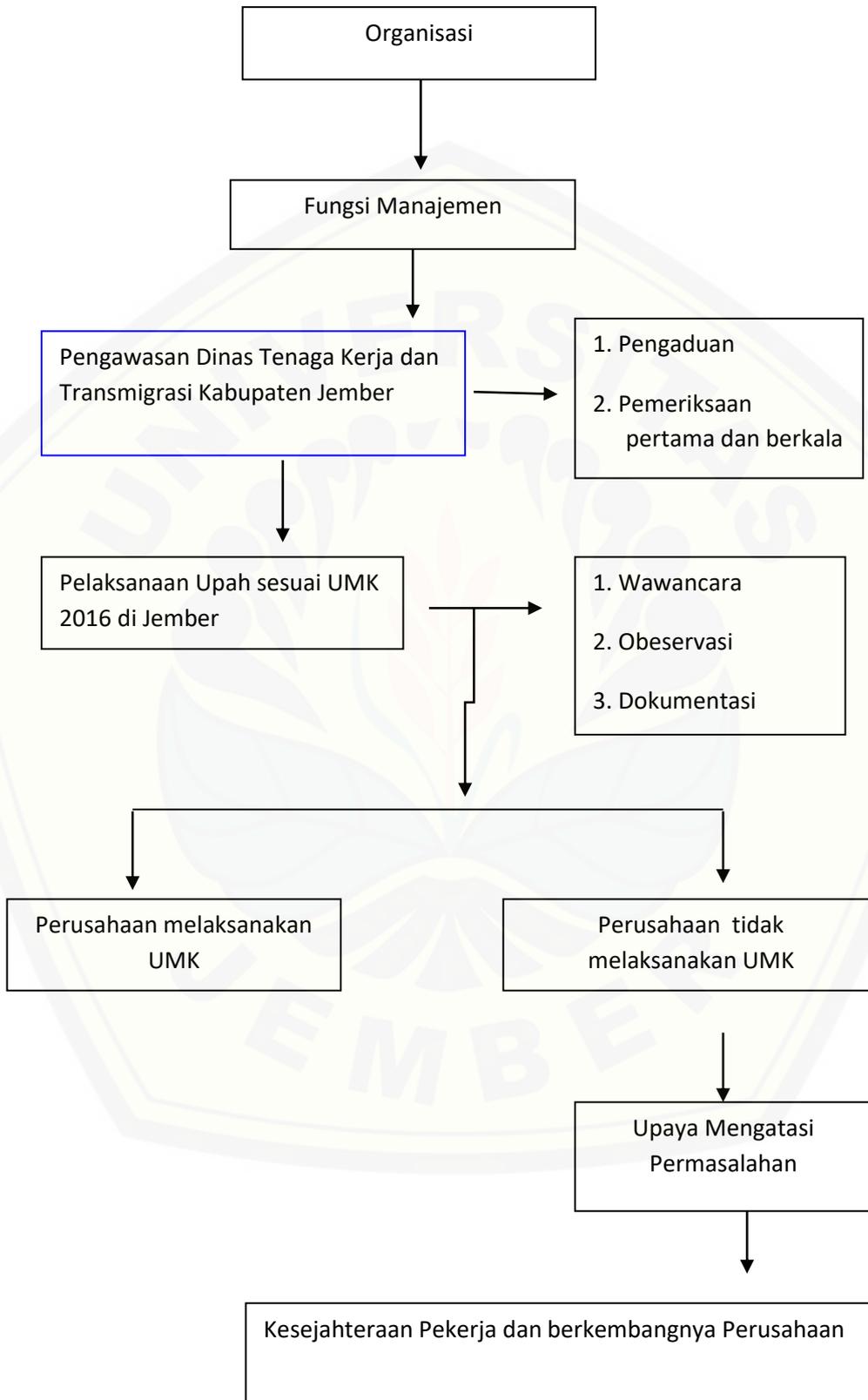
Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum menyebutkan :

- a) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus disertai dengan: naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan; laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir; salinan akte pendirian perusahaan; data upah menurut jabatan pekerja/buruh; jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum; perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang.
- b) Dalam hal perusahaan berbadan hukum laporan keuangan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b harus sudah diaudit oleh akuntan publik.
- c) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), apabila diperlukan Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan.

- d) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi



2.7 Kerangka Berpikir



BAB 3. METODE PENELITIAN

Metode menurut Sri Anitah dan Yetti Supriyati (2008: 4.3) adalah suatu cara yang teratur atau yang telah dipikirkan secara mendalam untuk digunakan dalam mencapai sesuatu. Sedangkan Penelitian menurut Emzir (2007:3) adalah suatu kegiatan atau proses sistematis untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menerapkan metode ilmiah. Metode penelitian menurut Sugiyono (2013:2) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Berdasarkan definisi mengenai metode dan metode penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan cara yang dapat ditempuh oleh peneliti untuk mencapai tujuan penelitian dengan langkah-langkah sistematis. Seorang peneliti harus menggunakan metode penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukannya.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Jenis penelitian
2. Fokus penelitian
3. Lokasi dan waktu penelitian
4. Sumber data
5. Teknik pengumpulan data
6. Penentuan informan
7. Teknik analisis data
8. Teknik pemeriksaan keabsahan data

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat pemberian sistematis, factual, dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu, (Usman & Akbar, 2003:4). Metode penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, akan tetapi hanya untuk menggambarkan keadaan riil

tentang suatu variabel, gejala, atau keadaan objek penelitian. Sesuai definisi tersebut, penelitian ini dilakukan bukan untuk menguji hipotesis tertentu, akan tetapi hanya untuk menggambarkan keadaan riil objek penelitian, Arikunto (dalam Prastowo 2012:111).

Sedangkan metode penelitian kualitatif adalah sebagai suatu metode penelitian naturalistik karena penelitian didasarkan pada kondisi alamiah, (Sugiyono, 2011:8). Penelitian kualitatif menurut Sudjana (1991:7) adalah proses berpikir secara induktif yang tidak dimulai dengan dengan teori yang bersifat umum melainkan berawal dari proses pengamatan. mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada konteks yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2004:6).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif seperti yang dikemukakan Silalahi (2012:38) yang menyebutkan bahwa penelitian kualitatif kecenderungan untuk meneliti masalah-masalah yang tidak menyangkut jumlah (kuantitas) melainkan kata-kata atau gambar yang digali secara mendalam. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, berupaya memberi gambaran dan uraian secara jelas tentang bagaimana pengawasan Disnakertrans dalam upaya pemenuhan UMK di Kabupaten Jember.

2. Fokus Penelitian

Sugiono (2007:209) mengungkapkan bahwa dalam penelitian kualitatif, penentuan fokus dalam proposal lebih didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial (lapangan). Dapat dikatakan fokus penelitian merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan batasan atau ruang lingkup penelitian, fokus penelitian juga dapat digunakan peneliti menentukan kemana arah penelitiannya. Berdasarkan definisi tersebut maka peneliti menetapkan pemenuhan UMK sebagai obyek fokus penelitian, sedangkan fokus dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengawasan Disnakertrans dalam upaya pemenuhan UMK.

3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Menurut Nasution (2003: 43) lokasi penelitian menunjukkan pada pengertian tempat atau lokasi sosial penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur yaitu pelaku, tempat dan kegiatan yang dapat di observasi. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Disnakertrans Kabupaten Jember, Cafe Club Roppang, dan Warung Ndalung. Alasan pemilihan lokasi penelitian untuk Kantor Disnakertrans merupakan tempat awal bagaimana pengawasan akan dilakukan oleh pegawai Disnakertrans untuk menjalankan tugasnya. Sedangkan untuk perusahaan yang akan menjadi tempat penelitian adalah sebagai pihak yang melaksanakan kebijakan UMK. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni sampai Agustus tahun 2017 dengan sasaran waktu penelitian tahun 2016.

4. Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland (dalam Moleong, 2001:112) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Adi (2004), menyebutkan bahwa sumber data dibedakan atas sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah data asli yang diperoleh langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti, dengan memaknai teknik pengumpulan data berupa interview (wawancara), serta melakukan observasi (pengamatan langsung terhadap penelitian). Data sekunder adalah data yang sudah dalam bentuk jadi dan diperoleh dari dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsip resmi, serta literature lainnya yang relevan dalam melengkapi data primer penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam suatu penelitian untuk mendapatkan data yang akan mempermudah peneliti untuk meneliti dan menyelesaikan masalah. Adapun penelitian data yang dipergunakan dalam penelitian ini.

- a. Wawancara, yaitu percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak yaitu, pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2002:135). Peneliti menyimpulkan bahwa

wawancara merupakan cara memperoleh data dari narasumber dengan melakukan kegiatan tanya jawab secara langsung.

b. Observasi

Disamping wawancara, penelitian ini juga melakukan metode observasi. Menurut Nawawi & Martini (1991) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian.

c. Studi Dokumen

d. Dokumentasi

6. Penentuan Informan

Informan adalah orang yang memberi informasi. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2001:90). Menurut Sugiyono (2009:221), penentuan informan dalam penelitian kualitatif berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, karena itu orang yang dijadikan informan sebaiknya yang memenuhi kriteria sebagai berikut: Orang yang mampu memahami suatu masalah yang diteliti dengan proses enkulturasi yaitu proses penghayatan bukan sekedar proses mengetahui. Orang yang masih berkecimpung dalam masalah yang diteliti. Orang yang memiliki waktu yang memadai untuk dimintai informasi. Orang yang mampu menyampaikan informasi secara lebih objektif bukan berdasarkan subjektivitasnya. Orang yang masih baru dikenal oleh peneliti sehingga peneliti dapat menjadikannya sebagai seorang narasumber atau guru dalam penelitiannya.

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Pengawasan dan Hubungan Industrial Disnakertrans Kabupaten Jember.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Bognan & Biklen (1982) sebagaimana dikutip Moleong (2007:248), adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat

diceriterakan kepada orang lain. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain. McDrury (Collaborative Group Analysis of Data, 1999) seperti yang dikutip Moleong (2007:248) tahapan analisis data kualitatif adalah sebagai berikut: membaca/mempelajari data, menandai kata-kata kunci dan gagasan yang ada dalam data, mempelajari kata-kata kunci itu, berupaya menemukan tema-tema yang berasal dari data, menuliskan 'model' yang ditemukan, koding yang telah dilakukan. Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi obyek penelitian. Setelah melakukan wawancara, analisis data dimulai dengan membuat transkrip hasil wawancara, dengan cara memutar kembali rekaman hasil wawancara, mendengarkan dengan seksama, kemudian menuliskan kata-kata yang didengar sesuai dengan apa yang ada direkaman tersebut. Setelah peneliti menulis hasil wawancara tersebut kedalam transkrip, selanjutnya peneliti harus membaca secara cermat untuk kemudian dilakukan reduksi data. Peneliti membuat reduksi data dengan cara membuat abstraksi, yaitu mengambil dan mencatat informasi-informasi yang bermanfaat sesuai dengan konteks penelitian atau mengabaikan kata-kata yang tidak perlu sehingga didapatkan inti kalimatnya saja, tetapi bahasanya sesuai dengan bahasa informan.

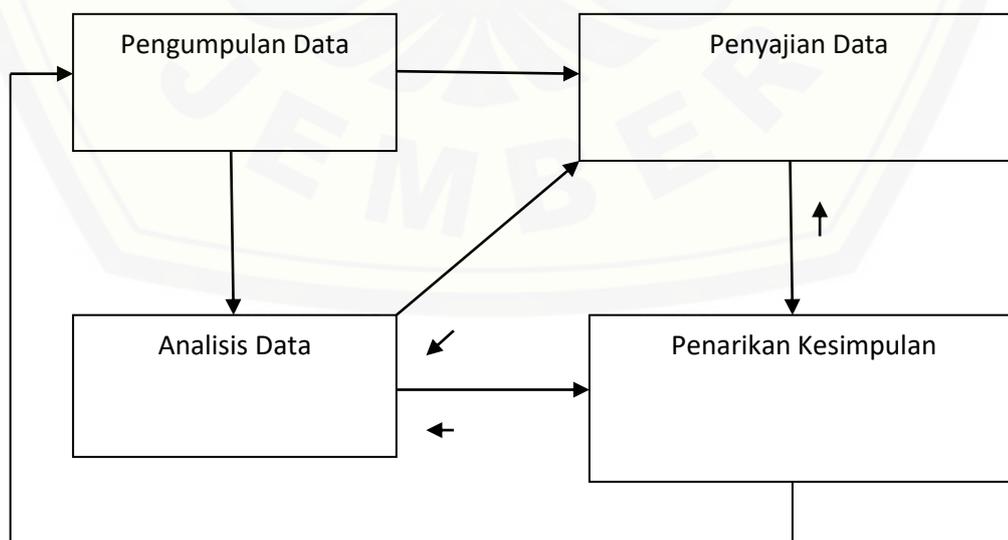
Abstraksi yang sudah dibuat dalam bentuk satuan-satuan yang kemudian dikelompokkan dengan berdasarkan taksonomi dari domain penelitian. Analisis Domain menurut Sugiyono (2009:255), adalah memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh dari obyek/penelitian atau situasi sosial. Peneliti memperoleh domain ini dengan cara melakukan pertanyaan grand dan minitour. Sementara itu, domain sangat penting bagi peneliti, karena sebagai pijakan untuk penelitian selanjutnya. Mengenai analisis taksonomi yaitu dengan memilih domain kemudian dijabarkan menjadi lebih terinci, sehingga dapat diketahui struktur internalnya.

8. Teknik Pemeriksaan dan Keabsahan Data

Teknik yang digunakan untuk pemeriksaan keabsahan data adalah triangulasi. Menurut Moleong (2002:178) triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Denzin (dalam Moleong, 2002:178) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Lebih spesifik peneliti menggunakan triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal itu dapat dicapai dengan jalan triangulasi. Dalam memenuhi keabsahan data penelitian ini dilakukan triangulasi dengan sumber. Menurut Patton, triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Moleong, 2007:29). Triangulasi dengan sumber yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

Gambar 3.1 Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif



Sumber: Miles Huberman (1992: 20) (Tjejep Rohendi R)

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pengawasan Disnakertrans dalam upaya pemenuhan UMK Kabupaten Jember pada dasarnya ada di tahap awal, yakni perumusan dan penetapan nominal UMK Jember yang kemudian disahkan bersama oleh bupati dan gubernur Jawa Timur. Terkait masalah pengaduan dan pengawasan sudah terpusat ke pengawas yang ada di BLK Kabupaten Jember.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pengawas dan Disnakertrans masih kurang menyeluruh dan kurang baik karena beberapa hal seperti perpindahan pengawas dari Disnakertrans ke BLK, database yang belum cukup mendukung, norma sosial dan ekonomi yang tertera dalam kontrak kerja pekerja, dan juga minimnya jumlah pengawas di Kabupaten Jember membuat pengawasan yang ada di Jember masih jauh dari kata sempurna.

5.2 Saran

Saran yang diberikan kepada Disnakertrans dalam upaya pemenuhan UMK adalah sebagai berikut :

1. Penambahan tenaga pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Jember.
2. Pemilahan perusahaan kecil ,menengah, dan besar secara aset ataupun omset yang didapat.
3. Memaksimalkan pembinaan terhadap perusahaan tentang norma ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A Anwar Prabu Mngkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Andi, Prastowo. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-ruzzmedia
- Anitah, Sri dan Supriyati, Yetti. 2008. *Strategi Pembelajaran SD*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Atmosudirjo, Slamet P. 1982. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta Timur; Ghalia Indonesia.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Husni, Lalu. 2006. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Handoko, Hani, T. 1999. *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta. BPFY-Yogyakarta
- Handayadiningrat, Soewarno. 1981. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Hajimasagung
- Idrus, M. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Kansil, C.S.T. 2001. *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan: Undang-Undang No.25 Tahun 1997 dan Peraturan Pelaksanaan*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Manullang, M. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Moleong, L.J. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moleong, L.J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moleong, L.J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moleong, L.J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nana, Sudjana. 1991. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Nawawi, Hadari dan Martini, Mimi. 1991. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada Press
- Nawawi, Hadari. 2001. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Cetakan IX. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Rianto, Adi. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Soepomo, Iman. 1976. *Hukum Perburuahan Bidang Aneka Putusan*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sugiono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujamto. 1986. *Beberapa Pengertian Dibidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Terry, George R& Rue, Leslie W. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ulber, Silalahi. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Universitas Jember. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah..Jember*. Badan Penerbit Universitas Jember.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

Abidin , Rakhmad Aulia. 2015. Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota Jepara. Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

Gangsar, Januar. 2015. Pengawasan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember Pada Baku mutu Air Minum Usaha Depot Air Minum. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Internet

<http://antarajatim.com/>, diakses pada tanggal 21 Februari 2017 Pukul 21.28 WIB

Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perpres Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

LAMPIRAN

Transkrip Interview

Berikut transkrip hasil wawancara peneliti dengan narasumber, tempat; BLK JEMBER, 2017. Selanjutnya Peneliti akan disingkat [P] dan narasumber [N].

P : Siang bapak, saya mahasiswa FISIP Administrasi Negara, skripsi saya bertopik pengawasan Disnaskertrans terhadap pemenuhan UMK Kab Jember tahun 2016. Bapak, apa ada perundang-undangan atau pergub yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan ini pak?

N : Siang, jadi begini mas, pengawasan itu adalah salah satu bidang dalam pengawasan ketenagakerjaan yang terdiri dari dua, norma kerja dan norma K3. Jadi, norma kerja itu yang mengatur tentang hak-hak pekerja mulai dari upah, jam kerja termasuk juga tenaga kerja perempuan, anak, dan banyak lagi. Terus yang kedua ada norma K3. Norma ini yang mengatur tentang alat-alat yang ada di perusahaan. Namanya juga K3, keselamatan dan kesehatan kerja. Kalau njenengan ke perusahaan-perusahaan pasti sering menemukan bendera K3. Saya juga ngajar K3 di fakultas teknik Unej. Jadi kalau pengawasan itu diatur di undang -undang atau tidak, tidak ,cuman pengawasnya itu diatur oleh UU NO 3 tahun 1951 tentang

pengawas perburuhan ya kan? dan yang diawasi apa? nah yang diawasi adalah UU NO 13 tahun 2003 termasuk UU ketenagakerjaan. Disamping itu, pengawas itu juga mengawasi UU No 1 tahun 70 tentang keselamatan kerja. Nah disitu di UU NO 13 itu bermacam-macam mas dimulai dari hak-haknya apa saja sudah diatur, mangkanya disitu kewenangan dan fungsi pengawas adalah untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja baik itu pengusaha ataupun pekerja. Mangkanya kalau samean tanya PERDANYA memang ga ada. Sekarang kaitannya dengan UMK 2016 kalau ga salah itu SKGUB NO 78 tahun 2016 loh ya, itu ada yang mengatur tentang UMK. Jadi dasar hukumnya itu ada mas, ini ada di UU NO 13 Tahun 2003, samean tulis saja dulu.

P : Ini saya tulis pak, monggo dilanjut pak.

N : Nah ini kita bicara tentang dasar hukumnya dulu tentang ketenagakerjaan itu ada di UU 13 tahun 2003, terus disitu di atur lagi tugas dan fungsi pengawas dalam tenagakerjaan di KEMENAKER 33 tahun 2016. Kalau saya sih pegangannya gini mas, UU no 1 tahun 70 tentang keselamatan kerja, UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Nah kalau sudah ngomong ketenagakerjaan disitu luas, mulai dari hak dan kewajiban kan gitu kan ya. Lah pengawas sendiri diatur dalam KEMENAKER NO 33 Tahun 2016 tugas dan fungsinya pengawas itu. Mangkanya kalau samean Tanya tentang PERDA memang ga ada, tapi kalau UU nya ada. Jadi termasuk UU 13 juga dijuruskan ke KEMENAKER NO 33 disitu dijelaskan tentang jam kerja perempuan, upah. Lalu kenapa kok upah itu di SK kan oleh gubernur? karena memang usulannya dari kabupaten kota, mangkanya di kabupaten kota itu ada namanya dewan pengupahan dan disitu mulai dari unsur praktisi, perguruan tinggi, Unej, biasanya kita ngundang dosen ekonomi pak siapa ya namanya lupa saya, terus dari unsur pekerja, dari unsur pengusaha, termasuk apindo dan serikat pekerja itu semua dikumpulkan satu meja untuk merumuskan upah minimum itu berapa, sehingga ketika upah sudah ditentukan itu nanti ditanda tangani oleh semua unsur yg saya jelaskan tadi

termasuk serikat pekerja dan dikirim ke gubernur. Nantinya gubernur akan mengesahkan atau menentukan bahwa UMK di Jember itu berdasarkan usulan dari Kabupaten Jember, makanya kan disebut SK GUB, Surat Keputusan Gubernur.

P : Untuk implementasinya seperti apa pak?

N : Jadi gini mas, pengawas itu kan peganganya berdasarkan peraturan yang saya sebutkan sebelumnya, contoh misalnya tenaga kerja perempuan diatur dalam Kemenaker no sekian no sekian, sehingga itu nanti ketika dia bekerja di malam hari, minimal 1 pengawasannya lebih ketat, pengamananya lebih ketat, minimal kebutuhan kalori 1400 kal, tempat kamar mandi harus lebih dekat tempat pekerja, ada antar jemput, itu aturannya di atur dalam kemenaker. Ada lagi?

P : Lalu anggotanya pengawas itu siapa saja pak? susunan keanggotaannya

N : Pengawas itu yang ditanyakan njenengan tahun 2016 apa 2017 ?

P : 2016 pak.

N : Tahun 2016, waktu itu Jember ada 2 orang, dan sekarang ada 3 orang. Sebenarnya ada disana itu Pak Jamroji tapi sudah ikut provinsi, karena berdasarkan peraturan kan mau tidak mau pengawas itu dikembalikan ke habitatnya dan nanti pengawas itu ada di dinas sosial, bapeka, karena talentanya pengawas itu ada disini, dia dididik di Jakarta selama 6 bulan supaya dia itu menjadi pengawas handal maksudnya ya, tau tau ditawarkan jadi kepala bapekab yamau sehingga ga fungsi. Negara kan membiayai pengawas paling tidak 100 juta minimal untuk 4-6 bulan, sehingga seharusnya kalau berdasar peraturan dia harus kebalik ke habitat dan keahliannya dia menjadi pengawas.

P : Jadi di Jember ada 3 orang ya pak? itu untuk mengawasi semua perusahaan dan tenaga kerja di Jember ya pak?

N : Di jember ini kan perusahaan 850an jumlahnya. Sekarang kalau 1 bulan itu 5 pengawasan, berarti kalau 1 tahun 5×12 berapa? 60 ya itu 1 pengawas. Di Jember ada 3 jadi hanya 180, padahal perusahaan di Jember 850. Ini yang lapor saja loh ya.

P : Melaporkan perusahaannya kah pak?

N : Iya. Seluruh tenaga kerjanya dan aslinya juga masih banyak yang tidak melapor. Mangkanya kan seharusnya dasarnya itu wajib melapor pajak, disitu ada nama, alamat, jumlah tenaga kerja (sambil menunjukkan contoh berkas pelaporan). Jadi disini kita melihatnya itu sekarang kan upah Jember itu 1 juta 7 ratusan.

P : Jadi yang melapor hanya 850 perusahaan saja ya pak ?

N : Iya mas. Kalau seharusnya kan itu dijelaskan di pasal 6 kalau semua usaha kerja wajib melapor ke Disnakertrans dan pasal 7 perusahaan itu setiap tahun wajib melapor secara berkala, karena kan tenaga kerja, upah itu selalu berubah ndak mungkin kalau misanya 2016 itu tenaga kerjanya 20 lalu 2017 tetep 20. Pasal 8 apabila perusahaan itu tutup juga wajib untuk melaporkan , tapi selama ini perusahaan tutup itu juga tidak ada yang melapor, sehingga 850 itu juga termasuk perusahaan yang tutup. Jadi mungkin aslinya juga lebih dari 1000 kalau misalnya melapor, karena kan misalnya coverannya toko-toko yang tenaga kerjanya kecil 5 misalnya itu ga melapor. Contoh ya, Matahari melapor, Sumber Kasih melapor, lainnya itu ga ada. Lah sekarang kalau kita hitung jenis usaha itu kan macam - macam, kita kan acuannya dari jenis usaha mulai dari pertanian, perkebunan, pertambangan, disana kan banyak pertambangan kapur di Puger dan disana juga ga ada yang melapor. Lalu industri pengolahan termasuk tembakau menjadi rokok, penggilingan padi dll juga sebenarnya banyak yang melapor. Lalu kontraktor, penjualan, perdagangan itu masuk klasifikasi 6, perbankan 8, yang ke 9 itu yayasan. Jadi sebenarnya itu klasifikasinya kayak gitu dan sebenarnya juga ada dendanya jika tidak melapor. Dari denda berupa uang juga kurungan penjara. Tapi ketika perusahaan tidak memenuhi ya gugur dengan sendirinya dan kita tidak bisa menuntut lagi, karena yg di resahkan bukan masyarakat tapi hanya perseorangan.

P : Tapi saya kemaren check di BPS itu datanya ada ribuan pak?

N : Iya mangkanya kan pak Jokowi saja sampek bingung ini datanya sebenarnya yang mana sih. Kalau kita mendatanya 871, kalau BPS yang mendata itu dari rumah ke rumah misalnya usaha tempe, ya itu kan skalanya kecil dan itu di data.

P : Jadi seharusnya jika mengikuti aturan tenaga kerjaan, usaha kecil itu juga seharusnya menggaji karyawannya UMK ya pak?

N : Iya harusnya UMK, tapi kan juga misalnya mas nya buka toko punya karyawan 2 orang dikali 25 hari ya tinggal ngalikan sudah mas, tapi kan diliat dari aspek sosial juga mas penghasilannya juga beda. Jadi ya harus di maklumi kecuali perusahaan yang besar itu wajib. Jadi kalau perusahaan kecil UMK segini itu ga ada peraturan, jumlah tenaga sekian, UMK harus segini itu ga ada. Lalu klasifikasinya kayak pekerja lulusan SD dan S1 kan harusnya berbeda, tapi itu ga ada aturan yang mendetail.

P : Tetapi harusnya wajib mengikuti aturan ya pak?

N : Wajib. Jadi seharusnya semua pengusaha itu wajib sesuai UMK. Kalau emang ga mampu ya gausah mempekerjakan orang, tapi kan namanya usaha perdata kan mas kadang mereka perjanjian sendiri. Soalnya juga sering banyak negosiasi antara pengusaha dan tenaga kerja. Aslinya wajib sesuai UMK, tapi ketika ada perjanjian ya gugur kewajiban ini. Misalnya, mas nya butuh kerja, saya pengusaha cuman bisa bayar 500 ribu, mas nya setuju ya gugur sudah peraturan ini mas. Mangkanya UU no 13 disitu di atur wajib buat laporan peraturan perusahaan jika karyawan diatas 10 orang. Kalau di bawah ga wajib, misal seperti jam masuk dan jam pulang kerja .

P : Jadi upah itu harusnya bukan masuk di PP ya pak?

N : Iya. Upah kan sudah di atur di UU mas, tapi banyak yg salah paham. Kebanyakan PP sekarang itu yang diinput hanya UU. Upah itu ada 2 komponen, tunjangan dan gapok. Minimal upah pokok itu 75% dari UMK. Kalau tunjangan itu terserah perusahaan, seperti tunjangan transport dan uang makan.

P : Lalu prosedur pengawasannya itu seperti apa?

N : Jadi pengawas itu punya rencana kerja mengawasi tenaga kerjanya mas, misalnya saya mau ngawasi perusahaan A, saya mengajukan ke provinsi setelah di tanda tangani baru saya terjun. Misalnya ada masalah yang harus segera di selesaikan atau kasus yang harus dilakukan. Minimal 1 pengawas itu 50 perusahaan, nah disini kan cuman 3 pengawas jadi ya tinggal ngalikan.

P : Kira2 berapa % perusahaan yang tidak membayar sesuai UMK pak?

N : Jadi gini mas, setahun sekali itu ada surat edaran untuk perusahaan yang berisi pernyataan bisa gak bayar sesuai UMK, tapi banyak edaran yang tidak kembali ke Disnakertrans. Jadi sebenarnya pengawas itu menunggu laporan dari Disnakertrans. Ada berapa yang belum bisa bayar sesuai UMK. Kalau misalnya tidak ada pengembalian surat edaran ya sudah mas, agak susah. Kecuali kalau memang ada pengaduan ya, tapi selama ini ga ada pengaduan. Saya juga ga paham ini mereka pengaduan Disnakertrans apa gimana. Samean juga gatau kan kalau ternyata pengawas itu ada di BLK? jadi ini kan masih masa transisi ya, harusnya dari Disnakertrans ini bisa membaca ya perselisihan atau normatif. Normatif yang disitu ada unsur pidananya itu pengawas. Kalau perselisihan itu ke Disnakertrans.. Misal, perusahaan yang tidak mampu membayar UMK itu sama dengan penjahat. Disitu kan sudah ada undang-undangnya. Nah ini kerjaan pengawas mas. Sebenarnya sekarang itu Jember sudah tidak ada data semenjak 781 itu di pindah ke provinsi.

P : Jadi pengawasan Disnakertrans dalam upaya pemenuhan UMK ini sudah di pisah ya pak?

N : Iya mas, karena kan sudah dipisah pengawas itu di BLK,tapi saya jamin mas perkebunan itu rata-rata dibawah UMK. Ya itu tadi ada perjanjian ya gugur sudah aturan itu kecuali ada pengaduan. Kalau ada pengaduan kita buat surat atau pernyataan nota ke 1 sesuai dengan SK GUB blab bla bla, nah kita kasih jatuh tempo jika tidak dihiraukan baru nota ke dua. Ga ada konfirmasi lagi kita buat LK laporan kejadian ke penyidik pegawai sipil. Jadi tugasnya pengawas hanya sampai disitu, lalu nanti diadakan

penyidikan terkait pihak-pihak yang terlibat. Ini ada laporan dari pengawas, baru nanti dilakukan penyidikan sampai kerja sama dengan Polres. Di Disnakertrans ada korles koordinasi pengawas. Nah ketika dia buat BAP itu selalu di pandu oleh Polres hingga nanti ke kejaksaan dan pengadilan .

