

**UPAYA TUGAS SERTA TANGGUNG JAWAB DINAS TENAGA KERJA
DALAM PERUBAHAN UPAH MINIMUM KOTA**

***EFFORTS OF DUTIES AND RESPONSIBILITIES OF MANPOWER
SERVICES IN CHANGE OF CITY MINIMUM WAGE***

Agus Riyanto

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan

E-mail: agus.riyanto@gmail.com

ABSTRAK

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dalam menetapkan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, memperhatikan kondisi pasar kerja, serta saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya dan tugas serta tanggung jawab dinas tenaga kerja di kota Batam. masih belum maksimal. Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam hal ini memiliki bidang pengawasan ketenagakerjaan menemukan kendala yang dihadapi, yang terdiri dari permasalahan kelembagaan, peraturan, dan sumber daya manusia (SDM), serta kendala yang datangnya dari pihak pengusaha dan pihak tenaga kerja. Untuk itu, diharapkan Pengawas Ketenagakerjaan harus menjalin koordinasi yang benar-benar terpadu antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah sehingga pemerintah pusat mengetahui dan memperhatikan kendala-kendala yang ada di daerah serta pengawas ketenagakerjaan harus menjalin komunikasi yang baik kepada pekerja dan pengusaha

Kata Kunci: Perlindungan Tenaga Kerja, Upah Minimum Pekerja, Dinas Tenaga Kerja

ABSTRACT

Wages are an important component in employment, namely as one of the elements in the implementation of employment relations, which have a strategic role in the implementation of industrial relations. Wages are received by workers in exchange for work services they do for other parties, so that wages basically must be proportional to the contributions made by workers in producing certain goods or services. The government sets the minimum wage based on the need for a decent living and by taking into account productivity and economic growth in determining the stages of achieving the needs for a decent living, taking into account labor market conditions, as well as suggestions and considerations from the wage council. The results of the study indicate that the efforts and duties and responsibilities of the Manpower Office in the city of Batam. still not optimal. The Batam City Manpower Office in this case has the field of labor inspection to find the obstacles it faces, which consist of institutional, regulatory, and human resources (HR) problems, as well as obstacles that come from the employers and the workforce. For this reason, it is hoped that the labor inspectorate must establish truly integrated coordination between the central government and regional governments so that the central government knows and pays attention to the constraints that exist in the region and the labor inspector must establish good communication with workers and employers.

Keywords: *Labor Protection, Minimum Wage for Workers, Department of Manpower of Work*

PENDAHULUAN

Pekerjaan¹ adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. yang mana bila diartikan dalam arti sempit ialah pekerjaan merupakan atau digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Yang mana dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi. pekerjaan yang dijalani seseorang dalam kurun waktu yang lama disebut sebagai kariier. seseorang mungkin bekerja pada beberapa perusahaan selama kariernya tapi tetap dengan pekerjaan yang sama. berikut dalam era-globlisasi yang sangat pesat sekarang ini maka para pekerja pun akan disuguhkan akan kebutuhan yang semakin tinggi setiap tahunnya. Dan hal itu pun tidak berjalan lurus dan seimbang dengan upah minimum yang didapat oleh parah buruh / pekerja ini. Maka disinilah peran pemerintah akan menjadi salah satu penyeimbang agar terjadi sinkronisasi anatar pekerja/ buruh, pengusaha, dan pemerintah yakni dinas tenaga

¹ www.kompas.com

kerja. Sehingga para pihak akan mendapatkan keuntungan nyamasing-masing, namun buktinya yang terjadi tidak sedemikian rupa. Dimana masih banyak para buruh atau pekerja yang mendapatkan upah/ gaji/ pendapatan dibawah upah minimum pekerja tersebut sehingga tidak memenuhi kebutuhan hidup layak. Memenuhi kebutuhan hidup layak masyarakat saja tidak bisa, bagaimana mensejahterahkan pekerja. Padahal sudah jelas-jelas tugas pemerintah untuk mensejahterahkan masyarakat khususnya pekerja namun bukti nyata yang ada kebutuhan dan kesejahteraan para pekerja saja terbengkalai dan tak terkendali. Dan tak jarang masih terdapat para pekerja yang bekerja di satu perusahaan dan perusahaan yang lain tetapi masih pada satu daerah atau provinsi yang sama namun memiliki upah minimum pekerja yang berbeda. Dan dibawah standart upah minimum pekerja yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahterah, adil, makmur, yang merata, baik materill maupun spiritual berdasarkan pancasila dan undang-undang negara republic indonesia tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan perana dan kedudukan tenaga kerja atau pekerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup layak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tepat memeperhatikan perkembangan kemajuan perekonomian negara.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang

kondusif bagi pembanguna perekonomian negara. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha , pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif dan daya saing tenaga kerja indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Perumusan Masalah

- a. Bagaimana tugas serta upaya dan tanggung jawab apa saja yang di jalankan oleh dinas tenaga kerja dalam perubahan upah minimum pekerja di kota batam.
- b. Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi oleh dinas tenaga kerja dalam menanggulangi ketidak merataan upah minimum pekerja di kota batam.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tugas, upaya dan tanggung jawab apa saja yang di jalankan oleh dinas tenaga kerja dalam perubahan upah minimum pekerja di kota Batam.
- b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi oleh dinas tenaga kerja dalam menanggulangi ketidak merataan upah minimum pekerja di kota Batam.

Hukum ketenagakerjaan pada umumnya

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh karena itu tidak mengherankan kalau definisi mengenai hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama yang menyangkut keluasannya. Hal ini mengingat peluasan cakupan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) di masing-masing negara juga berlainan. Disamping itu, perbedaan sudut pandang juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang

berbeda pula. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) oleh beberapa ahli.

NEH van Esveld sebagaimana dikutip Iman Soepomo menegaskan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri². Dengan definisi seperti ini berarti yang dimaksudkan dengan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak saja hukum yang bersangkutan dengan hubungan kerja, melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di luar hubungan kerja. Misalnya seorang dokter yang mengobati pasiennya, seorang pengacara yang membela kliennya, atau seorang pelukis yang menerima pesanan lukisan.

Soepomo yang semasa hidupnya pernah menjabat sebagai guru besar hukum perburuhan (ketenagakerjaan) Fakultas Hukum Universitas Indonesia memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut: “Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”³.

Mengkaji pengertian di atas, pengertian yang diberikan oleh Iman Soepomo tampak jelas bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) setidaknya mengandung unsur:

- 1) Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis).
- 2) Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
- 3) Seseorang bekerja pada orang lain.
- 4) Upah.

Dari unsur-unsur di atas, jelaslah bahwa substansi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut buruh pekerja pada orang lain yang disebut majikan (bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja. Konsep ini sesuai dengan pengertian buruh/pekerja berdasarkan peraturan perundang-

² Iman Soepomo, “*Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*”, Jambatan, Jakarta, 1972, hal. 2.

³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Jambatan, 1985, halaman 12.

undangan. Pasal 1 butir 3 Undang - undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Batasan pengertian buruh/pekerja tersebut telah mengilhami para penulis sampai sekarang dalam memberikan batasan hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat besar dalam bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodasi dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Darwan, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁴ Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

- 1). Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9 – 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);

⁴ Darwan Prints, *Op. Cit.*, halaman 22-23.

- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek);
- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh) ;
- 7) Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 8) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88 – 98 Undangundang No. 13 Tahun 2003);
- 9) Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitdikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan (Pasal 150 – 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 10) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 – 115 Undang-undang No. 2Tahun 2004) Menurut Konvensi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja yaitu hak berserikat; hak berunding kolektif; hak mogok, dan hak mendapat upah.

Di samping mempunyai hak-hak sebagaimana diuraikan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- 4) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan;

- 6) Wajib mematuhi peraturan majikan;
- 7) Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.⁵

Perlindungan Upah

Pasal 88 (1) Undang - undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan meliputi :

- a. upah minimum
- b. upah kerja lembur
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. bentuk dan cara pembayaran upah
- g. denda dan potongan upah
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. upah untuk pembayaran pesangon dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pasal 93 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, kecuali:

⁵ Darwan Printas, *Op. Cit*, halaman 23.

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah :
 - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tugas, Upaya Dan Tanggung Jawab Apa Saja Yang Dijalankan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dalam Perubahan Upah Minimum Pekerja Di Kota Batam Tugas Dan Wewenang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, pegawai yang Khusus melaksanakan fungsi pengawasan di bidang ketenagakerjaan adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terdiri dari Pegawai Pengawas Umum dan Pegawai Pengawas Spesialis.

Pegawai Pengawas Umum adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang disertai tugas untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara preventif. Sedangkan Pegawai Pengawas Spesialis ialah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik secara preventif dan represif.

Untuk dapat ditunjuk sebagai Pegawai Pengawas Umum harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Merupakan Pegawai Dinas Tenaga Kerja.
- b. Berpendidikan sekurang-kurangnya Sarjana Muda atau Pangkat Penata Muda Tingkat I (III/b).
- c. Telah mengikuti pendidikan sebagai Pegawai Pengawas Umum.

Untuk dapat ditunjuk sebagai Pegawai Pengawas spesialis harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Telah menjabat sebagai Pegawai Pengawas Umum sekurang-kurangnya (empat) tahun.
- b. Mempunyai keahlian khusus atau kecakapan dalam melaksanakan tugasnya dan tidak terpengaruh pihak lain dalam setiap mengambil keputusan.
- c. Telah mengikuti pendidikan sebagai Pegawai Pengawas Spesialis.

Wewenang Pegawai Pengawas Umum adalah sebagai berikut:

- a. Memasuki tempat kerja, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan sebagai tempat bekerja.
- b. Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha ataupun pengurus atau tenaga kerja atau serikat buruh/serikat tenaga kerja tanpa dihadiri pihak ketiga.
- c. Menjaga, membantu atau memerintahkan pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja agar mentaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- d. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas dan atau tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- e. Memberikan peringatan atau teguran terhadap penyimpangan peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang sudah ditetapkan.
- f. Meminta bantuan polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan.
- g. Meminta pengusaha atau pengurus seorang pengantar mendampingi dalam melakukan pemeriksaan.

Pegawai Pengawas Umum mempunyai tugas dan kewajiban sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan kontrol di perusahaan atau tempat kerja.
- b. Memberikan bimbingan, pembinaan, dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- c. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam melakukan tugas dan kewajiban.
- d. Melaporkan segala kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
- e. Mencatat hasil pemeriksaan dalam Buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

Sementara wewenang dari Pegawai Pengawas Spesialis Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Memasuki tempat kerja, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan sebagai tempat bekerja.
- b. Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha ataupun pengurus atau tenaga kerja atau serikat buruh/serikat tenaga kerja tanpa dihadiri pihak ketiga.
- c. Menjaga, membantu atau memerintahkan pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja agar mentaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- d. Memberikan peringatan atau teguran terhadap penyimpangan peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang sudah ditetapkan.
- e. Melakukan pengujian teknik persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja.
- f. Menetapkan dan menyelesaikan masalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja.
- g. Memanggil pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja atau serikat buruh.
- h. Membuat berita acara setiap pelanggaran ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- i. Melarang pemakaian atau penggunaan bahan/alat pesawat yang berbahaya.
- j. Meminta bantuan polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan.
- k. Meminta pengusaha atau pengurus seorang pengantar mendampingi dalam melakukan pemeriksaan.
- l. Melaksanakan penyelidikan setiap pelanggaran perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pegawai Pengawas Spesialis mempunyai tugas dan kewajiban sebagai

berikut:

- a. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan kontrol di perusahaan atau tempat kerja.
- b. Memberikan bimbingan, pembinaan, dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

- c. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam melakukan tugas dan kewajiban.
- d. Melaporkan segala kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
- e. Mencatat hasil pemeriksaan dalam Buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

Hambatan Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Ketidak Merataan Upah Minimum Pekerja Di Kota Batam.

Upah adalah salah satu bidang yang sangat strategis dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan, maka besar upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja tergantung pada besarnya kontribusi pekerja terhadap pengusaha. Asas *no work no pay* ada dalam system pengupahan, yang artinya jika pekerja tidak melakukan pekerjaan berarti dia tidak punya andil dalam menghasilkan keuntungan pada saat itu, sehingga pekerja tersebut tidak dibayar upahnya.

Penetapan upah minimum ini diarahkan pada perlindungan bagi pekerja, namun tetap mempertimbangkan faktor kemampuan pengusaha, sehingga pekerja dapat sejahtera namun perusahaan dapat terus berkembang. Hal ini sangat penting, karena kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha, sama-sama saling membutuhkan.

Pada kenyataannya, upah minimum yang rendah atau sedang tidak akan merugikan dan justru mendatangkan efek positif bagi perekonomian secara umum. Yaitu pengusaha dapat memberikan kesempatan kerja bagi pekerja dan meningkatkan persaingan ekonomi. Hal ini berarti akan mengurangi jumlah pengangguran. Sebaliknya, jika upah minimum yang tinggi akan menimbulkan efek negative terhadap perekonomian. Pengusaha dapat melakukan pengurangan pekerja untuk menekan biaya produksi akibat upah minimum yang harus dibayarkan tinggi. Hal tersebut akan mengakibatkan dalam penetapan upah minimum sarat dengan muatan politis dari pemerintah dalam rangka menentukan kebijakan ekonomi dan sosial ketenagakerjaan.

Berikut paparan Bagaimana Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Ketidak Merataan Upah Minimum

Pekerja Di Kota Batam. Sebagaimana hasil yang akan disajikan oleh penulis berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Dalam proses pengawasan yang dilakukan, berdasarkan proses pengamatan, yang dilakukan oleh penulis terhadap para pegawai pengawas ketenagakerjaan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, dapat disebutkan bahwa kendala-kendala yang utama yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan, khususnya terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kota di Batam adalah sebagai berikut :

1. Sarana material yaitu belum adanya kendaraan dinas sebagai alat operasional dan transportasi untuk mengunjungi seluruh perusahaan yang ada di Kota Batam saat ini. Dan walaupun diberi uang transportasi, jumlahnya dianggap kurang mencukupi.
2. Sumber daya manusia adalah kendala internal terbesar yang dihadapi pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya. Minimnya jumlah petugas pengawas ketenagakerjaan yang ada di daerah tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, Pengawas Ketenagakerjaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam hanya memiliki 23 orang petugas pengawas sementara jumlah perusahaan sesuai data dari Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2012 akhir yang menjadi objek pengawasan adalah berjumlah lebih kurang 5.328⁶ perusahaan. Padahal idealnya 1 pengawas ketenagakerjaan mampu mengawasi 60 perusahaan per tahun.⁷ Bila 1 pengawas mengawasi 60 perusahaan per tahun, jika di lihat dan di bandingkan dengan kondisi di Kota Batam dengan pengawas 23 orang maka idealnya perusahaan yang menjadi objek pengawasan sekitar 1.380 perusahaan, namun pada kenyataannya perusahaan yang ada di kota Pada tahun 2012 akhir adalah 5.328 perusahaan Berarti Dinas tenaga Kerja Kota Batam dengan objek pengawasan 5.328 perusahaan harus memiliki Pengawas Ketenagakerjaan sekitar 88 orang pengawas ketenagakerjaan agar bisa dengan maksimal melakukan pengawasan.
3. Kualitas Pegawai Pengawas; Selain permasalahan kurangnya petugas pengawasan, permasalahan Struktural dan fungsional dalam organ bidang

⁶ Data, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, tahun 2012

⁷ <http://finance.detik.com>

pengawasan ketenagakerjaan di kota Batam perlu juga di perbaiki, karena dalam 23 orang pengawas ketenagakerjaan 4 orang pengawas memiliki jabatan struktural dan 19 fungsional sebagai Pengawas Ketenagakerjaan, berarti 4 orang pengawas memiliki dua tugas sehingga membuat tidak maksimalnya pengawasan tersebut. Seharusnya sesuai dengan aturannya pengawas ketenagakerjaan hanya memiliki tugas fungsional yaitu melakukan pengawasan Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

4. Pegawai pengawas masih memiliki keterbatasan keahlian karena kebanyakan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan yang masih belum professional dalam hal tugasnya sendiri
5. Pengusaha sebagai pihak yang paling sering berurusan dengan pengawas ketenagakerjaan biasanya sering mempersulit jalannya fungsi pengawasan. Pengusaha tidak jarang memanipulasi laporan ketenagakerjaan guna mengelabui petugas pengawas ketenagakerjaan khususnya dalam hal pelaksanaan dan penetapan Upah Minimum, sebagai contoh pengusaha sering membuat laporan tentang upah yang tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya.
6. Tenaga Kerja sebagai pihak yang diperhatikan nasibnya dalam jalannya fungsi pengawasan juga jarang bersifat pro aktif, tenaga kerja lebih sering melaporkan permasalahan-permasalahan yang hanya berkaitan dengan pemecatan dan masalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak sementara permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan lain yang bersifat normatif (Upah Minimum) sering tidak diperhatikan tenaga kerja. tenaga kerja juga lebih sering melaporkan permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan yang menimpa mereka kepada lembaga hukum yang lain tanpa melalui pengawas ketenagakerjaan terlebih dahulu

KESIMPILAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang upaya dan tugas serta tanggung jawab dinas tenaga kerja dalam perubahan upah minimum pekerja di Batam yang telah diuraikan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan yaitu:

Tugas. Upaya dan tanggung jawab apa yang di jalankan oleh dinas tenaga kerja dalam perubahan upah minimum pekerja di kota Batam. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dimiliki oleh setiap organisasi mulai dari yang terkecil hingga yang terbesar termasuk Kantor Dinas tenaga Kerja Kota Medan, sebab pengawasan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengamati pelaksanaan suatu kegiatan tertentu agar berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Permasalahan dan kendala yang dihadapi Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas pengawasannya terdiri dari permasalahan kelembagaan, peraturan, dan sumber daya manusia (SDM), yang juga berasal dari faktor yang datangnya dari pihak pengusaha dan pihak tenaga kerja. Dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sangat berperan dan menentukan agar keberhasilan pelaksanaan Upah Minimum kota (UMK) sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK).

Saran

Memperhatikan pembahasan pada sebelumnya serta kesimpulan yang penulis uraikan, maka pada bab ini penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dianggap penting oleh penulis, diantaranya:

Untuk menjamin pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) secara menyeluruh perlu kiranya lebih dintensifkan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kantor dinas Tenaga Kerja Kota Batam, baik berupa pengarahan maupun tindakan yang tegas terhadap perusahaan yang tidak lagi mematuhi ketentuan-ketentuan atau melakukan penyimpangan terhadap ketentuan-ketentuan tentang Upah Minimum Kota (UMK).

Untuk lebih meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pengawasan, pihak Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Medan perlu berkerjasama dan menjalin komunikasi yang berkelanjutan dengan pihak tenaga kerja dalam memberikan pemahaman tentang hak-hak tenaga kerja sehingga diharapkan pekerja juga dapat lebih bersifat pro aktif dalam mengawasi pelaksanaan penetapan UMP (Upah

Minimum Pekerja) di perusahaannya dan melaporkan pelanggaran-pelanggaran UMP (Upah Minimum Pekerja) yang terjadi di perusahaan tersebut.

DAFTAR REFERENSI

1. Literatur

- Abdul Rachmad Budiono, 209, *Hukum Perburuan Di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ari Sunariati, 2012, *Hak Asasi Buruh Menentukan Nasib Sendiri*, Prisma.
- Darwan Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Iman Soepomo, 2012, *Hukum Perburuhan Undang-Undang Dan Peraturan-Peraturan*, Jambatan, Jakarta.
- Iman Soepomo, 2015, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta
- Kansil Dan Christine, 2001, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001.
- Lalu Husni, 2010 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- LAN & BPKP, 2010, *Akuntabilitas Dan Good Governance*, LAN, 2000, Buku Pertama.
- Maitreyi Bordia. 2012. *Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Pasar Tenaga Kerja* :Kasus Timor Leste Dalam Perspektif Komparatif, [Http://www.google.com](http://www.google.com)
- Manulang Sendjun H, 201855, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Myra M. Dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan, Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kerja Departement Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., Jakarta..*
- Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, 2016, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Bandung.
- Soetikno. 2012. *Hukum Perburuhan*, (tanpa penerbit), Jakarta.
- Suwarto. 2013, *Hubungan Industrial Dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta.

2. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) tentang hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak..
- Undang-undang no. 21 tahun 2001 tentang serikat pekerja/serikat buruh
- Undang –undang no 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan.
- Undang-undang no. 13 tahun 2003 pasal 9-30 tentang hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan.
- Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 79 tentang hak pekerja.
- Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 88-98 tentang upah penuh selama istirahat tahunan.

- Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 150-172 tentang hak istirahat tahunan.
- Peraturan perundang-undangan No.23 tahun 1948 Pasal 1 ayat (1) tentang pengawasan tenaga kerja.
- Peraturan perundang-undangan No.2 tahun 1951 tentang kecelakaan kerja.
- Peraturan perundang-undangan No.3 tahun 1951 tentang mekanisme pengawasan.
- Peraturan perundang-undangan No.14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.
- Peraturan perundang-undangan No.1 tahun 1970 tentang tentang keselamatan kerja.
- Peraturan perundang-undangan No.8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana.
- Peraturan perundang-undangan No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.
- Peraturan perundang-undangan No.13 tahun 2003 Pasal 182 tentang wewenang penyidik pengawas ketenaga kerjaan.
- Peraturan perundang-undangan No.32 tahun 2004 Pasal 1 ayat (7) tentang Desentralisasi.
- Peraturan perundang-undangan No.32 tahun 2004 Pasal 1 ayat (5) tentang Otonomi daerah..
- Peraturan Menteri Perburuan (PMP) RI No.15/1957 tentang pembentukan yayasan sosial buruh.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-226/MEN/2000. *Tentang Perubahan Pasal 1,3,4,8,11,20, dan 21.* Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999. *Tentang Upah Minimum.*
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-231/MEN/2003. *Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.*
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-01/MEN/I/2006. *Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.*
- Peraturan Menteri Nomor : 01 Tahun 2006 *Tentang Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.*
- Peraturan Pemerintah Nomor: 8 Tahun 1981 *Tentang Perlindungan Upah.*

3. Internet

<http://www.kompas.com>. (internet).

<http://finance.detik.com> (internet).