

**PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA
PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN INDUSTRI BERDASARKAN
UNDANG UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1951 JO UNDANG
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003.**

**M. AMIN, SH,
NPM: A2021131019**

Pembimbing I : Prof. Dr.H. Kamarullah, SH. MHum

Pembimbing II : Mawardi, SH. MHum

ABSTRACT

This thesis focuses on labor inspection by the Department of Manpower and Transmigration, Local Government Kubu Raya On Enterprises industries based on Law No. 3 of 1951 jo Law No. 13 of 2003. From the study authors to use sociological methods of legal research is obtained conclusion: 1). that labor inspectors have conducted performance based on Standard Operating Procedures. Pelaksanaan on the labor inspection found several violations of the rules and regulations perundang employment include: many industrial companies that pay wages do not match and under the Minimum Wages District (UMK) Rp. 1.500.000, - and many workers who do not use a safety device in the works to keep safety as well as many industrial companies that were reported total work force does not correspond to the amount of labor sesungguhnya.selain, many companies do not report heavy equipment such as boilers, generator and transport equipment (forklift, loder, cran, eksvator, elevators) to the Department of Labor and Transmigration Kubu Raya. 2). That the factors that led to the weakness of the labor inspection in industrial companies in the county highway in sebakam camp 2 (p), namely: policy factors of the district government stronghold highway law firms and cultural factors. 3). That the efforts made by the Department of Labor and Transmigration Kubu Raya to improve the labor inspection at the company idustri is a) .Intensitas continuously improved labor inspection to industrial companies, because of the more intensive supervision kertenagakerjaan done, will be able to minimize occur violation towards regulation labor laws. b) .Melakukan training of candidates for employment as well

as perform pegawai proposed to the government stronghold district highway inspectors to carry adder relatively very little. c). Volume socialization or counseling to industrial companies regarding labor legislation is continuously improved, so that the owner or the awareness of corporate leaders really understand the significance and implications of labor protection laws and regulations of the company. d). Proposing an employee to serve as a Civil Servant Investigators (investigators) to conduct investigation and simultaneously pendindakan against companies that violate labor rules as long as it is not owned by a local government district highway stronghold. The suggestions are: 1). Accelerate the process of hiring an employee inspectors, so that employees pegawai employment relatively very sedikit can perform their tasks more efficiently and effectively due to increased labor inspectors resources. 2). Accelerate the span of control or infection to industrial companies that violations of labor laws and regulations of the invitation can be minimized.

ABSTRAK

Tesis ini menitikberatkan pada pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya Pada Perusahaan-Perusahaan industri berdasarkan Undang Undang Nomor 3 Tahun 1951 jo Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dari penelitian penulis dengan menggunakan metode penelitian hukum sosiologis di peroleh kesimpulan : 1). bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan telah melaksanakan kinerjanya berdasarkan Standard Operasional Prosedur. Atas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut ditemukan beberapa pelanggaran terhadap aturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang meliputi : masih banyak perusahaan industri yang membayar Upah tidak sesuai dan dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebesar Rp. 1.500.000,- dan banyak pekerja yang tidak menggunakan alat pengaman dalam bekerja untuk menjaga keselamatan serta banyak perusahaan-perusahaan industri yang yang melaporkan jumlah tenaga kerjanya tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja sesungguhnya.selain itu, banyak perusahaan yang tidak melaporkan alat-alat berat seperti boiler, genzet dan alat angkut (forklip, loder, cran, ekskavator, lift) kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kubu Raya. 2). Bahwa faktor-faktor yang menyebabkan masih lemahnya pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan industri di kabupaten kubu raya di sebakn 2 (hal) yakni : faktor kebijakan dari pemerintah

daerah kabupaten kubu raya dan faktor budaya hukum perusahaan. 3). Bahwa upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya untuk meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan industri adalah **a).**Intensitas pengawasan ketenagakerjaan terus ditingkatkan terhadap perusahaan-perusahaan industri, karena semakin intensif pengawasan ketenagakerjaan dilakukan, akan semakin dapat meminimalisir terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. **b).**Melakukan pelatihan-pelatihan terhadap calon pegawai ketenagakerjaan serta melakukan pengusulan kepada pemerintah daerah kabupaten kubu raya untuk melakukan penambah pegawai ketenagakerjaan yang relatif sangat sedikit. **c).** Volume sosialisasi atau penyuluhan terhadap perusahaan industri mengenai peraturan perundangan ketenagakerjaan secara terus menerus ditingkatkan, agar kesadaran pemilik atau pemimpin perusahaan benar-benar mengerti tentang arti penting perlindungan tenaga kerja serta implikasi peraturan perundang undangan terhadap perusahaan. **d).** Pengusulan pegawai untuk dijadikan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk melakukan penyidikan dan sekaligus pendindakan terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar aturan ketenagakerjaan yang selama ini memang belum dimiliki oleh pemerintah daerah kabupaten kubu raya. Saran-saran adalah : 1). Mempercepat proses pengangkatan pegawai menjadi pegawai pengawas ketenagakerjaan, agar pegawai pengawas ketenagakerjaan yang relatif sangat sedikit dapat menjalankan tugas-tugasnya lebih efisien dan efektif karena bertambahnya sumber daya pegawai pengawas ketenagakerjaan. 2). Mempercepat rentang waktu pengawasan atau inspeksi ke perusahaan-perusahaan industri agar pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan perundangan ketenagakerjaan dapat diminimalisir.

A. Latar belakang Penelitian

Amanat konstitusi memberikan kewajiban bagi Negara untuk melindungi serta memberikan pelayanan kepada setiap warga Negara. Salah satu bentuk perlindungan dan pelayanan kepada warga Negara adalah penciptaan lapangan kerja demi penghidupan yang layak. Hal ini tercermin di dalam pasal 27 ayat (2) UUD 45 yang menyatakan “ tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Secara tersirat dari pasal ini bermakna tanpa dituntut oleh warga Negara, sudah menjadi kewajiban Negara untuk memenuhi hak warga Negara atas pekerjaan.

Untuk memenuhi kebutuhan akan pekerjaan bagi setiap warga Negara, Negara dalam menciptakan lapangan pekerjaan, tidak saja melalui jalur penerimaan Pegawai Negeri Sipil baik pusat maupun daerah, tetapi juga melalui badan badan usaha milik Negara atau daerah serta membuka kesempatan bagi pengusaha ataupun investor untuk menanamkan modalnya yang berdampak pada pembukaan lapangan pekerjaan.

Berbeda dengan kebutuhan akan pengadaan Pegawai Negeri sipil atau pegawai yang bekerja di sektor BUMN/BUMD, Lapangan pekerjaan yang dibuka dan dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan swasta secara umum tidak terlalu membutuhkan skill atau keahlian serta tingkat pendidikan, melainkan pada kemampuan fisik dari tenaga kerja. Hanya sedikit perusahaan yang membutuhkan tenaga terampil dengan tingkat pendidikan yang memadai guna mengisi jabatan-jabatan strategis dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Melihat realitas tersebut, Undang Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan payung hukum bagi pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dan lebih jauh lagi melindungi hak-hak dasar pekerja dari mulai kesejahteraan sampai dengan kesehatan dan keselamatan. Selanjutnya, pembangunan ketenagakerjaan tidak semata-mata melindungi kepentingan pekerja, melainkan juga kepentingan pengusaha dan pemerintah.

Dalam rangka menjamin ditaatinya peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan maka dibutuhkan suatu pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk

menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan secara umum di atur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 di atur mengenai apa yang menjadi hak-hak pegawai pengawas dalam melakukan pengawasan terhadap pengusaha/perusahaan. Pengawasan ketenagakerjaan juga diatur dalam pasal 176 sampai dengan pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas dinyatakan dan bersifat atributif memberikan kewenangan pemerintah daerah baik propinsi maupun kabupaten /kota untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Substansi pasal 176 sampai dengan pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditindaklanjuti dengan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Atas dasar kewenangan atributif tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya yang dibentuk dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2007 yang terdiri dari 9 kecamatan, 101 desa dan 370 dusun, dengan luas keseluruhan 6.985,20 Km², melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan swasta khususnya industri yang berada di wilayah Kabupaten Kubu Raya. Berdasarkan dari data yang diperoleh ada 38 (tiga puluh delapan) perusahaan industri berada di Kabupaten Kubu Raya.

Dari 38 (tiga puluh delapan), menurut pra penelitian penulis di lapangan masih banyak perusahaan industri tersebut yang tidak taat terhadap peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Misalnya; masih banyak perusahaan industri yang membayar Upah tidak sesuai dan dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebesar Rp. 1.500.000,- dan banyak pekerja yang tidak menggunakan alat pengaman dalam bekerja untuk menjaga keselamatan serta banyak perusahaan-perusahaan industri yang yang melaporkan jumlah tenaga kerjanya tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja sesungguhnya.selain itu, banyak perusahaan yang tidak melaporkan alat-alat berat seperti boiler, genzet dan alat angkut (forklip, loder, cran, ekskavator, lift) kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kubu Raya.

Melihat kondisi masih banyaknya perusahaan-perusahaan industri yang tidak taat atau patuh terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka lemahnya pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya menjadi salah satu faktor yang memicunya. Untuk itu, penulis tertarik menelitinya lebih lanjut dalam bentuk tesis dengan judul :” **Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas**

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya Pada Perusahaan-Perusahaan Industri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Jo Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan industri oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya telah sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) yang ada.
2. Faktor-faktor apa yang menyebabkan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan idustri oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu raya.
3. Upaya-upaya apa yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya dalam meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan industri.

PEMBAHASAN

A. Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Perusahaan-Perusahaan Industri Oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya.

Sebagaimana telah dikemukakan diatas bahwa Karakteristik pengawasan dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah:¹

1. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan ekstern. Pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di luar lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. Unit yang dimaksud dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah inspektorat pengawasan ketenagakerjaan sebagai subyek pengawasan dan perusahaan sebagai obyek yang diawasi.
2. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan preventif. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan preventif yang sehingga pelanggaran/kesalahan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja dapat diperbaiki dan tidak diulangi lagi.
3. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan represif. Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan. Definisi tersebut mempunyai dua pengertian, yaitu pengawasan yang dilakukan selama pekerjaan sedang berlangsung, dan setelah pekerjaan itu selesai. Maksud diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan aktif. Pengawasan aktif merupakan jenis pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang

¹ Safri Nugraha Op Cit hal 393

bersangkutan. Hal tersebut berlaku untuk pengawasan ketenagakerjaan karena pengawasan jenis ini dilaksanakan bukan di inspektorat pengawasan melainkan di perusahaan yang melalui kunjungan pengawasan.

5. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan formal. Pengawasan formal adalah pengawasan yang dilakukan oleh instansi/pejabat yang berwenang. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan pejabat yang mempunyai kewenangan secara formal untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia.

Karakteristik pengawasan ketenagakerjaan tersebut apabila disandingkan dengan teori dari Wolfgang Von Richthoven jelas bahwa Indonesia menganut Sistem Integrasi fungsional karena tercermin pada tindak lanjut dari penemuan pelanggaran berupa tindakan preventif (pembinaan, penyuluhan, dan pelatihan), represif *nonjusticia* (pemuahan atau *compliance* terhadap sanksi yang dilanggar, penerapan sanksi administratif), atau represif *justicia* (di selesaikan melalui jalur pengadilan).

Mengenai pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten/kota melalui dinas-dinas terkait khususnya Dinas ketenagakerjaan menimbulkan problematik setelah berlakunya Undang Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. hal ini disebabkan ada perbedaan yang sangat jelas dan bisa jadi benturan kepentingan antara Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota (sudah dicabut sejak berlakunya Undang Undang 23 Tahun 2014) , Pengawasan

Ketenagakerjaan sebagai Urusan Pemerintahan telah dibagi antara Pemerintah Pusat, Daerah provinsi, dan Daerah kabupaten/kota. Pembagian urusan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Pemerintah ini cenderung seimbang. Pemerintah Pusat, Daerah provinsi, dan Daerah kabupaten/kota memiliki kewenangan yang serupa. Perbedaannya hanya nampak pada skala atau ruang lingkupnya. Urusan berskala kabupaten/kota menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kota, urusan berskala provinsi menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi, dan urusan berskala nasional menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.

Setelah berlakunya Undang Undang 23 Tahun 2014 pembagian urusan Pengawasan Ketenagakerjaan cenderung berat sebelah. Kewenangan yang ada pada Pemerintah Pusat adalah penetapan sistem dan pengelolaan personel. Kewenangan yang ada pada Daerah provinsi adalah penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan. Sedangkan Daerah kabupaten/kota sama sekali tidak memiliki kewenangan apapun dalam urusan Pengawasan Ketenagakerjaan. Sistem inilah yang acap kali disebut dengan istilah “sentralistik terbatas”. “Sentralistik” itu maksudnya terpusat, dan “terbatas” itu maksudnya dibatasi hanya pada Daerah provinsi. Jadi, urusan Pengawasan Ketenagakerjaan yang sebelumnya tersebar di semua tingkatan pemerintahan, sekarang dipusatkan ke Daerah provinsi, yaitu dalam hal penyelenggaraannya.

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003, kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan bersifat sentralistik secara penuh. Undang-undang ini juga mengatur bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan harus berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat. Ini artinya, Pengawasan Ketenagakerjaan semestinya merupakan kewenangan Pemerintah Pusat. Lain halnya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengatur bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung

jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Ini artinya, kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan ada pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam hal ini terdapat kontradiksi pengaturan dalam 3 (tiga) Undang-undang mengenai pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam sistem hukum, apabila terjadi konflik, maka sistem itu sendiri yang akan menyelesaikannya. Sebagai bagian dari sistem hukum, di sinilah peran asas hukum. Dan salah satu asas yang berperan penting dalam penyelesaian konflik semacam ini adalah asas *lex specialis derogat lex generali*. Asas ini mengatakan bahwa aturan yang mengatur secara khusus itu mengalahkan aturan yang mengatur secara umum, sehingga yang harus dipatuhi dan dilaksanakan adalah aturan yang bersifat khusus.

Undang-Undang Pemerintahan Daerah tidak dibuat khusus untuk mengatur tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Begitu pula Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini memang mengatur banyak hal terkait aspek-aspek ketenagakerjaan, namun tidak khusus untuk mengatur tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Berbeda dengan kedua undang-undang tersebut, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 dibuat secara khusus untuk mengesahkan dan mengadopsi konvensi International Labour Organization tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Undang-undang ini secara khusus dan spesifik dari awal sampai akhir hanya berbicara mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan. Dari sini, sudah jelas bahwa di antara ketiga undang-undang tersebut, yang bersifat *lex specialis* adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003. Dengan demikian, dalam hal ini, undang-undang inilah yang harus dipatuhi dan diterapkan. Konsekuensinya, Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai salah satu Urusan Pemerintahan sepenuhnya harus menjadi kewenangan Pemerintah Pusat, sesuai standar yang berlaku secara internasional.

Hal ini selaras dengan fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai lembaga penegak hukum nasional. Bila dibandingkan dengan lembaga penegak hukum lainnya, sebut saja Kepolisian, Kejaksaan maupun Komisi Pemberantasan Korupsi, semuanya bersifat sentralistik yang merupakan kewenangan Pemerintah Pusat. Contoh lainnya adalah penegakan hukum sektoral di bidang keimigrasian, perpajakan, bea cukai, lingkungan hidup, serta pengawasan obat dan makanan. Semuanya ditangani oleh Pemerintah Pusat, dengan membentuk instansi vertikal di daerah. Begitu pula seharusnya Pengawasan Ketenagakerjaan, yaitu sepenuhnya merupakan kewenangan Pemerintah Pusat, yang mana pelaksanaannya di daerah dilakukan oleh instansi vertikal.

Meskipun demikian, di dalam praktek asas *lex specialis derogat lex generali* tidak dipergunakan, yang dipakai adalah asas *lex posteriori derogat lex priori*. Asas ini mengatakan bahwa aturan yang baru itu mengalahkan aturan yang lama. Maka, dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah yang akan di pergunakan. Dengan demikian, konsep Pengawasan Ketenagakerjaan yang “sentralistik terbatas” akan segera diterapkan.

Sebagai akibatnya, harus dilakukan serah terima atas segala personel, pendanaan, sarana dan prasarana, serta dokumen (P3D) dari Daerah Kabupaten/Kota ke Daerah Provinsi. Undang-Undang Pemerintahan Daerah telah memagari bahwa serah terima dilakukan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang tersebut diundangkan. Menteri Dalam Negeri juga telah menegaskan bahwa serah terima dilakukan paling lambat 2 Oktober 2016. Untuk itu, saat ini pemetaan dan inventarisasi P3D sedang digencarkan.

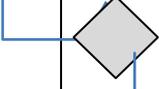
Dengan demikian, sistem Pengawasan Ketenagakerjaan yang terpusat di Daerah Provinsi sekiranya sudah akan diterapkan secara penuh pada tahun 2017. Sistem ini diharapkan dapat menjadi solusi atas berbagai eksekusi negatif dari otonomi daerah, yang dihadapi di lapangan selama tidak kurang dari 10 tahun terakhir. Gambaran ke depannya,

Pengawasan Ketenagakerjaan akan menjadi lebih independen, sehingga kinerjanya akan lebih efektif dan efisien dalam melindungi/menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban para

No	Aktivitas	Pelaksana	Persyaratan/ Perlengkapan
----	-----------	-----------	------------------------------

pengusaha dan pekerja.

Kembali pada persoalan praktis bahwa sampai saat ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya masih melakukan fungsinya untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan dengan landasan hukum berupa Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di dalam melakukan pengawasan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya mempunyai Standard Operasional Prosedur (SOP) yang harus dilalui. Standard Operasional Prosedur berisikan langkah-langkah atau pedoman yang harus diikuti antara lain:

		Pegawai Pengawas	Kasi Wasnaker	Kabid HIPK	Sekretaris Dinas	Kadis	
1	Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan membuat Rencana Kerja untuk mengadakan Pembinaan dan Pemeriksaan						Pembuatan Rencana Kerja untuk 1 bulan dan Pembuatan Surat Perintah Tugas untuk pelaksanaan dilapangan
2	Kasi Wasnaker mengoreksi dan selanjutnya disampaikan ke Kabid Hubinwasnaker.						Pembubuhan Paraf oleh Kasi Pengawasan TK pada Surat Perintah Tugas
3	Kabid Hubinwasnaker meneliti renja tersebut untuk melihat skala prioritas Perusahaan mana yang lebih urgen untuk dibina atau diawasi. Apabila ada perubahan renja tersebut dikembalikan dan apabila sudah sesuai maka diteruskan ke Sekretaris.						Meneliti rencana kerja dan pembubuhan paraf pada Surat Perintah Tugas
4	Sekretaris Dinas membubuhkan paraf pada Surat Perintah Tugas yang dilampiri dengan lembar renja pembinaan dan pengawasan						Pembubuhan paraf pada Surat Perintah Tugas dan dilampiri lembar Rencana Kerja
5	Kepala Dinas menandatangani Surat Perintah Tugas untuk melakukan pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan						Penandatanganan Surat Perintah Tugas oleh kepala Dinas Sosnakertrans kab.Kubu Raya
6	Pegawai Pengawas berserta tim melaksanakan Pembinaan dan pengawasan Perusahaan untuk mengecek Pelaksanaan Perpu ketenagakerjaan						Pembinaan dan Pengawasan di Perusahaan meliputi Pengecekan kelengkapan dokumen administrasi dan peralatan yang digunakan serta peninjauan di kondisi lingkungan ditempat kerja
7	Pegawai Pengawas membuat Nota Pemeriksaan berdasarkan hasil temuan sebagai tindak lanjut dari pembinaan dan pengawasan dan menandatangani nota tersebut.						Pembuatan Nota pemeriksaan sebagai tindak lanjut dari hasil Pembinaan dan Pengawasan di Perusahaan
8	Nota Pemeriksaan yang sudah dibuat diserahkan ke Kasi Wasnaker untuk dikoreksi ,apabila sudah sesuai ,dlanjutkan ke Kabid Hubinwasnaker tetapi apabila belum sesuai maka dikembalikan lagi ke Pegawai Pengawas untuk diperbaiki atau disempurnakan						Nota Pemeriksaan diperiksa dan dikoreksi oleh Kasi Pengawasan ketenagakerjaan
9	Kabid Hubinwasnaker mengecek Nota Pemeriksaan yang telah dikoreksi selanjutnya membubuhkan paraf untuk ditandatangani Kadis sebagai mengetahui.						Kabid Hubinwasnaker membubuhkan paraf
10	Sekretaris Dinas mencermati naskah Nota Pemeriksaan tersebut agar mudah dipahami atau dimengerti. Dan membubuhkan paraf untuk ditandatangani Kadis.						Sekretaris Dinas membubuhkan paraf pada Nota Pemeriksaan.
11	Kepala Dinas menandatangani						Kepala Dinas

	Nota Pemeriksaan hasil pembinaan dan pengawasan yang telah dilaksanakan.						membubuhkan tandatangan Nota Pemeriksaan hasil Pembinaan dan Pengawasan di Perusahaan
12	Pegawai Pengawas menerima Nota Pemeriksaan yang sudah ditandatangani oleh kadis dan selanjutnya dikirim ke Perusahaan untuk segera ditindaklanjuti						Pengawas menerima Nota Pemeriksaan yang sudah ditandatangani dan dibubuhi cap untuk dikirimkan ke Perusahaan

Dengan adanya Standard Operasional Prosedur yang baku, maka setiap pegawai pengawas ketenagakerjaan menjalankan tugasnya tidak melakukan penyimpangan atau dengan kata lain melakukan pengawasan ketenagakerjaan dengan cara mencari cari kesalahan atau pelanggaran yang di lakukan oleh pihak perusahaan industri. Oleh karena itu, Standard Operasional Prosedur mempunyai manfaat , tujuan dan fungsi antara lain :

1. Manfaat Standar Operasional Prosedur

- A. Sebagai standarisasi cara yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyelesaikan tugasnya.
- B. Mengurangi tingkat kesalahan dan kelalaian yang mungkin dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.
- C. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individual pegawai dan organisasi secara keseluruhan.
- D. Membantu pegawai menjadi lebih mandiri dan tidak bergantung pada intervensi manajemen, sehingga akan mengurangi keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses sehari-hari.
- E. Meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan tugas.
- F. Menciptakan ukuran standar kinerja yang akan memberikan pegawai cara konkrit untuk memperbaiki kinerja serta membantu mengevaluasi usaha yang telah dilakukan.
- G. Memastikan pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan dapat berlangsung dalam berbagai situasi.
- H. Memberikan informasi mengenai kualifikasi kompetensi yang harus dikuasai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- I. Memberikan informasi dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai.
- J. Memberikan informasi mengenai beban tugas yang dipikul oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Tujuan Standar Operasional Prosedur

- A. Agar petugas pegawai menjaga konsistensi dan tingkat kinerja petugas pegawai atau tim dalam organisasi atau unit kerja.
- B. Agar mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi.
- C. Memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas pegawai terkait.
- D. Melindungi organisasi unit kerja dan petugas pegawai dari malpraktek atau kesalahan administrasi lainnya.
- E. untuk menghindari kegagalan, kesalahan, keraguan, duplikasi, dan inefisiensi.

3. Fungsi Standar Operasional Prosedur

- A. Memperlancar tugas petugas pegawai atau tim unit kerja.
- B. Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan.
- C. Mengetahui dengan jelas hambatan/hambatannya dan mudah dilacak
- D. Mengarahkan petugas pegawai untuk sama-sama disiplin dalam bekerja.
- E. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

Hasil dari pengawasan yang dilakukan pegawai pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya dengan menggunakan Standard Operasional Prosedur yang sah dan berlaku, ternyata masih dijumpai beberapa perusahaan industri yang tidak taat pada peraturan perundangan-undangan ketenagakerjaan. Bentuk ketidaktaatan ini terlihat dengan masih banyak perusahaan industri yang membayar Upah tidak sesuai dan dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebesar Rp. 1.500.000,- dan banyak pekerja yang tidak menggunakan alat pengaman dalam bekerja untuk menjaga keselamatan serta banyak perusahaan-perusahaan industri yang melaporkan jumlah tenaga kerjanya tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja sesungguhnya. selain itu, banyak perusahaan yang tidak melaporkan alat-alat berat seperti boiler, genzet dan alat angkut (forklip, loder, cran, ekskavator, lift) kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kubu Raya.

Adapun nama –nama perusahaan industri yang ada di Kabupaten Kubu Raya adalah sebagai berikut :

Data Perusahaan Sektor Industri Di Kabupaten Kubu Raya

No Urut	Nama dan Alamat Perusahaan Jenis Usaha	Nama & Alamat Pemilik
1	PT.KARYA CITRA NASINDO Jl.Sungai Raya Dalam Meubel	SASTRO SUGENG Jl.Gajahmada Pontianak
2	PENGGORENGAN KOPI OBOR Jl. Adisucipto Sungai Raya Penggilingan Kopi	KIANTO BAMBANG Jl Gajah Mada No 202
3	PT.WARTSILA INDONESIA PLTD Sungai Raya Jl Adisucipto KM 7,3	INGMAR JOHAN SJOBLAD Jl Terogong Kecil No 82

	Barang Logam dan Peralatannya	Cilandak Barat
4	BISKUIT MATAHARI Jl.Adisucipto KM 15 Pembuatan Roti	HENGKY YURIANTO Jl Imam Bonjol Pontianak
5	PT.BUMI PRATAMA KHATULISTIWA Desa Mega Timur Kec Sui Ambawang Industri Pengolahan Minyak Kelapa.S	RICKY HERMANTO Jl.MT.Haryono No.23 A
6	PT.KALIMANTAN STEEL Jl Adisucipto KM 9,8 Sungai Raya Industri Baja Lembaran Lapis Seng	HENDRA GUNAWAN Jakarta
7	PT.KALIMANTAN SUBUR PERMAI Jl Ahmad Yani Hutan Tanam Industri	SUHANDI KOSASIH Kepa Duri Mas Blik N 2/17
8	PT.DAYA TANI KALBAR Jl MT Haryono No.8 Rt/Rw.004/002 Hutan Tanam Industri	SUHANDI KOSASIH Kepa Duri Mas Blik N 2/17
9	PT KAPUAS ARMADA SARANA Jl Raya Kumpai KM 9 Kec Sui Raya GALANGAN KAPAL/SHIPYARD	SUTANTO Komp Villa Kelapa Gading Permai A-7
10	PT.KANDELIA ALAM Jl.Arteri Supadio Komp Villa Ceria No 1 IUPHHK-HT	ATENG SURYA SANDJAYA Jl.Sei Raya Dlm Komp Sei Raya Lestari No 2
11	PT.BINA OVIVIPARI SEMESTA Jl Arteri Supadio Komp Villa Ceria L No 1 IUPHHK-HT	ATENG SURYA SANDJAYA Jl.Sei Raya Dlm Komp Sei Raya Lestari No 2
12	PT.BINA SILVA NUSA Jl.Sui Raya Dlm Komp Sui Raya Lestari II IUPHHK-HT	DJAYA ISKANDAR Sui Raya Dalam Komp Sui Raya Lestari II/AA2
13	PD. SAMUDRA UTAMA Jl Adisucipto KM 5 Perikanan (Udang Beku)	ROBERT KUSUMA Jl Adisucipto KM 5
14	PEMBUATAN TRALI "AKHUN" Jl Adisucipto Pembuatan Trali	AKHUN Jl Adisucipto
15	PEMBUATAN MEUBEL " ATONG' Jl Adisucipto KM 9,8 Sungai Raya	ATONG Jl Adisucipto KM 9,8

	Meubel	
16	PERTUKANGAN MEUBEL "SINAR MANDIRI" Jl Adisucipto No. 51 Sungai Raya Meubel	RUSLI HARTONO Jl Adisucipto No 51
17	PT.SARI BUMI KUSUMA Desa Kuala Dua Kec Sungai Raya Industri Perakayuan	SUHADI Jl Balikpapan Raya No 14
18	PT.HARJOHN TIMBER Ds.Kuala Dua Kec Sungai Raya Industri Perakayuan	SUHADI Jl.Balikhpapan Raya No 14
19	PT WANAKAYU BATU PUTI Jl Adisucipto KM 5,3 Sungai Raya Hutan Tanam Industri	IMRAN SUSANTO Jl Adisucipto KM 5,3
20	PT.WANASOKAN HASILLINDO Jl Adisucipto KM 5,3 Sungai Raya Hutan Tanam Industri	IMRAN SUSANTO Jl Adisucipto KM 5,3
21	PT.SUKA JAYA MAKMUR Jl. Adisucipto KM 5,3 Sungai Raya Hutan Tanam Industri	IMRAN SUSANTO Jl.Adisucipto KM 5,3 Sui Raya
22	PT.SARI BUMI KUSUMA Jl.Adisucipto KM 5,3 Kec Sungai Raya Hutan Tanam Industri	IMRAN SUSANTO Jl Adisucipto KM 5,3 Kec Sui Raya
23	PT.ARGATIRTA LESTARI Jl.Adisucipto KM 13,2 Industri	ARI ANDI Jl.Adisucipto KM 13,2
24	PT.STAR RUBBER Jl.Trans Kalimantan KM 16 Desa Jawa Pengolahan Karet/SIR	CHAIKRIT RATTANA Jl Trans Kalimantan KM 16 Sungai Ambawang
25	PT.DUTA PERTIWI NUSANTARA, Tbk Jl. Adisucipto KM 10,6 Sungai Raya Industri Perakayuan Kayu Lapis	IR.WINATA INDRADAJA
26	PT.WANA SUBUR LESTARI Jl.Adisucipto KM 5,3 Sungai Raya Hutan Tanam Industri	YAKOB HUSIN Jl.Adisucipto KM 5,3 Sui Raya
27	MATAHARI Jl Adisucipto KM 10,4 Industri Kecap	EFFENDI, SE, SH Jl Adisucipto KM 10,4
28	CV.CIPTA SARI Jl.Adisucipto KM 9,7 Sungai Raya Pegolahan Kecap dan Air Minum	LIM TIANG SEANG Jl.Adisucipto KM 9,7

29	CV.CAHAYA SARANA BAHARI Jl Nusa Indah II AA 9 Galangan Kapal	PANGSEN KUSWANDI Jl Sui Raya Dalam Komp Palembang Hijau No 1
30	PT.MAYANGKARA TANAMAN INDUSTRI Jl Adisucipto KM 5,3 Sungai Raya Hutan Tanam Industri	YACUB HUSIN Jl Adisucipto KM 5,3
31	PD.ANUGERAH Jl Arteri Supadio Kec Sungai Raya Perdagangan Bahan Bangunan	TONY WIJAYA Jl Teuku Umar Komp Pontianak Mall blok B No 6
32	ALBASIA PRIMA LESTARI Jl Adisucipto KM 13,2 Industri Perakayuan	HENDRA Jl Adisucipto KM 13,2
33	PT.SANWA ANUGERAH COCOINDUSTRY Jl Raya Sungai Kakap Rt/Rw 007/002 Pal IX Pabrik Serat Sabut Kelapa	HENRY TENARDI SUSANTO Jl Kramat Pulo No 10 B Rt/Rw 001/003
34	CV.SURYA UTAMA Dsn Kpg Sanggau Desa Sungai Asam Perakayuan (Plywood)	TAN OEN JWAN Jl.Ismail Marzuki No 48 Ptk
35	CV.ANEKA INDAH Jl.Adisucipto Pabrik Busa	SANTYOSO TIO, SH, MH Jl.Imam Bonjol No 525
36	CV.SARI PASIFIK Jl.Adisucipto KM.12 Gg Sagu No.99 Moulding	IR.SUVIANTO Jl Budi Karya
37	PT BINTANG BORNEO PERSADA Jl Trans Kalimantan Kec Sungai Ambawang Crumb Rubber	
38	PT. MITRA ANEKA REZEKI Desa Sei Deras Kec Teluk Pakedai Pabrik Kelapa Sawit	SURACHAI SUKHAHUTA Setia Budi Atrium 809-8b

Dari 38 perusahaan industri tersebut, 12 perusahaan industri yang terbukti telah melanggar aturan ketenagakerjaan. pelanggaran ini terkait pada upah yang tidak sesuai dengan UMK, keselamatan kerja, jumlah tenaga kerja serta alat alat berat yang tidak didaftarkan.

B. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Perusahaan Industri Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya.

Berbicara mengenai faktor-faktor penyebab lemahnya pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan industri di Kabupaten Kubu Raya dapat diklasifikasikan menjadi 3 yakni :

1. Kebijakan Pemerintah daerah Kabupaten Kubu Raya

Menurut Wiliam N. Dunn² yang dimaksud dengan kebijakan publik adalah pedoman yang berisi nilai-nilai dan norma-norma yang mempunyai kewenangan untuk mendukung tindakan-tindakan pemerintah dalam yurisdiksinya. Sementara itu W.I. Jenkins³ menyatakan bahwa *public polilcy ias a set interrelated decisions taken by a political actor or group actors concerning the selection of goals and the means of achieving them eithin a specified situation ehere these decisions should, in principe be within power of thee actors to achieve* (kebijakan publik adalah serangkaian keputusan yang saling terkait yang ditetapkan oleh seorang aktor politik atau sekelompok aktor politik berkenaan dengan tujuan yang dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam situasi dimana keputusan-keputusan itu pada dasarnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor.

Mengacu pada pengertian-pengertian yang telah diberikan beberapa pakar dibidangnya sebagaimana tersebut di atas dan lebih lanjut dikaitkan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan maka essensinya adalah bahwa kebijakan publik pada hakikatnya merupakan keputusan-keputusan bersifat abstrak yang harus di ambil oleh lembaga-lembaga negara, badan-badan atau pejabat pemerintahan yang berkewenangan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan tertentu, memecahkan masalah tertentu dalam kurun waktu tertentu dengan metode tertentu serta menggunakan sarana tertentu dan keputusan-keputusan bersifat umum abstrak tersebut lazimnya diformulasikan ke dalam peraturan perundang-undangan dan atau dokumen-dokuen perencanaan.

Persoalan kebijakan selalu menarik untuk dibicarakan karena ada perbedaan konsep dalam teori antara kebijakan publik dan kebijakaan itu sendiri. Kebijakan sering di sebut dengan Freis Ermessen yang secara harfiah dapat diartikan sebagai orang yang memiliki kebebasan untuk menilai, menduga dan mempertimbangkan sesuatu. Di dalam hukum administrasi freis ermessen ini diberikan hanya kepada pemerintah atau administrasi negara

² Wiliam N. Dunn dalam I(bnu Syamsi. Diktat kuliah Kebijakan Publik dan Pengambilan Keputusan, Fisipol UGM, Yogyakarta, 1993, hal. 5

³ W.I. Jenkins, Public Analysis, Oxford: Martin Robertson, 1978, P. 35

baik untuk melakukan tindakan-tindakan biasa maupun tindakan hukum dan ketika freis ermessen ini diwujudkan dalam instrumen yuridis yang tertulis, jadilah sebagai peraturan kebijakan.

JH. Van Kreveld⁴ menyebutkan ciri-ciri dari peraturan kebijakan adalah :

1. Peraturan itu langsung ataupun tidak langsung tidak didasarkan pada ketentuan undang-undang formal atau UUD yang memberikan kewenangan mengatur, dengan kata lain peraturan itu tidak ditemukan dasarnya dalam undang-undang.
2. Peraturan itu, tidak tertulis dan muncul melalui serangkaian keputusan-keputusan instansi pemerintahan dalam melaksanakan kewenangan pemerintahan yang bebas terhadap warga negara atau ditetapkan secara tertulis oleh instansi pemerintahan tersebut.
3. Peraturan itu memberikan petunjuk secara umum, dengan kata lain tanpa pernyataan dari individu warga negara mengenai bagaimana instansi pemerintahan yang bebas terhadap setiap individu warga negara yang berada dalam situasi yang dirumuskan dalam peraturan itu.

Selanjutnya Bagir Manan⁵ menyebutkan ciri-ciri peraturan kebijakan adalah :

1. Peraturan kebijakan bukan merupakan peraturan perundang-undangan.
2. Asas-asas pembatasan dan pengujian terhadap peraturan perundang-undangan tidak dapat diberlakukan pada peraturan kebijakan.
3. Peraturan kebijakan tidak dapat diuji secara wetmatigheid, karena memang tidak ada dasar peraturan perundang-undangan untuk membuat keputusan peraturan kebijakan tersebut.
4. Peraturan kebijakan dibuat berdasarkan frises ermessen dan ketiadaan wewenang administrasi bersangkutan membuat peraturan perundang-undangan.
5. Pengujian terhadap peraturan kebijakan lebih diserahkan kepada doelmatigheid sehingga batu ujinya adalah asas-asas umum pemerintahan yang layak.
6. Dalam praktek diberi format dalam berbagai bentuk dan jenis aturan yakni keputusan, instruksi, surat edaran dan lain-lain bahkan dapat dijumpai dalam bentuk peraturan.

⁴ Sadjijono, Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum administrasi, Laksbang Presindo, Yogyakarta, 2006 hal. 76

⁵ Bagir Manan, Peraturan Kebijakan, Makalah, Jakarta, 1994 hal. 16-17

Lebih jauh lagi A. Hamid S⁶. Attamimi menyatakan bahwa ada persamaan dan perbedaan antara peraturan kebijakan dengan peraturan perundang-undangan, persamaannya adalah : :

1. Aturan yang berlaku umum. Peraturan perundang-undangan dan peraturan kebijakan mempunyai subyek norma dan perilaku atau obyek norma yang sama.
2. Peraturan yang berlaku keluar. Peraturan perundang-undangan berlaku keluar dan ditujukan kepada masyarakat umum dan begitu juga peraturan kebijakan.
3. Kewenangan pengaturan yang bersifat umum. Peraturan perundang-undangan dan peraturan kebijakan ditetapkan oleh lembaga/pejabat yang mempunyai kewenangan umum untuk ini.

Perbedaannya adalah :

1. Pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan fungsi negara.
2. Fungsi pembentukan peraturan kebijakan ada pada pemerintah dalam arti sempit (eksekutif).
3. Materi muatan peraturan perundang-undangan berbeda dengan materi muatan peraturan kebijakan.
4. Sanksi dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kebijakan yang berbeda.

Terlepas dari perbedaan konsep dan teori antara kebijakan publik dan kebijakan pada hakekatnya kedua hal tersebut dapat dimaknai sebagai suatu sikap atau tindakan yang akan diambil oleh orang ataupun lembaga yang mempunyai kewenangan untuk mengatur sesuatu hal tertentu dengan tujuan tertentu dan dengan cara tertentu pula. Oleh karena itu, menjadi sangat penting suatu kebijakan untuk diambil dalam rangka mengatasi kekurangan tenaga pengawas ketenagakerjaan di kabupaten kubu raya.

Sampai saat ini hanya ada 3 (tiga) pegawai pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya. Tentu hal ini tidak masuk rasio mengingat banyaknya perusahaan industri yang perlu diawasi secara intensif serta masih banyak perusahaan yang bergerak di bidang perkerbunan yang menyerap jumlah tenaga kerja yang tidak sedikit.

Secara normatif berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ini menjadi tugas dan tanggungjawab pemerintah kabupaten untuk menyiapkan tenaga pengawas ketenagakerjaan, karena jumlah kebutuhan tenaga pengawas

⁶ A. Hamid S. Attamimi, Hukum Tentang Peraturan Perundang –Undangan dan Peraturan Kebijakan, Pidato Purna Bakti, Fakultas Hukum UI, Jakarta, 1993

harus disesuaikan dengan seberapa besar dan seberapa banyak jumlah perusahaan yang menyerap jumlah tenaga kerja.

2. Budaya hukum perusahaan

Hukum pada dasarnya tidak hanya sekedar rumusan hitam di atas putih saja sebagaimana yang dituangkan dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan, tetapi hendaknya hukum dilihat sebagai suatu gejala yang dapat diamati dalam kehidupan masyarakat melalui pola tingkah laku warganya. Hal ini berarti hukum sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor non hukum seperti : nilai, sikap, dan pandangan masyarakat yang biasa disebut dengan kultur/budaya hukum.

Budaya hukum merupakan salah satu komponen dari sistem hukum di samping komponen struktur dan substansi hukum. Komponen budaya hukum merupakan variabel penting dalam sistem hukum karena dapat menentukan bekerjanya sistem hukum. Budaya hukum merupakan sikap dan nilai - nilai dari individu -individu dan kelompok masyarakat yang mempunyai kepentingan (interest) yang kemudian diproses menjadi tuntutan -tuntutan (demands) berkaitan dengan hukum. Kepentingan dan tuntutan tersebut merupakan kekuatan sosial yang sangat menentukan berjalan atau tidaknya sistem hukum.

Budaya Hukum menurut Lawrence M Friedman⁷ yaitu:

- a. Budaya hukum itu mengacu pada bagian -bagian kebudayaan secara umum (kebiasaan pendapat, bertindak dan berpikir) yang dalam cara tertentu dapat menggerakkan kekuatan sosial mendekat atau menjauh dari hukum.
- b. Budaya hukum adalah sikap-sikap, nilai-nilai dan pendapat masyarakat dalam berurusan dengan hukum dan sistem hukum, budaya hukum adalah sumber hukumnya.
- c. Budaya adalah jejaring nilai-nilai dan sikap yang berkaitan dengan hukum, yang menentukan kapan mengapa dan bagaimana masyarakat mematuhi atau menolak hukum menentukan struktur hukum apa yang digunakan dan apa alasannya dan peraturan hukum apa yang dipilih untuk diterapkan dan dikesampingkan serta apa alasannya.

⁷ Budi Agus Riswandi dan M. Syamsudin, , Hak Kekayaan Intelektual dan Budaya Hukum PT. Raja Grafindo Persada Jakarta 2004 hal 154

Terkait budaya hukum yang ada di perusahaan-perusahaan industri di Kabupaten Kubu Raya ternyata sebagian besar berperilaku negatif. Nilai-nilai atau norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan banyak yang diabaikan, tentu semua ini bermuara pada adanya kepentingan ekonomi yang sangat menguntungkan bagi perusahaan industri. Misalnya ; masih banyak perusahaan industri yang membayar Upah tidak sesuai dan dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebesar Rp. 1.500.000,- dan banyak pekerja yang tidak menggunakan alat pengaman dalam bekerja untuk menjaga keselamatan serta banyak perusahaan-perusahaan industri yang yang melaporkan jumlah tenaga kerjanya tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja sesungguhnya.selain itu, banyak perusahaan yang tidak melaporkan alat-alat berat seperti boiler, genzet dan alat angkut (forklip, loder, cran, ekskvator, lift) kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kubu Raya. Kondisi ini semua jelas sangat menguntungkan bagi pihak perusahaan.

C. Upaya-Upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya Dalam Meningkatkan Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Perusahaan Industri.

Upaya-upaya atau langkah strategis yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya dalam rangka meningkat Pengawasan Ketenagakerjaan antara lain yakni :

1. Intensitas pengawasan ketenagakerjaan terus ditingkatkan terhadap perusahaan-perusahaan industri, karena semakin intensif pengawasan kertenagakerjaan dilakukan, akan semakin dapat meminimalisir terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Melakukan pelatihan-pelatihan terhadap calon pegawai ketenagakerjaan serta melakukan pengusulan kepada pemerintah daerah kabupaten kubu raya untuk melakukan penambah pengawas ketenagakerjaan yang relatif sangat sedikit.
3. Volume sosialisasi atau penyuluhan terhadap perusahaan industri mengenai peraturan perundangan ketenagakerjaan secara terus menerus ditingkatkan, agar kesadaran pemilik atau pemimpin perusahaan benar-benar mengerti tentang arti penting perlindungan tenaga kerja serta implikasi peraturan perundang undangan terhadap perusahaan.
4. Pengusulan pegawai untuk dijadikan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk melakukan penyidikan dan sekaligus pendindakan terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar aturan ketenagakerjaan yang selama ini memang belum dimiliki oleh pemerintah daerah kabupaten kubu raya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari semua yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu :

1. bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan telah melaksanakan kinerjanya berdasarkan Standard Operasional Prosedur. Atas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut ditemukan beberapa pelanggaran terhadap aturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang meliputi : masih banyak perusahaan industri yang membayar Upah tidak sesuai dan dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebesar Rp. 1.500.000,- dan banyak pekerja yang tidak menggunakan alat pengaman dalam bekerja untuk menjaga keselamatan serta banyak perusahaan-perusahaan industri yang melaporkan jumlah tenaga kerjanya tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja sesungguhnya. selain itu, banyak perusahaan yang tidak melaporkan alat-alat berat seperti boiler, genzet dan alat angkut (forklip, loder, cran, ekskavator, lift) kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kubu Raya.
2. Bahwa faktor-faktor yang menyebabkan masih lemahnya pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan industri di kabupaten kubu raya di sebabkan 2 (hal) yakni : faktor kebijakan dari pemerintah daerah kabupaten kubu raya dan faktor budaya hukum perusahaan.
3. Bahwa upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya untuk meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan industri adalah **a).**Intensitas pengawasan ketenagakerjaan terus ditingkatkan terhadap perusahaan-perusahaan industri, karena semakin intensif pengawasan ketenagakerjaan dilakukan, akan semakin dapat meminimalisir terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. **b).**Melakukan pelatihan-pelatihan terhadap calon pegawai ketenagakerjaan serta melakukan pengusulan kepada pemerintah daerah kabupaten kubu raya untuk melakukan penambahan pegawai ketenagakerjaan yang relatif sangat sedikit. **c).** Volume sosialisasi atau penyuluhan terhadap perusahaan industri mengenai peraturan perundang ketenagakerjaan secara terus menerus ditingkatkan, agar kesadaran pemilik atau pemimpin perusahaan benar-benar mengerti tentang arti penting perlindungan tenaga

kerja serta implikasi peraturan perundang undangan terhadap perusahaan. d). Pengusulan pegawai untuk dijadikan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk melakukan penyidikan dan sekaligus pendindakan terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar aturan ketenagakerjaan yang selama ini memang belum dimiliki oleh pemerintah daerah kabupaten kubu raya.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat direkomendasikan dalam rangka pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan industri di kabupaten kubu raya adalah :

1. Mempercepat proses pengangkatan pegawai menjadi pegawai pengawas ketenagakerjaan, agar pegawai pengawas ketenagakerjaan yang relatif sangat sedikit dapat menjalankan tugas-tugasnya lebih efisien dan efektif karena bertambahnya sumber daya pegawai pengawas ketenagakerjaan.
2. Mempercepat rentang waktu pengawasan atau inspeksi ke perusahaan-perusahaan industri agar pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan perundang undangan ketenagakerjaan dapat diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdurahman, Beberapa Pemikiran tentang Otonomi Daerah, Media Sarana Press, Jakarta, 1987.
- A. Hamid S. Attamimi, Hukum Tentang Peraturan Perundang –Undangan dan Peraturan Kebijakan, Pidato Purna Bakti, Fakultas Hukum UI, Jakarta, 1993
- Bambang Tri Sutrisno, Tipe Negara Welfare State, liberty Yogyakarta, 1999.
- B.C. Smith dalam Juanda, Hukum Pemerintahan Daerah. Pasang Surut Hubungan Kewenangan antara DPRD dan Kelapa Daerah, Alumni, Bandung, 2008
- Budi Agus Riswandi dan M. Syamsudin, , Hak Kekayaan Intelektual dan Budaya Hukum PT. Raja Grafindo Persada Jakarta 2004
- Bagir Manan, Hubungan Antara Pusat dan Daerah Berdasarkan Azas desentralisasi Menurut UUD 1945, Unpad Bandung, 1990.
- Bagir Manan dalam B. Hestu Cipto Handoyo, Otonomi Daerah, Titik Berat Otonomi dan Urusan Rumah Tangga Daerah, Pokok-Pokok Pikiran Menuju Reformasi Hukum di Bidang Pemerintahan Daerah, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 1998.
- Benyamin Hoessein, Gagasan Pendayagunaan Aparatur Negara Dalam Pelita VII, Aspek Kelembagaan, LAN, Jakarta 1996.
- Bhenyamin Hoessein, Perubahan Model Pola dan Bentuk Pemerintahan Daerah; Dari Era Orde Baru ke Era Reformasi, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI, Jakarta, 2009
- Bhenyamin Hoessein, Pengaturan Kedudukan Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat, Makalah, Loka Karya Nasional yang diselenggarakan oleh MIPI dan APPSI, Jakarta, 2008.
- B. Hestu Cipto Handoyo, Otonomi Daerah, Titik Berat Otonomi dan Urusan Rumah Tangga Daerah, Pokok-Pokok Pikiran Menuju Reformasi Hukum di Bidang Pemerintahan Daerah, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 1998
- Dharma Setyawan Salam, Otonomi Daerah Dalam Perspektif Lingkungan, Nilai, Dan Sumber Daya, Djambatan, Jakarta, 2002
- Dwi Andayani Budisetyowati, *Hukum Otonomi Daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)*, Roda Inti Media, Jakarta, 2009
- Gary Dessler, Management Fundamentals A Frame Work, (Virginia: Reston Publishing Company, 1977)
- Hessel Nogi ST, 36 Kasus Kebijakan Publik Asli Indonesia, Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta 2004.
- Hadari Nawawi, Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah, Erlangga 1994.
- Irawan Soejito, *Hubungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*, Bina Aksara, Jakarta, 1984
- Koesworo, E. Otonomi Daerah Untuk Demokrasi dan Kemandirian Rakyat, Yayasan Pariba, Jakarta
- Junaidi, makalah, Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia Dalam rangka Perlindungan Tenaga Kerja Dan Keselamatan Kerja. 2012

- Laode Ida, Otonomi Daerah Dalam Interaksi Kritis Stakeholder, Pusat Studi Pengembangan Kawasan, Jakarta, 2002.
- M. Ryas Rasyid dalam Dharma Setyawan Salam, Otonomi Daerah Dalam Perspektif Lingkungan, Nilai dan Sumber Daya, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Muchsan, Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparatur Pemerintah Dan Peradilan Tata Usaha Negara Di Indonesia, Liberty, Yogyakarta, 1992.
- Ni'matul Huda, Hukum Pemerintahan Daerah, Nusa Media, Bandung, 2009
- Oentarto Sindung Mawardi, Kebijakan Desentralisasi Dan Otonomi Daerah : Permasalahan dan Tantangan, Ceramah Direktur Jenderal Otonomi Daerah Pada Acara Diskusi Kebijakan Desentralisasi Dan Otonomi Daerah Dalam Jangka Panjang, Jakarta, 27 Nopember 2002
- Prajudi atmosudirdjo, Hukum Administrasi Negara, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Philip Mawhod dalam Siswanto Sunarno, Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2006
- Parson, sebagaimana disampaikan oleh Bhenyamin Hoessein dalam Juanda, *Hukum Pemerintahan Daerah. Pasang Surut Hubungan Kewenangan Antara DPRD dan Kepala Daerah*, Alumni, Bandung, 2008
- Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- , Metodologi Penelitian Hukum Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Riswandardha Imawan dalam Syamsuddin Haris (ed.), *Desentralisasi dan Otonomi Daerah : Desentralisasi, Demokratisasi dan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah*, LIPI Press, Jakarta, 2005
- Soejamto, Aspek-Aspek Pengawasan Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 1993.
- Safri Nugraha Hukum Administrasi Negara: Edisi Revisi , Center For Law and Good Governance Studies (CLGSFHUI) Jakarta, 2007
- , Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan, Ghalia Indonesia, Jakarta, (cet.kedua) 1986.
- Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Rajawali Pers Jakarta, 2001.
- S.H. Sarundajang, Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2002
- Sodjuangan Situmorang, Model Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Provinsi, dan Kabupaten, Kota, Disertasi universitas Indonesia, Jakarta, 2002
- Sendjun Manulang,. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990
- Sadjijono, Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum administrasi, Laksbang Presindo, Yogyakarta, 2006
- Siswanto Sunarno, Hukum Pemerintahan Daerah Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2006,
- Victor Situmorang dan Jusuf Juhir, Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, Rineke Cipta, Jakarta, 1998.
- W. Riawan Tjandra, Dinamika Peran Pemerintah Dalam Perspektif Hukum Administrasi. Analisis Kritis Terhadap Perspektif Penyelenggaraan Pemerintahan, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2004

Wawan Sobari dkk, Inovasi Sebagai Referensi, Tiga Tahun Otonomi Daerah dan Otonomi Award, Jawa Post Institut of Pro-Otonomi, Surabaya, 2004
Wiliam N. Dunn dalam Ibnu Syamsi. Diktat kuliah Kebijakan Publik dan Pengambilan Keputusan, Fisipol UGM, Yogyakarta, 1993
W.I. Jenkins, Public Analysis, Oxford: Martin Robertson, 1978,

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang Undang Nomor 3 Tahun tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.