



HUMANIS

JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

ISSN 2460-8076

Volume 5 Nomor 1 (Mei 2019)

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nasional Lhokseumawe

PERAN DINAS PENANAMAN MODAL, TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA ACEH UTARA DALAM PENGAWASAN HAK-HAK TENAGA KERJA PADA WADUK KRUENG KEUREUTOE

ZULKIFLI

Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu
Administrasi Nasional Lhokseumawe

Abstrak

Penelitian ini melibatkan 12 orang informan yang ditentukan secara *purposif* didapatkan bahwa Proyek Pembangunan Bendungan Krueng Keureutoe menampung 630 tenaga kerja yang menggunakan anggaran Rp.1,7 trilyun yang pembangunannya dilaksanakan Perusahaan PT. Utama Karya, PT. Widya Karya, PT. Berantas dan PT. Perapen Jo. Salah satu diantara perusahaan tersebut yaitu PT. Perapen Jo. yang memiliki 138 tenaga kerja melakukan pelanggaran hukum dalam pemenuhan kewajiban hak-hak tenaga kerja yaitu pembayaran gaji/upah dibawah UMP Aceh Rp.2.000.000/bulan yang seharusnya Rp.2.717.750/bulan, jam kerja lebih/lembur tidak pernah dibayar, perlengkapan keselamatan kerja seperti helm, sepatu, baju kerja, pembayaran THR, cuti kurang mendapat perhatian perusahaan, Hak dalam kesehatan kerja kurang persediaan obat-obatan dan selama ini pemeriksaan berkala 3 bulan sekali sebagaimana dijanjikan pada awal kerja (20015) tidak pernah dilaksanakan lagi.. Namun pengawasan tersebut belum terwujud secara efektif, karena masih banyak terdapat berbagai pelanggaran aturan hukum dalam memenuhi kebutuhan hak-hak tenaga kerja. Upaya yang perlu dilakukan, sosialisasi, pengawasan secara intensif dan berkesinambungan secara berkala, memeberikan teguran lisan dan tertulis serta diajukan ke pihak berwajib (pemberian sanksi)

Kata Kunci: Peran Pemerintah, Pengawasan dan Hak-hak Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Pembangunan yang dilaksanakan Pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu dari program pembangunan yang dilaksanakan pemerintah adalah pembangunan Bendungan Krueng Keuretoe yang mampu mengairi ribuan hektar sawah masyarakat sehingga Kabupaten Aceh Utara menjadi lumbung beras dan dapat membantu kebutuhan beras bagi daerah lain di Sumatera yang mengalami kekurangan beras.

Tenaga kerja ikut memegang peranan penting dalam membangun suatu proyek yang pada saat sekarang masalah tenaga kerja merupakan isu penting dalam suatu aktifitas perekonomian. Karena tanpa tenaga kerja proyek pembangunan khususnya Bendungan Krueng Keureutoe tersebut tidak dapat dijalankan dengan baik. Tenaga kerja dan proyek pembangunan merupakan suatu yang tidak terpisahkan.

Keberadaan pembangunan Waduk Krueng Keureutoe selain memberi manfaat bagi kebutuhan air irigasi, namun juga bermanfaat yang sangat besar bagi masyarakat Aceh Utara khususnya masyarakat Kecamatan Paya Bakong dapat menampung jumlah tenaga kerja yang semakin bertambah dari tahun ke tahun. Selain itu meningkatkan perekonomian masyarakat melalui pariwisata lokal di Kecamatan Paya Bakong (Sumber: Camat Paya Bakong, 2018).

Waduk Krueng Keureutoe yang dibangun di Paya Bakong Aceh Utara tersebut merupakan waduk terbesar di Sumatera. pembangunannya dilaksanakan PT. Wijaya Karya (persero), PT.

Hutama Karya (Persero), PT Brantas dan PT. Perapen Jo yang menggunakan anggaran Rp.1,7 triliun dengan menyerap 630 tenaga kerja. Proyek Bendungan Krueng Keuretoe tersebut diharapkan selesai pada tahun 2019. (Sumber: Kepala Dinas Penanaman Modal, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Utara, 2018).

Permasalahan yang terjadi, pihak perusahaan yang melaksanakan pembangunan Waduk Krueng Keuretoe tersebut kurang memperhatikan kebutuhan hak-hak tenaga kerja, seperti pemberian gaji/upah dibawah standar upah minimal Provinsi Aceh (UMP) yang telah ditetapkan Gubernur Aceh Rp.2,717.750. Perusahaan yang melanggar aturan hukum dan tidak memenuhi kebutuhan hak-hak tenaga kerja diantaranya PT. Perapen Jo.yang memiliki 138 tenaga kerja membayar gaji/upah di bawah UMP Rp.2.000.000/ bulan. Hal ini bertentangan dengan aturan hukum dan tidak sesuai dengan UMP yang ditetapkan oleh Gubernur Aceh. Demikian juga keselamatan kerja tidak menyediakan peralatan seperti helm kerja, baju dan sepatu serta alat lain yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Kesehatan kerja kurang mendapat perhatian pihak perusahaan yang kurang memperhatikan persediaan obatan-obatan, yang lengkap dan penanganan tenaga kerja yang sakit. Belum lagi memenuhi kebutuhan sekunder hak-hak tenaga kerja lainnya seperti cuti, tunjangan hari raya, bonus dan sebagainya masih jauh dari perhatian pimpinan proyek. Dengan demikian perusahaan yang membangun proyek Bendungan Krueng Keuretoe tersebut berindikasi mengabaikan

amanah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Sumber: Hasil wawancara dengan karyawan lapangan PT. Perapen, 2018).

TINJAUAN PUSTAKA

PENGAWASAN

Manullang (2009:76) bahwa istilah pengawasan dan pengendalian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *controlling* yang merupakan salah satu fungsi manajemen. Pengawasan berarti mengontrol, mengawasi dan mengamati sesuatu. Secara ilmiah pengawasan merupakan fungsi manajemen setelah *planning*, *organizing* dan *actuating*. Dengan demikian pengawasan sangat penting dilaksanakan dalam rangka mengontrol, mengevaluasi, mengendalikan pelaksanaan suatu program pemerintahan dan pembangunan agar dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan semua program pemerintahan dan pembangunan diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan efektif dengan menghindari adanya kebocoran dan penyalahgunaan wewenang yang merugikan masyarakat dan negara.

Ditinjau dari aspek manajemen bahwa pengawasan merupakan salah satu “fungsi manajemen” itu sendiri yang terdiri dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengelolaan) dan *actuating* (pelaksanaan) yang dikenal dengan singkatan POAC. Hal tersebut mengandung arti bahwa pengawasan dilaksanakan dalam rangka mengontrol,

mengevaluasi, mengendalikan suatu program pemerintahan dan pembangunan agar dilaksanakan sesuai menurut aturan hukum yang telah ditentukan. Dengan demikian pengawasan merupakan tindakan administratif, karena melalui pengawasan semua program pemerintahan dan pembangunan diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan efektif dengan menghindari adanya pelanggaran aturan hukum yang telah ada.

Tujuan dan Manfaat Pengawasan

Suganto (2009:69) menyatakan bahwa melalui pengawasan untuk:

1. Memperoleh data yang setelah diolah dapat dijadikan dasar bagi usaha perbaikan kegiatan dimasa mendatang.
2. Memperoleh cara kerja yang efektif dan efisien,
3. Memperoleh cara yang terbaik untuk mencapai tujuan.
4. Memperoleh data yang dapat digunakan untuk meningkatkan usaha pengembangan organisasi dan personil dalam berbagai bidang,
5. Mengetahui seberapa jauh tujuan yang telah dicapai.

Fungsi-fungsi Pengawasan

Mangkunegara (2004:97) menyatakan bahwa fungsi pengawasan dan perencanaan adalah saling terkait dan mengisi, karena kedua fungsi tersebut merupakan fungsi yang saling mendukung karena:

1. Fungsi pengawasan harus terlebih dahulu direncanakan.
2. Pengawasan hanya dapat dilakukan apabila ada rencana/perencanaan.
3. Rencana sebagai pedoman dapat dilaksanakan dengan baik apabila pengawasan dilakukan secara baik.
4. Tujuan organisasi/perusahaan akan diketahui dapat dicapai dengan baik atau tidak setelah diadakan pengukurannya dengan melaksanakan fungsi pengawasan.

Bentuk-bentuk Pengawasan

Masry (2004:62) menyatakan ada empat penggolongan jenis pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam menilai hasil kerja bawahan apakah terjadi penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan. Keempat jenis pengawasan tersebut adalah:

1. Pengawasan Preventif. Pengawasan preventif yaitu suatu tindakan pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, atau kesalahan diadakan tindakan pencegahan agar jangan terjadi kesalahan-kesalahan di kemudian hari.
2. Pengawasan Represif. Pengawasan represif yaitu suatu tindakan pengawasan yang dilakukan setelah pekerjaan itu dilakukan. Wujud nyata dari tindakan itu adalah memperbaiki setiap kesalahan hasil temuan dalam pengawasan tersebut.
3. Pengawasan Internal. Pengawasan internal dilakukan oleh pihak yang dibentuk oleh organisasi itu sendiri.

4. Pengawasan External. Pengawasan external adalah yang dilakukan oleh pihak luar organisasi untuk mengukur kinerja harian suatu kegiatan dan memberikan langkah-langkah koreksi langsung.

Kriteria Keberhasilan Pengawasan.

Handoko (2009:76) bahwa indikator/kriteria keberhasilan pengawasan adalah:

1. Pengawasan harus mendukung sifat dan kebutuhan kegiatan (aktivitas Pengawasan perlu melaporkan setiap penyimpangan yang terjadi).
2. Pengawasan harus mempunyai pandangan ke depan.
3. Pengawasan harus objektif, teliti sesuai dengan standard yang digunakan.
4. Pengawasan harus fleksibel.
5. Pengawasan harus serasi dengan pola organisasi.
6. Pengawasan harus ekonomis.
7. Pengawasan harus mudah mengerti.
8. Pengawasan harus diikuti dengan perbaikan/koreksi.

KEBIJAKAN PUBLIK

Kebijakan dan Kebijakan Publik

Naihasyi (2006:101) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah “apa yang tidak dilakukan maupun yang dilakukan oleh pemerintah”. Pengertian tersebut memiliki ruang lingkup yang sangat luas karena kajiannya yang terfokus pada negara. Dengan demikian

kebijakan dapat diklasifikasikan sebagai keputusan bahwa pemerintah mempunyai wewenang untuk menggunakan keputusan otoritatif, termasuk keputusan untuk membiarkan sesuatu terjadi, demi teratasinya suatu persoalan publik.

Nugroho (2009:112) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah kebijakan yang dibangun oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah, di mana implikasi dari kebijakan tersebut adalah:

1. Kebijakan publik selalu mempunyai tujuan tertentu atau mempunyai tindakan-tindakan yang berorientasi pada tujuan.
2. Kebijakan publik berisi tindakan-tindakan pemerintah.
3. Kebijakan publik merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, jadi bukan merupakan apa yang masih dimaksudkan untuk dilakukan.
4. Kebijakan publik yang diambil bisa bersifat positif dalam arti merupakan tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah tertentu, atau bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu.
5. Kebijakan pemerintah setidaknya-tidaknya dalam arti yang positif didasarkan pada peraturan perundangan yang bersifat mengikat dan memaksa. Kebijakan merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau persoalan.

Implementasi Kebijakan Publik

Wahab (2005:87) bahwa untuk mengkaji lebih baik suatu implementasi kebijakan publik maka perlu diketahui variabel dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, diperlukan suatu bentuk kebijakan guna menyederhanakan pemahaman konsep suatu implementasi kebijakan. Terdapat banyak bentuk yang dapat dipakai untuk menganalisis sebuah implementasi kebijakan, salah satu diantaranya adalah bentuk implementasi yang dikemukakan oleh George Edward III.

Edward dalam Naihasyi (2006:123) melihat implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Faktor-faktor tersebut perlu ditampilkan guna mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap implementasi. Oleh karena itu, Edward menegaskan bahwa dalam studi implementasi terlebih dahulu harus diajukan dua pertanyaan pokok yaitu apakah yang menjadi prasyarat bagi implementasi kebijakan dan apakah yang menjadi faktor utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

Model Implementasi George C. Edward III, sebagai berikut:

1. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy makers*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementors*) (Pamuji :2004:76).

Ditambahkan bahwa informasi perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar pelaku kebijakan dapat memahami apa yang menjadi isi, tujuan, arah, kelompok sasaran (*target group*) kebijakan, sehingga pelaku kebijakan dapat mempersiapkan hal-hal apa saja yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan, agar proses implementasi kebijakan bisa berjalan dengan efektif serta sesuai dengan tujuan kebijakan itu sendiri.

Komunikasi dalam implementasi kebijakan mencakup beberapa dimensi penting yaitu transformasi informasi (*transimisi*), kejelasan informasi (*clarity*) dan konsistensi informasi (*consistency*). Dimensi transformasi menghendaki agar informasi tidak hanya disampaikan kepada pelaksana kebijakan tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak yang terkait. Dimensi kejelasan menghendaki agar informasi yang jelas dan mudah dipahami, selain itu untuk menghindari kesalahan interpretasi dari pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan. Sedangkan dimensi konsistensi menghendaki agar informasi yang disampaikan harus konsisten sehingga tidak menimbulkan kebingungan pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak terkait.

2. Sumber Daya (*Resources*)

Ndraha (2000:87) bahwa sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan. Sebagaimana dikemukakan bahwa, bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian

ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.

3. Sumber Daya Manusia (*Staff*)

Implementasi kebijakan tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang cukup kualitas dan kuantitasnya. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikasi, profesionalitas, dan kompetensi di bidangnya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia apakah sudah cukup untuk melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang kehandalan sumber daya manusia, implementasi kebijakan akan berjalan lambat.

1. Anggaran (*Budgetary*)

Anggaran berkaitan dengan kecukupan modal atau investasi atas suatu program atau kebijakan untuk menjamin terlaksananya kebijakan, sebab tanpa dukungan anggaran yang memadai, kebijakan tidak akan berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran.

2. Fasilitas (*facility*)

Fasilitas atau sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Pengadaan fasilitas yang layak, seperti gedung, tanah dan peralatan perkantoran akan menunjang dalam keberhasilan implementasi suatu program atau kebijakan.

3. Informasi dan Kewenangan (*Information and Authority*)

Informasi juga menjadi faktor penting dalam implementasi kebijakan, terutama informasi yang relevan dan cukup terkait bagaimana mengimplementasikan suatu kebijakan. Sementara wewenang berperan penting terutama untuk meyakinkan dan menjamin bahwa kebijakan yang dilaksanakan sesuai dengan yang dikehendaki.

4. Disposisi (*Disposition*)

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Karakter penting yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam asa program yang telah digariskan, sedangkan komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan membuat mereka selalu antusias dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan

Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementator memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik.

5. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat standart operation procedur (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

Udoji dalam Wahab (2012:102) bahwa implementasi kebijakan adalah pelaksanaan kebijakan jauh lebih penting dari membuat kebijakan. Karena sejauhmana baiknya dibuat suatu kebijakan, tidak ada arti apa-apa, apabila tidak diimplementasikan dengan baik. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kebijakan publik

mengandung resiko untuk gagal. Oleh karena itu suatu kebijakan ditentukan oleh dua katagori, yaitu tidak terimplementasikan dan implementasi yang tidak berhasil. Implementasi adalah "memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan belaku atau ditetapkan" dan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan yang mencakup baik usaha-usaha untuk administrasi maupun untuk menimbulkan akibat nyata pada masyarakat.

Lubis (2007:23) menyatakan bahwa implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administrasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan kataatan pada kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua yang terlibat yang pada akhirnya berpengaruh terhadap dampak yang diharapkan atau tidak diharapkan.

Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Publik.

Pamuji (2014:123), menyatakan bahwa implementasi kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat, yaitu:

1. Isi Kebijakan. Implementasi kebijakan gagal karena (a) masih samarnya isi kebijakan, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. (b). karena kurangnya ketetapan intern maupun ekstern dari kebijakan yang akan dilaksanakan. (c). kebijakan yang akan diimplementasikan dapat juga menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti. (d) penyebab lain dari timbulnya kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya daya pembantu, misalnya yang menyangkut waktu, biaya/dana dan tenaga manusia.
2. Informasi. Implementasi kebijakan public mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.
3. Dukungan. Pelaksanaan suatu kebijakan publik akan sangat sulit apabila pada pengimplementasi tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.
4. Pembagian Potensi. Sebab musabab yang berkaitan dengan gagalnya implementasi suatu kebijakan public juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara para pelaku yang terlibat dalam implementasi.

Struktur organisasi pelaksana dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas. Adanya penyesuaian waktu khususnya bagi kebijakan-kebijakan yang kontroversial yang lebih banyak mendapat penolakan warga masyarakat dalam implementasinya.

Implementasi kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat antara lain, isi kebijakan, informasi, dukungan dan pembagian potensi. Implementasi kebijakan gagal karena masih samarnya isi kebijakan, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Karena kurangnya ketetapan intern maupun ekstern dari kebijakan yang akan dilaksanakan. Oleh karena kebijakan yang akan diimplementasikan dapat menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti. Penyebab lain dari timbulnya kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya pembantu, misalnya yang menyangkut waktu, biaya/dana dan tenaga manusia.

Hal-hal yang berkaitan dengan gagalnya implementasi suatu kebijakan publik juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara para pelaku yang terlibat

dalam implementasi. Struktur organisasi pelaksana dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas. Adanya penyesuaian waktu khususnya bagi kebijakan-kebijakan yang kontroversial yang lebih banyak mendapat penolakan warga masyarakat dalam implementasinya.

Naihasyi (2006:113) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan masyarakat tidak mematuhi dan melaksanakan suatu kebijakan publik, yaitu:

1. Adanya konsep ketidak patuhan terhadap hukum, dimana terdapat beberapa peraturan perundang-undangan atau kebijakan publik yang bersifat kurang mengikat individu-individu.
2. Karena anggota masyarakat dalam suatu kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah.
3. Adanya keinginan untuk mencari keuntungan dengan cepat diantaranya anggota masyarakat yang cenderung orang bertindak dengan menipu atau dengan jalan melawan hukum.
4. Adanya ketidakpastian hukum atau ketidakjelasan "ukuran" kebijakan yang mungkin saling bertentangan satu sama lain, yang dapat menjadi sumber ketidak

patuhan orang pada hukum atau kebijakan publik.

5. Apabila suatu kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang dianut masyarakat secara luas atau kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat.

Sebagaimana dijelaskan di atas apapun kebijakan pemerintah seperti undang-undang, peraturan-peraturan pemerintah bisa dikatakan sebagai kebijakan publik yang menurut Nugroho (2009:143) harus memenuhi enam kriteria sebagai berikut:

1. *Intention*, yaitu niat yang sebenarnya dari suatu kebijakan.
2. *Goals*, yaitu tujuan atau hasil akhir yang hendak dicapai,
3. *Plant*, yaitu rencana atau usulan untuk mencapai tujuan.
4. *Programs*, yaitu yang disahkan untuk mencapai tujuan kebijakan.
5. *Decisions*, yaitu keputusan atau pilihan atau tindakan yang yang diambil untuk mencapai tujuan.
6. *Effect*, yaitu dampak atau pengaruh yang dapat diukur.

Dengan demikian kebijakan publik merupakan tindakan-tindakan pemerintah yang disebut sebagai kebijaksanaan publik. Kebijakan negara merupakan kebijaksanaan- yang dikembangkan oleh badan dan pejabat-pejabat pemerintah. Kriteria dari kebijakan publik bahwa kebijakan selalu memiliki tujuan tertentu atau

merupakan tindakan yang berorientasi pada tujuan. Kebijakan berisi tindakan atau pola-pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah. Dengan demikian maka kebijakan merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah. Kebijakan bersifat positif dalam arti merupakan beberapa tindakan pemerintah mengenai masalah tertentu atau bersifat negatif merupakan keputusan pejabat pemerintah dalam melakukan sesuatu.

ORGANISASI

Wursanto (2002:54) organisasi berasal dari bahasa Yunani "*organon*" yang berarti wadah yaitu suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama baik dalam penggunaan sehari-hari maupun ilmiah. Istilah ini digunakan dengan berbagai cara. Pengertian lain organisasi adalah bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama.

Membahas suatu organisasi berkaitan erat dengan suatu tim kerja atau aktivitas tertentu, karena organisasi identik dengan individu ataupun sekelompok individu yang terstruktur dan sistematis yang tergabung dalam suatu sistem. Dengan demikian pengertian organisasi adalah wadah untuk sekelompok individu untuk berinteraksi dalam wewenang tertentu. yang dibentuk terdiri dari berbagai kelompok yang memiliki kepentingan bersama untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama. Siapapun memerlukan pengalaman dalam

organisasi, karena manusia adalah makhluk sosial yang berinteraksi dengan yang lain dan melalui bekerja sama dengan yang lain maka pekerjaan akan terasa lebih ringan.

Kriteria Organisasi

Handoko (2012:59) suatu organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Adanya komponen (atasan dan bawahan).
2. Adanya kerja sama (*cooperative*) yang berstruktur dari sekelompok orang.
3. Adanya Tujuan.
4. Adanya Sasaran.
5. Adanya keterikatan format dan tata tertib yang harus ditaati.
6. Adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas.
7. Adanya komunikasi antar suatu anggota dengan yang lain.

Ciri lain adalah formalitas yang merupakan ciri organisasi sosial yang menunjuk kepada adanya perumusan tertulis daripada peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, prosedur, kebijaksanaan, tujuan, strategi, dan seterusnya. Hirarki, merupakan ciri organisasi yang menunjuk pada adanya suatu pola kekuasaan dan wewenang yang berbentuk piramida, artinya ada orang-orang tertentu yang memiliki kedudukan dan kekuasaan serta wewenang yang lebih tinggi daripada anggota biasa pada organisasi tersebut.

Proses kerjasama di lakukan dalam suatu organisasi, mempunyai kemungkinan untuk di

laksanakan dengan lebih baik. Maksudnya tanpa suatu organisasi maka proses kerjasama itu hanya bersifat sementara, karena hubungan kerjasama antara pihak-pihak bersangkutan tidak dapat diatur dengan sebaik-baiknya. Tugas dan kedudukannya jelas masing-masing. Dengan demikian bahwa dengan adanya organisasi maka tugas dan kedudukan masing-masing pihak hubungan satu dengan yang lain akan dapat lebih jelas, dengan demikian tumpang tindih pekerjaan dan sebagainya akan dapat di hindarkan.

Unsur-Unsur Organisasi

Hadari (2000:31) bahwa suatu organisasi memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1. Adanya komponen (atasan dan bawahan),
2. Adanya kerja sama (*cooperative*) yang berstruktur dari sekelompok orang,
3. Adanya Tujuan,
4. Adanya Sasaran,
5. Adanya keterikatan format dan tata tertib yang harus ditaati,
6. Adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas,
7. Adanya komunikasi antar suatu anggota dengan yang lain.

Formalitas, merupakan ciri organisasi sosial yang menunjuk kepada adanya perumusan tertulis daripada peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, prosedur, kebijaksanaan, tujuan, strategi, dan seterusnya. Hirarki, merupakan ciri organisasi yang menunjuk pada adanya suatu pola kekuasaan dan wewenang

yang berbentuk piramida, artinya ada orang-orang tertentu yang memiliki kedudukan dan kekuasaan serta wewenang yang lebih tinggi daripada anggota biasa pada organisasi tersebut.

KETENAGAKERJAAN

Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

Eros (2016:24) menyatakan bahwa dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pejabat-pejabat departemen tenaga kerja dan departemen kesehatan serta pejabat lainnya yang terkait dapat melakukan pengawasan dan memaksakan segala sesuatu yang diatur oleh Undang-Undang dan Peraturan lainnya tentang ketenagakerjaan kepada perusahaan-perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

Wiwit (2017:17) menjelaskan pendapat ahli yang memberikan pengertian tenaga kerja antara lain Eeng Ahman & Epi Indriani yang menyatakan yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Menurut Alam S. menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja

adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.

Suparmoko bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga. Sjamsul Arifin menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara.

Hak-hak Tenaga Kerja.

Wiwit (2017:19) menjelaskan bahwa pengaturan tenaga kerja dilakukan melalui Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. merupakan salah satu dari bentuk perlindungan sosial bagi tenaga kerja, disamping upah pada masa *during employment*. Ruang lingkup Undang-undang tersebut meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja,
2. Jaminan Kematian,
3. Jaminan Hari Tua, dan
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Eros (2016:34) menjelaskan bahwa hak dasar tenaga kerja dalam hubungan kerja bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sebagai berikut:

1. Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
Moral dan kesusilaan dan perlakuan yang

sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Dasar hukum, UU 13/2003.

2. Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social. Tenaga kerja yang meliputi (a.) Jaminan Kecelakaan Kerja, (b). Jaminan kematian, (c). Jaminan Hari Tua, (d). Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Keselamatan dan kesehatan kerja Berhak meminta kepada pengusaha untuk dilaksanakannya semua syarat-syarat Keselamatan dan kesehatan kerja, menyampaikan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan Dasar Hukum adalah Undang-Undang Nomor 13/ tahun Tahun 2003,
3. Hak Atas Upah/Gaji. Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun.

Peraturan Kementerian Tenaga Kerja Nomor 03 Tahun 1984 tentang hak-hak tenaga kerja dijelaskan bahwa pengusaha dalam menetapkan bahwa hak-hak tenaga kerja tersebut harus dilaksanakan sebagaimana ketentuan hukum. Karena semua hak-hak tenaga

kerja tersebut merupakan kewajiban perusahaan dan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pengusaha wajib untuk tetap membayar upah kepada buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan.

Pengawasan Tenaga Kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan preventif. yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan preventif sehingga pelanggaran/ kesalahan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja dapat diperbaiki dan tidak diulangi lagi.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan represif. Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan. Pengertian 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.

Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten/kota

melalui dinas-dinas terkait khususnya Dinas Ketenagakerjaan menimbulkan problematik setelah berlakunya. ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 bahwa kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan bersifat sentralistik secara penuh. Undang-undang ini juga mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat. Peengertian lain bahwa pengawasan ketenagakerjaan semestinya merupakan kewenangan Pemerintah Pusat. Lain halnya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan 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. Maksudnya bahwa kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ada pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis pendekatan kualitatif, yang bersifat deskriptif yang merupakan suatu pendekatan yang berusaha menafsirkan makna suatu peristiwa sebagai interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu.

Penelitian ini diselenggarakan pada Dinas Penanaman Modal, Transmigrasi dan Tenaga

Kerja Kabupaten Aceh Utara. Pertimbangan memilih lokasi tersebut karena masalah pengawasan hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab, tugas dan wewenang lembaga tersebut.

HASIL PENELITIAN

Peran Dinas Penanaman Modal, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Utara dalam mengawasi hak-hak tenaga kerja pada Waduk Krueng Keureutoe

Berdasarkan hasil penelitian dan Pendapat informan di atas yang menyatakan peran Dinas Penanaman Modal, Transmigrasi dan Tenaga Kerja dalam mengawasi hak-hak tenaga kerja adalah sangat penting dan sangat menentukan terhadap pemenuhan kebutuhan hak-hak tenaga kerja baik yang bersifat kebutuhan primer dan sekunder. Kebutuhan sekunder seperti kebutuhan gaji dan upah, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kebutuhan gaji. Menurut analisa penulis .peran tersebut diwujudkan melalui evaluasi, pengendalian, pengamatan dan pelaporan. Tujuannya adalah untuk menjamin terlaksananya kebutuhan hak-hak tenaga kerja tersebut dengan baik sesuai dengan aturan hukum yang ditetapkan.

Pengawasan berarti mengontrol, mengawasi dan mengamati sesuatu. Secara ilmiah pengawasan merupakan fungsi manajemen setelah *planning*, *organizing* dan *actuating*. Dengan demikian pengawasan sangat penting dilaksanakan dalam rangka mengontrol, mengevaluasi, mengendalikan pelaksanaan suatu

program pemerintahan dan pembangunan agar dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan semua program pemerintahan dan pembangunan diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan efektif dengan menghindari adanya kebocoran dan penyalahgunaan wewenang yang merugikan masyarakat dan negara.

. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan preventif, represif, pengawasan aktif dan pengawasan formal. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam bentuk ekstern yaitu 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.

Berdasarkan pendapat ahli yang menyatakan bahwa pengawasan dapat ditinjau dari dua aspek yaitu aspek hukum dan aspek manajemen. Ditinjau dari aspek hukum pengawasan merupakan kegiatan “kontrol sosial”, evaluasi dan penilaian tentang suatu program pemerintahan dan pembangunan dapat dilaksanakan sesuai menurut aturan perundang-undangan, dengan maksud agar tidak terjadi penyelewengan serta kebocoran yang merugikan negara.

Ditinjau dari aspek manajemen bahwa pengawasan merupakan salah satu “fungsi manajemen” itu sendiri yang terdiri dari

planning (perencanaan), *organizing* (pengelolaan), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan) yang dikenal dengan singkatan POAC. Hal tersebut mengandung arti bahwa pengawasan dilaksanakan dalam rangka mengontrol, mengevaluasi, mengendalikan suatu program pemerintahan dan pembangunan agar dilaksanakan sesuai menurut aturan hukum yang telah ditentukan. Dengan demikian pengawasan merupakan tindakan administratif, karena melalui pengawasan semua program pemerintahan dan pembangunan diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan efektif dengan menghindari adanya pelanggaran aturan hukum yang telah ada.

Hambatan dan tindak lanjut Dinas Penanaman Modal, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Utara dalam mengawasi hak-hak tenaga kerja pada Waduk Krueng Keureutoe

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya serta pendapat parainforman melalui wawancara yang menyatakan bahwa hambatan dalam pengawasan kebutuhan hak-hak tenaga kerja pada Bendungan Krueng Keureutoe adalah hambatan internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor komunikasi, faktor jejaring kerja, faktor ketersediaan anggaran pengawasan. Sedangkan faktor eksternal berada dipihak perusahaan adalah rendahnya kesadaran hukum, sebagian besar tenaga kerja tidak dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja. Pembayaran gaji/upah dibawah standar Upah Minimum

Provinsi (UMP), Kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan kerja dan keselamatan kerja dan kurang hububgan komunikasi antara pihak manajemen dengan tokoh masyarakat dan ulama dan tokoh adat dalam masyarakat.

Hambatan Internal adalah faktor komunikasi, faktor jejaring kerja, faktor ketersediaan anggaran pengawasan. Hambatan komunikasi adalah letak lokasi yang sangat jauh, jalan yang sukar ditempuh apalagi musim hujan, tidak memiliki kendaraan dinas sehingga pengawasan sukar dilaksanakan.

Hambatan eksternal anara lain tidak adanya jejaring kerja yang harmonis antara perusahaan dengan pemerintah daerah. Pengertian lain bahwa dipihak perusahaan yang melaksanakan proyek Bendungan Krueng Keureutoe tersebut tidak memiliki iktikad baik dengan pemerintah daerah terutama dengan dinas yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Pembayaran Gaji/Upah di bawah UMP dibayar dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Rp.2.000.000/perbulan. Sedangkan UMP Aceh ditetapkan Rp.2.717.250/bulan. Hal ini jelas pihak perusahaan melanggar aturan hukum yang ada dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja.

Hambatan lain adalah jam kerja lebih dan kerja lembur tidak pernah dibayar oleh perusahaan. Hal ini menjadi jelas bahwa pihak perusahaan melanggar aturan hukum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ketenagakerjaan yakni mengebaikan hak-hak tenaga kerja. Keselamatan Kerja. oleh pihak perusahaan pada proyek Bendungan Krueng Keureutoe adalah

kurang memperhatikan peralatan keselamatan kerja, seperti helm,sepatu kerja dan pakain kerja dan peralatan lain yang terkait dengan keselamatan kerja.

Pelanggaran lain yang dilakukan oleh pihak perusahaan tentang pemenuhan hak-hak tenaga kerja pada Bendungan Krueng Keureutoe adalah kesehatan kerja. Pada awal tahun 2015 program kesehatan kerja pernah dilakukan pemeriksaan secara berkala tiga bulan sekali. Namun sekarang tidak pernah diperhatikan lagi. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan represif yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan. Hal 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. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan aktif yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan. Pengawasan tersebut berlaku untuk pengawasan ketenagakerjaan karena pengawasan jenis ini dilaksanakan bukan di inspektorat pengawasan melainkan di perusahaan yang melalui kunjungan pengawasan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan formal yang bermakna pengawasan yang dilakukan oleh instansi/pejabat yang berwenang. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementrian

Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan pejabat yang mempunyai kewenangan secara formal untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia dan di Kabupaten Aceh Utara yang berwenang melakukan pengawasan adalah Dinas Penanaman Modal, Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan 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. Maksudnya bahwa kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ada pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Kesimpulan

1. Peran Dinas Penanaman Modal, Transmigrasi dan Tenaga Kerja dalam pengawasan hak-hak tenaga kerja Waduk Krueng Keureutoe diwujudkan melalui pelaksanaan pengontrolan, pengamatan, evaluasi dan pengendalian. Namun peran tersebut tidak terwujud secara efektif, karena masih banyak terdapat berbagai hambatan pelanggaran aturan hukum dalam memenuhi kebutuhan hak-hak tenaga kerja.
2. Hambatan Dinas Penanaman Modal, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Utara dalam pengawasan hak-hak

tenaga kerja pada Waduk Krueng Keureutoe terdapat hambatan internal dan eksternal. Hambatan internal adalah lokasi proyek yang terlalu jauh, jalan yang tidak mendukung menyebabkan hubungan komunikasi kurang dapat terjangkau. Selain itu fasilitas kendaraan dan anggaran pengawasan tidak tersedia secara memadai. Hambatan eksternal adalah kesadaran hukum di pihak perusahaan masih sangat minim, sehingga masih terjadi pelanggaran terhadap pemenuhan kebutuhan hak-hak tenaga kerja seperti pembayaran gaji/upah dibawah upah minimum provinsi (UMP) Rp.2.000.000/bulan yang seharusnya dibayar Rp.2.717.750/bulan, jam kerja lebih (lembur) jarang sekali dibayar. Keselamatan kerja masih mendapat kurang perhatian perusahaan seperti pasilitas helm, sepatu dan baju kerja serta perlengkapan lain untuk keselamatan kerja. Kesehatan kerja tidak pernah dilaksanakan pemeriksaan secara berkala 3 bulan sekali seperti dijanjikan pada awal kerja (2015), namun sekarang tidak pernah dilakukan lagi dan persediaan obat-obatan pada perusahaan sangat minim. Selain itu hak tenaga kerja sekunder seperti tunjangan hari raya, cuti dan sebagainya masih jauh dari harapan. Selain itu sebagian tenaga kerja masih belum dilaporkan secara resmi pada Dinas Penanaman Modal, Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

3. Tindak lanjut yang perlu yang perlu dilakukan pengawasan secara intensif dan berkesinambungan, memberikan sosialisasi

dan teguran secara lisan, tertulis dan pemberian sanksi. Melalui sosialisasi dengan harapan semua pihak dapat memahami dengan baik tentang kewajiban pemenuhan kebutuhan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Daftar Pustaka

Buku-buku

- Budi, Winarno, 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Dunn, William, 2000. *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gajah Mada Press University.
- George, Terry. 2012, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Fremont. et.al. 2000. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lubis. Solly, 2009. *Kebijakan Publik*. Bandung: Mandar Maju.
- Maringan, Masry, Simbolon, 2004. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad, Arni, 2000. *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Manullang, M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Jexy. 2001, *Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya.
- Nugroho, Riant. 2009. *Public Policy (Kebijakan Publik)* Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Naihasyi, Syahrin, 2006. *Kebijakan Publik, Menggapai Masyarakat Madani*. Yogyakarta: Mida Pustaka
- Suganto, 2007, *Organisasi dan Pengawasan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS (Center for Academic Publihing Service).
- Suganda, Yogi, Suprayogi, 2012. *Administrasi Publik, Konsep dan Pembangunan Ilmu di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Wibawa, Samodera. 2000. *Kebijakan Publik, Proses dan Analisis*, Jakarta: Intermedia
- Wahab, Solichin, Abdul, 2012. *Analisis Kebijakan, dari Formula ke Implementasi Kebijakan Negara*. Edisi II. Jakarta: Bumi Aksara
- Wursanto, I.G. 2002, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen, (Edisi Baru)*. Jakarta: Rineka Cipta

Peraturan dan PerUndang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja,
No.Per.03/Men/1984 Tentang
Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.
Jakarta: Depnkertrans.

Skripsi, Karya Tulis, Jurnal

Eros, Rosid, 2016. *Peran Fungsi Pemerintah dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Tasikmalaya.*

Wiwit, Rusli, 2015, *Peran Pemerintah dalam Pengawasan tenaga kerja pada PT. Eagle Gove Sleman*"

Sumber Lain (Internet).

(<http://www.manajemen-ypmsdm.com>. diunduh
13/9/14).

(<http://www.depsos-ketenagakerjaan.go.id>.

(<http://www.manajemen-organisasi//ypmsdm.com>. .