

**PENGAWASAN DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA  
TERHADAP PEMENUHAN HAK TENAGA KERJA  
PADA PERUSAHAAN DI KABUPATEN  
KAMPAR TAHUN 2014/2015**

**Oleh :  
Andyka Anizur  
Pembimbing: Drs. H. Ishak M.Si**

*Faculty of Social And Political Sciences Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
Email : [andikanizur@gmail.com](mailto:andikanizur@gmail.com)*

*The Supervision Of The Departement Of Social And Labor Toward Rights In The  
Company Kampar Regency in 2014/2015*

**ABSTRACT**

*This research was conducted at Social Service and Labor of Kampar Regency and some related places in the research. The aim of this study is to determine the performance of the supervision of the Social Service and Labor of Kampar Regency toward labor rights in 2014/2015. This research is descriptive research, that is research looking for variable value without connecting variable one with other variable. Data collection in this research is done by in-depth interview to resource person.*

*The result of descriptive analysis on the supervision of Social Service and Labor of Kampar Regency is the supervision done indirectly and directly. Indirect supervision is done by obligatory report from every company. Direct supervision is done by coming directly to supervise in related companies. In conducting supervision, Social Service and Labor of Kampar Regency experienced inhibiting factor that is the number of functional supervisory staff that is not sufficient where 50 companies should be supervised by 1 supervisor and accompanied by functional supervisory staff in Kampar Regency whose not yet PPNS. Based on the result of this research, it can be concluded that the supervision done by the Social Service and Labor of Kampar Regency is still not effective and efficient in reaching its target.*

*Keyword : Supervision, Labor Rights*

## PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja sangat berperan penting dalam mendukung berjalannya suatu perusahaan untuk memproduksi suatu barang. Tenaga kerja merupakan sebagai unsur terpenting dalam peningkatan pertumbuhan pembangunan industri, baik industri milik negara maupun swasta, oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau buruh akan mengandung aspek hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Hubungan kerja tersebut dapat menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis dan disepakati oleh kedua belah pihak yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak antara pengusaha dengan pekerja. Penjelasan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Bermula dari penjelasan pasal tersebut menurut penulis dapat diartikan bahwa pemerintah harus bisa menjamin dan memberikan tindakan nyata bagi warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dalam pekerjaannya sesuai dengan hak-hak dasar pekerja. Berdasarkan Pasal 28 D ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan

perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Jaminan kesempatan kerja dan mendapat imbalan yang layak dan adil dalam hubungan kerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan kerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat tercapai kesejahteraannya.

Oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting yang kebijakan perlindungan tenaga kerja sifatnya harus menyeluruh di semua sektor. Demikian pula kebijakan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja, kesehatan kerja, jaminan sosial didalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga secara menyeluruh.

Menurut Saiful Anwar dalam Murhaimin Suriansyah (2014:3) memberikan pemahan bahwa pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparat pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan. Dalam penelitian ini pengawasan dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar mengenai pemenuhan hak tenaga kerja pada perusahaan di Kabupaten Kampar. Dalam hal ini selaku Kepala Dinas Ir. Anizur Ilyas M.Si memberi tugas kepada Syafrizal S.E bagian Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Kampar untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan mengenai pemenuhan hak tenaga kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

## Tinjauan Normatif

Menurut Ali Achmad (2009:178) Tinjauan Normatif merupakan kajian yang memfokuskan kajiannya dengan memandang hukum sebagai suatu sistem yang utuh yang mencakupi asas-asas hukum, norma-norma hukum, dan aturan-aturan hukum (tertulis maupun tidak tertulis). Harus diketahui bahwa asas hukum yang melahirkan norma hukum dapat norma hukum, dan norma hukum yang melahirkan aturan. Dari satu asas hukum dapat melahirkan lebih dari satu norma hukum hingga tidak terhingga norma hukum, dan dari satu norma hukum dapat melahirkan lebih satu aturan hukum hingga tidak terhingga aturan hukum.

Tinjauan normatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sesuai dengan Undang-Undang nomor 21 tahun 2000 dan UU 12/2003, setiap pekerja berhak untuk mengembangkan potensi kerja, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya.
- b. Dalam Peraturan Menteri nomor 4/1993, Peraturan Menteri No 1/1998, Keputusan Presiden nomor 22/1993, Peraturan Pemerintah nomor 14/1993, Undang-Undang nomor 1/1970, UU 3/1992, serta UU 13/2003, disebutkan bahwa pekerja memiliki hak dasar atas jaminan sosial dan kesehatan serta keselamatan kerja.
- c. Di dalam Peraturan Menteri nomor 1/1999, PP 8/1981, serta UU 13/2003, disebutkan bahwa para pekerja mendapatkan hak untuk memperoleh upah yang layak.
- d. Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 juga menyebutkan bahwa pekerja memiliki hak dasar untuk libur, cuti, istirahat, serta mendapatkan pembatasan waktu kerja.
- e. Undang-Undang nomor 21 tahun 2000 serta UU 13/2003 juga mengatur hak dasar pekerja untuk membuat serikat pekerja.
- f. Keputusan Menteri nomor 232/2003 dan UU 13/2003 juga menyebut hak dasar buruh untuk melakukan mogok kerja.
- g. Sesuai dengan Keputusan Menteri 224/2003 dan UU 13/2003, pekerja perempuan mendapatkan hak dasar khusus, yakni dilarang dipekerjakan antara jam 23:00 sampai 07:00. Ini berlaku untuk buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 tahun.
- h. Para pekerja juga berhak mendapatkan *perlindungan atas PHK*. Bila ternyata tidak bisa dihindari, maka perundingan wajib dilakukan antara kedua belah pihak atau di antara pengusaha dengan buruh (jika memungkinkan, buruh yang terlibat juga menjadi anggota serikat buruh).
- i. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

## RUJUKAN TEORI

### Pengawasan

Menurut Kamus Umum

Bahasa Indonesia dalam Murhaini (2014:1), pengawasan berasal dari akar kata “awas” mendapat awal “an” dan akhiran “an” artinya adalah penilikan dan penjagaan. Didalam kehidupan sehari-hari baik kalangan masyarakat maupun di lingkungan perusahaan swasta maupun pemerintahan makna pengawasan ini agaknya tidak terlalu sulit untuk di pahami. Akan tetapi untuk memberi batasan tentang pengawasan ini masih sulit diberikan .

Bahkan para ahli manajemen, tidak mudah untuk memberikan pemahaman dengan bahasa konkrit tentang pengawasan hal ini disebabkan bahwa masing-masing memberikan pemahaman berdasarkan persepektif yang tidak sama. Hal ini disebabkan objek yang dimana tidak sama, sehingga menghasilkan bahasa yang mewakili pemahaman yang tidak sama pula. Kendati pun secara umum dapat ditemukan persamaan atas pengertian manajemen itu sendiri.

Menurut Saiful Anwar dalam Murhaini (2014:3) memberikan pemahaman bahwa pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparatur pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah di tetapkan dapat mecapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan.Oleh karena penyimpangan itu terjadi tidak semata karena tidak ada atau lemahnya pengawasan.penyimpangan dapat terjadi karena kesengajaan.Sengaja karena ada kesempatan dan niat untuk melakukan penyimpangan.

### **Maksud dan Tujuan Pengawasan**

Terwujudnya pengawasan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap

kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu.Oleh karenaitu pengawasan sangat mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan. Menurut Situmorang dan Juhir maksud pengawasan adalah untuk:

- a. Mengetahui jalanya pekerjaan, apakah lancar atau tidak
- b. Memperbaiki kesalah-kesalahan yang dibuat oleh pengawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- c. Mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak.
- e. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam *planning*, yaitu standar.

Menurut Rachman dalam Situmorang 1994:22, juga mengemukakan tentang maksud pengawasan yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- b. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
- c. Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan

perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah.

- d. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

Dari kedua pernyataan tersebut dapat diartikan maksud pengawasan ialah untuk mengetahui proses, hasil dan segala sesuatunya apakah berjalan sesuai kesepakatan yang sudah dilakukan pada awalnya atau peraturan yang sudah disepakati bersama, serta mengukur tingkat kesalahan yang terjadi sehingga mampu diperbaiki menjadi yang lebih baik.

### **Teknik Pengawasan**

Untuk mencapai pengawasan yang efektif, maka pelaksanaan pengawasan harus berdasarkan kepada teknik-teknik pengawasan, yaitu kegiatan atau tindakan yang perlu dilakukan oleh seorang pimpinan dalam mengawasi bawahannya. Menurut Siagian Sondang P. (2007:259), Teknik pengawasan dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

### **Tenaga Kerja**

Menurut Aris Ananta dan Tjiptoherjanto (1990), tenaga kerja adalah sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Dengan kata lain, tenaga kerja adalah bagian penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa bila ada permintaan akan barang dan jasa tersebut.

## **Pegawai Pengawasan Fungsional di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar**

Dalam Pasal 1 angka 32 UU no. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan pengawasan ketenaga kerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenaga kerjaan. Pengawasan ketenaga kerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenaga kerjaan (Pasal 178 UU No.13 Tahun 2003). Pengawasan dilakukan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dan pelaksanaannya dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga kerjaan yang kompeten tergabung dalam unit tersendiri pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten / Kota. Dengan demikian pegawai pengawas dapat melakukan tugasnya dan mengambil keputusan secara independen, tidak terpengaruh oleh pihak lain (Simanjuntak, 2007:46).

### **DEFINISI KONSEPTUAL**

1. Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.
2. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar adalah salah satu badan Negara yang bergerak dalam bidang sosial dan tenaga kerja kabupaten Kampar.
3. Pemenuhan adalah proses atau cara, jadi kegiatan dalam memenuhi itulah yang disebut pemenuhan.

4. Hak tenaga kerja adalah segala sesuatu yang harus didapat oleh setiap tenaga kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih tanpa perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Jumiati Sasmita, 2013:13).

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Sosial Kabupaten Kampar.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Menurut Jumiati Sasmita (2013:53), berdasarkan sumber data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu primer dan skunder.

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Jenis data primer yang dilakukan peneliti adalah:
  - a. Wawancara
  - b. Survei Lapangan
- 2) Data Skunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data-data dan informasi lengkap yang dibutuhkan peneliti sebagai rujukan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data yang meliputi keterkaitan data secara

langsung ataupun tidak langsung terhadap fokus penelitian. Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, studi dokumen.

### **Teknik Analisis Data**

Jadi selama proses penelitian berlangsung data yang diperoleh dapat langsung dianalisis. Sesuai dengan metode penelitian dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dari lapangan, teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Perusahaan Yang Melanggar Dan Bentuk Pelanggaran Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Yang Bersangkutan**

Dari data Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar tahun 2014 jumlah perusahaan yang terdaftar adalah sebanyak 122, terdapat 7 perusahaan yang melanggar Upah Minimum Kabupaten, 3 perusahaan yang melanggar upah lembur, 7 perusahaan melanggar Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja/PDSTK (Pendaftaran Sebagian Tenaga Kerja), 1 perusahaan melanggar hak mutasi/PHK serta 1 perusahaan melanggar pekerja berhak membentuk serikat pekerja. Sedangkan tahun 2015 jumlah perusahaan yang terdaftar adalah sebanyak 128 perusahaan, terdapat 9 perusahaan yang melanggar upah minimum kabupaten Kampar, 4 perusahaan yang melanggar upah lembur, dan 8 perusahaan melanggar Peserta Jaminan Sosial Tenaga

Kerja/PDSTK (Pendaftaran Sebagian Tenaga Kerja).

Tidak hanya perusahaan yang diatas, namun masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan diri ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang belum tahu apakah termasuk perusahaan melanggar atau tidak. Menurut pegawai pengawas fungsional beberapa perusahaan melakukan pelanggaran hak tenaga kerja, akan tetapi perusahaan tersebut tidak terdaftar pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Salah satunya PT. Rubber Woods Industries Indonesia menurut beliau sungguh tidak menusiawi, disinyalir telah melakukan perbuatan melawan hukum. Hal ini berawal diketahuui dari pengaduan yang disampaikan buruh ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Selain hal diatas banyak sekali perusahaan yang tidak mendaftarkan diri ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Menurut Syafrizal S.E “alasan yang mendasari terjadinya hal tersebut adalah beberapa pimpinan perusahaan tersebut belum menyetujui untuk mendaftarkan ke Dinas Sosial dan Tenaga kerja sehingga pegawai yang bertanggung jawab dalam hal ini tidak bisa mengambil tindakan selanjutnya. Dan juga disinyalir bahwa sebagian besar perusahaan yang tidak terdaftar tersebut merupakan pelaku pelanggaran hak tenaga kerja” (Wawancara, 11 April 2017).

### **Pengawasan Hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar**

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Bapak Ir. Anizur Ilyas M.si, “Dinas

Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar melakukan pengawasan pada perusahaan di Kabupaten Kampar dikarenakan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari pengawas ketenagakerjaan yaitu tugas pokoknya ialah bidang pengawasan ketenagakerjaan mempunyai tugas menyusun pedoman dan teknis penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja, melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja” (Wawancara, 11 April 2017).

hasil wawancara dengan pegawai fungsional bapak Syafrizal S.E “pengawasan yang dilakukan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar menggunakan teknik pengawasan tidak langsung dan langsung. pengawasan tidak langsung dilakukan di kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, sedangkan pengawasan langsung dilakukan langsung ke perusahaan-perusahaan terkait” (Wawancara, 11 April 2017).

Pengawasan tidak langsung dilakukan sekali dalam setahun. Pengawasan tidak langsung yaitu berupa laporan tertulis dan laporan lisan. Yang dimana laporan tertulis didapat dari intruksi wajib lapor pada perusahaan agar mendaftarkan perusahaannya ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Setelah mendapat data laporan perusahaan tersebut, barulah diadakan pemeriksaan awal kelengkapan langsung yang dilakukan oleh pegawai pengawas fungsional Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Selanjutnya selain data wajib lapor yang diberikan ke perusahaan pengawasan tidak langsung yang dilakukan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yaitu berupa laporan lisan. Dimana laporan lisan didapat dari aduan tenaga kerja perusahaan, masyarakat setempat dan pres.

Dari hasil wawancara dengan pegawai pengawas fungsional Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, setelah dilakukannya pengawasan secara tidak langsung, maka selanjutnya akan dilakukannya pengawasan langsung ke lokasi perusahaan-perusahaan sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 03 Tahun 1951 baik pengawasan pertama dan pengawasan berkala didapat dari hasil temuan di lokasi. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah peraturan tentang ketenagakerjaan terkait hak-hak pekerja taupun peraturan yang ditetapkan perusahaan tetap berjalan dijalanannya.

Dalam melakukan pengawasan langsung petugas fungsional memakai rencana kerja yang berisikan pengawas harus melakukan tugas pemeriksaan kelengkapan minimal 5 kali dalam sebulan kecuali adanya aduan khusus maka pegawai fungsional bisa melakukan pemeriksaan kelengkapan lebih dari yang direncanakan di rencana kerja.

Selain surat tugas rencana kerja yang diturunkan ke pegawai pengawas fungsional, juga mendapatkan surat perintah tugas untuk masuk ke perusahaan yang terdapat di Kabupaten Kampar. Namun dalam melakukan pengawasan langsung petugas pengawas fungsional ketenagakerjaan juga bisa secara bebas berhak memasuki setiap tempat kerja yang

didapat diawasi setiap saat, khususnya ditempat produksi atau tempat dilaksanakannya pekerjaan untuk memastikan bahwa pekerja terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Dari hasil pemeriksaan dan pengawasan yang dilakukan, jika terdapat pelanggaran UU dan ketidaksesuaian antara data laporan dengan fakta di lapangan maka pegawai pengawas fungsional ketenagakerjaan berwang mengeluarkan Nota pemeriksaan Pertama yaitu berupa teguran pertama bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran. Nota tersebut diberikan dengan jangka waktu 7 hari atau 14 hari bahkan hingga 1 bulan tergantung dari bisa atau tidaknya pelanggar untuk menanggapi nota tersebut. Jika tidak ada tanggapan dari pemberian nota pertama maka akan dikirimkan Nota berikutnya. Dan jika dalam 14 hari kerja atau 1 bulan setelah nota kedua diberikan perusahaan masih tidak menghiraukan peringatan nota, maka selanjutnya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar akan membentuk penyidik khusus ketenagakerjaan.

Namun pegawai pengawas fungsional di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar belum PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil), sehingga jika terjadinya kasus pidana oleh perusahaan maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar harus meneruskan kasus ke Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau.

#### **Faktor-Faktor Penghambat Pengawasan Dinas Sosial Terhadap Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Tahun 2014/2015**

Dalam melakukan pengawasan terhadap pelanggaran hak tenaga kerja di Kabupaten Kampar tentunya

selalu ditemukannya faktor-faktor penghambat gerak Dinas Sosial untuk melaksanakan tupoksi mereka. Menurut Kepala Dinas Sosial Kabupaten Kampar, bapak Anizur Ilyas M.Si dan Pegawai Pengawas Fungsional bapak Syafrizal S.E menjelaskan “faktor-faktor tersebut yaitu, Masih kurangnya kuantitas dan kualitas Pegawai Pengawas Fungsional di Kabupaten Kampar, dimana kuantitas adalah jumlah pegawai pengawas fungsional di Kabupaten Kampar yang hanya sebanyak 1 orang sedangkan standarnya yaitu 50 perusahaan diawasi 1 orang pengawas. Yang dimana tahun 2014 perusahaan yang terdata mencapai 122 dan tahun 2015 mencapai 128 perusahaan” (Wawancara, 11 April 2017).

Menurut Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, Bapak Ir. Anizur Ilyas M.Si “kualitas yang dimaksud adalah pegawai fungsional tersebut belum PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil). Jika terjadi pelanggaran pidana oleh pengusaha dengan hak pekerja, maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar harus meneruskan kasus ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau” (Wawancara, 11 April 2017).

Selain itu, menurut pegawai fungsional Kabupaten Kampar, “salah satu faktor penghambat kinerja mereka yaitu sulitnya mendapatkan data yang valid. Dimana kebanyakan perusahaan memiliki data di perusahaan pusatnya. Dan biasanya perusahaan pusatnya berada di luar Kabupaten Kampar bahkan bisa sampai keluar Kota Riau” (Wawancara, 11 April 2017).

Menurut SPSI bahwa “tidak adanya ketegasan dari pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja maupun

pemerintah terhadap aduan pelanggaran hak pekerja yang mereka ajukan” (Wawancara, 21 April 2017).

Peneliti juga melakukan wawancara kepada pihak perusahaan dan pekerja mengenai faktor penghambat terlaksananya hak tenaga kerja. Menurut perusahaan “faktor penghambatnya berada di pekerja itu sendiri. Karena menurut beliau, pekerja itu sendiri tidak melaksanakan kewajiban yang telah mereka sepakati sebelum bekerja sama. Sehingga pihak perusahaan mengambil tindakan ekstrim yaitu tidak memberikan hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh pekerja” (Wawancara, 26 April 2017). Sedangkan dari pihak pekerja, faktor yang menjadi penghambat terlaksananya hak tenaga kerja adalah “kurangnya pemahaman mengenai peraturan hak tenaga kerja disertai lingkungan k3 dari perusahaan yang tidak layak” (Wawancara, 26 April 2017).

Dari hasil wawancara dengan pegawai pengawas fungsional dan kepala dinas Kabupaten Kampar, didapat bahwa “tindakan dari Dinas Sosial mengenai hak tenaga kerja yaitu melakukan sosialisasi berupa pembinaan. Dimana dalam tupoksi salah satu fungsi pengawasan adalah pembinaan (Bimnaswaker). Didalam fungsi pembinaan tersebut dinas sosial memberikan pembinaan secara langsung kepada perusahaan ataupun melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan” (Wawancara, 11 April 2017).

Menurut Pegawai Pengawas Fungsional Bapak Syafrizal S.E “Tetapi di Kabupaten Kampar ini, pembinaan yang mengena langsung kepada pekerja sangat jarang. Biasanya pihak Dinas Sosial Kabupaten Kampar hanya bisa

mendatangi manajemen perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya ketegasan dari pihak Dinas Sosial dan tenaga kerja Kabupaten Kampar sehingga perusahaan bisa tidak memberikan izin langsung pembinaan ke tenaga kerjanya. Pembinaan dilakukan ketika terdapatnya atau terdatanya perusahaan melakukan pelanggaran hak tenaga kerja ataupun tidak sesuai peraturan pemerintah” (Wawancara, 11 April 2017). Tentunya hal ini tidak sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengawasan menurut Rachman dalam situmorang, 2994:22 yaitu “ untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan intruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan”. Hal ini dikarenakan dari dinas sosialnya sudah sesuai dengan intruksi untuk melakukan pembinaan kepada tenaga kerja namun belum sesuai dengan prinsip Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yaitu dapat mengena langsung ke tenaga kerja.

Dari faktor-faktor penghambat pengawasan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang telah dijelaskan sebelumnya terlihat bahwa hal tersebut tidak sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengawasan yang dijelaskan oleh Rachman dalam Situmoran, 1994:22. Yaitu maksud dan tujuannya ialah “untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah”. Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar sudah mengetahui faktor-faktor penghambat kinerja pengawasan mereka, namun belum bisa mengantisipasi atau melakukan

perbaikan terhadap faktor penghambat tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan tidak adanya perubahan jumlah dari pegawai fungsional dan meningkatnya pelanggaran hak tenaga kerja di Kabupaten Kampar.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. pada tahun 2014 terdapat 122 perusahaan dengan 17 diantaranya melakukan pelanggaran hak tenaga kerja di Kabupaten Kampar. Dan tahun 2015 terdapat 128 perusahaan dengan 20 perusahaan yang melanggar hak tenaga kerja di Kabupaten Kampar.
- b. Pengawasan yang dilakukan dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar berupa pengawasan tidak langsung dan pengawasan langsung yaitu berasal dari wajib lapor dan laporan khusus (dari aduan tenaga kerja, masyarakat atau pers). Dan pengawasan langsung yaitu pengawasan awal kelengkapan, pemeberian nota pertama, pemberian nota kedua, dan membentuk penyidik khusus jika masih terbukti bersalah.
- c. Faktor utama penghambat Dinas Sosial Kabupaten Kampar melakukan pengawasan adalah karena jumlah pegawai pengawas fungsional yang tidak mencukupi yang dimana seharusnya 50 perusahaan di awasi oleh 1 orang pengawas dan juga pegawai pengawas fungsional di

Kabupaten Kampar tersebut belum PPNS sehingga jika adanya kasus pidana, maka akan dialihkan ke Dinas Sosial Provinsi/Kota, kurangnya partisipasi perusahaan untuk mendaftar di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, kurangnya pemahaman pekerja tentang aturan hak tenaga di Kabupaten Kampar, kurangnya kerja sama manajemen perusahaan dengan Dinas sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar untuk melakukan sosialisasi kepada pekerja.

### Saran

Salah satu fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal, pengawasan ketenagakerjaan perlu ditunjang oleh :

- a. Peningkatan kuantitas dan kualitas pegawai pengawas fungsional di Kabupaten Kampar.
- b. Memberikan bimbingan teknis tentang perlindungan dan perselisihan tenaga kerja bagi pengawas dan mediator.
- c. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja melakukan sosialisasi mengenai perlindungan hak ketenagakerjaan.
- d. Menegakkan hukum perlindungan hak-hak pekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

Achmad Ali. 2009. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*. Jakarta: Kencana.

Sasmita, Jumiaty. 2013. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: UR Press.

Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kantor Perburuahan Internasional.

Situmorang, Victor. 2006. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: PT. Rienika Cipta.

Suriansyah, Murhaini. 2014. *Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Tjiptoherijanto, P. (1999). *Migrasi Internasional: Proses, Sistem dan Masalah Kebijakan*. Bandung. Penerbit Alumni