

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KOTA DUMAI
(STUDI KASUS PADA KOPERASI KARYAWAN MARITIM
(KOKARMAR) PT. (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA I
CABANG DUMAI)**

**Ulya Dian Yufia
Tiyas Tinov**

ulyadianyufia@yahoo.com

Ilmu Pemerintahan
Universitas Riau
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jl. Bina Widya KM 12.5 Pekanbaru

ABSTRACT

Wage payment is one important issues in employment relationship. To protect workers from arbitrary wage by the company, Dumai city government set the minimum dumai city wage is Rp 1.287.600.00/month for the year 2012 which be regulated through Riau Governor Regulation no. 54 of 2011.

This study want to see how the implementation of the minimum wage in Dumai city particularly at cooperative maritime employess PT. Pelindo Dumai branch and what are the follow up government to a cooperative maritime employess PT. Pelindo Dumai branch that does not run the minimum wage.

The study was conducted using a qualitative approach. Techniques used in collecting data in the qualitative research are interviews and documentation. The data that has been collected and then processed qualitatively.

Based on the research, it can be concluded that the implementation the Minimum Wage policy of Dumai City in 2012 have not been implemented in the cooperative maritime employess PT. Pelindo Dumai branch. Cooperative maritime employess PT. Pelindo Dumai branch give wages to workers Cleaning Service of Rp. 850.000.00/month. While the factors which become obstacles in the implementation of Riau Governor Regulation No. 54 of 2011 is :

- a. Structural weakness
- b. Lack of reporting companies in manpower and transmigration Dumai
- c. Lack of facilities and infrastrusture supervision activities
- d. Workers lack complaint.

Keyword: Implementation, Policies, Controlling, Minimum City Wage.

Pendahuluan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pengupahan, diantaranya adalah :

1. Pasal 88 ayat (1) menyebutkan bahwa : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh sebab itu harus ada sistem pengupahan yang baik dan layak diterima oleh karyawan pada perusahaan. Kemudian ayat (2) juga menyebutkan : Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
2. Pada pasal 90 ayat (1), telah menyebutkan bahwa : Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.
3. Apabila pengusaha membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang ditentukan (sesuai ketentuan pasal 90 ayat 1), sanksinya (pasal 185) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan paling banyak 400.000.000,00

Gubernur Riau telah mengeluarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 54 Tahun 2011 tentang Upah Minimum 12 (Dua Belas) Kabupaten/Kota se Provinsi Riau Tahun 2012, dimana didalam peraturan tersebut Pemerintah Kota Dumai telah menetapkan besarnya Upah Minimum Kota Dumai tahun 2012 sebesar Rp. 1.287.600 yang berlaku hanya bagi karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun. Peraturan ini dibuat bertujuan untuk mensejahterakan buruh atau karyawan yang bekerja disebuah perusahaan, karena dengan gaji yang layak mereka bisa mencukupi segala kebutuhannya.

Tabel 1.1

Upah Minimum Kabupaten/Kota se Provinsi Riau Tahun 2012.

No	Kabupaten/Kota	Upah/bulan (Rp)
1	Pekanbaru	Rp. 1.260.000
2	Dumai	Rp. 1.287.600
3	Rokan Hulu	Rp. 1.265.000
4	Indragiri Hulu	Rp. 1.389.200
5	Indragiri Hilir	Rp. 1.250.000
6	Kampar	Rp. 1.345.000
7	Bengkalis	Rp. 1.270.000
8	Siak	Rp. 1.310.000
9	Pelalawan	Rp. 1.250.000
10	Kuantan Singingi	Rp. 1.270.000
11	Kepulauan Meranti	Rp. 1.255.000
12	Rokan Hilir	Rp. 1.287.000

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kota Dumai

Pelaksanaan Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kota Dumai yang tertuang pada Peraturan Gubernur Riau Nomor 54 Tahun 2011 tentang Upah Minimum 12 (Dua Belas) Kabupaten/Kota se Provinsi Riau Tahun 2012 ini telah

disosialisasikan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Dumai melalui surat edaran Walikota Dumai No. 568/SK-HI/DTK-TRANS/1327 dan diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai, seperti yang telah diatur dalam perundang-undangan, maka Pemerintah Kota Dumai dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai telah berupaya melakukan pengawasan terhadap Upah Minimum Kerja di Kota Dumai.

Menurut data yang diperoleh dari Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Dumai, perusahaan di Kota Dumai tahun 2012 berjumlah 949 perusahaan. Namun dari 949 perusahaan yang beroperasi di Kota Dumai hanya 110 perusahaan yang melakukan wajib lapor ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai.

Namun, hingga kini masih ada saja perusahaan yang tidak menjalankan kebijakan tersebut, salah satunya adalah Kokarmar PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai yang membayarkan upah pekerjanya dibawah standar UMK Dumai tahun 2012, yakni Rp. 850.000/ bulan.

Berikut beberapa perusahaan di Kota Dumai yang masih menggunakan gaji pokok dibawah UMK di Kota Dumai.

Tabel 1.2
Daftar Perusahaan di Kota Dumai yang memberi upah di bawah standar UMK

No	Perusahaan	Gaji (Rp)
1	PT. Wilmar Bioenergi Indonesia	1.200.000
2	Kokarmar PT. (Persero) Pel. I Cab. Dumai	850.000
3	PT. Ivo Mas Tunggal	1.287.000
4	PT. Waskita Karya	1.200.000
5	PT. Bank Mestika Dharma	1.287.000
6	PT. Sumatra Sarana Sekar Sakti	1.287.000
7	PT. Waskita Karya	1.224.000
8	Kuantan Jaya Course	500.000
9	PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk	1.200.000

Sumber : Olahan Data 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa fenomena yang membuat kebijakan ini tidak dapat terimplementasi dengan baik sesuai dengan perencanaan pemerintah, yaitu :

1. Masih ada beberapa perusahaan yang tidak melaksanakan Peraturan Gubernur Riau Nomor 54 Tahun 2011 tentang Upah Minimum 12 (Dua Belas) Kabupaten/Kota se Provinsi Riau Tahun 2012 ini, yaitu PT. Wilmar Bioenergi Indonesia, Kokarmar PT. (Persero) Pel. I Cab. Dumai, PT. Ivo Mas Tunggal, PT. Waskita Karya, PT. Bank Mestika Dharma, PT. Sumatera Sarana Sekar Sakti, PT. Waskita Karya, Kuantan Jaya Course dan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.
2. Kurang maksimalnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai terhadap perusahaan-perusahaan yang ada.

3. Belum diberlakukannya sanksi yang tegas atas perusahaan yang tidak menjalankan Peraturan Gubernur Riau Nomor 54 Tahun 2011 tentang Upah Minimum 12 (Dua Belas) Kabupaten/Kota se Provinsi Riau Tahun 2012.

Perusahaan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah Kokarmar. Kokarmar adalah Koperasi milik PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai yang bergerak dibidang jasa simpan pinjam, foto copy, pemborongan, dan penyediaan tenaga kerja untuk perusahaan yang membutuhkan yang telah beroperasi sejak tahun 1981 di Kota Dumai. Perusahaan ini telah memperkerjakan 235 (Dua Ratus Tiga Puluh Lima) orang tenaga kerja dan telah di kategorikan sebagai perusahaan besar. Berdasarkan keterangan Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kota Dumai sebanyak 26 orang pekerja pembersihan menerima upah dibawah standar UMK Dumai tahun 2012, yakni Rp. 850.000/ bulan.

Adapun alasan peneliti melakukan penelitian pada Kokarmar adalah :

Kokarmar termasuk kategori perusahaan besar dengan tenaga kerja lebih dari 90 tenaga kerja; 2) Kokarmar dilaporkan oleh pekerjanya ke Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kota Dumai, membayar upah pekerja dibawah UMK kota Dumai.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis bermaksud meneliti tentang implementasi kebijakan Upah Minimum Kota, dengan judul penelitian “Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Dumai (Studi kasus Pada Koperasi Karyawan Maritim PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai)”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif, yang dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya. Pada umumnya penelitian kualitatif merupakan penelitian yang non hipotesis sehingga dalam rangka penelitiannya bahkan tidak perlu merumuskan hipotesisnya. Penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan gambaran keseluruhan obyek penelitian secara akurat. Pelaksanaan penelitian deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut, selain itu semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, maka untuk deskriptif analisis data disajikan dalam bentuk analisa.

- a. Data dikumpulkan melalui informan, key informan dan data dari lapangan. Setelah data yang diperlukan terkumpul, maka penulis selanjutnya memisahkan dan mengelompokan data menurut jenisnya.
- b. Data yang didapat dilapangan di dipadukan dengan data yang didapatkan melalui informan, kemudian ditarik kesimpulan akhir dari data-data tersebut.

Hasil Pembahasan

Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Dumai Tahun 2012 sebesar Rp. 1.287.600, ini berarti bahwa para pengusaha atau perusahaan yang ada di Dumai harus menaati ketetapan Gubernur tersebut dengan menaikkan upah pada perusahaannya masing-masing sebagai upah minimal kepada pekerja / buruhnya. Ketetapan Upah Minimum Kota (UMK) Dumai ini harus dilaksanakan oleh pengusaha / perusahaan yang ada di Dumai. Ketetapan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2012.

Berdasarkan hal tersebut maka penetapan upah di Kokarmar mengacu pada Keputusan Gubernur Riau. itu berarti upah pekerja paling rendah sesuai dengan UMK Dumai yaitu sebesar 1.287.600.

Dalam penelitian ini, penulis akan membatasi hanya pada Upah Minimum Kota (UMK) yang diterima oleh pekerja pembersihan, dimana setiap bulannya upah yang diterima dari perusahaan sebesar Rp 850.000,00. Itu berarti upah yang diterima pekerja pembersihan jauh dibawah UMK Dumai tahun 2012 sebesar Rp. 1.287.600.00.

Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Dumai tahun 2012 pada Kokarmar ini akan dianalisis dengan menggunakan teori Implementasi Kebijakan Publik menurut Edward III. Dimana dalam mengimplementasikan suatu kebijakan perlu unsur-unsur seperti : komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi yang harus dipahami dan dimengerti oleh aparatur pelaksana kebijakan.

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap efektif atau tidaknya suatu kebijakan. Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah tentunya harus disosialisasikan kepada masyarakat dan instansi terkait agar dalam pelaksanaannya tercipta kerjasama yang baik hingga mendapatkan hasil yang baik. Sosialisasi Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2011 tentang Upah Minimum 12 (Dua Belas) Kabupaten/Kota se Provinsi Riau Tahun 2012 ini dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai sebagai perpanjangan tangan dari Walikota Dumai.

Dari hasil wawancara penulis kepada pimpinan perusahaan dan buruh yang dijadikan sampel dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sosialisasi terhadap Peraturan Gubernur Riau No 54 tahun 2011 tentang upah minimum kabupaten/kota se provinsi Riau tahun 2012 ini belum maksimal dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Dumai, sehingga mengakibatkan sasaran kebijakan tidak memahami dan mengerti dari maksud dan tujuan dari kebijakan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa faktor komunikasi yang ditunjukkan oleh aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Dumai belum terlaksana dengan baik.

2. Sumber Daya

Walaupun isi suatu kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementator kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, maka implementator tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut berupa sumberdaya manusia maupun sumber daya finansial ataupun fasilitas/sarana prasarana yang mendukung. Sumber daya merupakan faktor penting untuk implementasi kebijakan yang efektif. Tanpa adanya sumber daya,

kebijakan tidak dapat dijalankan serta keberadaan sumber daya tersebut saling mendukung. Apabila salah satu dari sumber daya tersebut tidak ada maka terjadi ketimpangan didalam menjalankan suatu kebijakan, untuk itu sumber daya tersebut mesti ada terpenuhi dengan baik.

Dari analisis hasil wawancara dari responden dapat disimpulkan bahwa faktor sumber daya yang mendukung pelaksanaan kebijakan ini belum memadai, sehingga belum terlaksana secara maksimal.

3. Disposisi

Disposisi merupakan watak atau karakter yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan atau implementator, seperti kejujuran dan sifat demokratis. Apabila implementator memiliki karakteristik yang baik, maka akan menjalankan kebijakan dengan baik pula dan efektif

Dari hasil wawancara dari informan dapat disimpulkan bahwa disposisi pelaksanaan kebijakan ini, baik dari aparaturnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai maupun dari para tenaga kerja berada pada kategori cukup terlaksana.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan implementasi kebijakan guna mencapai tujuan. Keberadaan struktur juga membantu didalam menentukan batas kerja setiap implementator dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

A Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai Terhadap Kebijakan Pemerintah Tentang Upah Kota (UMK) di Kota Dumai Tahun 2012.

Pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai bersifat investigatif, yakni menekankan terhadap pemeriksaan yang mendalam terhadap pelanggaran upah minimum oleh objek pengawasan terhadap para pekerja. Pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dilakukan dengan pengumpulan data, mengamati, mengelola dan melakukan penilaian dari data yang dikumpulkan untuk mengambil keputusan. Hal ini terbukti dari pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai pada tahun 2012, pengawasan difokuskan untuk memeriksa pelanggaran-pelanggaran terhadap pembayaran upah kepada pekerja dengan melihat buku upah dan melihat keluhan karyawan di perusahaan, dan hasilnya pada tahun 2012 dari 110 objek perusahaan yang diawasi oleh Disnakertrans Kota Dumai setelah dilakukan pengumpulan data, mengamati dan melakukan penilaian dari data yang dikumpulkan terdapat 9 (Sembilan) perusahaan yang tidak membayarkan upah sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pada tahun 2012.

Berikut metode pelaksanaan pengawasan terhadap Penerapan Kebijakan UMK di Kota Dumai yang dilaksanakan setiap bulannya oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai :

1. Personel pengawas adalah pegawai pengawas Disnakertrans Kota Dumai yang memiliki hak Independen yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja yang telah disekolahkan atau dilatih selama 6 (enam) bulan untuk melaksanakan fungsi mengawasi penerapan Upah Minimum yang telah

ditetapkan pemerintah (Diatur dalam UU No. 03 Tahun 1951). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai memiliki 2 (Dua) orang personel pengawas yang masing-masing telah mengikuti pelatihan selama 6 (enam) bulan untuk melaksanakan fungsi pengawasan penerapan Upah Minimum di Kota Dumai, diantaranya :

- a. Noverdi, S. Sos
 - b. Setya Saptayani, SH
2. Setiap bulan personel pengawas membuat rencana kerja dalam rangka kegiatan pengawasan pelanggaran pembayaran Upah Minimum Kota di Kota Dumai sebagai tahap persiapan, yang meliputi :
- a. Membuat SK penyelenggaraan, SK penyelenggaraan diserahkan kepada Kepala Dinas untuk mendapatkan rekomendasi surat perintah tugas dilapangan. Setelah mendapatkan rekomendasi perintah tugas dilapangan barulah personel pengawas memiliki hak dan wewenang untuk melakukan pengawasan di lapangan.
 - b. Membuat jadwal rencana pelaksanaan.
Dari wawancara yang dilakukan kepada Kabid Pengawasan dan Syarat kerja yakni Bapak Muhammad Fadhly diperoleh informasi bahwa pengawasan dilakukan dengan penjadwalan secara bertahap setiap bulannya. Pembuatan jadwal meliputi penentuan topik kegiatan, pada tahun 2012 topik kegiatan adalah pemetaan status kerawanan terhadap objek pengawasan. Setiap bulannya personel pengawas memeriksa minimal 1 (satu) orang mengawasi 2 (dua) atau 3 (tiga) perusahaan. Sehingga dengan 2 (dua) orang personel pengawas yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam sebulan Disnakertrans memeriksa 4 atau 6 perusahaan dan pada tahun 2012 perusahaan yang berhasil diawasi 25 perusahaan. Penjadwalan kegiatan ini melihat faktor anggaran yang diberikan untuk pelaksanaan kegiatan. Jika anggaran terbatas maka setiap bulannya objek yang diawasi juga terbatas.
 - c. Melakukan Koordinasi Penyelenggara
Personel pengawasan melakukan koordinasi kepada Kabid pengawasan dan Syarat Kerja yakni Bapak Muhammad Fadhly, SH untuk mendapatkan pembagian tugas kepada 2 orang personel pengawas. Koordinasi penyelenggaraan ini dimaksudkan agar pelaksanaan pengawasan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Masing-masing personel mendapatkan tugas sesuai keperluan pengawasan.
 - d. Menyiapkan Administrasi Kegiatan.
Menurut Bapak Muhammad Fadhly, administrasi kegiatan meliputi SK dari Kepala Dinas untuk turun kelapangan, data-data penunjang berupa dokumentasi peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan dan surat nota pemeriksaan yang ditujukan kepada perusahaan untuk mengakses data sekunder sebagai dokumen ketenaga kerjaan pada objek pengawasan berupa data umum perusahaan yang meliputi, jenis usaha, alamat perusahaan, pemilik perusahaan dan jumlah pekerja. Setelah itu barulah personel pengawasan turun kelapangan untuk mengumpulkan data primer,

data primer berupa bukti buku upah perusahaan. Data primer merupakan dokumen rahasia personel pengawasan yang diperoleh dari perusahaan. Karena personel pengawasan memiliki hak independen dalam melakukan kegiatan pengawasan.

Setelah rencana kerja selesai tahap selanjutnya adalah pelaksanaan pengawasan di lapangan berdasarkan rencana kerja di atas dengan melakukan penilaian terhadap objek pengawasan.

B. Sanksi Terhadap Pelanggaran

Jika dijumpai perusahaan tersebut tidak menerapkan upah minimum yang telah ditetapkan kepada para pekerja yakni maka proses yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menegur dan memerintahkan pengusaha yang bersangkutan dalam bentuk surat nota pemeriksaan kemudian diserahkan kepada perusahaan tersebut agar mematuhi peraturan tentang upah minimum yang telah ditetapkan. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Kasubdin Keselamatan dan Kesejahteraan yakni Ibu Yasmini SH, jika dijumpai perusahaan yang melanggar UMK dalam kategori potensi rawan, maka Disnakertrans Kota Dumai akan melakukan pembinaan lebih intensif dan berkesinambungan kepada perusahaan tersebut.
2. Dalam waktu 14 hari, perusahaan tersebut harus menjawab surat nota pemeriksaan tersebut agar mematuhi pembayaran upah kerja sesuai dengan upah yang ditetapkan pemerintah. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai tidak langsung memberikan sanksi terhadap perusahaan tersebut, akan tetapi dilakukan pembinaan agar mau mematuhi peraturan pembayaran upah dengan memberi waktu selama 14 hari.
3. Jika perusahaan tersebut tidak juga menjawab nota pemeriksaan tersebut, maka Disnakertrans memanggil perusahaan tersebut untuk diberitahukan dan diberi pengarahan. Proses ini dilakukan untuk pembinaan agar kedepannya perusahaan tersebut mematuhi pembayaran upah sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah.
4. Jika tetap melanggar setelah diberitahukan pada proses ketiga, maka perusahaan tersebut akan diproses melalui Berita Acara Pemeriksaan (BAP) yang dilakukan oleh pegawai penyidik negeri sipil Disnakertrans. Dalam hal ini yang dilakukan pegawai penyidik negeri sipil Disnakertrans adalah :
 - a. Memanggil untuk diminta keterangan (Priyustisia) atau dibuat berita acara pemanggilan tersangka, pemanggilan sanksi dan tenaga ahli.
 - b. Jika masih juga tidak mengindahkan, maka berkas lengkap baru diserahkan kepada polisi. Kemudian diproses secara hukum sesuai dengan hukum yang berlaku.

Dari proses pemberian sanksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai di atas terhadap pengusaha yang tidak mengindahkan pembayaran upah minimum kepada pekerja, dapat dilihat bahwa dalam memperlakukan pengusaha yang tidak mematuhi pembayaran upah minimum pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai tidak langsung menjatuhkan sanksi atau hukuman yang tegas. Akan tetapi terlebih dahulu

dilakukan pembinaan dengan tujuan perusahaan tersebut mau mematuhi pembayaran upah minimum kepada para pekerja. Akan tetapi jika tidak juga mengindahkan baru ditindak secara hukum sesuai dengan aturan yang ada.

Hal ini menunjukkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam menindak lanjuti perusahaan yang bermasalah tidak langsung memberikan sanksi yang tegas, akan tetapi melalui proses pembinaan terhadap perusahaan tersebut. Jika tidak juga mengindahkan kemudian diproses melalui Berita Acara Pemeriksaan (BAP) yang dilakukan oleh pegawai penyidik negeri sipil Disnakertrans. Jika masih juga tidak mengindahkan barulah perusahaan tersebut diserahkan kepada pihak berwajib kemudian diproses secara hukum sesuai dengan hukum yang berlaku.

C. Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam menindak lanjuti Kokarmar yang tidak menjalankan UMK Dumai.

Tahun 2012, Disnakertrans telah menerima laporan dari pekerja Kokarmar yang mengatakan bahwa upah yang diterima mereka selama ini jauh dibawah UMK. Upah yang mereka terima tiap bulannya sebesar Rp 850.000.00, jumlah ini tentu saja dibawah standar UMK yang berlaku di Dumai, yakni sebesar Rp 1.287.600.00.

Menindak lanjuti pengaduan pekerja pembersihan Koperasi Karyawan Maritim (Kokarmar) PT. Pelindo I Cabang Dumai, tentang kekurangan upah pekerja, mengacu kepada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Tugas No. 293/ST/2012, yang menugaskan kepada :

1. Nama : Noverdi, S.Sos
Nip : 19581128 198102 1 001
Pangkat/Gol : Penata Tk. I (III/d)
Jabatan : Kasi. Norma ketenagakerjaan
2. Nama : Setya Saptayani, SH
Nip : 19871209 201001 2 013
Pangkat/Gol : Penata Muda (III/a)
Jabatan : Peg. Pengawas Ketenagakerjaan

Untuk melakukan pengawasan dan pembinaan Norma Kerja dan Norma K3 pada Koperasi Karyawan Maritim (Kokarmar), pemeriksaan pada Rabu, 07 November 2012. Surat nota pemeriksaan kemudian diserahkan kepada perusahaan tersebut agar mematuhi peraturan tentang upah minimum kota Dumai. Namun Kokarmar tidak menjawab nota pemeriksaan, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai memanggil pimpinan Kokarmar beserta 26 orang pekerja pembersihan melalui surat No. 568/DTK-TRANS/2013 tertanggal 20 Maret 2013. Kokarmar dipanggil untuk datang ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 22 Maret 2013 pukul 09.30 Wib untuk dimintai keterangan menyangkut perselisihan hubungan industrial dan perusahaan sekaligus diminta membawa dokumen-dokumen perusahaan sebagai berikut :

1. Laporan Ketenagakerjaan berdasarkan UU No.7 Tahun 1981;
2. Daftar pembayaran gaji pekerja;
3. Absen/*Time Sheet* pekerja;

4. Kontrak kerja pekerja dengan pemberi kerja

Pada tanggal 22 Maret 2013, Ketua Kokarmar, Bapak Jonedi Ramli, SE berhalangan hadir dan hanya diwakilkan kepada Menejernya, Bapak Ir Bambang Supriyadi. Karena tidak hadirnya ketua Kokarmar, sehingga pemeriksaan ditunda dan diundur pada tanggal 27 Maret 2013.

Tanggal 27 Maret 2013, Pengurus Koperasi Karyawan maritim (Kokarmar) PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) I Cabang Dumai menghadiri panggilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai. Pekerja pembersihan juga hadir dalam pertemuan yang digelar di Ruang Rapat Disnakertrans Dumai. Dalam pertemuan yang dipimpin Kepala Bidang Pengawasan dan Syarat Kerja Disnakertrans Dumai, Bapak Muhammad Fadhy, SH itu, terungkap pekerja pembersihan sudah sejak lama minta perbaikan upah, pihak Kokarmar berjanji akan menambah upah pekerja, namun hingga sekarang janji itu tidak pernah ditepati. Dalam pertemuan itu, salah seorang perwakilan buruh, Bapak Suwandi menuntut pembayaran upah.

Menyikapi tuntutan pekerja pembersihan itu, Ketua Kokarmar, Bapak Jonedi Ramli, SE mengajak pengurus Kokarmar lainnya untuk melakukan diskusi. Selesai berdiskusi dengan pengurus Kokarmar lainnya, Bapak Jonedi Ramli, SE menyatakan tidak sanggup untuk membayar kekurangan upah pekerja pembersihan tahun 2012. Tapi untuk gaji tahun 2013 Kokarmar menyanggupi sesuai dengan UMK Dumai tahun 2013, yakni sebesar 1.490.000.00 per bulan. .

Perselisihan hubungan kerja industrial antara Kokarmar dengan 26 pekerja pembersihan mendapat kesepakatan terkait pembayaran kekurangan upah dan pesangon. Kesepakatan itu tercapai dalam perundingan yang dilaksanakan tanggal 23 April 2013 dari jam 14.00 sampai pukul 19.00 WIB dimediasi oleh Disnakertras Dumai. Pertemuan yang digelar di Ruang Rapat Disnakertrans itu, pihak Kokarmar dan pihak pekerja menyepakati :

1. Bahwa pihak pertama akan membayarkan kekurangan upah tahun 2012 selama 12 bulan sebesar Rp. 3.500.000,00 per orang kepada pihak kedua.
2. Bahwa pihak kedua bersedia menerima pembayaran kekurangan upah oleh pihak pertama.
3. Pihak pertama akan membayarkan pesangon/uang pisah kepada pihak kedua sebagai berikut :

NO.	MASA KERJA	BESARAN
1.	24 Tahun	Rp. 22.023.529.00
2.	18 Tahun	Rp. 16.517.647.00
3.	15 Tahun	Rp. 13.765.706.00
4.	14 Tahun	Rp. 12.847.059.00
5.	13 Tahun	Rp. 11.929.412.00
6.	12 Tahun	Rp. 11.011.765.00
7.	10 Tahun	Rp. 9.176.471.00
8.	8 Tahun	Rp. 7.341.176.00
9.	7 Tahun	Rp. 6.423.530.00
10.	6 Tahun	Rp. 5.505.083.00
11.	4 Tahun	Rp. 3.670.509.00
12.	3 Tahun	Rp. 2.752.941.00
13.	2 Tahun	Rp. 1.835.294.00
14.	1 Tahun	Rp. 917.647.00

4. Pihak pertama akan membayarkan kekurangan upah dan uang pesangon / uang pisah palin lambat tanggal 15 Mei 2013.
5. Pihak pertama akan membayarkan upah pihak kedua bulan april, paling lambat tanggal 1 Mei 2013.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) (Studi kasus Pada Koperasi Karyawan Maritim PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai) adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota di Kota Dumai tahun 2012 tidak berjalan sepenuhnya, dalam pelaksanaannya masih ditemukan pelanggaran oleh perusahaan. Pada tahun 2012 terdapat 9 Perusahaan di Kota Dumai yang membayar Upah Pekerjaanya dibawah UMK kota Dumai.
2. Kebijakan Upah Minimum Kota di Kota Dumai tahun 2012 belum terlaksana pada Koperasi Karyawan Maritim PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai). Koperasi Karyawan Maritim PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai) memberikan upah kepada pekerja pembersihan sebesar Rp. 850.000.00. Pemberian upah ini jauh dibawah UMK Dumai tahun 2012, yakni sebesar Rp. 1.287.600.00.
3. Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam Implementasi Peraturan Gubernur Riau No. 54 Tahun 2011 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Seprovinsi Riau Tahun 2012 adalah :
 - a. Kelemahan Struktural
 - b. Minimnya Perusahaan yang Melapor Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai
 - c. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan pengawasan
 - d. Minimnya Pengaduan Pekerja.
4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai tidak langsung menjatuhkan sanksi atau hukuman yang tegas terhadap pengusaha yang tidak mengindahkan pembayaran upah minimum kepada pekerja. Akan tetapi terlebih dahulu dilakukan pembinaan terlebih dahulu dengan tujuan perusahaan tersebut mau mematuhi pembayaran upah minimum kepada para pekerja. Jika perusahaan tidak juga mengindahkan baru ditindak secara hukum sesuai dengan aturan yang ada.

Saran

1. Dalam mengimplementasikan Kebijakan tentang Upah Minimum Kota, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai harus memiliki kesiapan kelembagaan mulai dari pengsosialisasian kebijakan, prosedur pelaksanaannya dan sistem pengawasan serta penindakan. Komitmen Birokrasi dan Komitmen dari perusahaan

untuk melaksanakan kebijakan yang sesuai dengan aturan yang berlaku, akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga kebijakan ini akan terlaksana seoptimal mungkin.

2. Pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai, hendaknya dilakukan secara merata dengan mengontrol seluruh perusahaan yang ada di Kota Dumai dengan inisiatif sendiri tanpa menunggu laporan terlebih dahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyono. 2007. *Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*. Tesis Proram Maister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dharma S. S. 2004. *Manajemen Pemerintah Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Febransyah. 2013. *Implementasi Kebijakan Pemerintah Kota Pekanbaru Tentang Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pekanbaru*. Skripsi Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau, Pekanbaru.
- H.Bohari. 1992. *Pengawasan Negara*. Jakarta: Rajawali Perss
- Harahap, Sofyan Syafri. 2004. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta : Quantum.
- Huda, Ni'matul.2005. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Putra, Fadillah. 2005. *Kebijakan Tidak Untuk Publik*. Yogyakarta : Resist Book.
- Syafiie, Inu Kencana. 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Syafiie, Inu Kencana. 2007. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta : PT Perca.
- Syahza, Almasdi. 2009. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru : Pusbangdik UR.
- Subarsono. 2010. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sujamto. 2003. *Beberapa pengertian dibidang pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Surbakti, Ramlan. 1999. *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta : Gramedia.
- Suyanto, Bagong & Sutinah. 2010. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Kencana.
- Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Media Press

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum.
- Peraturan Gubernur Riau Nomor 54 Tahun 2011 Tentang Upah Minimum 12 (Dua Belas) Kabupaten/Kota se Provinsi