

PENGAWASAN PENERAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) DI KOTA BATAM

Oleh:

ANGGI ILHAM PRATAMA
(Admpublic93@gmail.com)

Pembimbing: Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Subrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 288293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Wage workers in Batam does not meet all our expectations, not supervised by the related parties. In fact many workers or workers who are not granted in accordance with the wage set by the government. Companies that violate not get strict sanctions. This phenomenon can not be allowed to continue because the wage is sought by the worker to resume his life. Not just wages but decent wages for life to workers or laborers.

In theory oversight by Manullang, who says there are three indicators of supervision is setting standards, conducting judging, and perform corrective action. This study aims to determine supervision of the implementation of minimum wages cities (UMK) in the city of Batam.

The research model used in this research is descriptive qualitative research. With Accidental sampling technique used, the key informant that the Department of Labor study of Batam.

Based on the research that has been done, by referring to the concept of the theory that surveillance in Batam city is not optimal by the Department of Labor Batam. Terdapat some shortcomings such as in setting standards, malakukan assessment measures and corrective actions have not run with the maximum. It is caused by factors that can include lack of supervision supervisory personnel, a lack of understanding of employers and workers on the applicable rules, facilities and infrastructure and the lack of worker complaints.

Keywords: Monitoring, Application of State Minimum Wage (UMK)

PENDAHULUAN

Indonesia pada hari ini setiap daerah dipercaya untuk dapat mengelola daerahnya masing-masing, salah satunya adalah penentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) sampai dengan Upah minimum Kota (UMK).

Upah Minimum Provinsi adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Upah Minimum Provinsi ruang cakupannya biasanya hanya meliputi suatu provinsi. Selain itu setelah otonomi daerah berlaku penuh, dikenal juga istilah Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK). Upah Minimum Kota (UMK) ditetapkan langsung oleh pemerintah Kabupaten / Kota. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Penetapan upah dilaksanakan sertiap tahun melalui proses yang panjang. Diawali Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survey dan turun ke lapangan guna mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survey di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah).

Perkembangan teknologi dan sosial ekonomi yang cukup pesat menimbulkan pemikiran, kebutuhan hidup pekerja

berdasarkan kondisi "minimum" perlu diubah menjadi kebutuhan hidup layak. Kehidupan yang layak dapat meningkatkan produktivitas kerja dan produksitivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas secara nasional. Dari gambaran itu, timbul permasalahan, sampai saat ini belum ada kriteria atau parameter yang digunakan sebagai penetapan kebutuhan hidup layak itu.

Pemerintah Kota Batam dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Batam juga berupaya melakukan pengawasan terhadap upah minimum kerja di Kota Batam bagi para pekerja di sektor formal. Pengawasan dilakukan secara represif dengan melaksanakan pengawasan setelah kebijakan itu diberlakukan agar hasilnya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

1) Manajemen

Seperti yang dikemukakan oleh **Stoner** dalam **Yahya (2006:1)** bahwa definisi manajemen memiliki arti kompleks diantaranya sebagai berikut: manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut **George R.Terry** dalam **Manullang (2008:3)**, mengat akan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.

Haiman dalam **Manullang (2008:3)**, mengatakan bahwa manajemen merupakan fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu, untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pencapaian tujuan tersebut manajer tidak selalu mengerjakan

sendiri tetapi melalui pendelegasian wewenang. Kegiatan dilakukan oleh para bawahan berdasarkan hierarki organisasi dengan mempergunakan orang-orang atau pegawai.

Manajemen penting untuk semua gerakan berhasilnya kegiatan dari suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut **Brantas (2009:4)**, Manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah *managing* atau pengelolaan, sedang pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola.

Menurut **Siswanto (2005:7)**, manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematikakan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi.

George R.Terry dalam **Manullang (2008:8)**, fungsi manajemen adalah :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Fungsi Penggerakan (*Actuating*)
4. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

2) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Menurut **Robert J.Mockler** dalam **Yahya (2006:134)**, adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyipangan serta mengambil tindakan koreksi yang

diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut **Manullang (2008:173)**, pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut **Beishline** dalam **Manullang (2008:177)**, pengawasan berdasarkan objeknya dapat dibedakan atas (1) kontrol administratif dan (2) kontrol operatif. Kontrol operatif untuk bagian terbesar berurusan dengan tindakan, akan tetapi kontrol administratif berurusan dengan tindakan dan pemikiran.

Untuk mempermudah pelaksanaan dalam merealisasi tujuan pengawasan harus melalui beberapa proses. Proses pengawasan menurut **Manullang (2008:173)** terdiri dari :

- a. Menetapkan alat pengukur (*standart*), pemimpin haruslah menentukan atau menetapkan standar atau alat-alat pengukur. Berdasarkan standar tersebut diadakan penilaian.
- b. Mengadakan penilaian (*evaluate*), membandingkan pekerjaan yang telah dikerjakan (*actual result*) dengan standar tadi.
- c. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*), yaitu mengadakan tindakan perbaikan dengan maksud agar tujuan pengawasan direalisasi. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

Menurut **manullang (2006: 174)** bahwa: tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karna itu, agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasikan tujuannya, maka suatu

sistem pengawasan setidak-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana.

Pengawasan sangat penting didalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengawasan berkaitan erat dengan fungsi manajemen lainnya terutama dengan perencanaan. Pengawasan tidak mungkin dapat dilaksanakan tanpa kegiatan perencanaan dan rencana tidak akan tercapai secara optimal jika tidak disertai dengan pelaksanaan fungsi pengawasan. Begitu pula fungsi pengorganisasian dan pergerakan sebagai untuk manajemen, maka berdasarkan dari teori **Manullang** pengawasan adalah proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Agar proses pengawasan tersebut dapat berjalan dengan baik maka harus melalui tahapan-tahapan. Hal ini tentu saja mempermudah demi tercapainya apa yang telah direncanakan sebelumnya.

3) Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh **Payaman J. Simanjuntak** dalam **Husni (2003:17)** bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang

berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan **Menurut Husni (2003:24)** adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenagakerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, sesudah hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Menurut **Asri Wijayanti (2010:2)** hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja .

Menurut **Zainal Asikin (2004:1)** Hukum perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut.

Hukum perburuhan menurut **Mr. Molenaar** dalam **Zainal Asikin (2004:2)** adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan anatara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan penguasa.

Dalam **Zainal Asikin (2004:3)**, Unsur Hukum Perburuhan antara Lain:

- Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
- Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
- Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
- Adanya upah.

Dalam **Lalu Husni (2003:53)** Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan

pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Djumialdji (2005 : 42) Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-undangan No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karna adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

4) Upah Minimum

Menurut **Djumialdji (2005:26)** Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang atau akan dilakukan tertuang didalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003.

Imam Soepomo dalam **Zainal Asikin (2004:97)** membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karna sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan

dengan usaha kemesyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan

perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

- c. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Menurut **Eggi Sudjana (2002: 81)** Kaitannya dengan bidang ketenagakerjaan, pengertian pengupahan adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian, maka pengusaha dan pekerja adalah 2 pihak yang paling berkepentingan dengan hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan

Menurut **Soedarjadi** dalam **Lalu Husni (2002:75)**, upah minimum adalah ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan hidup Layak pekerja (KHL) kepada pekerja yang paliung rendah tingkatannya. Selanjutnya **Abdul Khakim (2009:37)** menyebutkan bahwa yang dimaksud upah mimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dan upah minimum wajib dibayar dengan upah bulanan kepada pekerja, atau dengan kesepakatan pekerja dapat dibayar secara mingguan, atau dua mingguan, penghasilan upah komponennya terdiri atas:

- a. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara bertahap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan.

Djumialdji (2005:27) dalam bukunya perjanjian kerja, upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum propinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu propinsi.
- b. Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten atau kota.
- c. Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten atau kota dalam satu provinsi.
- d. Upah minimum sektoral kabupaten atau kota (UMS Kab) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten atau kota.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam

Semakin meningkatnya aktivitas dalam dunia usaha, baik di sektor formal maupun informal mengakibatkan kebutuhan tenaga kerja semakin meningkat. Tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dari organisasi usaha, karena mereka merupakan aset utama yang menentukan jalannya operasional suatu usaha. Oleh sebab itu,

antara pekerja dan pengusaha terikat dalam suatu hubungan industrial.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi, semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan. Pengawasan penerapan upah kerja bertujuan agar pelaku usaha memberika hak-hak pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga dapat memberikan kesejahteraan bagi pekerja. Jika tidak adanya tindakan pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, maka akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang akan dilakukan oleh pelaku usaha yang mempunyai maksud dan tujuan yang dapat merugikan pekerja.

Untuk mengetahui pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam, maka penulis menggunakan indikator yang diadopsi dari teori manullang tentang pengawasan. Berikut adalah indikator penilaiannya:

1. Menentukan pelaksanaan pengawasan
2. Melakukan penilaian terhadap hasil pengawasan
3. Melakukan tindakan perbaikan pada hasil pengawasan

Selanjutnya penulis akan menjelaskan masing-masing indikator menurut jawaban yang telah dilakukan dalam penelitian ini, untuk mengetahui tanggapan informan terhadap indikator-indikator di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan Pelaksanaan Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam

- a. Jenis Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam

Jenis pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah pengawasan represif, yakni pengawasan yang dilakukan setelah kebijakan upah minimum kota (UMK) diberlakukan kepada pelaku usaha di Kota Batam. Aspek teknis pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam meliputi pengawasan terhadap penerapan

kebijakan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah terhadap pelaku usaha yang beroperasi di Kota Batam, dengan melakukan kegiatan pemeriksaan dan pengendalian terhadap kemungkinan-kemungkinan penyimpangan dari pelaku usaha di Kota Batam untuk menerapkan upah minimum kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah, tujuannya adalah untuk mengetahui adanya pelanggaran pemberian upah minimum dan dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam agar sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu Bapak Jumardi, SH diperoleh informasi bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Batam bersifat investigatif, yakni menekankan terhadap pemeriksaan yang mendalam terhadap pelanggaran upah minimum oleh objek pengawasan terhadap para pekerja. Pengawasan yang dilakukan dengan mengumpulkan data, mengamati, mengelola, dan melakukan penilaian dari data yang dikumpulkan untuk mengambil keputusan. Hal ini terbukti dari pengawasan yang dilakukan oleh di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam pada tahun 2014, pengawasan difokuskan untuk memeriksa pelanggaran-pelanggaran terhadap pembayaran upah kepada pekerja dengan melihat buku upah dan melihat keluhan karyawan diperusahaan, dan hasilnya pada tahun 2014 dari 5700 objek perusahaan yang diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam setelah dilakukan pengumpulan data, mengamati, mengelola dan melakukan penilaian dari data yang dikumpulkan terdapat 78 (tujuh puluh delapan) perusahaan yang tidak membayarkan upah sesuai dengan upah minimum kota (UMK) yang telah ditetapkan pemerintah. 78 perusahaan yangh didapati tidak mengindahkan upah minimum kota (UMK) yang telah ditetapkan setelah dilakukan pengumpulan

data, mengamati, mengelola dan melakukan penilaian.

b. Objek Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam

Pada pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) yang menjadi objek pengawasannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 6 adalah semua para pelaku usaha yang beroperasi di Kota Batam yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik swasta yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan. Pada tahun 2014 jumlah perusahaan yang menjadi objek pengawasan berjumlah 5.700 perusahaan.

Penulis mengajukan pertanyaan kepada Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa yang menjadi objek pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di kota batam?

“Yang menjadi objek pengawasan bagi pegawai pengawas adalah pelaku usaha atau pengusaha. Yang terdaftar menjadi objek pengawasan bagi petugas pengawas di Kota Batam pada tahun 2014 adalah sebanyak 5700. Tetapi disini kami mempunyai keterbatasan dimana petugas pengawas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam hanya 21 personil. Jadi kami harus memiliki strategi atau cara untuk mengawasi perusahaan yang ada agar semua tercover” (wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 22 April 2015)

Berdasarkan kutipan diatas bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Batam memiliki keterbatasan personil untuk mengawasi semua objek pengawasan yang ada di Kota Batam, tetapi Dinas Tenaga Kerja tetap mengoptimalkan pengawasan dari pengawas yang ada saat itu. Berikut data

jumlah objek pengawasan pada tahun 2014.

c. Mekanisme Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam

Metode pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam adalah cara pelaksanaan pengawasan di lapangan terhadap penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yakni Bapak Jumardi, SH dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan, Bagaimana pelaksanaan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam?

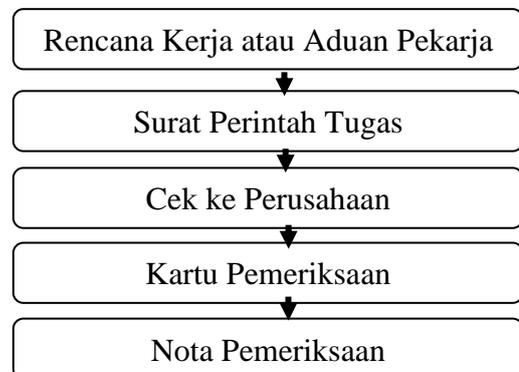
“Sebelumnya harus diketahui dulu, Kota Batam itu merupakan kota industri, kurang lebih jumlah perusahaan di Batam itu 5000an. Terkait dengan upah minimum adalah upah yang minimal yang harus dibayarkan untuk seorang pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun dalam posisi yang paling rendah di perusahaan tersebut, sehingga demikian banyak nya perusahaan dan terbatasnya jumlah aparat pemerintah yang memantau itu hal ini pegawai pengawas. Lebih kurang pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah 21 orang personil maka kita melakukan strategi. Jadi strategi pemeriksaan dan pemantauan itu kita berdasarkan kawasan-kawasan industri dan cara yang kedua adalah melalui dengan pengaduan yaitu pekerja yang merasa upahnya dibawah upah minimum kota (UMK) yang ditetapkan pemerintah” (Wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 22 April 2015)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan banyaknya jumlah objek pengawasan dibandingkan dengan pengawas maka Dinas Tenaga Kerja harus

menggunakan strategi ataupun cara untuk mengoptimalkan pengawasannya dengan strategi-strategi yang digunakan personil pengawas untuk mengawasi penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam.

Metode pelaksanaan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam yang dilaksanakan setiap bulannya oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Standar Operasional Prosedur (SOP) Personil Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini:



Gambar 3.1 Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengawas

Sumber: Hasil Wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan, Tahun 2015

2. Penilaian Terhadap Hasil Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam

Penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan guna untuk mengetahui penyimpangan yang telah terjadi terhadap standar yang telah ditentukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Aspek yang dinilai ada dua yaitu tingkat keberhasilan dan tingkat efisiensi pelaksanaan pengawasan.

a. Tingkat Keberhasilan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam

Untuk menentukan tingkat keberhasilan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam tentunya harus dilakukan

pengawasan dilapangan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada Kepala bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yakni Bapak Jumardi, SH dengan pertanyaan, Apakah pelaksanaan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam sudah terlaksana dengan maksimal?

“Penerapan upah minimum di Kota Batam sudah bisa dikatakan berjalan dengan baik, kalau disebut baik kita buat skalanya dulu ya, antara 1 – 10 itu kita posisikan penerapan upah minimum di kota batam pada posisi 8”

(Wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 22 April 2015)

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada salah satu pekerja pada perusahaan di Kota Batam dengan Ibuk Tiara, Bagaimana penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam dan apa tanggapan anda?

“Menurut saya penerapan upah minimum di batam sudah baik, hanya menurut saya seharusnya balik ke pekerjaanya, pekerja harus menambah skill dan prestasinya. Setiap tahun pekerja menuntut kenaikan gaji tetapi standart skill kerja sama saja. Itulah kenapa saya membenci demo buruh yang tidak sadar. Ingin mendapatkan gaji yang besar tetapi tidak bisa kerja apa-apa.” **(Wawancara dengan salah satu pekerja di kota batam, 23 April 2015)**

Dari kutipan wawancara diatas bisa disimpulkan bahwa penerapan upah kerja dikota batam sudah terlaksana tetapi belum maksimal dan meningkat setiap tahunnya. Selain upah yang terus meningkat seharusnya pengetahuan pekerja juga meningkat seperti yang bisa diharapkan.

b. Tingkat Efisiensi Pelaksanaan Pengawasan Penerapan Upah

Minimum Kota (UMK) di Kota Batam.

Dalam melakukan pengawasan diperlukan sistem pengawasan yang efektif agar tujuan dari program yang telah dijalankan berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dalam melakukan pengawasan terhadap penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam juga diperlukan sistem pengawasan yang efektif agar pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam melalui personil pengawas sesuai dengan tujuannya, yakni menilai sejauh mana penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam terhadap para pelaku usaha yang beroperasi di Kota Batam.

Menurut manullang (2006:173), untuk mendapatkan pengawasan yang efektif maka perlu memenuhi 2 prinsip pengawasan diantaranya mempunyai rencana kerja dan memberikan wewenang kepada bawahan. Dari hasil wawancara kepada Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yakni Bapak Jumardi, SH dalam penelitian ini diperoleh informasi bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam secara normatif sudah memenuhi prinsip pengawasan yang efektif, akan tetapi pada penerapannya dilapangan pengawasan yang dilakukan masih belum efektif.

3. Melakukan Tindakan Perbaikan Pada Hasil Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam

Dalam melakukan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam diperlukan tindakan perbaikan dari hasil pengawasan di lapangan dengan tujuan untuk mengetahui temuan dilapangan apakah terjadi penyimpangan-penyimpangan yang menyangkut hubungan pekerja dengan pengusaha untuk dapat ditindaklanjuti agar dilaksanakan perbaikan-perbaikan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi terutama menyangkut masalah penerapan

upah minimum kota (UMK) yang telah ditetapkan.

a. Sanksi Terhadap Pelanggaran

Setelah dilaksanakan pengkoreksian terhadap laporan pengawasan dilapangan, maka akan diperoleh hasil apakah akan diperoleh hasilnya apakah perusahaan yang telah diperiksa melakukan pelanggaran atau tidak terhadap pekerja dalam masalah upah minimum. Jika dijumpai perusahaan tersebut tidak menerapkan upah minimum yang telah ditetapkan untuk para pekerja yakni maka proses yang dilakukan adalah sebagai berikut.

- a) 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.
- b) Dalam waktu 14 hari, perusahaan tersebut harus menjawab surat nota pemeriksaan tersebut agar mematuhi pembayaran upah kerja sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah.
- c) Jika perusahaan tersebut tidak juga menjawab nota pemeriksaan tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja 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. Dalam proses ini pihak Dinas Tenaga Kerja menggunakan hukum perdata dan pidana.
- d) 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 (PPNS) Dinas Tenaga Kerja. Hal yang dilakukan pegawai penyidik negeri sipil (PPNS) Dinas Tenaga Kerja adalah:

- 1) Memanggil untuk diminta keterangan atau dibuat berita acara pemanggilan tersangka, pemanggilan saksi dan tenaga ahli.
- 2) Jika masih juga tidak mengindahkan, maka berkas lengkap baru diserahkan kepada polisi. Kemudian proses hukum sesuai dengan hukum yang berlaku.

Penulis mengajukan pertanyaan kepada Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Adakah pemberian sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar aturan mengenai pemberian upah kerja?

Jelas, karna didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalam salah satu pasal mengatakan bahwa pengusaha tidak boleh membayar upah dibawah ketentuan upah minimum disitu ada sanksi pidana. **(Wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaa, 22 April 2015)**

Berdasarkan kutipan dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pengusaha yang tidak membayarkan upah pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku maka akan mendapatkan sanksi yang tegas diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan BAB XVI Pasal 185 ayat 1 (satu) barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 90 Ayat 1 (satu) yang berbunyi pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, maka dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Dan pada ayat (2) pasal 185 berbunyi tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) merupakan tindak pidana kejahatan. Dalam hal ini Dinas

Tenaga Kerja Kota Batam dituntut harus bertindak tegas kepada perusahaan yang tidak membayarkan upah sesuai dengan upah minimum kepada pekerjanya sehingga akan memberikan pelajaran kepada perusahaan.

B. Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam, dijumpai beberapa faktor penghambat dalam kegiatan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Faktor-faktor penghambat pelaksanaan kegiatan pengawasan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam diantaranya adalah:

1. Kurangnya Personil Pengawas

Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam pada dasarnya dilakukan oleh personil pengawas pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang memiliki hak independen yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Dalam hal ini personil pengawas dituntut untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang cukup untuk dapat melaksanakan pekerjaan, maka dari itu personil pengawas mendapatkan pelatihan selama 4 bulan untuk melaksanakan fungsi mengawasi penerapan Upah Minimum yang telah ditetapkan pemerintah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

Penulis mengajukan pertanyaan kepada Kepala Bidang Pengawasan, Bagaimanakah kesiapan atau kemampuan personil pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam melaksanakan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam?

“Setiap petugas sudah diberikan bekal untuk melakukan tugasnya, mendapatkan pelatihan selama kurang

lebih 4 bulan di Jakarta. Jadi ketika dia dinyatakan lulus dan mampu untuk melakukan tugas pegawai pengawas barulah ditunjuk mentri dan mendapatkan SK mentrinya. Pegawai pengawas mengawasi semua pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Menjadi pegawai pengawas itu tertuang pada Undang-Undang nomor 3 tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan. Jadi menurut saya kerna sejauh ini sifatnya sudah terpusat dan terstandarisasi dengan baik maka kemampuan pegawai pengawas umumnya sudah baik”
(Wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 22 April 2015)

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam memiliki 21 orang pegawai pengawas yang berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sehingga terjadi ketidak sesuaian kualifikasi pendidikan personil pengawas dengan tugasnya dilapangan. Untuk itu pelatihan dalam bentuk diklat pengawas selama kurang lebih 4 bulan tersebut cukup membantu meningkatkan kualitas personil pengawas dalam melakukan tugas dan fungsinya. Jumlah pegawai dibidang pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Sesuai dengan tugasnya, personil pengawas berfungsi melakukan pengawasan terhadap objek pengawasan di Kota Batam. Objek pengawasan merupakan seluruh perusahaan yang beroperasi di Kota Batam berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 6, pada tahun 2014 jumlah objek pengawasan berjumlah 5.700 perusahaan yang pada kenyataannya di awasi oleh 21 orang personil pengawas.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada Pegawai Pengawas dan Kepala Bidang Pengawasan, Apakah jumlah personil pengawas yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Batam saat ini sudah

mencukupi dalam melaksanakan pengawasan?

“Dalam pelaksanaan pengawasan banyak kendala, halangan atau hambatan yaitu salah satunya jumlah pegawai pengawas yang relatif kurang terhadap objeknya. Jadi kurang memadai” (Wawancara dengan Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 20 April 2015)

“Tentu belum, Jumlah personil pengawas masih sangat kurang dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang akan diawasi, belum ideal bisa dikatakan. Memang ini kendala yang mana perlu disikapi dengan strategi. Kita melakukan strategi pemeriksaan dan pemantauan itu berdasarkan kawasan-kawasan industri. Untuk menutupi kekurangan personil pengawas kita.” (Wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 22 April 2015)

Perbandingan ideal dalam pengawasan adalah satu personil mengawasi 50 Perusahaan (1:50) dalam satu tahun, tetapi jika dilihat pada kenyataannya pada tahun 2014 dengan 21 orang personil mengawasi 5.700 perusahaan. Ini menunjukkan kelemahan atau kekurangan personil pengawas karna tidak seimbang jumlah personil pengawas dengan jumlah objek pengawasannya.

Dengan demikian dapat dikatakan kurangnya personil pengawas merupakan faktor penghambat pelaksanaan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam. Jumlah dari personil pengawas sangat menentukan dalam keberhasilan dan maksimalnya pengawasan yang dilakukan. Tentu solusi yang harus ditempuh agar tercapai tujuan yang diharapkan, sebaiknya jumlah pegawai pengawas harus ditambah dan ditingkatkan kualitasnya, sehingga pengawasan yang dilakukan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Kurangnya Pemahaman Perusahaan dan Pekerja pada aturan yang berlaku

Setiap peraturan dibuat bertujuan untuk menciptakan keamanan dan ketertiban dalam masyarakat. Untuk itu setiap pengusaha dan pekerja yang berada didalamnya harus mendukung terhadap setiap peraturan yang mengakomodasi kepentingan semua pihak dan harus mentaati dan mematuhi dengan penuh kesadaran.

Penulis mengajukan pertanyaan kepada Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Bagaimana pemahaman perusahaan dan pekerja pada aturan yang berlaku dari pandangan bapak?

“Masih banyaknya perusahaan dan pekerja yang mempunyai cara pandang yang berbeda dengan peraturan perundangan sehingga kita harus kembali sering kali mengulang-ulang menjelaskan aturan yang berlaku. Personalia di perusahaan dan kebanyakan pekerja banyak yang kurang memahami masalah hukum perburuhan. Kebanyakan dikarenakan penerimaan personalia di perusahaan belum mempunyai ukuran standar yang harus memahami peraturan yang berlaku” (Wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, 22 April 2015)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan maupun pekerja belum mempunyai standar penerimaan personalia yang mengatur tentang pemahaman personalia tentang hukum atau aturan yang berlaku secara mendalam. Seharusnya perusahaan juga peduli akan hal itu.

3. Kurangnya sarana dan Prasarana Penunjang Kegiatan pengawas

Sarana dan prasarana merupakan rangkaian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu kegiatan. Sarana dan prasarana berfungsi sebagai penunjang agar suatu kegiatan dapat berjalan dengan

apa yang direncanakan secara optimal. dalam melakukan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam juga diperlukan sarana dan prasarana sebagai penunjang kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh personil pengawas seperti kendaraan operasional dan biaya operasional di lapangan.

Penulis mengajukan pertanyaan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Sarana dan prasarana apa saja yang tersedia untuk melakukan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam?

“Sarana dan prasarana penunjang kegiatan pengawasan sangat kurang sekali, dalam melakukan pengawasan ke perusahaan kita harus menggunakan kendaraan. Sejauh ini sarana kendaraan tidak ada jadi memakai kendaraan pribadi masing-masing personil pengawas, untuk biaya transportasinya disediakan tetapi terbatas hanya disubsidi setengah dari kebutuhan. Sarana dan prasarana untuk mendukung kurang memadai”
(Wawancara dengan Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 20 April 2015)

Menurut wawancara yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa sarana dan prasarana penunjang kegiatan pengawas kurang memadai, ini terbukti dari tidak adanya kendaraan operasional yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, sehingga dalam melakukan pengawasan personil pengawas menggunakan kendaraan pribadi masing-masing. Kendaraan operasional untuk melakukan pengawasan ke lapangan sangat dibutuhkan untuk kepentingan dan kelancaran tugas pengawasan di lapangan. Kemudian realisasi anggaran kegiatan bidang pengawasan yang dianggarkan pada tahun 2015.

Penulis mengajukan pertanyaan kepada Wakil atau Pembantu Bendahara Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, Bagaimana anggaran yang dialokasikan pada bidang

pengawasan ketenagakerjaan di Kota Batam?

“Dana yang dialokasikan untuk bidang pengawasan ketenagakerjaan itu dari pemerintah Kota Batam, anggaran ini sudah termasuk dalam APBD Kota Batam.” **(Wawancara dengan Wakil atau Pembantu Bendahara Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 20 April 2015)**

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa pendanaan dalam pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam sudah cukup baik, karna sudah ada anggarannya setiap tahunnya. Dengan demikian maka dana adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kelancaran proses pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam.

4. Minimnya Pengaduan Pekerja

Pengaduan pekerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan keberhasilan pengawasan penerapan upah minimum kerja. Pekerja memiliki hak untuk mengadu pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam terhadap berbagai pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Pengaduan merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh pekerja agar mereka mendapatkan haknya dari perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Dalam hal ini pengaduan berperan penting dalam melakukan proses pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam karna membantu memudahkan personil pengawas untuk mengidentifikasi perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum langsung dari pekerjanya. Pengaduan dari pekerja akan ditindak lanjuti oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan melakukan pemeriksaan langsung dilapangan oleh personil pengawas dengan memberikan surat nota pemeriksaan, prosesnya sesuai dengan metode pengawasan yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya.

Penulis mengajukan pertanyaan kepada Kepala bidang Pengawasan, Apakah ada aduan dari pekerja kepada disnaker untuk masalah pemberian upah?

“Pekerja ada hak untuk mengadu pada disnaker pada berbagai pelanggaran peraturan, dan hal itu juga membantu kami sebagai pengawas untuk mengetahui perusahaan yang melanggar aturan, dari aduan tersebut akan kami tindak lanjuti untuk kami periksa” (wawancara dengan kepala bidang pengawasan, 22 April 2015)

Dari kutipan wawancara diatas bentuk partisipasi pekerja dalam mengawasi penerapan upah kerja dengan cara melaporkan penyimpangan yang terjadi. Pelaporan pekerja mengenai penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha itu penting dan mempermudah petugas pengawas mengetahui perusahaan yang melanggar aturan yang ada. Pekerja harus sadar dan memahami peraturan yang berlaku dalam masalah ketenagakerjaan.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada salah satu pekerja swasta di Kota Batam , Apa tanggapan anda jika ada perusahaan yang membayarkan upah dibawah ketentuan yang telah ditentukan oleh pemerintah?

“Seharusnya perusahaan mengikuti standar gaji yang telah ditetapkan pemerintah, tetapi sekarang untuk mencari kerja sudah susah dan pekerja menghalalkan berapapun penghasilan yang didapat, menurut saya harusnya pekerja protes menuntut hak-hak mereka dalam hal ini pemberian upah” (Wawancara dengan salah satu pekerja di Kota Batam, 23 April 2015)

Dari kutipan wawancara diatas bisa disimpulkan bahwa alasan pekerja untuk tidak melakukan pengaduan tentang besarnya upah yang diterima tidak sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah karna para pekerja takut kehilangan pekerjaannya, dengan sulitnya mencari lapangan pekerjaan saat ini mau tidak mau para pekerja menerima upah

yang diberikan atas pekerja yang telah mereka kerjakan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dan peneliti uraikan pada bab sebelumnya, mengenai pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam berdasarkan indikator menetapkan standar pengawasan, melakukan tindakan penilaian dan melakukan tindakan perbaikan dikatakan masih belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat perusahaan atau pelaku usaha yang memberikan upah dibawah standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Kurangnya personil pengawas, kurangnya pemahaman perusahaan dan pekerja pada aturan yang berlaku, sarana dan prasarana serta pelaporan dari pekerja merupakan faktor penghambat yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam. Dari segi sumber daya manusianya di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam masih kurangnya jumlah personil pengawas, dari segi kurangnya pemahaman perusahaan dan pekerja pada aturan yang berlaku masih kurang sadarnya pengusaha dan pekerja pada aturan yang berlaku dalam ketenagakerjaan sehingga terjadi penyimpangan-penyimpangan, dari segi sarana dan prasarana masih belum memadai ditandai dengan masih kurangnya fasilitas yang menunjang pelaksanaan pengawasan dilapangan, dan dari segi kurangnya pelapor dari pekerja untuk mewujudkan keberhasilan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam.

DAFTAR RUJUKAN

- Asikin, Zainal. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Djumialdji. FX. 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Manullang. 2006. *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: UGM press.
- _____. 2008. *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- Sudjana, Eggi. 2002. *Buruh Menggugat Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Yahya, Yohannes. 2006. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Dokumen:

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 984 tahun 2013 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2014.