

**KEEFEKTIFAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA SELATAN TERHADAP KEPATUHAN PERUSAHAAN
DALAM PENGUPAHAN PEKERJA DI BIDANG INDUSTRI MANUFAKTUR KOTA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Dalam Memenuhi Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh:

Faliq Firdaus

07011381621169

Konsentrasi Manajemen Sektor Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**KEEFEKTIFAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA SELATAN
TERHADAP KEPATUHAN PERUSAHAAN DALAM
PENGUPAHAN PEKERJA DI KOTA PALEMBANG (STUDI
KASUS DI PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG
INDUSTRI MANUFAKTUR)**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**

Oleh :

**FALIQ FIRDAUS
07011381621169**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, November 2020

Pembimbing I

**Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si
NIP. 196511171990031004**



Pembimbing II

**Dra. Retno Susilowati, MM
NIP. 195905201985032003**



HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "*Keefektifan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Terhadap Kepatuhan Perusahaan Dalam Pengupahan Pekerja Di Bidang Industri Manufaktur Kota Palembang*" telah di pertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 10 Desember 2020.

Indralaya, 10 Desember 2020

Ketua

1. Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si.
NIP. 19651117 199003 1 004

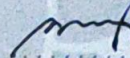


Anggota

1. Dra. Retno Susilowati, MM
NIP. 19590520 198503 2 003



2. Drs. Mardianto, M.Si.
NIP. 19621125 198912 1 001



3. Ermanovida, S.Sos., M.Si.
NIP. 19691119 199803 2 001

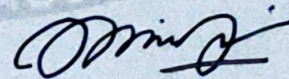


Mengetahui
Dekan FISIP



Prof. Dr. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M. Si
NIP. 196311061990031001

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik



Zailani Surya Marpaung, S. Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Mengawasi dan memastikan diri kita lebih baik, maka dapat dipastikan kamu seorang pemimpin sejati”

(Edi Taslim)

Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, kupersembahkan Skripsi ini kepada:

1. Kepada Orang tua ku,
Ayahku Jasmir dan Ibuku Yumhasti
Agus
2. Kepada kakakku dan adikku.
3. Kepada sahabatku, dan
4. Almamater Kebanggaanku

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, saya panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-NYA jualah saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Efektivitas Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan Terhadap kepatuhan Perusahaan dalam Pengupahan Pekerja di Kota Palembang (Studi Kasus di Perusahaan yang Bergerak di Bidang Industri Manufaktur)”** ini dengan baik dan tepat pada waktunya.

Tersusunnya skripsi ini tentu tidak terlepas dari berbagai hambatan dan kesulitan, namun dengan adanya semangat, bantuan, serta bimbingan sehingga semua hambatan dan kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin menggunakan kesempatan ini untuk berterimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan semua dukungan, semangat, bantuan, dan bimbingan kepada penulis di bawah ini:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam proses penulisan skripsi ini.
2. Keluarga penulis Bapak Jasmir dan Ibu Yumhasti Agus yang senantiasa memberikan doa dan kasih sayang serta perhatian kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Terima kasih kepada bapak Prof. Dr. Kgs. M Sobri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Terima kasih kepada bapak Zailani Surya Marpaung., S.Sos., MPA. dan Ibu Ermanovida, S.Sos., M.Si. selaku ketua dan sekretaris jurusan Ilmu Administrasi Publik fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Sriwijaya
5. Terima kasih kepada bapak Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si. selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Retno Susilowati, MM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak nasihat, dorongan, serta waktunya kepada penulis selama menjalani proses penyusunan skripsi ini.
6. Terima kasih Drs. Joko Siswanto, M.Si. yang telah banyak membantu memberikan arahan kepada saya selama perkuliahan.

7. Terima kasih kepada bapak Drs. H. Koimudin, SH., MM selaku kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan izin penelitian di dinas yang beliau pimpin.
8. Terima kasih kepada bapak Andri Kurnia Gusti, SE,SH,M.Si,MM selaku kepala seksi pengawasan norma kerja jaminan sosial, perempuan dan anak Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi sumsel yang telah banyak membantu dalam memberikan arahan, masukan, bimbingan, mengizinkan, serta mengumpulkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang akan sangat berguna bagi penulis saat ini dan nanti.
10. Terima kasih kepada sahabat seperjuanganku Mita Agustiana, Muhammad Ichsandi, yang telah kebersamai, menemani, dan memberikan semangat selama proses perkuliahan dari awal hingga akhir dan adik-adikku Rivaldo, Ajeng Zalfira, Cut Diana, Alkautsar, Anggun riviani, Niken ayu, Rahma karunia agustina, Thea Carolina yang telah memberikan support selama proses penulisan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Jurusan Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2016 khususnya kampus Indralaya, semoga kesuksesan serta keberhasilan menghampiri kita semua
12. Terima kasih juga kepada semua pihak yang ikut andil dalam membantu selama proses penulisan skripsi ini.

Indralaya, November 2020

Faliq Firdaus

ABSTRAK

Keefektifan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Terhadap Kepatuhan Perusahaan Dalam Pengupahan Pekerja Di Bidang Industri Manufaktur Kota Palembang. Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui keefektifan pengawasan yang dibuat pemerintah untuk menjaga kepatuhan perusahaan dalam pengupahan pekerja di Kota Palembang yang bergerak di bidang Industri Manufaktur, yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah masih terjadinya kasus perselisihan pengupahan di bidang industri manufaktur Kota Palembang sehingga bagaimana sistem pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans pun perlu diteliti dengan menggunakan teori Robbins and Coulter, berdasarkan teori tersebut yang digunakan untuk mengukur keefektifan dari pengawasan yang dilakukan Disnakertrans terdiri dari Standar, pengukuran, perbandingan, aksi. Metode yang digunakan melalui pedekatan kualitatif deskriptif. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dari penelitian ini bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans dalam pengupahan pekerja oleh perusahaan di Kota Palembang sudah memenuhi tiga dimensi, yaitu Dimensi standar, Dimensi pengukuran, Dimensi aksi. Sedangkan dimensi perbandingan tidak terpenuhi. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan selayaknya berkomunikasi secara rutin dengan perusahaan-perusahaan yang ada, menerapkan sistem teknologi yang lebih baik sebagai penunjang pengawasan yang efektif, dan meningkatkan semangat kerja para pengawas agar target yang telah ditentukan dapat tercapai.

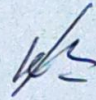
Kata kunci: keefektifan, pengawasan, pengupahan

Pembimbing I



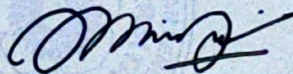
Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si.
NIP. 19651117 199003 1004

Pembimbing II



Dra. Retno Susilowati, MM
NIP. 19590520 198503 2003

Indralaya, Januari 2021
Ketua jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

ABSTRACT

Effectiveness supervision by the Manpower and Transmigration Office South Sumatera Province maintaining a company wages for workers Manufacturing Industry in Palembang city. The objects in this research aims to determine effectiveness of supervision made by the government and maintaining a company wages for workers Palembang city and engaged in the Manufacturing Industry, the background of this research is there are still disputes wages Manufacturing Industry in Palembang city, and how supervision by the Manpower and Transmigration Office need to be researched using the Robbins and Coulter theory, based on this theory, used to measure the effectiveness of the supervision by the Manpower and Transmigration Office the company compliance the wages of workers Palembang city, which are consists of standards, measurement, comparison and action. This research using a qualitative descriptive method. Based on the results of data analysis conducted, the supervision by Manpower and Transmigration Office, wages of workers companies in Palembang City has already fulfilled three dimensions, standard dimensions, measurement dimensions and action dimensions. While the dimensions of comparison are not. The results of this study recommend that the implementation of supervision should communicate regularly with companies implementing a better technology system support for effective supervision and increase spirit at work the supervisors so that the targets can be achieved.

Keywords: effectiveness, supervising, wage.

Advisor I



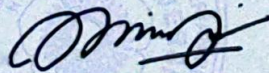
Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si.
NIP. 19651117 199003 1004

Advisor II



Dra. Retno Susilowati, MM
NIP. 19590520 198503 2003

Indralaya, January 2021
Chairman Of The Departement Public Administration
Faculty Of Social and Political Science
University of Sriwijaya



Zailani Surva Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	14
1. Konsep Manajemen Sektor Publik.....	14
2. Pengawasan Organisasi.....	16
3. Jenis-jenis Pengawasan.....	17
4. Pengawasan yang Efektif.....	20
5. Perlindungan Upah.....	23
6. Efektivitas.....	24
7. Ukuran Efektivitas.....	27
B. Kerangka Pemikiran.....	29
C. Penelitian Terdahulu.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Definisi Konsep.....	33
C. Fokus Penelitian.....	34

D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Informan Penelitian	37
F. Teknik Pengumpulan Data	38
G. Teknik Analisis Data	39
H. Lokasi Penelitian	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumsel	41
1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumsel	41
2. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumsel	44
3. Tugas dan Fungsi Sekretaris dan Bidang-bidang Disnakertrans	45
4. Tugas dan Fungsi Bidang Pengawasan	48
5. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumsel	49
B. Hasil dan Pembahasan	49
1. Standar	50
2. Pengukuran	56
3. Perbandingan	62
4. Aksi	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	73
-----------------------------	----

LAMPIRAN	74
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

1. Jumlah perusahaan Industri di Kota Palembang Tahun 2019.....	5
2. Sampel data kasus perselisihan pengupahan antara perusahaan dan tenaga kerja tahun 2019.....	7
3. Penelitian terdahulu	31
4. Fokus penelitian	35

DAFTAR GAMBAR

1. Suasana ruangan mediasi antara perusahaan dengan Pekerja di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.	9
2. Proses alur pengaduan perselisihan mediasi dan konsoliasi	21
3. Kerangka Pemikiran.....	29
4. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumsel	44
5. Surat Keputusan Kemenaker tentang SOP pengawasan.....	55
6. Korwil pengawasan Kota Palembang	61
7. Indikator standar pengawasan.....	64

DAFTAR SINGKATAN

DISNAKERTRANS	:Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan
PERMENAKER	:Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
PERMENPAN RB	:peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
UU	:Undang-undang
UUD	:Undang-Undang Dasar
SUMSEL	:Sumatera Selatan
SDM	:Sumber Daya Manusia
PNS	:Pegawai Negeri Sipil

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan sebuah Negara berkembang. Status Negara berkembang tersebut membuat Indonesia berfokus pada persoalan fenomenal dalam bidang ekonomi. Menurut Badan Pusat Statistik yang melakukan sensus penduduk setiap 5-10 tahun sekali, penduduk Indonesia pada tahun 2015 mencapai 238.518.000 jiwa. Diproyeksikan pada 2020 akan meningkat sebanyak 271.066.000 jiwa. Dengan proyeksi tersebut maka dapat dipastikan bahwa Indonesia menjadi Negara nomor 4 dengan penduduk terbanyak di dunia, maka pemerintah pun diharuskan melakukan pekerjaan yang sangat berat dalam mengatasi persoalan yang ada. Pemerintah yang sedang giat dalam membangun perekonomian yang baik melakukan berbagai usaha perbaikan masalah feomenal yang sering terjadi. Salah satu contoh pembangunan adalah dari bidang ekonomi dan sosial. bidang ekonomi dan sosial adalah bidang penting dalam sebuah pembangunan karena bidang tersebut menjadi unsur penting bagi Negara berkembang agar dapat menjadi Negara maju dan modern di era saat ini. Salah satu unsur penting dalam bidang tersebut adalah dunia kerja. Dunia kerja dilaksanakan dalam pembangunan masyarakat yang adil, sejahtera, dan makmur. Pembangunan sebuah dunia kerja mempunyai peranan dalam pembangunan berkelanjutan dengan SDM yang baik. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam pembangan karena memiliki kemampuan pengawasan, dan bekerja secara efisien.

Menurut data Badan Pusat Statistik melaporkan, jumlah tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2017 tercatat sebanyak 124,54 juta jiwa. jumlah pengangguran tersebut tercatat sebanyak 7,01 juta orang. Maka angka pengangguran di Indonesia masih cukup tinggi. Masalah penganguran berpengaruh besar bagi pertumbuhan ekonomi nasional, mulai dari tingkat pendapatan masyarakat rendah, daya beli masyarakat menurun dan tingginya tingkat kriminalitas di masyarakat.

Manusia sebagai tenaga kerja utama dalam organisasi harus di prioritaskan karena memiliki kelebihan dalam mengelola dan mengolah kebutuhan manusia sehingga menghasilkan suatu barang yang tidak dapat dikerjakan oleh lainnya. Tingginya kebergantungan dengan manusia dalam proses peningkatan kerja diiringi dengan adanya kemajuan bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi maka manusia sebagai pengontrol dan pengawasan tentu harus bekerja lebih keras dalam mengeluarkan jasanya dalam bekerja. Sebagai menjamin kesejahteraan pekerja tersebut tentunya pekerja harus mendapatkan sebuah imbalan atas hasil kinerja yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan. Pentingnya upah juga berpengaruh kepada sosial dan ekonomi manusia, maka dari itu sebuah pembangunan dari bidang ekonomi dan sosial bisa dilihat dari banyaknya masyarakat yang adil dan makmur atas pekerjaannya. Pekerja berhak memperoleh penghasilan serta perlindungan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Pengupahan pekerja pada setiap tahunnya ditentukan dengan kebijakan pemerintah yang mengacu pada pengupahan nasional untuk memastikan pencapaian kemakmuran atas hidup yang layak dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum pada dasarnya dapat ditetapkan oleh kebijakan gubernur untuk tingkat provinsi, kabupaten/kota, mengikuti rekomendasi dewan pengupahan provinsi/dewan pengupahan kabupaten dan kota. Dalam praktiknya pengupahan merupakan bagian paling rawan bermasalah dalam ketenagakerjaan dan memiliki perbedaan dengan persepsi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak. Upah apabila dilihat dari sisi pandang para pekerja merupakan hal yang dilihat dari jumlah, sedangkan apabila dari perusahaan merupakan sebuah produktivitas. Hal tersebut menjadi problematika yang sering terjadi, seringkali perusahaan melanggar akan sistem pengupahan atas peraturan yang sudah dibuat atau bahkan pekerja yang merasa tidak sesuai atas upahnya dengan kinerja yang telah diberikan. Problematika tersebut masih sulit diatasi. Pemerintah diharapkan menjadi

penengah antara pekerja dengan perusahaan dalam menangani masalah dengan kebijakan dalam peraturan yang dibuat adil.

Berdasarkan peraturan pemerintah no.78 tahun 2015 tentang pengupahan, Gubernur dapat menentukan besaran upah minimum provinsi (tanpa mempertimbangkan rekomendasi dari dewan pengupahan) yang dapat dihitung berdasarkan formula untuk perhitungan upah minimum pada setiap tahunnya. Formula tersebut mengharuskan penyesuaian nilai upah minimum setiap tahun, berdasarkan akumulasi nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan mampu memberikan keadilan sehingga bisa meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja.

Indonesia sudah menjadi basis industri yang bergerak dibidang manufaktur terbesar se-ASEAN dengan kontribusi mencapai 20,27% pada perekonomian skala nasional. Kota Palembang menjadi sebuah kota yang paling menarik dilakukan analisis dalam efektivitas pengawasan dinas tenaga kerja provinsi sumatera selatan terhadap kepatuhan perusahaan dalam pengupahan pekerja di kota Palembang meliputi perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur, menurut Badan Pusat Statistik sematera selatan khususnya Kota Palembang mengalami pertumbuhan sebesar 14,24% yang dimana pertumbuhan tersebut terjadi pada tahun 2018 yang artinya Palembang merupakan sebuah Industri manufaktur terbaik pada daerah di Indonesia yang meliputi Industri karet, dan plastik. produksi industri manufaktur Kota Palembang merupakan ibu kota dari Sumatera Selatan yang memiliki sejumlah industri yang bergerak dibidang manufaktur dimana Kota Palembang menjadi sasaran bagi para masyarakat sumsel untuk mencari pekerjaan di Palembang. Tetapi, masih banyak terjadinya perselisihan antara perusahaan dan pekerja yang selalu berkaitan dengan upah yang tidak sesuai dengan peraturan muat dalam penjelasan umum di undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu dalam rangkaian upaya

pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan kepada peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang baik serta kemampuan kepercayaan diri yang baik. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya yang bersifat menyeluruh disemua sektor dan daerah dengan adanya perluasan lapangan kerja dan pemerataan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan, serta perlindungan terhadap tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dari masalah ekonomi maka pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari pembangunan ekonomi, sehingga perencanaan pembangunan ekonomi juga harus mencakup perencanaan ketenagakerjaan. Persoalan ketenagakerjaan merupakan masalah yang kompleks akan tetapi masalah pengupahan menjadi masalah utama dalam ketenagakerjaan. Selama ini pemerintah memandang masalah ketenagakerjaan hanya pada bagaimana menangani masalah angkatan kerja yang membludak dan kesempatan kerja yang terbatas namun dalam hal yang berkaitan dengan perlindungan serta perbaikan kesejahteraan pekerja sering terabaikan.

Masalah pengupahan dirasa belum mampu menampung dan menyelesaikan yang dihadapi oleh para pekerja karena pengusaha selalu membayar upah dibawah minimum yang dimana di pasal 90 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 yang berbunyi “ (1) *pengusaha dilarang membayar upah lebih dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 89 yaitu, a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi dan kota. b) upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.* Hal ini dapat dilihat dari kebijakan pemerintah yang sudah mengatur bahwa perusahaan dilarang memberikan upah kepada pekerja dibawah standart upah minimum kota/kabupaten. Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja mempunyai peranan strategis dalam hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi

pihak lain, sehingga upah ada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu. Jika dilihat dari upah minimum kota Palembang yang disepakati oleh Provinsi Sumsel tahun 2020 secara mufakat yang berdasarkan dengan Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 89 yaitu, a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi dan kota. b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Gubernur Sumatera Selatan melalui keputusan gubernur melalui surat keputusan (SK) Nomor 666/KPTS/Disnakertrans/2018 memutuskan:

1. Upah minimum kota Palembang tahun 2020 sebesar Rp. 3.165.519,- (tiga juta seratus enam puluh lima ribu lima ratus Sembilan belas rupiah) perbulan dengan standart 7 (tujuh) jam kerja sehari dan/atau 40 (empat puluh) jam kerja seminggu.
2. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan upah minimum kota Palembang yang ditetapkan dalam keputusan ini, dilarang mengurangi atau menurunkan upah.

Industri di kota Palembang adalah sebuah usaha menjanjikan dan menjadi sebuah perkembangan pesat bagi kota Palembang dengan industry yang menjanjikan. Menurut hasil survey yang dilakukan Locket.com sebuah platform penyedia sistem teknologi terkait pertumbuhan event pada tahun 2018 menyebutkan bahwa industry di kota Palembang berkembang pesat dengan banyaknya roadshow dan event yang membuat industri bertumbuh contoh paling sederhana adalah ketika kemudahan akses membuat banyak investor masuk ke Palembang dan mengembangkan perusahaannya. Menurut data Disnakertrans ada 143 perusahaan yang beregrak di Industrial di kota Palembang. Tabel satu menunjukkan jumlah perusahaan yang beregrak di bidang Industrial yang masuk ke dalam data Disnakertrans melalui wajib lapor Online.

Tabel 1: Jumlah perusahaan Industri di Kota Palembang 2019

No	Bidang Industri	Jumlah
1	Industri Manufaktur	71
2	Industri Jasa	72

Jumlah	143
--------	-----

Sumber: SubBidang Pengawasan Disnakertrans provinsi Sumsel, 2020.

Tabel satu melihat data perusahaan yang bergerak di bidang industri pada tahun 2019, dengan adanya banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang Industri maka pemerintah seharusnya semakin gampang menekan angka pengangguran di kota Palembang dengan menurunnya angka pengangguran maka perekonomian pun meningkat dan jumlah angka kemiskinan pun bisa menurun. Dengan banyaknya perusahaan industry tersebut tentu menyerap tenaga kerja yang tidak sedikit maka perusahaan pun berlomba akan menciptakan tenaga kerja yang handal dengan begitu maka pemerintah juga ikut andil dalam pengawasan ketenagakerjaan terutama dalam pengupahan pekerja.

Pemerintah mengharapkan dengan adanya kebijakan yang telah dibuat berharap dimasa yang akan datang tidak ada lagi pelanggaran atau terjadinya perselisihan antara perusahaan dengan tenaga kerja. Upah minimum yang telah diatur sedemikian rupa diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kehidupan yang layak. Akan tetapi masih ada terjadinya perselisihan antara perusahaan dengan tenaga kerja yang berkaitan dengan upah. Banyak terjadinya perselisihan sehingga harus berakhir di PHI (Pengadilan hubungan Industrial). Disnakertrans mencatat ada 98 kasus perselisihan ketenagakerjaan di kota Palembang terkait pengupahan yang mencakup industri manufaktur.

Tabel dua menunjukkan sampel data kasus perselisihan yang di Input oleh dinas tenaga kerja dan provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 2 : Sampel data kasus perselisihan pengupahan antara perusahaan dan tenaga kerja 2019.

NO	PELAPORAN	TERLAPOR	KASUS	PENGAWAS
1	pengurus komisiariat (PK FSB.NIKEUBA Nomor : 13/Ext/Pk. FSB.Nikeuba/I/19 PK. FSB Nikeuba Nomor : 13/Ext. FSB Nikeuba/I/2019	PT. Interbis Sejahtera	Pengaduan dugaan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dibawah UMSP	1. Ir. Akhmad Riadi 2. Andri Kurnia Gusti, SE SH, MM, M.Si
2	Pengurus komisiariat federasi serikat buruh (PK FSB NIKEUBA) Nomor : 06/Ext/FSB NIKEUBA/PK.SK/III/PLG/2019	PT. Sumatera Hakarindo	-Upah dibawah UMSP -Pengaduan tindak pidana ketenagakerjaan	1.M. Yusuf Firdaus, ST
3	Dewan Pengurus cabang federasi serikat buruh (DPC FSB NIKEUBA) Nomor: 030/Ext/FSB NIKEUBA/III/PLG/2019	Pt. Permata Finance	Pengaduan dugaan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dibawah UMSP dan penahanan ijazah	1. Ir. Akhmad Riadi 2. Andri Kurnia Gusti, SE SH, MM, M.Si
4	Dewan pengurus cabang federasi serikat buruh (DPC FSB NIKEUBA) Nomor: 030/Ext/FSB NIKEUBA/III/PLG/2019	PT. Security nusantara Indonesia Perkasa	Kekurangan Upah dan THR	1.M. Yusuf Firdaus, ST
5	Dewan pengurus cabang federasi serikat buruh (DPC FSB NIKEUBA) Nomor: 032/Ext/FSB NIKEUBA/III/PLG/2019	PT. Softex Indonesia	Kekurangan Upah	1. Ir. Akhmad Riadi 2. Andri Kurnia Gusti, SE SH, MM, M.Si
6	Ketua DPD LMI pejuang rakyat Nomor: II/B.LMI/V/2019	PT. SAS	Pelaporan hak normative	1.M. Yusuf Firdaus, ST
7	- KW. SBSI Prop Sumsel Nomor: 194/KWSBSI.SUMSEL 19 - Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Nomor: 195/KW.SBSI/Sumsel/19	PT. Waskita Beton Precast, TBK	Pengaduan hak normative upah kerja	1. Ir. Akhmad Riadi 2. Andri Kurnia Gusti, SE SH, MM, M.Si
8	DPC FSB NIKEUBA Kota Palembang Nomor: 072/Ext/FSB Nikeuba/V/plg/19	PT. Duta Abadi Primantara	Pengaduan tindak pidana ketenagakerjaan	1. Sahadi, SE, MAB 2. Suslindawati, S.Sos 3. Riswanda, SAP
7	Arman	PDAM tirta	Pengaduan	1. M. Yusuf Firdaus
8	-Ketua DPD KSPSI ICTU Prov. Sumsel Nomor: 50/K.SPSI 1973/7/19 -DPD. KSPSI Prov. Sumsel Nomor: 37/K.SPSI 1973/6/2019	PT. Pusri Kopkar	Pengaduan tindak pidana ketenagakerjaan	1. Andri Kurnia Gusti, SE SH, MM, M.Si 2. Frans Barnas
9	Surat Karyawan PT. Bara Mutia Sakti (BMS)	PT. Bara Mutiara Sakti	Pengaduan dan tidak lanjut perselisihan hubungan Industrial pekerja PT. BARA	1. Andri Kurnia Gusti, SE SH, MM, M.Si 2. Frans Barnas

			MUTIA SAKTI	
--	--	--	-------------	--

Sumber: SubBidang Pengawasan dan Normaketenagakerjaan Disnakertrans provinsi Sumsel, 2020.

Tabel 2 melihat data perusahaan yang bergerak di bidang industrial se-Kota Palembang bulan Januari-Juli tahun 2019. Jumlah kasus disebagian besar kota Palembang bersifat kompleks akan tetapi kasus pengupahan tenaga kerja paling sering terjadi antara perusahaan dengan pekerja. Upah merupakan sebuah komponen inti dalam ketegakerjaan, yaitu sebagai salah satu hubungan kerja yang mempunyai peran dalam hubungan industrial. Upah diterima sebagai imbalan atas jasa kerja yang dilakukan oleh pihak lain sebagai dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu. Sebuah kepatuhan perusahaan bisa dilihat dari tabel 2 sebagai bukti bahwa masih banyaknya persilihan yang dimana kepatuhan perusahaan masih menjadi sebuah tugas bagi pemerintah.

Berdasarkan fakta sudah dijelaskan di tabel 2 kita dapat melihat bagaimana lemahnya bidang pengawasan ketenagakerjaan dala mengawasi peraturan ketenagakerjaan sehingga banyak terjadinya perselisihan antara perusahaan dengan pekerja. Kendala pengawasan tersebut adalah bukti dari lemahnya sistem pengawasan terhadap pelanggaran pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja dan tidak menguntungkan pekerja dalam jaminan upah yang layak. Pemerintah sebenarnya sudah melakukan ^{pengawasan} terhadap buruh dan perusahaan melalui peraturan UU No. 7 Tahun 1981 yaitu, pengusaha wajib dan melaporkan setiap tahunnya secara tertulis/online mengenai ketenagakerjaan kepada menteri/pejabat yang ditunjuk dalam hal ini berarti mengacu pada Disnakertrans provinsi. Laporan tersebut harus memuat keterangan sebagai berikut:

1. Identitas perusahaan
2. Hubungan ketenagakerjaan

3. Perlindungan tenaga kerja; dan
4. Kesempatan

Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi provinsi Sumsel mempunyai ruang lingkup kegiatan yang belandaskan peraturan daerah Provinsi Sumsel No. 14 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan urusan pemerintah bidang tenaga kerja dan transigrasi berdasrakan bab VIII Pasal 16 yang berbunyi “*perangkat daerah provinsi melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan umum dan teknis atas penyelenggaraan urusan pemerintah kabupaten/kota*”. Berarti Disnakertrans berperan sebagai pengawas antara kinerja perusahaan dan pekerja agar tidak terjadinya perselisihan anatar kedua belah pihak.

Jika melihat peran pemerintah, pemerintah Sumsel melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sumatera selatan hanya sebagai pihak ketiga untuk mediator dan pengawas perselisihan antara perusahaan dengan tenaga kerja. Namun apabila mediasi tetap tidak menemukan jalan keluar antara kedua belah pihak maka tahap terakhir adalah berujung kepada pengadilan hubungan industrial (PHI).



Gambar 1. Suasana ruangan mediasi antara perusahaan dengan Pekerja di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
Sumber: Data dokumen Disnakertrans Provinsi Sumsel.

Pemerintah melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sumatera Selatan dalam pelaksanaannya sebagai instansi yang membawahi dan mengatur ketenagakerjaan di

provinsi maupun kota Palembang tentu memiliki tugas, pokok, dan fungsi dari setiap bidang dalam dinas tersebut. Bidang pengawasan dan norma ketenagakerjaan memiliki sebuah fungsi mengawasi dan mengatur bagaimana sistem ketenagakerjaan berjalan dan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Dilihat dari situs Disnakertrans provinsi Sumsel bahwa dinas ketenagakerjaan melalui bidang pengawasan ketenagakerjaan bahwa bidang tersebut memiliki fungsi sebagai berikut: Sumber: (Disnakertrans.sumselprov.go.id,2020)

1. Perumusan kebijakan di bidang norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan norma keselamatan dan kesehatan kerja, serta bina penegakan hukum ketenagakerjaan;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan norma keselamatan dan kesehatan kerja, serta penegakan hukum ketenagakerjaan;
3. Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang pengawasan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan norma keselamatan dan kesehatan kerja, serta bina penegakan hukum norma ketenagakerjaan;
4. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengawasan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan norma keselamatan dan kesehatan kerja, serta bina penegakan hukum norma ketenagakerjaan;
5. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan di bidang norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan norma keselamatan dan kesehatan kerja, serta bina penegakan hukum norma ketenagakerjaan; dan
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dibantu Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak, yang mempunyai tugas yaitu: Sumber: (Disnakertrans.sumselprov.go.id,2020)

1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis pengawasan norma kerja jaminan sosial, perempuan dan anak;
2. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan melaksanakan program norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;
3. Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma kerja umum dan khusus;
4. Menyiapkan bahan fasilitas pelayanan, pembinaan, pengkajian, dan pengawasan norma umum dan norma khusus pada perusahaan lintas kabupaten/kota;
5. Memfasilitasi pemberdayaan kelembagaan dan pegawai pengawas ketenagakerjaan serta peningkatan teknis pegawai pengawas ketenagakerjaan;

6. Memfasilitasi kerjasama dengan Pusdiklat Kementerian Ketenagakerjaan untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pengawasan ketenagakerjaan;
7. Memfasilitasi pengusulan pegawai pengawas dan kartu legitimasi pegawai pengawas;
8. Mengkoordinasi pengawasan dan pemeriksaan norma kerja umum dan khusus;
9. Melaksanakan tugas pembinaan, pengawasan, monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Selatan;
10. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Rincian tugas pokok dan fungsi dari bidang pengawasan Disnakertrans sudah jelas bahwa instansi tersebut memiliki tugas dalam mengawasi berjalannya sistem ketenagakerjaan di provinsi Sumsel Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sumsel memiliki kewenangan dalam pengawasan ketenagakerjaan karena yang tertuang dalam UU No. 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang mengatakan bahwa sistem pengawasan ketenagakerjaan semuanya dibawah oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi. Dinas tenaga kerja diharuskan memonitoring dalam pengawasan ketenagakerjaan agar perselisihan dan penegakan peraturan menjadi lebih baik akan tetapi masih banyak permasalahan yang terjadi tentang ketenagakerjaan terlebih dalam pembayaran gaji per bulan.

Kefektifan program pemerintah dalam menangani masalah upah melalui undang-undang/peraturan jika dilihat secara mendalam memiliki sebuah tujuan yang baik dan merupakan suatu cara yang dirancang pemerintah khususnya kota Palembang secara matang, agar perselisihan bisa berkurang dan kesejahteraan buruh/tenaga kerja pun meningkat. seiring berjalannya waktu peraturan yang dibuat pun terlihat menjadi kurang perhatian sehingga kepatuhan perusahaan pun dalam pengupahan tenaga kerja menjadi kurang perhatian sehingga perselisihan pun masih menjadi sebuah permasalahan yang sulit diselesaikan.

Menurut Amin Tunggul Widjaya (1993:32), efektivitas adalah hasil keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu

perusahaan atau pencapaian tujuan. Yang dimana apabila penulis mengartikan disini efektivitas menurut Amin tunggul widjaya apabila dikaitkan dengan materi yaitu mengukur bagaimana sebuah keputusan yang dibuat pemerintah dengan visi misi yang mengatur kepatuhan perusahaan dalam pengupahan dibidang industrial sudah baik atau belum. Pemerintah memiliki peran dalam penguatan hubungan industrial adalah penguatan buruh serta meningkatkan peraturan yang telah ada untuk menjaga kepatuhan perusahaan dalam pengupahan kepada tenaga kerja yang sesuai dengan peraturan agar perselisihan berkurang dan kesejahteraan tenaga kerja meningkat. Berdasarkan uraian tersebut sistem pengupahan pekerja masih sering terjadi perselisihan, maka sistem pengawasan yang di monitori oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sumsel tidak efektif dan perlu diteliti. Maka perlu dilihat bagaimana keefektifan Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan Terhadap Kepatuhan Perusahaan dalam Pengupahan Pekerja di Kota Palembang di Perusahaan Yang Bergerak di Bidang Industri Maufaktur.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi pada latar belakang tentang ketenagakerjaan, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana Keefektifan pengawasan dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumsel terhadap kepatuhan perusahaan yang beregerak di bidang industri manufaktur dalam pengupahan pekerja di Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang akan dicapai pada penulisan ilmiah ini adalah untuk dapat mengetahui keefektifan pengawasan yang dibuat pemerintah dalam menjaga kepatuhan perusahaan dalam pengupahan pekerja di Kota Palembang yang bergerak di bidang Industri Manufaktur

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penulisan ilmiah ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk memperoleh kontribusi pada ilmu manajemen sektor publik, terutama dalam keefektifan pengawasan. sehingga bisa menjadi bahan acuan secara praktis untuk berbagai pihak secara langsung dan tidak langsung bagi civitas akademik jurusan Ilmu Administrasi Publik terutama konsentrasi Manajemen Sektor Publik dan Disnakertrans sebagai badan penyelenggara.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan berupa cara pengawasan yang efektif di kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Creswell, Jhon W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Denim, Sudarwan. 2004. *Motifasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta
- George R. Terry. 1991. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Adminisrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Mahsun, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mufiz Ali, 2011. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara Edisi I*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung Perusahaan*
- Pringgodigjo. 1973. *Ensiklopedia Umum*. Yogyakarta: Kanisius
- Siagian, S. P. 2003a. *Teori dan Praktel Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, S. P. 2006b. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendkatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabet
- Sujamto, (1986). *Beberapa pengertian Dibidang Pengawasan*, Jakarta: Ghalia Indah
- Sukarna, 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Steers, Richard M, (1985). *Efektivitas Organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Tunggal Amin widjaya, 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: Rineka Cipta
- Tangkilisan. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo

Jurnal:

- Sitorus, Monang. 2011. *Pengaruh Dimensi Pengawasan Terhadap Perilaku Aparatur Dalam Pelayanan Prizinan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*

Sitorus, Monang, 2020. Pengaruh Pengawasan Inspektorat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Tapanuli Tengah

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan presiden nomor 13 tahun 2003 pasal 90 ayat 1 tentang ketenagakerjaan yang berupa upah dan berhubungan dengan tenaga kerja/buruh.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 33 tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan.

Peraturan Undang-undang nomor 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya undang-undang pengawasan perburuhan.

Peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan revormasi birokrasi Republik Indonesia nomor 30 tahun 2020 tentang jabatan fungsional dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan