

PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI KOTA SAMARINDA

Jeffri Suradiansyah¹

Abstrak

Jeffri Suradiansyah, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman 2009. Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan dan Pengawasan Tenaga Kerja Di Kota Samarinda, di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si selaku Dosen Pembimbing pertama dan Bapak Budiman, S.IP, M.Si selaku Dosen Pembimbing kedua. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan dan Pengawasan Tenaga Kerja Di Kota dengan Indikator : Monitoring Pelaksanaan Wajib Laporan Ketenagakerjaan dan Koordinasi Dengan Pihak Lain, dan juga untuk mengetahui Kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Dan Pengawasan Tenaga Kerja Di Kota Samarinda. Jenis Penelitian yang digunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif yang diawali dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dengan penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan penelitian kepustakaan, penelitian kelapangan yaitu dengan pengumpulan data melalui kegiatan observasi, penelitian, wawancara, dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian. Dari hasil penelitian diperoleh bukti nyata secara keseluruhan bahwa Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan dan Pengawasan Kota Samarinda sudah terlaksana, yaitu dalam hal Pelaksanaan Wajib Laporan Ketenagakerjaan dan Koordinasi Dengan Pihak Lain. Kendala yang dialami Dinas Tenaga Kerja masih banyak perusahaan atau pengusaha yang belum melaporkan kewajiban ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Peran, Dinas Tenaga Kerja, Perlindungan, Pengawasan, Ketenagakerjaan*

PENDAHULUAN

Di Indonesia, ketenagakerjaan sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya dan minimnya kesempatan kerja yang disediakan. Tetapi sebagai negara berkembang Indonesia saat ini tengah melakukan percepatan pembangunan di segala bidang dan salah satunya mempunyai peranan penting yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu tentang ketenagakerjaan.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Jeffrisuradiansyah85@gmail.com

Tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan, kedudukan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional. Dimana hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, termasuk perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat.

Oleh sebab itu dinas ketenagakerjaan kota Samarinda yang berfungsi sebagai pembantu Walikota dalam melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan dibidang ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan kewenangan yang tercantum di dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Salah satu masalah aktual dalam bidang ketenagakerjaan saat ini adalah masalah pelaksanaan perlindungan serta pengawasan hukum ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari seringnya terjadi unjuk rasa atau pemogokan oleh para pekerja yang umumnya menuntut adanya perlindungan dan pengawasan atau peningkatan kesejahteraan mereka.

Cenderung menghindari jaminan sosial dan dilanggar apabila tidak diawasi oleh pemerintah, sehingga banyak perusahaan yang diajukan ke pengadilan karena masalah tersebut.

Untuk itulah perlu fungsi perlindungan dan pengawasan seperti pelaksanaan jaminan perlindungan dan pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini oleh dinas ketenagakerjaan di kota Samarinda sangat diperlukan sekali, karena pada hakekatnya pengawasan adalah suatu usaha untuk mengetahui kondisi suatu kegiatan yang sedang dilaksanakan apakah kegiatan itu telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan kewenangan bidang ketenagakerjaan dalam otonomi daerah sedemikian luas, maka daerah dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan untuk wilayah kota Samarinda. Terutama pelaksanaan perlindungan, pengawasan ketenagakerjaan dan diharapkan peranan dinas ketenagakerjaan sesuai dengan tujuan otonomi daerah, yaitu pemberdayaan daerah untuk peningkatan kesejahteraan rakyat secara menyeluruh dan pekerja/buruh secara khusus.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang peran dinas ketenagakerjaan dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan pengawasan ketenagakerjaan atas berbagai pertimbangan, penulis memilih judul penelitian yaitu: "Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan di kota Samarinda (Pada Dinas Ketenagakerjaan di kota Samarinda).

Kerangka Dasar Teori

Peran

Peran adalah aspek dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peran. (Soejono Soekanto, 1990:268)

Peran menurut Henslin (2007) mendefinisikan peran (*role*) sebagai perilaku, kewajiban dan hak yang melekat pada suatu status. Lebih jauh, Henslin menyebutkan bahwa arti penting sosiologis dari suatu peran adalah "memaparkan apa yang diharapkan dari seseorang". Jika masyarakat dianalogikan sebagai sebuah pementasan drama, maka peran diibaratkan sebagai aturan yang mengekang orang, mengatakan kepada mereka kapan harus masuk dan kapan harus keluar. Dengan kata lain, peran dapat diartikan sebagai batasan-batasan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh, patut dan tidak patut dilakukan oleh seseorang atau suatu institusi di tengah masyarakat disekitarnya

Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dibidang Tenaga kerja dan ketransmigrasian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Perekonomian dan Administrasi.

Dengan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja maka pelaksanaan ketentuan Perundang-undangan ketenagakerjaan akan selalu meningkat dengan sasaran terciptanya pemahaman dan kesadaran hukum bagi semua pelaku hubungan industrial. Dengan kesadaran hukum berarti pengusaha/perusahaan mengetahui, kemudian mau dan mampu melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara benar dan konsekuen.

Sehubungan kewenangan bidang ketenagakerjaan dalam otonomi daerah sedemikian luas, maka daerah dapat lagi meningkatkan lagi kuantitas dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini sangat diharafkan sesuai dengan tujuan otonomi daerah, yaitu pemberdayaan daerah untuk peningkatan kesejahteraan rakyat secara menyeluruh.

Sebagai penegak hukum dibidang ketenagakerjaan unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksi dini dilapangan, sehingga diharafkan segala gejala yang akan timbul dapat dideteksi secara awal yang pada gilirannya dapat memberikan atau dapat diciptakan suasana yang aman, stabil dan mantap dibidang ketenagakerjaan dan dengan demikian dapat memberikan andil dalam pembangunan. Hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara.

Dalam renstra kementerian tenaga kerja dan transmigrasi tahun 2011-20016 disebutkan, bahwa sebagai bagian dari pembangunan nasional, bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya

Perlindungan dan Pengawasan

Perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman,

gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun.

Sebagai penegak hukum dibidang ketenagakerjaan unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksi dini dilapangan, sehingga diharafkan segala gejala yang akan timbul dapat dideteksi secara awal yang pada gilirannya dapat memberikan atau dapat diciptakan suasana yang aman, stabil dan mantap dibidang ketenagakerjaan dengan demikian dapat memberikan andil dalam pembangunan. Hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara.

NEH van Esveld sebagaimana dikutip Iman Soepomo menegaskan perlindungan hukum ketenagakerjaan meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri. Dengan definisi seperti ini berarti yang dimaksudkan dengan hukum ketenagakerjaan tidak saja hukum yang bersangkutan dengan hubungan kerja, melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di luar hubungan kerja. Misalnya seorang dokter yang mengobati pasiennya, seorang pengacara yang membela kliennya, atau seorang pelukis yang menerima pesanan lukisan.

Pengawasan menurut Siagian (2002:169), pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Sedangkan Malayu Hasibuan (2001:254), mengungkapkan bahwa pengawasan adalah pemeriksaan apakah semua itu terjadi sesuai dengan rencana yang ditentukan, instruksi yang dikeluarkan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan.

Sofyan Syafri Harahap (2001:10), menyatakan bahwa secara sederhana pengawasan adalah kegiatan yang dilaksanakan dengan mulus tanpa penyimpangan-penyimpangan yang berarti. Dalam pengertian ini pengawasan merupakan tujuan setiap organisasi.

T. Hani Handoko (2003:359), mengatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan elemen tugas-tugas manajerial, dan ia mencakup tindakan pengukuran dan perbaikan (koreksi) performa pihak yang diawasi guna memastikan bahwa sasaran-sasaran, instruksi yang dikeluarkan dilaksanakan secara efisien dan berjalan lancar. Sebagai pendukung terhadap defenisi diatas, maka Ramli (1986:1) menegaskan pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/prestasi yang dicapai, dan kalau dapat penyimpangan dari standard yang ditentukan maka segera diadakan usaha perbaikan sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Dan Pengawasan

Keputusan Walikota Samarinda Nomor: 11 Tahun 2008 tentang tugas pokok dan fungsi dinas ketenagakerjaan kota Samarinda bahwa pengawasan dinas ketenagakerjaan meliputi fungsi :

- a. Mempersiapkan data dan menyusun rencana kegiatan Sub Dinas.

- b. Melaksanakan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan di perusahaan.
- c. Melaksanakan pengawasan dan penyidikan terhadap pelanggaran norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja serta jaminan social tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja asing.
- d. Memproses penerbitan izin pemakaian ketel uap, bejana tekan dan peralatan yang digunakan perusahaan.
- e. Memproses penerbitan penyimpangan waktu kerja dan izin kerja malam wanita serta wajib lapor ketenagakerjaan.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Selanjutnya perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan dalam kegiatan-kegiatan:

1. Monitoring pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan
2. Fasilitasi penyelesaian prosedur perlindungan hukum dan jaminan sosial
3. Peningkatkan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperatif (hukum memaksa) dan hukum fakultatif (hukum tambahan). Menurut Budiono Abdul Rachmad, bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian)

Dari segi ini, yakni sifatnya, sebagian besar hukum perburuhan bersifat imperatif. Kenyataan ini sesuai dengan fungsi dan tujuan hukum perburuhan, yaitu :

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan - peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Hukum *imperatif* dan hukum *fakultatif*, hukum ketenagakerjaan juga bersifat privat (perdata) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat privat (perdata) oleh karena sebagaimana kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang per orang, dalam hal ini antara tenaga kerja dan pengusaha, yaitu di mana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku ke III. Di samping bersifat perdata, juga bersifat publik (pidana), oleh karena :

1. Dalam hal-hal tertentu negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja, dalam masalah upah dan lain sebagainya.
2. Adanya sanksi-sanksi atau aturan-aturan hukum di dalam setiap undangundang atau peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Di samping keharusan atau kewajiban dengan ancaman

kebatalan, ada pula keharusan atau kewajiban dalam hukum perburuhan dengan ancaman pidana, misalnya :

- a. Ancaman pidana terdapat di dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992. Dalam Pasal 4 ayat (1) ditegaskan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.
- b. Kemudian di dalam Pasal 29 ayat (1) ditegaskan bahwa barang siapa yang tidak memenuhi kewajiban dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Ketentuan seperti ini tidak banyak di dalam hukum perburuhan. Adanya undang-undang dan peraturan pemerintah lainnya dalam praktek ketenagakerjaan adalah kebutuhan yang tidak dapat ditunda. Atas kekuatan undang-undanglah pejabat-pejabat departemen ketenagakerjaan serta pejabat lainnya yang terkait dapat melakukan pengawasan dan memaksakan segala sesuatunya yang diatur oleh Undang-undang atau peraturan-peraturan itu kepada perusahaan-perusahaan. Apabila peringatan tidak dihiraukan, maka atas kekuatan undang-undang pula diterapkan sanksi-sanksi menurut undang-undang pula. Sesuai dengan tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan adalah mengadakan perlindungan terhadap tenaga kerja, maka sifat aturan-aturan dalam undang-undang tersebut adalah memaksa dengan ancaman pidana. Dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja (tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan) untuk memperoleh pekerjaan, dan memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja. Pasal 108 undang-undang tersebut mewajibkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Di samping itu dalam Pasal 109 undang-undang tersebut menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk itu pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja. Dalam Pasal 116 undang-undang tersebut diatur tentang kesejahteraan, di mana untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Juga setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 117 undang-undang tersebut.

Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang meliputi penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan dan produktivitas, hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, pengawasan ketenagakerjaan, hygiene perusahaan dan kesehatan, keselamatan kerja, kesejahteraan tenaga kerja, tuna karya dan purna

karya serta urusan ketenagakerjaan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, Dinas ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja dan anggaran dinas tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Penyusunan kebijakan teknis pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- c. Penyusunan perencanaan dan informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- d. Pendidikan dan pelatihan kerja;
- e. Pengembangan produktivitas;
- f. Penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
- g. Pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pengembangan kesejahteraan pekerja;
- h. Pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pengembangan pengupahan;
- i. Pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pengembangan hubungan industrial;
- j. Fasilitasi dan penyelesaian hubungan industrial;
- k. Sertifikasi dan akreditasi pelatihan kerja;
- l. Penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja;
- m. Pembinaan, pengawasan dan pengembangan hygiene, kesehatan dan keselamatan kerja;
- n. Penyiapan, pembekalan, penempatan dan pemantauan transmigran;
- o. Pelayanan, pembinaan dan pengendalian perizinan dan/atau rekomendasi ketenagakerjaan;
- p. Pemungutan, penatausahaan, penyetoran, pelaporan dan pertanggungjawaban penerimaan retribusi ketenagakerjaan;
- q. Penegakan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- r. Penyediaan, penatausahaan, penggunaan, pemeliharaan dan perawatan prasarana dan sarana ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- s. Pemberian dukungan teknis kepada masyarakat dan perangkat daerah;
- t. Pengelolaan kepegawaian, keuangan, barang dan ketatausahaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- u. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi.

Tenaga Kerja/Ketenagakerjaan

Tenaga Kerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan dan kemanusiaan tenaga kerja terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 bahwa

setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. (F.Winarni, Administrasi Gaji Dan Upah, Yogyakarta : Pustaka Widyatama, 2006)

Sedangkan menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo, 1987 mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja. Jadi Tenaga Kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan, dan pegawai. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberi imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan dan perundang - undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Definisi Konsepsional

Yang dimaksud dengan peran dinas ketenagakerjaan dalam perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan di kota Samarinda adalah upaya yang didasarkan pada *preskripsi* (ketentuan) mengandung hal dan kewajiban yang harus dijalani, dalam orientasinya dinas ketenagakerjaan dapat memonitoring pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan, memfasilitasi perlindungan hukum dan jaminan sosial, peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegak hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga diharapkan segala gejolak yang akan timbul dapat dideteksi secara awal yang pada gilirannya dapat memberikan rasa aman, stabil dan mantap.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang diambil oleh peneliti adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Hal ini dimaksudkan agar penelitian ini dapat menjelaskan dan menggambarkan secara mendalam tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan dan Pengawasan Di Kota Samarinda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan dan Pengawasan Di Kota Samarinda.

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja

Dasar pembentukan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah peraturan

daerah Kota Samarinda Nomor : 11 Tahun 2008

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

1. Tugas Pokok

Menurut Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor : 11 Tahun 2008 Tugas Pokok dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan dibidang ketenagakerjaan.

2. Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi Dinas daerah Kota Samarinda dan tata kerja Dinas-Dinas Kota Samarinda, yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Otonomi Daerah Kota Samarinda dalam pelaksanaan tugas desentralisasi. Adapun tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis perencanaan program operasional ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam upaya pembinaan dan pengawasan, pengendalian, monitoring dan evaluasi serta laporan strategi penyelenggaraan tugas-tugas kedinaasan yang searah dengan kebijakan umum daerah dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan, pelayanan umum, peningkatan SDM aparatur, pelatihan dan pengukur produktivitas, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyiapan pemukiman dan penempatan, pengembangan masyarakat dan kawasan, pengarahan dan fasilitas perpindahan transmigrasi sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah dan searah dengan kebijakan umum daerah.

Pengkoordinasikan dan pembinaan, penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, teknologi tepat guna dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan pesyaratan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, pemagangan, penyuluhan dan bimbingan, perijinan lembaga latihan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan kerja, organisasi pekerja dan pengusaha, norma kerja umum, santunan asuransi kesehatan serta pembinaan, penerapan, koordinasi dan audit sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3).

Rencana Strategik Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda berfungsi sebagai pembantu Walikota dalam melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantu dibidang Ketenagakerjaan dan merupakan unsur pelaksana/SKPD Pemerintah Kota Samarinda yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Samarinda.

Perencanaan strategik (renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda ini

disusun dengan maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Menjabarkan lebih lanjut visi dan misi serta kebijakan lainnya dari Pemerintah Kota Samarinda dengan merumuskan program kegiatan dan pembangunan sebagai langkah dan strategi untuk mencapai visi, misi serta tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
2. Tersedianya dokumen perencanaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam jangka waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2016 sampai dengan 2020 yang akan menjadi pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
3. Tersusunnya tujuan dan sasaran pembangunan pada Dinas Tenaga Kerja, tersusunnya berbagai kebijakan dan Program Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yang akan menjadi pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dalam kurun waktu satu tahun sampai dengan 5 tahun.
4. Penyusunan Rencana Strategik ini juga dimaksudkan untuk pedoman dalam pengukuran keberhasilan SKPD Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yang tertuang dalam Laporan Keuangan Pemerintahan (LKP).

Sesuai dengan Visi Kementrian Tenaga Kerja Kota Samarinda Tahun 2016-2020 yaitu : “Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi Yang Produktif, Berdaya Saing, Mandiri, dan Sejahtera” dengan misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi;
2. Memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri;
3. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
4. Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan;
5. Membangun kawasan serta memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi;
6. Mengembangkan kapasitas masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi;
7. Menerapkan organisasi yang efisien , tatalaksana yang efektif, dan terpadu dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), meningkatkan efektivitas pengawasan kinerja, dan melaksanakan penelitian, pengembangan serta pengelolaan data dan informasi yang efektif.

Sesuai dengan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, disusunlah Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai berikut :

Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yaitu “Mewujudkan Angkatan Kerja yang Produktif, Profesional dan Mandiri serta Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan” dengan misi sebagai berikut :

1. Mendorong peningkatan produktivitas dan kemandirian angkatan kerja dalam rangka penciptaan lapangan kerja dan pengurangan kerja.
2. Mendorong terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, profesional, mandiri dan berdaya saing melalui pendidikan / keterampilan bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita.

3. Mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara tenaga kerja dengan perusahaan.
4. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dalam aspek hukum dan profesi ke arah peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
5. Meningkatkan kompetensi dan profesional aparaturnya yang religius untuk mendukung kualitas pelayanan prima dibidang ketenagakerjaan dan akuntabilitas SKPD.

Dengan Visi Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dapat mendukung pencapaian Visi Misi Pemerintah Kota Samarinda pada 5 (lima) tahun kedepan.

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Strategi memerlukan persepsi dan tekanan khusus yang terjabar dalam bentuk kebijakan sehingga merupakan pedoman pelaksanaan tindakan-tindakan tertentu. Dalam rangka mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi, Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda memiliki 7 (tujuh) kebijakan resmi, yaitu :

1. Peningkatan Produktivitas, Keterampilan dan Kemandirian Tenaga Kerja.
2. Peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang kompetitif dan religius.
3. Pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan kerja, berbasis penyerapan tenaga kerja yang produktif.
4. Pengembangan jaring kemitraan yang efektif antara lembaga pelatihan dengan dunia usaha / industri.
5. Pembinaan Dinamis Hubungan Industrial.
6. Sosialisasi dan Penerapan Perlindungan Hukum dan Profesi Tenaga Kerja yang religius.

Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Samarinda

Dalam hal ini penulis menyajikan semua data yang diperoleh dengan cara wawancara kepada responden dan membandingkan dengan data sekunder serta penelitian di lapangan dan juga pandangan peneliti.

Monitoring Pelaksanaan Wajib Laporan Ketenagakerjaan

Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat perlu langkah-langkah perbaikan dalam pengelolaan pelaksanaan wajib laporan ketenagakerjaan di perusahaan sebagaimana di atur dalam Undang- Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib laporan ketenagakerjaan di perusahaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.14/MEN/IV/2006 tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan, maka kepada para Gubernur dan Bupati/Walikota agar mengintruksikan kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mempermudah proses pendaftaran wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
2. Batas waktu proses pengesahaan pendaftaran wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan adalah 1 (satu) hari kerja setelah menerima berkas pendaftaran wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan yang telah diisi lengkap dan ditandatangani dengan dibubuhi stempel perusahaan.
3. Pelayanan pendaftaran wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan tidak dipungut biaya.
4. Menertibkan pengelolaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada daerah masing-masing dan menyampaikan rekapitulasi data wajib lapor ketenagakerjaan dimaksud kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara periodik setiap triwulan.
5. Meningkatkan pembinaan pengawasan terhadap pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Koordinasi Dengan Pihak Lain

Koordinasi (*coordination*) adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang -bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Koordinasi yang dimaksud adalah bentuk kerja sama dan komunikasi dua arah dari pihak terkait untuk mencoba menyelesaikan masalah yang terjadi dan tindakan apa yang harus dilakukan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan yang telah diuraikan dari fokus penelitian yang telah ditentukan yaitu Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan dan Pengawasan Di Kota Samarinda maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan bahwa:

1. Menertibkan pengelolaan pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada daerah masing-masing dan menyampaikan rekapitulasi data wajib lapor ketenagakerjaan dimaksud kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara periodik setiap triwulan.
2. Koordinasi terus dilakukan oleh pihak terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya demi menjaga kelancaran perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan di Kota Samarinda. Akan tetapi koordinasi ini perlu dijalin dengan baik dan cepat tanggap, karena permasalahan yang terjadi karena kurangnya komunikasi dan kerja sama antar perusahaan atau pengusaha dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda untuk dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran penulis terhadap peran Dinas

Tenaga Kerja dalam perlindungan dan pengawasan di kota Samarinda yakni :

1. Dinas Tenaga Kerja perlu mensosialisasikan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan untuk meningkatkan pengetahuan tentang ketenagakerjaan kepada suatu kelompok tertentu baik pengusaha, tenaga kerja, masyarakat pada umumnya ataupun gabungan dari berbagai unsur.
2. Kegiatan penyuluhan ini pada prinsipnya telah direncanakan terlebih dahulu. Tetapi dalam hal tertentu dapat dilakukan tanpa perencanaan, misalnya :
 - a. Adanya permintaan dari pihak tertentu untuk memberikan penyuluhan tentang ketenagakerjaan.
 - b. Pada suatu kesempatan yang tidak terduga (misal dalam rapat-rapat, pertemuan-pertemuan) dimana para pendengar berkumpul yang ada kaitannya dengan Pengawas Ketenagakerjaan.
3. Dinas Tenaga Kerja perlu mensosialisasikan aturan perusahaan mengenai pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan kepada perusahaan atau pengusaha Kota Samarinda sesuai Undang-undang No 7 Tahun 1980 khususnya pada para pengusaha yang baru memulai usahanya. Dengan cara door to door atau klasifikasi perusahaan di Kota Samarinda. Langkah-langkahnya seperti berikut ini :
 - a. Mempermudah proses pendaftaran wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
 - b. Batas waktu proses pengesahan pendaftaran wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan adalah 1 (satu) hari kerja setelah menerima berkas pendaftaran wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan yang telah diisi lengkap dan ditandatangani dengan dibubuhi stempel perusahaan.
 - c. Pelayanan pendaftaran wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan tidak dipungut biaya.
 - d. Menertibkan pengelolaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada daerah masing-masing dan menyampaikan rekapitulasi data wajib lapor ketenagakerjaan dimaksud kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara periodik setiap triwulan.
 - e. Meningkatkan pembinaan pengawasan terhadap pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Asikin, Zainal, *Hukum Perburuhan* ; Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*; Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- Darwan, Frints, *Hukum Ketenagakerjaa Indonesia*; Penerbit PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2000.
- F.Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*; Pustaka Widyatama, Yogyakarta, 2006.
- Henslin, James M. *Sosiologi dengan Pendekatan Membumi*. Penerbit Erlangga,

- Jakarta, 2007.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia; Berdasarkan UU No.13 Th. 2003*. PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Kartaspoetra R. G, SH., *Hukum Perburuan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
- Manulang Sendjun H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Miles, Mathew. B dan A. Micheal Huberman; *Analisis Data Kualitatif*. University Indonesia. Jakarta, 1992.
- Moleong, Lexy.J. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2009.
- Nawawi, Hadari. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPEE Prenhallindo. Jakarta, 2000.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Alfa Beta, Bandung, 2006.
- Singarimbun, Masri & Sofian Efendi. *Metode Penelitian Survey*, LP3S, Jakarta, 1995
- Soekanto, Seojono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Press, Jakarta, 1990.
- Soekanto Soerjono, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Soetiksno, “*Hukum Perburuhan*”, (tanpa penerbit), Jakarta, 1977.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Pemburuan*, Djambatan, Jakarta, 1972.
- Sumitro Djojohadikusumo, *Ekonomi Pembangunan*, Pustaka Ekonomi, Jakarta, 2005.

Dokumen-dokumen :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 *tentang Perlindungan Upah (PPPU)*.
- Undang-undang No. 3 Tahun 1992 *tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.
- Undang-Undang Hukum Perdata Buku ke III.
- Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur No. 561/K.796/Tahun 2014.
- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000.
- Keputusan Walikota Samarinda Nomor: 11 Tahun 2008 *Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota*.
- Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 *Tentang Kebebasan untuk Berserikat*.
- Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.
- Perencanaan Strategik Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Tahun 2016 – 2020.
- Peraturan Walikota Samarinda Nomor 23 Tahun 2008 *Tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Struktur Organisasi Dinas Daerah Kota Samarinda*.