

PENGAWASAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) OLEH DINAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN SWASTA DI KOTA BANJAR

INE NITA

ABSTRAK

Penelitian di latarbelakangi oleh permasalahan belum optimalnya pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja pada perusahaan swasta dikota Banjar dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK). Hal ini terlihat dari masih adanya perusahaan di Kota Banjar yang belum membayar upah sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang telah ditetapkan, padahal dari pihak dinas sudah mengamanatkan kepada setiap perusahaan agar semua perusahaan melaksanakan upah sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan jumlah informan 9 orang. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, dan pengumpulan dokumen-dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan Verifikasi yang diinterpretasikan secara kualitatif yang bersumber dari observasi dan wawancara.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada perusahaan swasta di Kota Banjar secara umum sudah dilaksanakan dengan baik. Tetapi, 1 dari 10 indikator belum dilaksanakan kurang baik yaitu, permintaan laporan dan informasi secara lisan dari pegawai. Adapun hambatan-hambatan yang ditemukan dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada perusahaan swasta di Kota Banjar yaitu 1) Terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan 2) Kurangnya sosialisasi dari Dinas terhadap pihak karyawan maupun manajemen perusahaan 3) Tidak kesesuaiannya laporan atau informasi mengenai pengupahan pegawai 4) Pihak manajen perusahaan kurang sigap dalam memberikan perintah untuk memperbaiki laporan yang kurang atau salah. Dan upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut, yaitu 1) Memaksimalkan pegawai yang ada dengan melakukan peningkatan potensi 2) Melakukan sosialisasi dan pemahaman dengan melakukan pembinaan terhadap karyawan maupun pihak manajemen perusahaan 3) Memverifikasi serta laporan dengan relita yang ada dilapangan 4) Memaksimalkan pembinaan terhadap pengusaha dalam rangka meningkatkan kompetensi untuk memperbaiki laporan yang kurang atau salah.

Kata kunci : Pengawasan, Pelaksanaan, Upah Minimum Kota (UMK)

A. PENDAHULUAN

Pengawasan yang dilakukan pemerintah mengenai pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja. Disamping itu untuk mendidik pengusaha dan pekerja agar selalu tertib melaksanakan ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sehingga stabilitas ekonomi yang kuat bisa tercapai. Dalam hal pengawasan diatur dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada Perusahaan Swasta di Kota Banjar belum optimal, hal ini terlihat dari masih adanya perusahaan di Kota Banjar yang belum membayar upah sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang telah ditetapkan, padahal dari

pihak dinas sudah mengamanatkan kepada setiap perusahaan agar semua perusahaan melaksanakan upah sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian atas pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar mengenai pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) ke dalam Jurnal ilmiah yang berjudul **“Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada Perusahaan Swasta di Kota Banjar”**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga kerja pada perusahaan swasta di Kota Banjar?

2. Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga kerja pada perusahaan swasta di Kota Banjar?
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan pada pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga kerja pada perusahaan swasta di Kota Banjar?

B. LANDASAN TEORITIS

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Siagian (Makmur, 2011:176) menyatakan bahwa Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Selain dari pada itu yang dikemukakan oleh Situmorang (Adisasmita, 2014 : 21) menyebutkan bahwa Pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Disamping itu, Terry (Torang, 2014 : 176) mengungkapkan *'Controlling is as the process of determining what's being accomplished, evaluating it, and if necessary applying corrective measures so that performance takes place according to plans'*. Jadi Pengawasan adalah sebagai proses penentuan apa yang sedang di capai, mengevaluasi, dan jika perlu menerapkan langkah-langkah perbaikan sehingga kinerja yang terjadi sesuai dengan rencana.

Menurut Siagian (2014:115-116) mengemukakan bahwa terdapat dua fokus kajian atau faktor teknik yang sangat menentukan proses pengawasan yang pada dasarnya dilakukan oleh administrasi dan manajemen, yaitu sebagai berikut, Pengawasan langsung (Inspeksi langsung, On the spot observation/pengamatan ke tempat kerja, On the spot report/penggalian informasi ke tempat kerja) dan Pengawasan tidak langsung (tertulis, lisan)

Upah didefinisikan sebagai harga yang dibayarkan untuk suatu jenis kerja atau jasa tertentu yang diberikan kepada seorang pegawai (Sinambela, 2012 : 49). Sedangkan Upah Minimum Kota (UMK) merupakan standar upah atau batas minimum upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya sesuai dengan ketetapan pemerintah melalui mekanisme tertentu.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut pendapat Sugiyono (2014 : 9) penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagian lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menemukan makna dari pada generalisasi.

2. Waktu dan Tempat

Dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, yaitu dari bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Mei 2017.

3. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi sumber data primer dan sekunder. sumber data primer menurut Silalahi (2009 : 289) adalah "suatu objek atau dokumen original material mentah dari pelaku yang disebut *first hand informantion*. Data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi". Sedangkan sumber data sekunder adalah, "Data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Sumber sekunder meliputi komentar, interpretasi, atau pembahasan tentang materi original". (Silalahi, 2009 : 291).

Sumber data primer yang merupakan salah satu informan atau narasumber untuk penelitian ini sebanyak 9 orang. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar berjumlah 3 Orang (Kadis Tenaga Kerja Kota Banjar, Kabid Perlindungan Tenaga Kerja, Pengawas Provinsi Kota Banjar) dan Perusahaan Swasta berjumlah 6 Orang (Manajer PT. Alba Priangan Lestari, Manajer PR. Kamal, Manajer PR. Padud Jaya, Manajer PT. Samudra, Manajer PT. Baninza Cineplex, Manajer CV. Cahaya Simpati). Sementara itu untuk data sumber sekunder meliputi dokumen-dokumen, peraturan-peraturan, yang berkaitan dengan pengawasan pelaksanaan dan Upah Minimum Kota. Data sekunder diperlukan untuk melengkapi pembahasan serta untuk mendukung data primer yang berasal dari sumber aslinya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan berupa observasi, wawancara, dan pengumpulan dokumen-dokumen.

5. Teknik Pengolahan/ Analisis Data

Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan berupa observasi dan wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen. Kegiatan analisis data kualitatif dilakukan meliputi tiga tahap yaitu reduksi data (reduction), penyajian data (data display), dan conclusion drawing/ verification.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1.1 Deskripsi Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar

Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar adalah instansi yang mengawasi pelaksanaan upah minimum kota (UMK). Hal ini tertulis dalam peraturan mengenai pengawasan Upah Minimum Kota (UMK) menyatakan tugas Dinas Tenaga Kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b) Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan disebutkan bahwa pengawasan perburuhan diadakan guna mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan khususnya mengenai perburuhan.
- c) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja salah satunya menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan syarat untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

2.1 Pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga kerja pada perusahaan swasta di Kota Banjar.

Pada bagian ini penulis akan membahas mengenai pengawasan pelaksanaan upah minimum kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja

pada Perusahaan di Kota Banjar. Dilihat dari faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu proses Pengawasan, yang meliputi dimensi-dimensi antara lain:

1. Pengawasan Langsung

1) Inspeksi Langsung

a. Adanya Pengawasan Berkala yang Dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas informan mengungkapkan pelaksanaan pengawasan melalui pemeriksaan secara berkala yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja mengenai pelaksanaan UMK pada perusahaan swasta di Kota Banjar sudah baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada Perusahaan Swasta di Kota Banjar dilakukan dengan baik.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa indikator adanya pengawasan berkala yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan di Kota Banjar telah dilaksanakan sesuai dengan proses pengawasan.

b. Adanya pengawasan mendadak (sidak) yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa mengenai fokus kajian pengawasan mendadak ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan mendadak sudah dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dengan cukup baik sesuai dengan lebih banyaknya jumlah informan yang menjawab bahwa pelaksanaan inspeksi mendadak dilakukan dengan cukup baik.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa indikator adanya pengawasan berkala yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan di Kota Banjar telah dilaksanakan sesuai dengan proses pengawasan.

2) On The Spot Observation/ Pengamatan ke tempat kerja

1) Adanya Observasi/ Pengamatan Terhadap Proses Pelaksanaan Upah.

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa mengenai observasi/pengamatan terhadap proses pelaksanaan upah dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan sudah dilakukan dengan cukup baik. Sesuai dengan lebih banyaknya jumlah informan yang mengatakan hal tersebut.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa indikator adanya Observasi/ Pengamatan Terhadap Proses Pelaksanaan Upah yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan di Kota Banjar telah dilaksanakan sesuai dengan proses pengawasan.

2) Adanya Arahan Apabila Terjadi Penyimpangan pada Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK)

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa, pelaksanaan pengawasan melalui pemberian arahan bagi adanya penyimpangan pelaksanaan UMK sudah dilakukan dengan cukup baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar dalam pelaksanaan UMK pada perusahaan swasta di Kota Banjar sudah dilakukan dengan cukup baik.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa indikator adanya arahan apabila terjadi penyimpangan pada pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan di Kota Banjar telah dilaksanakan sesuai dengan proses pengawasan.

3) On The Spot Report/ Penggalan Informasi ke tempat kerja

a. Adanya Permintaan Laporan dan Informasi dari Pegawai tentang Berbagai Hal yang Menyangkut dengan Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Dalam hal ini Upah yang di Terima

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan mengenai adanya permintaan laporan dan informasi dari pegawai tentang berbagai hal yang menyangkut dengan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) dalam hal ini upah yang di terima. bahwa dilakukan dengan baik.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa indikator adanya permintaan laporan dan informasi dari pegawai tentang berbagai hal yang menyangkut dengan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) dalam hal ini upah yang di terima yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan di Kota Banjar telah dilaksanakan sesuai dengan proses pengawasan.

b. Pengecekan Atas Kebenaran Laporan dan Informasi yang Diperoleh saat Observasi.

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan

melalui pengecekan kebenaran laporan atau informasi mengenai pengupahan pegawai dilakukan dengan cukup baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar dalam pelaksanaan UMK pada perusahaan swasta di Kota Banjar sudah dilakukan dengan baik.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa indikator Pengecekan Atas Kebenaran Laporan dan Informasi yang Diperoleh saat Observasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan di Kota Banjar telah dilaksanakan sesuai dengan proses pengawasan.

2 Teknik Pengawasan Tidak Langsung

1) Tertulis

a. Adanya Pengecekan Atas Kebenaran Laporan Tertulis

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan melalui pengecekan kebenaran laporan secara tertulis mengenai pengupahan pegawai dilakukan dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar dalam pelaksanaan UMK pada perusahaan swasta di Kota Banjar sudah dilakukan dengan baik.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa indikator adanya pengecekan atas kebenaran laporan tertulis yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan di Kota Banjar telah dilaksanakan sesuai dengan proses pengawasan.

b. Adanya Perintah Untuk Melakukan Perbaikan terhadap Laporan yang Kurang atau Salah

Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan melalui perintah untuk melakukan perbaikan terhadap laporan yang kurang atau salah telah dilakukan dengan kurang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar dalam pelaksanaan UMK pada perusahaan swasta di Kota Banjar masih kurang baik.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa indikator adanya perintah untuk melakukan perbaikan terhadap laporan yang kurang atau salah yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan di Kota Banjar telah dilaksanakan sesuai dengan proses pengawasan.

2) Lisan

a. Adanya Permintaan dan Informasi secara Lisan dari Pegawai

Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan melalui permintaan laporan dan informasi secara lisan dari pegawai perusahaan dinilai kurang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar dalam pelaksanaan UMK pada perusahaan swasta di Kota Banjar dinilai masih kurang baik.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa indikator adanya permintaan dan informasi secara lisan dari pegawai yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan di Kota Banjar telah dilaksanakan sesuai dengan proses pengawasan.

b. Adanya Pengecekan Kebenaran Laporan dan Informasi Lisan

Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan melalui pengecekan kebenaran laporan dan informasi lisan dinilai sudah baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar dalam pelaksanaan UMK pada perusahaan swasta di Kota Banjar dinilai sudah baik.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut menunjukkan bahwa indikator adanya pengecekan kebenaran laporan dan informasi lisan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan di Kota Banjar telah dilaksanakan sesuai dengan proses pengawasan.

2.2 Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga kerja pada perusahaan swasta di Kota Banjar

Untuk dapat menganalisis hambatan-hambatan dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada Perusahaan di Kota Banjar. Dilihat dari faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu proses Pengawasan, sebanyak dua dimensi. Adapun hambatan-hambatan tersebut antara lain:

1. Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Kota Banjar yang terbatas;
2. Dari pihak perusahaan banyak alasan jika dimintai keterangan dalam hal pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) ataupun dalam hal lainnya;

3. Adanya ketidaksesuaian laporan/informasi mengenai pengupahan pegawai di perusahaan;
4. Kurang sigapnya manajemen perusahaan dalam memberikan perintah untuk memperbaiki laporan yang kurang/salah;

2.3 Upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan pada pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga kerja pada perusahaan swasta di Kota Banjar.

Untuk dapat menganalisis hambatan-hambatan pada pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga kerja pada perusahaan swasta di Kota Banjar. Penulisan mengacu kedalam dua dimensi, sehingga upaya yang dilakukan berdasarkan hambatan yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pada pengawasan pelaksanaan upah minimum kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja Pada perusahaan swasta di Kota Banjar adalah sebagai berikut :

1. Memaksimalkan pegawai yang ada dengan melakukan peningkatan kompetensi dengan berbagai pelatihan dan pendidikan lebih lanjut;
2. Melakukan pendekatan dan memberikan pemahaman kepada pihak pengusaha bahwa dalam pembayaran upah minimum itu wajib dilaksanakan sesuai dengan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan.
3. Memverifikasi kebenaran informasi serta laporan yang ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja baik yang datang dari manajemen perusahaan, karyawan maupun dari pihak masyarakat umum, hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan (mewawancarai) terhadap para karyawan perusahaan sehingga dapat ditemui kesesuaian jawaban antara laporan dari manajemen perusahaan dengan realita karyawan dilapangan;
4. Memaksimalkan pembinaan terhadap pengusaha dan manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi serta memperbaiki laporan-laporan terkait pengupahan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada perusahaan swasta di Kota Banjar telah dilaksanakan dengan baik. Hal itu

terbukti dari 10 indikator yang diteliti, 10 indikator teknik-teknik pengawasan (39%) dilaksanakan dengan baik, 9 indikator teknik-teknik pengawasan (38%) dilaksanakan dengan cukup baik, selain itu adapun 8 indikator teknik-teknik pengawasan (23%) dilaksanakan dengan kurang baik, terutama pada indikator permintaan laporan dan informasi secara lisan dari pegawai.

2. Hambatan-hambatan yang ditemukan dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada Perusahaan Swasta di Kota Banjar, yaitu :
 1. Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Kota Banjar yang terbatas;
 2. Dari pihak perusahaan banyak alasan jika dimintai keterangan dalam hal pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) ataupun dalam hal lainnya;
 3. Adanya ketidaksesuaian laporan/informasi mengenai pengupahan pegawai di perusahaan;
 4. Kurang sigapnya manajemen perusahaan dalam memberikan perintah untuk memperbaiki laporan yang kurang/salah;
3. Upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ditemukan dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada Perusahaan Swasta di Kota Banjar, pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar, yaitu :
 1. Memaksimalkan pegawai yang ada dengan melakukan peningkatan kompetensi dengan berbagai pelatihan dan pendidikan lebih lanjut;
 2. Melakukan pendekatan dan memberikan pemahaman kepada pihak pengusaha bahwa dalam pembayaran upah minimum itu wajib dilaksanakan sesuai dengan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan;
 3. Memverifikasi kebenaran informasi serta laporan yang ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja baik yang datangnya dari manajemen perusahaan, karyawan maupun dari pihak masyarakat umum, hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan (mewawancarai) terhadap para karyawan perusahaan sehingga dapat ditemui kesesuaian jawaban

antara laporan dari manajemen perusahaan dengan realita karyawan dilapangan;

4. Memaksimalkan pembinaan terhadap pengusaha dan manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi serta memperbaiki laporan-laporan terkait pengupahan.

Saran

Berdasarkan analisis diatas, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada Perusahaan Swasta di Kota Banjar, pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar, seharusnya lebih mengefektifkan lagi pengawasan terhadap proses pelaksanaan Upah, arahan apabila terjadi penyimpangan pada pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK), pengecekan atas kebenaran laporan dan informasi yang diperoleh saat observasi harus lebih ditingkatkan lagi agar lebih efektif lagi.
2. Untuk menghindari terulangnya kembali hambatan-hambatan yang ditemukan dalam Pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja pada Perusahaan Swasta di Kota Banjar, maka pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar harus lebih meningkatkan lagi pembinaan terhadap tenaga pegawai dinas agar lebih meningkatkan kompetensi dari setiap pegawainya dan menambah tenaga pengawas karena wilayah kerjanya cukup luas dan perusahaan yang harus diawasi cukup banyak.
3. Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar hendaknya melakukan upaya lebih lanjut mengenai Pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Banjar terutama dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai, sosialisasi dan pemahaman dengan melakukan pembinaan secara menyeluruh terhadap karyawan serta manajemen atau pemilik perusahaan swasta di Kota Banjar, menambah lagi tenaga pengawas, kecermatan dalam melakukan verifikasi data yang masuk ke dinas berupa laporan tentang upah.

DAFTAR PUSTAKA

Adisasmita, Rahardjo. 2014. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung : Refika Aditama

Siagian. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Silalahi, Umber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika aditama

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta

Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan manajemen*. Bandung : Alfabeta

IDENTITAS PENULIS

INE NITA YULITA, Lahir di Banjar, 24 Juli 1995. Adalah Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unigal Ciamis. Tinggal di Lingkungan Cimenyan II RT 004 RW 010 Kelurahan/ Desa Mekarsari Kecamatan Banjar.