
**Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Sustainable
Development Goals (SDGS) Pekerjaan Layak Di Kabupaten Minahasa
Utara**

**Rizky Alfino Nialda¹
Johannis E. Kaawoan²
Stefanus Sampe³**

ABSTRAK

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, tujuan ke-8 yaitu Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, tujuan ke-8 dalam SDGs menjawab salah satu masalah atau tantangan yang dihadapi pemerintah Indonesia terkait dengan pekerjaan layak yang sangat penting bagi pekerja yang ada. Pekerjaan merupakan hal yang amat penting dalam rangka kesejahteraan manusia. Disamping memberikan penghasilan, pekerjaan juga membuka jalan menuju perbaikan ekonomi dan sosial yang lebih luas. Pekerjaan sendiri merupakan hal yang sangat penting guna memperkuat individu, keluarga dan masyarakat agar dapat terhindar dari kemiskinan. Namun kemajuan ini bergantung pada pekerjaan yang bersifat layak. Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Bagaimana Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Mewujudkan *Sustainable Development Goals* (SDGs) Pekerjaan Layak di Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa peranan Dinas Tenaga Kerja dalam mewujudkan *sustainable devopment goals* pekerjaan layak belum dapat dikatakan optimal karena peran dari Dinas Tenaga Kerja terlihat masih kurang responsif dalam mewujudkan hak pekerja terkait dengan Hak Pekerja terkait dengan upah dan jam kerja dan Perlindungan Sosial terkait dengan jaminan sosial. Masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan serta, proses pengawasan secara internal yang tidak cukup karena hanya dengan memberikan himbauan yang pada dasarnya tidak dapat memberikan efek jera bagi perusahaan-perusahaan yang melanggar dan tidak memberikan hak-hak dari pekerja

Kata Kunci: Peranan, Dinas Tenaga Kerja. SDGS, Pekerjaan Layak

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

Pendahuluan

Pemerintah Minahasa Utara adalah pihak yang mengatur jalannya pemerintahan di Daerah dan yang melaksanakan atau menerapkan berbagai program untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada di Kabupaten Minahasa Utara. Pemerintah Minahasa utara melalui Dinas Tenaga Kerja adalah yang membidangi penerapan SDGs yang menyangkut dengan Pekerjaan Layak, Dinas Tenaga Kerja berperan penting dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada di Daerah yang menyangkut berbagai permasalahan mengenai ketenagakerjaan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Utara Nomor 86 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Tipe B sebagai berikut :

Tugas : Menyusun rencana kerja serta melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang tenaga Kerja.

Fungsi:

1. Menyusun dan Merumuskan Kebijakan teknis dibidang tenaga kerja
2. Menyusun rancangan peraturan daerah bidang tenaga kerja
3. Melaksanakan pembinaan bidang tenaga kerja.
4. Pengawasan dan Pengendalian bidang tenaga kerja.

Berdasarkan apa yang menjadi tugas dan fungsi dari dinas Tenaga Kerja belum dapat dikatakan peranan dari Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari dinas tersebut karena masih adanya pelanggaran-

pelanggaran yang terjadi di lingkungan ketenagakerjaan mengindikasikan peranan dari dinas ketenagakerjaan belum optimal.

Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945: *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*

Namun kenyataan yang terjadi didalam kehidupan masyarakat tidak sesuai dengan apa yang di amanatkan oleh undang-undang, mendapatkan pekerjaan yang layak masih cukup sulit bagi sebagian orang. Sehingga demi berusaha mencukupi kebutuhan hidup individu maupun keluarga maka orang-orang tetap bertahan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar yang dikeluarkan oleh pemerintah yang sesuai dengan apa yang di maksud dengan pekerjaan layak itu sendiri..

Permasalahan mengenai ketidaksesuaian imbalan dan permasalahan jam kerja seringkali terjadi didalam dunia ketenagakerjaan, di minahasa utara sendiri masa ada saja masyarakat yang tidak mendapatkan apa yang menjadi hak mereka sebagai pekerja dan masih ada saja perusahaan yang tidak mengikuti apa yang menjadi aturan dari pemerintah yang telah di amanatkan oleh undang-undang.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum". Namun pada kenyataannya masih ada saja tenaga kerja yang menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan yang diberikan pemerintah. Penetapan waktu kerja dan perlindungan Kesehatan pulah menjadi hal pokok yang dibutuhkan oleh tenaga kerja

yang masih belum dirasakan oleh sebagian tenaga kerja.

Masalah mengenai jam kerja yang melebihi ketentuan tanpa ada upah tambahan juga merupakan permasalahan yang harus di benahi karena hal tersebut tidak sejalan dengan apa yang dimaksud dengan pekerjaan layak, padahal hal tersebut sudah tertuang dalam Pasal 77 ayat 1, UU No 13 Tahun 2003 yang mana mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja. Kenyataan yang terjadi masih banyak tenaga kerja yang tidak merasakan demikian, karena masih banyak perusahaan yang tidak membayarkan yang menjadi hak dari tenaga kerja.

Selanjutnya mengenai permasalahan tentang cuti tahunan yang tidak dirasakan oleh tenaga kerja padahal hal tersebut telah di atur dalam Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan pada pasal 79 ayat 3 “ Seorang pekerja berhak atas cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”.

Permasalahan mengenai pekerjaan layak tidak sampai disitu saja, yang di dapati oleh peneliti di lapangan selama proses observasi. Adapun permasalahan mengenai jaminan sosial yang tidak dirasakan oleh pekerja dimana yang seharusnya jaminan sosial yang meliputi: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian

belum sepenuhnya dirasakan oleh pekerja yang ada, yang seharusnya sesuai aturan dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial pada pasal 19 ayat 2 dimana “Jaminan sosial diselenggarakan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan Kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar Kesehatan”.

Beberapa permasalahan yang telah dijabarkan diatas merupakan masalah yang sering kali terjadi yang bertentangan dengan dengan napa yang di maksud oleh pekerjaan layak sendiri, sehingga pekerja sulit untuk mencapai apa yang menjadi hak dari pekerja itu sendiri jika hal-hal tersebut tidak di atasi maka akan sulit mewujudkan tujuan dari SDGs tentang pekerjaan layak, karena pekerja tidak dapat bekerja dengan produktif jika tidak mendapatkan hak-hak mereka.

Kurang tahunya tenaga kerja dan kurangnya dialog sosial bipartit menyebabkan tenaga kerja pasrah dengan keadaan yang terjadi, bagi sebagian orang mereka lebih memilih untuk menganggur dan enggan bekerja di tempat yang dirasanya tidak sesuai ataupun mengambil resiko dengan melakukan pekerjaan yang tidak layak, namun bagi sebagian orang bertahan merupakan jalan satu-satunya untuk tetap mendapatkan penghasilan meskipun penghasilan tersebut rendah namun hal tersebut tetap dilakukan guna keberlangsungan hidup.

Hal inilah adalah salah satu faktor sulitnya mewujudkan SDGs Pekerjaan layak di kabupaten Minahasa utara. Sehingga program pekerjaan layak (*decent work*) untuk semua ini sulit untuk diwujudkan karena kurangnya peranan Dinas Tenaga Kerja sebagai institusi dalam mewujudkan apa yang

menjadi hak-hak dari para tenaga kerja.

Berdasarkan pengamatan atau observasi dari peneliti bahwa PT. V Putri Mandiri menjadi perusahaan dimana masalah-masalah tersebut di temukan yang mana perusahaan tersebut berada di daerah kabupaten minahasa utara dan menjadi kewenangan dari dinas yang berada di minahasa utara dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi

Tinjauan Pustaka Konsep Peran

Peran adalah pola perilaku normative yang diharapkan pada kedudukan (status) tertentu. Goss, Mason dan McEachern dalam Wirutomo (1981:99) mendefinisikan peran sebagai harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu. Sedangkan menurut Laurence Ross dalam Susanto (1979:94) peran adalah status dan dinamisasi dari status ataupun penggunaan dari hak dan kewajiban ataupun bisa juga disebut sebagai subyektif.

Peran merupakan proses dinamis dari kedudukan, dimana jika seseorang melaksanakan hak kewajibannya sesuai dengan status dan kedudukannya, berarti ia telah menjalani suatu peran. Kedudukan dan peranan hanya dibedakan untuk kepentingan ilmu pengetahuan, keduanya saling berhubungan satu sama lain.

Teori peran adalah sebuah teori yang digunakan dalam dunia sosiologi, psikologi dan antropologi yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi maupun disiplin ilmu. Teori peran berbicara tentang istilah "peran" yang biasa digunakan dalam dunia teater, dimana seorang aktor dalam

teater harus bermain sebagai tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Posisi seorang aktor dalam teater dianalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat, dan keduanya memiliki kesamaan posisi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1173), "Peranan adalah Tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa atau bagian yang dimainkan seseorang dalam suatu peristiwa".

Menurut Sondang P. Siagian (2003:54) mengatakan bahwa peran adalah tempat yang ditentukan untuk menduduki oleh seseorang dalam proses pencapaian tujuan. Adapun peran menurut merton mendefinisikan peran sebagai "Pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran tersebut sebagai perangkat peran (*role-set*). Dengan demikian, perangkat peran adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status sosial khusus".

Menurut Suhardono (1994:14) Menjelaskan, "Peran merupakan seperangkat patokan yang membatasi apa perilaku yang mesti dilakukan seseorang yang menduduki suatu posisi apabila bertentangan dapat menimbulkan suatu konflik peran, yang terjadi bila harapan-harapan yang diarahkan pada posisi yang diduduki tidak sesuai dengan semestinya".

Menurut Soerjono Soekanto (2007:213) Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Konsep Sustainable Development Goals (SDGs)

Konsep *Sustainable development goals* (SDGs) itu sendiri lahir pada kegiatan konferensi mengenai Pembangunan Berkelanjutan yang dilaksanakan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa di Rio de Janeiro tahun 2012. Tujuan yang ingin di hasilkan dalam pertemuan tersebut adalah memperoleh tujuan bersama yang universal yang mampu memelihara keseimbangan tiga dimensi pembangunan berkelanjutan: Lingkungan, Sosial dan ekonomi.

Dalam menjaga keseimbangan tiga dimensi pembangunan tersebut, maka SDGs memiliki 5 pondasi utama yaitu manusia, planet, kesejahteraan, perdamaian, dan kemitraan yang ingin mencapai tiga tujuan mulia di tahun 2030 berupa mengakhiri kemiskinan, mencapai kesetaraan dan mengatasi perubahan iklim. Masalah Pekerjaan yang layak masih menjadi isu penting di dalam tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGS). Untuk mencapai tujuan tersebut, maka disusunlah 17 Tujuan Global.

Tujuan ke-Delapan merupakan tujuan yang paling penting untuk serikat pekerja. Tujuan ini berupaya untuk mendorong terciptanya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif yang diikuti dengan ketenagakerjaan yang produktif dan kerja layak bagi semua. Di satu sisi, tujuan ini juga memasukan agenda *International Labour Organization* (ILO) dan empat tujuan strategisnya yaitu hak, ketenagakerjaan, Perlindungan sosial, dan dialog sosial. Di sisi lain, tujuan ini juga menjadikan keterkaitan antara upaya mencapai pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan layak untuk semua.

Pekerjaan Layak

Menurut ILO pekerjaan layak merupakan hal penting untuk kesejahteraan manusia. Disamping memberikan penghasilan, pekerjaan juga membuka jalan menuju perbaikan ekonomi dan sosial yang lebih luas, yang pada gilirannya memperkuat individu, keluarga dan masyarakat.

Pekerjaan layak merupakan rangkuman dari berbagai aspirasi masyarakat dalam kehidupan mereka. Ia melibatkan peluang untuk memperoleh pekerjaan yang produktif dan memperoleh penghasilan yang adil, keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial untuk keluarga mereka.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Mengingat pentingnya fokus penelitian, maka penelitian ini difokuskan pada Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mewujudkan *Sustainable Development Goals* (SDGs) Pekerjaan Layak di Kabupaten Minahasa Utara.

Dalam mencapai pekerjaan layak ILO meunjukkan empat kategori yang digunakan untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian pekerjaan layak:

1. Hak pekerja (*Right at work*)
 - Upah Minimum
 - Jam Kerja Maksimum
2. Perlindungan Sosial (*Social Protection*) Jaminan Sosial.

Informan yang menjadi sasaran penelitian ini yaitu :

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja
2. Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja
3. Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial tenaga Kerja
4. Manager PT. V P Mandiri
5. Tenaga Kerja

Pembahasan

Merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto (2013:210) Peran (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Dalam mencapai pekerjaan layak ILO meunjukkan empat kategori yang digunakan untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian pekerjaan layak:

- A. Hak pekerja (*Right at work*)
 - 1. Upah Minimum
 - 2. Jam Kerja Maksimum
- B Perlindungan Sosial (*Social Protection*)
 - 3. Jaminan Sosial
 - 1. Upah Minimum

Upah ialah imbalan yang diberikan perusahaan kepada seseorang atas jasa kerja yang dilakukannya melaksanakan pekerjaan tertentu diperusahaan yang dimaksud.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan-informan yang ada dinas tenaga kerja yang memiliki kedudukan sebagai institusi pemerintah yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan daerah sejauh ini belum memiliki kebijakan dalam melindungi hak pekerja dalam hal ini terkait dengan pengupahan di kabupaten minahasa utara. Salah satu faktor yang menghambat adalah karena tidak adanya dewan pengupahan yang sebagai lembaga nonstruktural yang memiliki tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan terkait dengan pengupahan tidak adanya dewan pengupahan dikarenakan belum terbentuknya asosiasi pengusaha sehingga tidak

dapat dilaksankanya perundingan tripartit. Tidak adanya dewan pengupahan berdampak pada kabupaten minahasa utara belum bisa menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang harusnya didapatkan dari hasil perumusan di kabupaten minahasa utara. Sosialisasi terkait dengan bidang pengupahan terus di sampaikan oleh dinas tenaga kerja kabupaten minahasa utara kepada perusahaan-perusahaan di kabupaten minahasa utara, namun dikarenakan proses pengawasan dilaksanakan harus berkoordinasi dengan bidang pengawasan provinsi/polisi ketenagakerjaan sehingga dinas tenaga kerja hanya dapat melaksanakan penghimbauan sehingga fungsi dari dinas tenaga kerja dalam hal ini pengawasan tidak dapat berjalan dengan maksimal, sehingga masih ada perusahaan yang melakukan pelanggaran terkait dengan pengupahan.

Berdasarkan apa yang ditemukan peneliti di lapangan melalui wawancara yang dilakukan terhadap salah satu perusahaan yang dapat dibilang melakukan beberapa pelanggaran terkait dengan pengupahan bawasannya perusahaan masih saja tidak menerapkan apa yang dinamakan *Right at work*. perusahaan telah menyampaikan terkait dengan pemberian upah namun apa yang di sampaikan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan para pekerja, karena perusahaan masih saja memberikan upah dibawah apa yang di tetapkan oleh pemerintah atau upah di bawah UMP padahal sudah di atur dalam pasal 90 ayat 1 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang pada prinsipnya dilarang membayarkan upah dibawah upah minimum.

Dalam menindak pelanggaran terkait dengan pengupahan ketika

dinas tenaga kerja mendapatkan pengaduan terkait perselisihan hubungan industrial dari perkerja maka akan di proses dengan pembuatan laporan yang akan di layangkan kepada bidang pengawasn provinsi untuk di proses dengan pemberian nota pengawasan, nota pengawasan di berikan sebanyak tiga kali jika pelanggaran terus dilakukan kemudian ketika sampai pada nota pengawasan tiga maka akan langsung disertakan dengan sanksi bagi perusahaan terkait. Pemberian sanksi akan didasarkan sesuai pelanggaran yang terjadi. Proses evaluasi biasanya dilakukan Dinas Tenaga Kerja pada bulan november dan desember di setiap tahunnya untuk melihat apakah terjadi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Namun fakta yang ditemukan peneliti di lapangan bahwa pelanggaran masih saja dilakukan salah satu perusahaan terkait dengan pemberian upah minimum yang ditetapkan oleh provinsi dan diterapkan di Kabupaten Minahasa Utara, artinya apa yang sampaikan oleh dinas tenaga kerja masih belum di terapkan. Pelanggaran tersebut harusnya bisa di tangani oleh dinas tenaga kerja selaku institusi yang dalam bidang tenaga kerja harusnya menunjukkan perannya dalam perlindungan hak tenaga kerja. karena pada misi Dinas Tenaga Kerja di tuliskan pada poin yang ke-empat yaitu meningkatkan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan, sehingga sejauh ini peran dari Dinas Tenaga Kerja terkait dengan masalah pengupahan belum dapat dikatakan berjalan dengan baik.

2. Jam Kerja Maksimum

Jam kerja adalah waktu untuk pekerja bekerja guna mewujudkan kewajiban dari pekerja, jam kerja bagi tenaga kerja telah di atur batas

maksimum untuk bekerja di setiap minggunya dalam seminggu jika mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan maka setiap pekerja batas maksimum untuk bekerja 40 jam perminggu dan dibagi untuk lima hari kerja maka perhari batas maksimum adalah 8 jam dan untuk 6 hari bekerja batas maksimumnya adalah 7 jam dan apabila bekerja telah melebihi batas maka perusahaan wajib membayar upah kelebihan jam bekerja tersebut sesuai dengan kesepakatan yang dibuat antara pekerja dan pengusaha. Namun kenyataan yang terjadi di lapangan masih ada saja perusahaan yang melampaui jam kerja maksimum yang telah di atur oleh pemerintah di PT. V Putri Mandiri sendiri dalam sepekan pekerja bekerja selama 6 hari dengan durasi jam kerja dari jam delapan pagi hingga jam lima sore artinya jika dalam waktu bekerja ada istirahat selama satu jam maka pekerja bekerja selama delapan jam selama satu hari artinya sudah melewati jumlah maksimum jam kerja dengan demikian seharusnya ada pembayaran upah lembur tapi kenyataannya tidak ada pembayaran upah lembur yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Kelebihan jam kerja tidak mendapatkan upah, hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak mewujudkan hak dari pekerja itu sendiri. Dinas tenaga kerja dalam hal ini masih kurang jeli dalam melihat permasalahan terkait dengan jam kerja maksimum, proses perlindungan bagi tenaga kerja masih kurang optimal dan dalam melaksanakan pengawasan untuk memenuhi hak pekerja masih belum maksimal. Hal ini membuat akan sulit terwujudnya apa yang di namakan pekerjaan layak karena pekerja bekerja Sudah tidak produktif lagi, ketika pekerjaan layak tidak tercapai di minahasa utara maka minahasa utara

sendiri akan sulit dalam mewujudkan SDGs seperti yang selama ini di gaung-gaungkan oleh pemerintah guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

3. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah hal yang wajib diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerjanya. Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial dalam hal ini yaitu BPJS Ketenagakerjaan, iuran dibayarkan oleh perusahaan tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja dan dihitung berdasarkan hasil dari upah yang di dapatkan. manfaat dari jaminan sosial sendiri menyangkut pelayanan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, santunan kecacatan hingga santunan kematian.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa pihak PT. V Putri Mandiri sendiri dalam pemberian jaminan sosial bagi pekerja masih butuh waktu yang cukup lama, karena pihak perusahaan memberikan jaminan sosial paling cepat ketika pekerja sudah bekerja selama kurang lebih enam bulan ketika mulai bekerja, waktu yang cukup lama dalam memenuhi perlindungan sosial bagi pegawai agar terhindar dari berbagai resiko kecelakaan kerja.

Untuk jaminan sosial sendiri dinas tenaga kerja sebagai bagian yang melakukan proses pembinaan terkait jaminan sosial. Dinas tenaga kerja juga telah mengadakan kegiatan-kegiatan terkait dengan pentingnya jaminan sosial bagi pekerja karena untuk perlindungan bagi tenaga kerja yang

ada di Kabupaten Minahasa Utara. Namun yang di dapati dilapangan adalah masih banyak tenaga kerja yang tidak mendapatkan jaminan sosial saat bekerja atau harus menunggu cukup lama hingga bisa mendapatkan atau didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan. Disini dapat dikatakan bahwa peran dari Dinas Tenaga Kerja sendiri belum cukup optimal dalam melakukan pembinaan dan juga perlindungan terkait jaminan sosial bagi tenaga kerja. karena berdasarkan hasil wawancara bahwa masih didapati perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya. Artinya dinas tenaga kerja belum cukup responsif terkait dengan masalah jaminan sosial yang dihadapi pekerja, Sehingga pelanggaran terus saja dilakukan oleh salah satu perusahaan yang ada artinya perusahaan belum mendapatkan sanksi sehingga tidak menimbulkan efek jera bagi perusahaan yang melanggar.

Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa peranan Dinas Tenaga Kerja dalam mewujudkan *sustainable devopment goals* pekerjaan layak belum dapat dikatakan optimal karena peran dari Dinas Tenaga Kerja terlihat masih kurang responsif dalam mewujudkan hak pekerja terkait dengan Hak Pekerja terkait dengan upah dan jam kerja dan Perlindungan Sosial terkait dengan jaminan sosial. Masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang di lakukan serta, proses pengawasan secara internal yang tidak cukup karena hanya dengan memberikan himbauan yang pada dasarnya tidak dapat memberikan efek jera bagi perusahaan-perusahaan yang melanggar dan tidak memberikan hak-

hak dari pekerja. Untuk pelatihan dalam rangka mewujudkan tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing masih sangat minim serta pemberian informasi bagi tenaga kerjanya masih sangat kurang sehingga dalam menjalankan tanggung jawab sesuai dengan kedudukan belum optimal.

Tidak adanya kebijakan dan kurangnya pengawasan, perlindungan serta evaluasi dari dinas tenaga kerja sesuai dengan kedudukannya yang membidangi bidang ketenagakerjaan menyebabkan terjadinya pelanggaran-pelanggaran serta tidak tercapainya hak-hak pekerja terkait dengan pengupahan serta perlindungan sosial dan sulitnya mencapai *Sustainable Development Goals* poin yang kedelapan yaitu pekerjaan layak.

Saran

1. Peranan dinas tenaga kerja haruslah ditingkatkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga apa yang menjadi kewenangan serta kewajiban dari dinas tenaga kerja berjalan dengan optimal dan difungsikan dengan baik serta dapat dirasakan oleh tenaga kerja oleh tenaga kerja bahwa negara hadir untuk memperjuangkan hak-hak tenaga kerja serta adanya perlindungan bagi tenaga kerja.
2. Pemerintah harus tetap menjalankan program-program pelatihan yang ada serta meningkatkan pelatihan-pelatihan bagi tenaga kerja agar terciptanya tenaga kerja yang produktif, mandiri dan berdaya saing. Meningkatkan kualitas dari tugas pokok dan fungsi adalah hal yang harus dilakukan sehingga terwujud pekerjaan layak di kabupaten minahasa utara.
3. Bagi perusahaan diharapkan agar dapat melaksanakan seluruh hak-

hak dari pekerja agar terciptanya hubungan kerja yang baik dan saling menguntungkan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja, sehingga para pekerja dapat hidup sejahtera.

4. Diharapkan kepada tenaga kerja meningkatkan kualitas diri dan produktifitas saat bekerja melalui berbagai pelatihan yang disediakan oleh pemerintah merupakan hal yang perlu dilakukan agar ada saling menguntungkan antara pengusaha dan pekerja. Berani melaporkan segala Tindakan pelanggaran di perusahaan tempat bekerja juga hal yang sangat dibutuhkan apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan pihak perusahaan karena memperjuangkan hak memperoleh kehidupan dan pekerjaan yang layak merupakan amanat undang-Undang Dasar

Daftar Pustaka

- Adit Agus Prayetno, *Analisi faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran tingkat kemiskinan studi kasus 35 kabupaten kota di Jawa Tengah. 2003-2017.* Universitas di Ponegoro
- Akbar, Aminoel. 2019. *Peranan Dinas Ketenagakerjaan provinsi Riau dalam pemenuhan hak pekerja terhadap jaminan sosial bagi tenaga kerja.* Jurnal Pahlawan 2 (1)
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Nurdin A, Abrori Ahmad, 2006. *Mengerti Sosiologi: Pengantar untuk Memahami Konsep-Konsep Dasar.* Jakarta: UIN

- Organisasi Perburuan Internasional, 2018. *Tujuan Pembangunan Millenium: referensi Manual Serikat Pekerja pada Agenda untuk Pembangunan Berkelanjutan 2030*. Jakarta: ILO
- Purba, Budiman. 2017. *Peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Medan*. Jurnal Publik UNDHAR Medan 3 (2)
- Sadi, M., Soebandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sarwono, Sarlito. 2008. *Teori – teori Psikologi sosial*. Jakarta. Rajawali Pers
- Soekanto, Soerjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suhardono Edy, 1994. *Teori peran : Konsep, Derivasi dan Implikasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Susanto S, Phill Astrid, 1979. *Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial*. Bandung: Binacipta
- Sutarto . 2009, *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: UGM press.
- Syahril, 2014. *Analisis pengaruh pertumbuhan ekonomi dan Kesempatan Kerja terhadap pengangguran di kabupaten aceh*, Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia, Volume 1 nomor 2
- Wirutomo Paulus, 1981. *Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi*. Jakarta: Rajawali
- Sumber – Sumber Lain**
- Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Peraturan Presiden (Perpres) Sustainable Development Goals (SDGs) Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)
- Decent work country profile : Indonesia/ International Labour Office. - Geneva: ILO, 2011 – di akses pada 26 maret 2021
- Website International Labour Organization Indonesia www.ilo.org/jakarta - di akses 20 mei 2021
- Website Kementerian PPN/ Bappenas sdgs.bappenas.go.id – di akses 18 Mei 2021