

**PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PEMERINTAH PROVINSI RIAU**

Oleh :

**ASRA MOHAMMAD DIAH
187322051**

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat Penulisan Tesis
Guna memperoleh gelar Magister Ilmu Pemerintahan**

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN



PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

LEMBAR PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi, Istri tercinta Dian Komala Sari serta anak-anak tercinta M. Ravi Prihantama, SH, M. Randy Dwi Nugraha, M. Rananda Satria Falah dan Siti Anggia Shafira yang selalu mendoakan. Serta teman-teman kerja yang selalu mensupport sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan ini.

Dengan segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat hidayah-Nya dan dengan segala kerendahan hati, Karya Ilmiah yang ditulis dalam bentuk naskah Tesis yang sederhana ini ku persembahkan sebagai sedikit tanda bakti dan ucapan terima kasih ku kepada segenap Hamba Allah yang telah ku tuliskan berikut ini yang telah banyak berjasa dalam perjalanan kehidupanku sampai saat ini. Kupersembahkan Tesis ini kepada : Kedua Orang Tua Tercinta,

Ayahanda H. Moh. Diah (almarhum) dan Ibunda Syafrilinar (almarhumah) yang senantiasa membesarkan, mendidik, membimbing, berdoa, berkorban dan mendukungku, terima kasih untuk semua kasih sayang dan cinta luar biasa sehingga aku bisa menjadi seseorang yang kuat dan konsisten kepada cita-cita. Terima kasih atas kasih sayang tulus yang diberikan, semoga suatu saat dapat membalas semua budi baik dan nantinya dapat menjadi anak yang membanggakan kalian.

LEMBAR TUNJUK AJAR

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ
مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Surat Annisa-59)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. NAMA LENGKAP : ASRA MOHAMMAD DIAH
2. TEMPAT TANGGAL LAHIR : PEKANBARU, 13 SEPTEMBER 1971
3. JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
4. AGAMA : ISLAM
5. NAMA ORANG TUA
AYAH : H. MOH. DIAH (almarhum)
IBU : HJ. SYAFRILINAR (almarhumah)
6. ALAMAT : Jl. Kaharuddin Nasution Nomor 5
7. TELEPON/HP : 0812-6898-141
8. EMAIL : asramdiah13@gmail.com
9. RIWAYAT PENDIDIKAN
SD : 1984 (SDN 008 Rintis Pekanbaru)
SMP : 1987 (SMPN 4 Pekanbaru)
SMA : 1990 (SMAN Simpang Tiga Pekanbaru)
D-3 : 1996 (Universitas Gunadarma Jakarta)
S-1 : 2008 (STMIK AMIK RIAU)
10. RIWAYAT PEKERJAAN :
TAHUN 2000-2002 : Staff SETDA Kabupaten Kuantan Singingi

TAHUN 2002-2004 : Staff Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

TAHUN 2004-2017 : Fungsional Umum Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

TAHUN 2018 - 2020 : Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

TAHUN 2018 - 2020 : Kepala UPT Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau



PEKANBARU, Desember 2020

ASRA MOHAMMAD DIAH

**PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PADA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PEMERINTAH
PROVINSI RIAU**

ABSTRAK

ASRA MOHAMMAD DIAH

Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya di Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah I dilaksanakan berdasarkan Undang-undang yang berlaku dan juga Peraturan Menteri bahkan Peraturan gubernur juga ikut mengatur pelaksanaan fungsi Pengawasan tersebut. Adapun metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif sebagai teknik untuk pengumpulan data dan wawancara langsung kepada informan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kepala Bidang Pengawasan, Kepala Unit Pelaksana Pengawas Wilayah I, Pengawas Ketenagakerjaan, Kelompok Buruh, Perusahaan Lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan di Unit Pelaksana teknis Pengawas Wilayah I cukup baik akan tetapi masih terdapat kekurangan di mana indikator cukup baik tersebut terlihat dari standar dan tujuan kebijakan yang ada cukup jelas dan menyeluruh dimulai dari Undang-Undang, Peraturan Menteri, Peraturan Gubernur dan seterusnya. Indikator yang lain di mana penulis mengatakan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan adalah komunikasi yang dilakukan oleh pihak pengawas dengan pihak yang di awasi seperti kelompok serikat buruh dan juga pihak perusahaan, dari hasil penelitian penulis menyimpulkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pengawas sangatlah bagus. Dan juga pada hal yang cukup baik ini terlihat dari pembagian kerja yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah I cukup baik. Akan tetapi faktor penghambat dalam Pelaksanaan fungsi pengawasan sesuai dengan indikator dari teori yang penulis gunakan seperti sumber daya yang masih sangat minim, hal ini diakui langsung oleh pelaksana pengawas di lapangan, Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah I dan bahkan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, di mana sumber daya ini menjadi permasalahan yang mengakar di tubuh organisasi karena di latar belakang oleh anggaran dan dana yang sangat terbatas. Dan indikator terakhir yang menjadi faktor penghambat pada pelaksanaan fungsi pengawasan di Wilayah I adalah kondisi ekonomi sosial dan politik, di mana ketika kondisi politik yang memanas diakibatkan pengesahan Undang-Undang yang merugikan kelompok buruh, maka kinerja dari pengawas akan bertambah.

Kata kunci: Pelaksanaan, Fungsi Pengawasan, Ketenagakerjaan

**THE IMPLEMENTATION OF LABOR SUPERVISION FUNCTIONS IN
THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION
GOVERNMENT OF RIAU PROVINCE**

ABSTRACT

ASRA MOHAMMAD DIAH

Implementation of the labor inspection function at the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province, especially in the Technical Implementation Unit for Regional Supervision I is carried out based on applicable laws and also Ministerial Regulations and even governor regulations also regulate the implementation of the Supervision function. This research method uses qualitative research methods as a technique for data collection and direct interviews with informants, the Head of the Riau Province Manpower and Transmigration Office, the Head of the Supervision Division, the Head of the Regional Supervisory Unit I, the Labor Inspector, the Labor Group, and Other Companies. The results showed that the implementation of the supervisory function carried out by labor inspectors in the Technical Implementation Unit for Regional Supervision I was quite good, but there were still deficiencies where the indicators were quite good as seen from the standards and policy objectives that were quite clear and comprehensive starting from the Law, Ministerial Regulations, Governor Regulations and so on. Another indicator in which the writer says that the implementation of the supervisory function is the communication carried out by the supervisor with the supervised party such as the labor union group and also the company, from the results of the research the writer concludes that the communication carried out by the supervisor is very good. And also in this good enough thing, it can be seen from the division of work carried out by the Technical Implementation Unit for Regional Supervision I is quite good. However, the inhibiting factor in the implementation of the supervisory function is in accordance with the indicators of the theory that the author uses such as very minimal resources, this is recognized directly by the supervisor in the field, the Head of the Technical Implementation Unit for Regional Supervision I and even the Head of the Provincial Manpower and Transmigration Office. Riau, where these resources have become a rooted problem in the organization because of the background of very limited budgets and funds. And the last indicator that becomes an inhibiting factor in the implementation of the supervisory function in Region I is the social and political economic conditions, in which when the political situation is heating up as a result of the passing of a law which is detrimental to the labor group, the performance of the supervisor will increase.

Keywords: Implementation, Supervision Function, Employment

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Kuasa atas segala rahmat yang diberikan Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul: **“Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau”** tanpa halangan suatu apapun.

Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Melalui kata pengantar ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.C.L Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Program Magister Ilmu Pemerintahan Pasca Sarjana Universitas Islam Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, semoga ditangan bapak banyak terdidik kader-kader ilmu pemerintahan yang berguna bagi Bangsa dan Agama.
3. Bapak Dr. H. Rahyunir Rauf, M. Si, Selaku Pembimbing I dan yang telah banyak memberikan masukan-masukan demi kesempurnaan penulisan penelitian ini.

4. Bapak Dr. Ahmad Fitra Yuza, S.IP., M.A selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan program pascasarjan Universitas Islam Riau.
5. Bapak Dr. Ranggi Ade Febrian, S.IP., M.Si pembimbing II selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
6. Terima kasih kepada Seluruh Dosen dan staf Karyawan TU Magister Ilmu Pemerintahan Pascasarjana Universitas Islam Riau, baik yang pernah menjadi pengajar dan pendidik serta seluruh Dosen yang ada di Pasca Sarjana yang telah mendidik dan mengajarkan saya.
7. Istri dan Anak-anak saya tercinta yang selalu memberi doa dan dorongan secara moril kepada penulis, juga memberikan semangat dan motivasi yang sangat luar biasa.
8. Terimakasih kepada Teman-teman seperjuangan yang penulis tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu, yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhirnya penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada para pembaca.

Pekanbaru, November 2020

Penulis

Asra Mohammad Diah

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT KEPUTUSAN PEMBIMBING.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KETERANGAN BEBAS PLAGIAT.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
LEMBAR TUNJUK AJAR.....	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	x
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Rumusan Masalah	15
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	15
1.5 Batasan Masalah Penelitian	16
BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1 Kajian Pustaka.....	18
2.1.1 Konsep Pemerintahan	18
2.1.2 Teori Pengawasan	19
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan	19
2.1.2.2 Tujuan Pengawasan	21
2.1.2.3 Tipe-Tipe Pengawasan	21
2.1.2.4 Teknik-Teknik Pengawasan	22
2.1.2.5 Pengukuran Pengawasan	23
2.1.3 Konsep Tenaga Kerja	25
2.1.4 Tinjauan Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan	26
2.1.4.1 Dasar Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan	29
2.1.4.2 Pembangunan Pengawasan Ketenagakerjaan	32
2.1.4.3 Prinsip-Prinsip dan Kewajiban Pengawasan Ketenagakerjaan	37

2.1.4.4 Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).....	41
2.1.5 Konsep Implementasi.....	47
2.2 Penelitian terdahulu	49
2.3 Kerangka Pemikiran	52
2.4 Konsep Operasional dan Operasional Variabel	52
2.4.1 Konsep Operasional	52
2.4.2 Operasional Variabel	54
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	56
3.2 Metode Penelitian	56
3.3 Lokasi Penelitian	56
3.4 Informan Penelitian	56
3.5 Jenis dan Sumber Data	57
3.6 Teknik Pengumpulan Data	58
3.7 Teknik Analisa Data	59
3.8 Sistematika Penulisan	60
3.9 Jadwal Penelitian	62
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.1 Gambaran umum Provinsi Riau.....	63
4.1.1.1 Sejarah Terbentuknya Provinsi Riau	63
4.1.1.2 Letak Geografis, Luas Wilayah dan Iklim.....	64
4.1.2 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	65
4.1.2.1 Tujuan dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsis Riau	67
4.1.3 Gambaran umum UPT Pengawas Wilayah I.....	91
4.2 Pembahasan	93
4.2.1 Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau.....	93
4.2.1.1 Standar dan tujuan kebijakan.....	93
4.2.1.2 Sumber Daya	96
4.2.1.3 Karakteristik organisasi pelaksana.....	99
4.2.1.4 Sikap para pelaksana.....	101
4.2.1.5 Komunikasi antar organisasi	103
4.2.1.6 Ekonomi sosial dan politik	105

4.2.2	Faktor-faktor penghambat Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Studi UPT Pengawas Wilayah I Tahun 2019.....	107
4.2.2.1	Standar dan tujuan kebijakan.....	107
4.2.2.2	Sumber Daya.....	108
4.2.2.3	Karakteristik organisasi pelaksana.....	109
4.2.2.4	Sikap para pelaksana.....	110
4.2.2.5	Komunikasi antar organisasi	111
4.2.2.6	Ekonomi Sosial dan Politik	112
4.2.2.7	Problem Solving	113
BAB V : PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	114
5.2	Saran	115
DAFTAR PUSTAKA		116
LAMPIRAN		
DOKUMENTASI		

DAFTAR TABEL

1.1	Jumlah Perusahaan, tenaga Kerja dan Nilai Produksi Pada Perusahaan Industri berskala Mikro dan Kecil di Provinsi Riau tahun 2019	7
1.2	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pada UPT Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Riau Per Desember 2019.....	8
1.2	Jumlah Perusahaan / Usaha yang Terdaftar pada Sensus Ekonomi Provinsi Riau di UPT Pengawasan Wilayah I Tahun 2016.....	9
2.1	Pembagian Urusan Pemerintah Bidang Tenaga Kerja.....	34
2.2	Penelitian Terdahulu	48
2.3	Operasional Variabel	53
3.1	Jadwal Penelitian	61
4.1	Jumlah angkatan kerja di UPT Pengawasan Wilayah I Kota Pekanbaru 2019	90
4.2	Jumlah angkatan kerja di UPT Pengawasan Wilayah I Kabupaten Kampar 2019	90
4.3	Jumlah angkatan kerja di UPT Pengawasan Wilayah I Kabupaten Rokan Hulu 2019	90
4.4	Jumlah angkatan kerja di UPT Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2019	91

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	51
3.1 Komponen-Komponen Analisis Data : model Interaktif.....	60
4.1 Bagan Organisasi UPT Pengawas Wilayah I	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan di Indonesia adalah penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang angkanya cukup tinggi. Tingginya angka dan indikasi ini bisa dilihat pada masih banyaknya jumlah pengangguran di Indonesia serta kurang 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.

Tenaga kerja atau pekerja/buruh sebagai pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan, kedudukan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional. Selaku negara berkembang Indonesia dalam hal ini pemerintah pusat bahkan daerah membuka jalur investasi bagi perusahaan dalam negeri maupun perusahaan luar negeri untuk melakukan aktivitas usaha di Indonesia, maka didalam sebuah perusahaan tersebut dibutuhkan tenaga para pekerja yang biasa di sebut buruh. Di Indonesia permasalahan buruh dan pekerja ini sangatlah banyak, karena permasalahan para pekerja atau buruh ini yang bermuara pada masalah dapur, dan perut manusia itu sendiri maka dari itu permasalahan pekerja atau buruh juga menjadi permasalahan di berbagai negara di belahan dunia, di

Indonesia sendiri permasalahannya cukup kompleks, mulai dari pekerja anak di bawah umur, upah atau gaji yang tidak layak, pesangon yang tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku, PHK sepihak, pelarangan kebebasan berserikat, Banyaknya pekerja formal yang belum diikutkan ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dan lain sebagainya. Maka dari itu pemerintah selaku pemegang kekuasaan tertinggi wajib melindungi hak-hak dari pekerja tersebut. Pemerintah harus membuat kebijakan atau peraturan yang dapat memenuhi semua hak-hak dari rakyatnya terkhusus para pekerja/buruh. Dimana hak-hak tenaga kerja atau buruh tersebut terpenuhi dan diatur dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan para tenaga kerja ikut terangkat dan semua itu harus diikat oleh kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah Indonesia.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dapat timbul dan terus berkembang hingga menjadi rumit sehingga memerlukan penanganan yang serius, menyeluruh serta berkesinambungan. Dalam proses pembangunan tersebut akan banyak terjadi indikasi pergeseran nilai atau aturan yang dapat dilanggar dalam pelaksanaannya. Untuk menghadapi proses pergeseran nilai dan pelanggaran aturan yang dapat terjadi maka pengawasan ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam upaya mencegah, menjaga, serta membantu permasalahan tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien sehingga langkah-langkah antisipatif dari para pihak yang berkaitan dapat dilakukan dengan baik.

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan¹

Pengawasan merupakan kegiatan yang dimaknai dalam pelaksanaan tujuan yang ingin dicapai sehingga penerapan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dapat dijaga keseimbangannya antara hak dan kewajiban tenaga kerja. Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan bahwa tujuannya untuk menjamin pelaksanaan keseimbangan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja. Pelaksanaan tersebut saat ini masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan antara ketentuan normatif dengan kenyataan di lapangan salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan ketenagakerjaan.

Salah satu upaya Pemerintah dalam mendukung perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan adalah pelaksanaan pengawasan. Handoko menyatakan pengawasan adalah² *Penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan*. Tujuan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tidak hanya sekedar untuk menghasilkan komoditi produk semata demi mendapatkan profit, namun juga untuk memberikan jaminan kepada tenaga kerja (karyawan) dapat bekerja di tempat kerja yang terorganisir, aman dari kondisi yang berpotensi ditemukannya bahaya, lingkungan kerja yang sehat sehingga

¹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 6

² Handoko, Hani. T. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE Halaman 25

dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang secara langsung akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu diperlukan adanya pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh instansi yang berwenang, yakni Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dimana tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan membatasi dengan tenaga kerja yang berada di lingkungan pemerintahan seperti Aparatur Sipil Negara, dimana dalam beberapa hal urusan ketenagakerjaan itu di atur tidak menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan melainkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

Pemerintah Indonesia sejak zaman orde lama, orde baru, bahkan masa reformasi ini cukup banyak mengeluarkan kebijakan yang terkait tentang ketenagakerjaan, akan tetapi kebijakan yang mencakup banyak aspek tentang ketenagakerjaan adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan pada tahun 2005 pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan menteri ketenagakerjaan yang pertama hingga tahun 2016 mengeluarkan kembali yang paling terbaru yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Tidak hanya peraturan menteri ketenagakerjaan yang menjadikan pengawasan ketenagakerjaan sampai ketinggian daerah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah juga mempengaruhi wewenang dalam pengawasan ketenagakerjaan Sejak ditetapkannya Undang-Undang tersebut, semua fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang ada di setiap Kabupaten dan Kota, statusnya beralih ke Provinsi, tidak terkecuali di Provinsi Riau. Menurut

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, ada beberapa bidang yang dipindahkan. Salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan. “Untuk bidang ketenagakerjaan, yang dipindah itu, hanya pegawai pengawas ketenagakerjaan saja. Sedangkan, mediator hubungan industrial tetap di kabupaten /kota”.³ Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dalam kedudukan dan susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah⁴, sementara itu kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah pada bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi⁵. Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengangkat kelompok jabatan fungsional sesuai dengan keahlian, profesi, keterampilan dan spesialis yang dibutuhkan dan dalam peraturan Gubernur ini juga menerangkan bahwa sumber-sumber pembiayaan perangkat daerah berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Provinsi Riau dan sumber-sumber lain yang dan tidak mengikat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan⁶.

³ Sudianto, 2019, Pengawasan Ketenagakerjaan, Trussmedia Grafika, Yogyakarta, Halaman 1

⁴ Peraturan Gubernur Riau Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Pasal 2 Ayat 1 Halaman 2

⁵ Ibid, Pasal 6 ayat 1 Halaman 4

⁶ Ibid, pasal 28 ayat 1 dan pasal 30 Halaman 17

Sementara itu untuk menindak lanjuti peraturan sebelumnya Gubernur Riau mengeluarkan kembali Peraturan Gubernur Riau Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang bertujuan membagi menjadi 4 wilayah di seluruh kabupaten kota yang ada di Provinsi Riau yaitu: (1) UPT Pengawas Wilayah I, Kelas B. Berkedudukan di Kota Pekanbaru, wilayah kerja meliputi Kota Pekanbaru, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu; (2) UPT Pengawas Wilayah II, Kelas B. Berkedudukan di Siak Sri Indrapura, wilayah kerja meliputi Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten siak serta Kabupaten Kepulauan Meranti; (3) UPT Pengawas Wilayah III, Kelas B. Berkedudukan di Duri, wilayah kerja meliputi Kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Rokan Hilir serta Kota Dumai; (4) UPT Pengawas Wilayah IV, Kelas B. Berkedudukan di Rengat, wilayah kerja meliputi Kabupaten Indragiri Hilir dan Kabupaten Indragiri Hulu serta Kabupaten Kuantan singing⁷.

Provinsi Riau adalah salah satu provinsi yang cukup pesat dalam perkembangan usaha dan perusahaan baru yang terus muncul di berbagai kabupaten dan kota, mulai dari usaha yang berskala mikro, kecil, menengah hingga besar pun sangat banyak di Provinsi Riau ini. Dalam jenis perusahaan atau usaha itu pun tergolong dari beberapa yaitu, perusahaan pertanian kehutanan dan perikanan, perusahaan perdagangan Besar dan eceran, perusahaan industri pengolahan, perusahaan penyedia akomodasi makan dan minum, perusahaan jasa pendidikan, perusahaan kontruksi, perusahaan transportasi dan pergudangan, jasa

⁷ Peraturan Gubernur Riau Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Unit Pelaksanaan Tenis Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Pasal 2 Halaman 2-3

kesehatan dan kegiatan sosial, perusahaan jasa, jasa keuangan dan asuransi, dan lain sebagainya. Dalam berbagai jenis perusahaan saja sudah sangat banyak jenis dan kategori dari suatu perusahaan yang menjalankan usaha.

Berdasarkan observasi awal peneliti angka perusahaan di Provinsi Riau ini sangatlah banyak, setiap tahun angkanya berubah dan bahkan bertambah, kalau di anggakan berkisar ratusan ribu lebih perusahaan dari berbagai jenis usaha dan kategori, termasuk perusahaan yang berskala besar hingga yang mikro, sedangkan angka tenaga kerja atau buruh sangatlah tinggi berkisar kurang lebih tiga juta ($\pm 3jt$) pekerja khusus provinsi Riau. Untuk melihat angka yang lebih jelas peneliti tampilkan tabel jumlah perusahaan, tenaga kerja dan nilai produksi pada perusahaan industri berskala mikro dan kecil di provinsi riau tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan, Tenaga Kerja dan Nilai Produksi Pada Perusahaan Industri Berskala Mikro dan Kecil di Provinsi Riau Tahun 2018

No	Kabupaten /Kota /Provinsi	Jumlah Perusahaan Pada Industri Mikro dan Kecil	Jumlah Tenaga Kerja Pada Industri Mikro dan Kecil (Dalam Jumlah Orang)	Nilai Produksi Pada Industri Mikro dan Kecil (Dalam Rupiah)
1	Kuantan Singingi	21.769	10.457	1.572.483.715.000
2	Indragiri Hulu	8.842	5.690	434.686.290.000
3	Indragiri Hilir	8.809	4.508	360.808.200.000
4	Pelalawan	4.268	2.189	355.494.919.000
5	Siak	5.212	2.480	315.871.079.000
6	Kampar	14.831	6.296	1.623.792.992.000
7	Rokan Hulu	5.945	2.774	355.616.395.000
8	Bengkalis	12.771	7.094	561.092.561.000
9	Rokan Hilir	16.643	7.708	1.086.030.524.000

10	Kepulauan Meranti	5.941	3.413	459.356.613.000
11	Pekanbaru	49.158	21.789	4.009.465.045.000
12	Dumai	6.845	3.523	329.556.759.000
13	Provinsi RIAU	161.034	77.876	11.464.255.092.000

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk perusahaan berjenis industri dan berskala mikro dan kecil saja jumlah perusahaan di provinsi riau mencapai angka 161.034 perusahaan atau usaha, yang dimana Kota Pekanbaru adalah Kota yang paling banyak jumlah perusahaannya yaitu mencapai angka 49.158 perusahaan atau usaha dan jumlah pekerja di kota pekanbaru yang bergerak di industri mikro dan kecil saja mencapai angka 21.789 pekerja.

Dilihat dari data tabel diatas dan juga Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Pembentukan UPT, Kota Pekanbaru termasuk ke UPT Pengawas Wilayah I dengan Kabupaten Kampar dan juga Kabupaten Rokan Hulu. Sementara itu untuk jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pada UPT Pengawas Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi per Desember 2019 berjumlah 12 orang dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pada UPT Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi per Desember 2019

No	Keterangan	Jumlah
1.	Eselon IV	2 orang
2.	Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan	7 orang
3.	Fungsional Umum	1 orang
4.	Tenaga Honorer	2 orang
	Total	12 orang

*Sumber : UPT Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Riau 2019*

Jumlah sumberdaya manusia dari UPT Pengawasan Wilayah I ini tidak berbanding lurus dengan jumlah usaha dari gabungan jenis dan skala yang terletak di wilayah I Provinsi Riau ini. Menurut hasil observasi awal peneliti Sesuai dengan Hasil Pendaftaran Usaha/Perusahaan pada Sensus Ekonomi Provinsi Riau Tahun 2016 sesuai dengan skala usaha berdasarkan Undang-Undang dan kriteria yang dibangun oleh Badan Pusat Statistik (BPS) untuk wilayah kerja Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengawas Wilayah I adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Perusahaan / Usaha yang Terdaftar pada Sensus Ekonomi Provinsi Riau di UPT Pengawasan Wilayah I Tahun 2019

No	Kabupaten/Kota	Skala Usaha				Jumlah
		Mikro	Kecil	Menengah	Besar	
1.	Pekanbaru	88.431	11.223	4.748	296	104.698
2.	Kampar	64.668	5.779	725	67	71.239
3.	Rokan Hulu	38.155	3.940	407	39	42.541
	Total	191.254	20.942	5.880	402	218.478

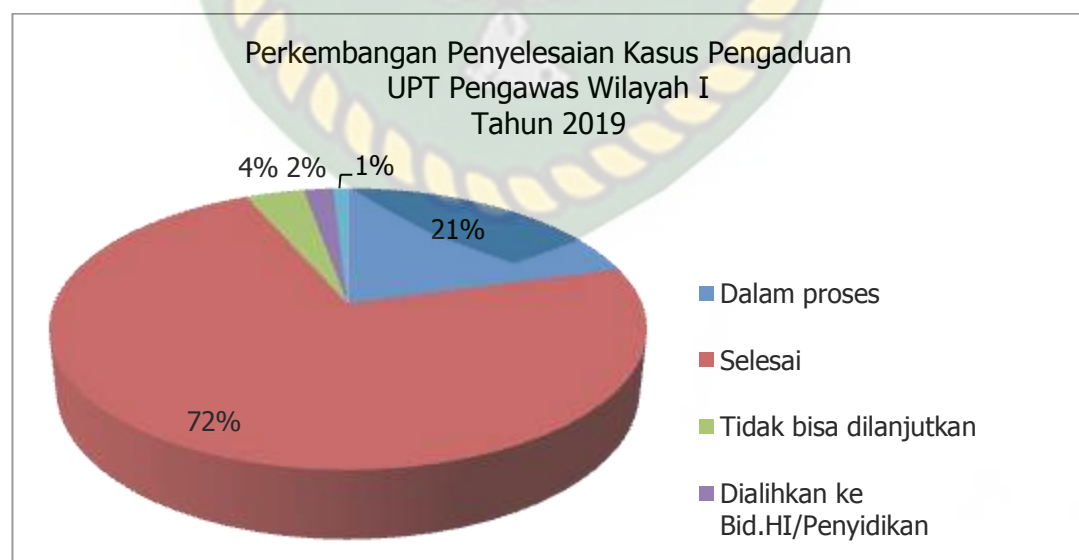
*Sumber : UPT Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Riau 2019*

Berdasarkan data diatas UPT Pengawasan wilayah I terdapat 218.478 usaha atau perusahaan, dan yang berskala menengah terdapat 5.880 usaha, dan yang berskala besar terdapat 402 perusahaan. Dengan jumlah Pengawas Ketenagakerjaan pada UPT Pengawas Wilayah I sebanyak 7 (tujuh) orang dengan kewajiban melaksanakan Rencana Kerja Pemeriksaan sebanyak 5 perusahaan perbulan (diluar penanganan kasus pengaduan), Pengawas Ketenagakerjaan pada UPT Pengawas Wilayah I hanya mampu melaksanakan Renja tersebut sebanyak

420 perusahaan pertahun, dan jumlah ini tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada, khusus perusahaan dengan skala menengah dan besar berjumlah 6.282 perusahaan.

Tabel 1.4 Perkembangan Penyelesaian Kasus Pengaduan di UPT Pengawasan Wilayah I Tahun 2019

No	Status Pengaduan	Bulan												Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	Dalam Proses	-	-	-	-	1	-	2	1	-	8	3	7	22
2.	Selesai	6	1	7	10	6	4	9	8	15	5	4	2	77
3.	Dialihkan ke HI/PPNS	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
4.	Banding Kementerian	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
5.	Tidak Bisa Dilanjutkan	1	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	4
	Jumlah	7	1	8	12	7	4	12	10	15	13	7	10	106



Gambar 1.1 Persentase Perkembangan Penyelesaian Kasus Pengaduan di UPT Pengawasan Wilayah I Tahun 2019

Berdasarkan dua data diatas dapat penulis katakan bahwa dalam penyelesaian kasus pengaduan kepada Unit Pelaksana Tugas Pengawasan Wilayah I dari jumlah kasus sebanyak 106 kasus yang terselesaikan adalah 77 kasus. Dimana jumlah kasus yang di selesaikan oleh UPT Pengawasan Wilayah I hanyalah berdasarkan kasus yang di adukan atau di laporkan kepada UPT tersebut, kalau dilihat pada tabel 1.4 dimana jumlah perusahaan yang besar dan perusahaan menengah tidak berbanding lurus dengan laporan pengaduan kepada Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I, dan juga jika dilihat dari tabel 1.2 diman jumlah pengawas juga tidak relevan dengan jumlah pengaduan yang masuk ke UPT Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja.

Dengan banyaknya jumlah perusahaan yang ada di UPT Pengawasan Wilayah I ini tidak berbanding lurus dengan jumlah pengawas yang ada di UPT Pengawas Wilayah I tersebut. Sedangkan Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pada Pasal 3 yang menjelaskan tentang fungsi dari pengawsan ketenagakerjaan adalah: Pasal 3

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja.
- (2) Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi:
 - a. Menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan
 - b. Memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
 - c. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai

bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁸

Berdasarkan fungsi dari pengawasan ketenagakerjaan menurut peraturan menteri diatas pada keterangan selanjutnya tata cara pengawasan ketenaga kerjaan ada 3 yaitu (1) perencanaan, (2) pelaksanaan (3) pelaporan;⁹. Dalam pelaksanaan pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan dilakukan kegiatan seperti:

- a. Pembinaan;
- b. Pemeriksaan;
- c. Pengujian; dan/atau
- d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.¹⁰

Berdasarkan tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi kegiatan pembinaan kepada perusahaan ataupun serikat buruh, dan jika ada pengaduan atau laporan maka pengawas ketenagakerjaan melakukan tugas pemeriksaan, ketika diperiksa dan telah di uji ternyata melakukan pelanggaran norma maka laporan akan dilanjutkan ke penyidikan. Begitulah skema kegiatan pengawas ketenagakerjaan dan menurut data yang peneliti dapatkan diatas bahwa jumlah personel pengawas sangat sedikit, berbeda dengan jumlah perusahaan yang ada di wilayah tersebut, jumlahnya sangat banyak. Hal inilah yang menjadi pertanyaan besar bagi peneliti sendiri, pastilah banyak permasalahan yang akan dihadapi oleh seorang pengawas dalam melaksanakan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, karena dengan dilakukannya pengawasan tersebut dapat meminimalisir ketidakadilan yang dirasakan baik pihak perusahaan dan juga buruh, jika dilihat lebih dalam lagi pada hari ini buruh di Riau khususnya masih jauh dari kata sejahtera,

⁸ Op-Cit Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 3

⁹ Ibid Pasal 4

¹⁰ Ibid Pasal 9

yang berarti harapan dari pemerintah masih tidak sama dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Jadi peneliti tertarik untuk meneliti bagaimanakah pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya di UPT Pengawasan Wilayah I, karena di wilayah inilah jumlah perusahaan paling banyak di Provinsi Riau. Dalam hal pelaksanaan fungsi pengawasan bila dilihat dari konsep implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn mengemukakan implementasi kebijakan di pengaruhi oleh beberapa variabel: (1) Standar dan Tujuan (2) Sumber daya (3) Karakteristik organisasi pelaksana (4) Sikap para pelaksana / Disposisi (5) Komunikasi antar organisasi (6) Ekonomi, sosial dan politik

Adapun tujuan dari dibentuknya pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi dan mengontrol jalannya roda usaha agar hak-hak dari buruh dan perusahaan terpenuhi demi tercapainya keadilan dan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial yang akan terpenuhi khususnya dalam ketenagakerjaan apabila tidak terjadinya pelanggaran-pelanggaran norma dalam pelaksanaan dunia industri yang bermuara kepada terpenuhinya hak-hak dari pekerja/buruh seperti upah yang layak, jaminan kesehatan yang sesuai, keselamatan kerja yang tinggi dan juga tidak ada lagi pekerja dibawah umur dan lain sebagainya. Dimana peran pengawas ketenagakerjaan inilah sebagai promotor penegakan hukum yang berlaku di Indonesia. Maka dengan itu sejalan dengan konsep implementasi kebijakan dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dan permasalahan yang telah disampaikan diatas peneliti berniat meneliti lebih lanjut tentang pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dengan judul **“Pelaksanaan Fungsi**

Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau”.

1.2 Identifikasi Masalah

Melalui kegiatan observasi yang dilakukan oleh peneliti dan juga berdasarkan data-data faktual yang diperoleh dari Unit Pelaksanaan Teknis Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, bahkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam hal pengawasan ketenagakerjaan yang mendasari permasalahan ini adalah tidak sesuai antara harapan dan kenyataan (*das sollen-das sein*). Adapun masalah yang diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau maka dibentuklah UPT Pengawas Wilayah I dengan tujuan menjadi perpanjangan tangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan diharapkan pengawasan ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik, tetapi kenyataannya masih kurang optimal pengawasan tersebut dalam berbagai aspek baik itu kuantitas maupun kualitas dari pengawasan ketenagakerjaan tersebut.
2. Kurangnya koordinasi, arahan serta biaya operasional yang dialami oleh pengawas ketenagakerjaan tersebut dalam menjalankan tugas atau dinas luar ke lokasi/ perusahaan yang mengalami permasalahan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti dengan kajian yang lebih mendalam tentang “Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berfokus pada Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I Tahun 2019”.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Studi UPT Pengawas Wilayah I Tahun 2019?
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dalam Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Studi UPT Pengawas Wilayah I Tahun 2019?

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan oleh peneliti dengan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Studi UPT Pengawas Wilayah I Tahun 2019.
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Studi UPT Pengawas Wilayah I Tahun 2019.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dari berbagai aspek, adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

a. Aspek Teoritis

1. Dari aspek teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai media untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ilmu pemerintahan dan juga ketenagakerjaan.
2. Sebagai referensi atau acuan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian bidang kajian ilmu pemerintahan, khususnya kajian ketenagakerjaan.

b. Aspek Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau masukan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
2. Sebagai referensi bagi lembaga serikat buruh dan juga perusahaan-perusahaan.

c. Aspek Diri

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan peneliti terutama ilmu pengetahuan dibidang kajian ilmu pemerintahan.

1.5 Batasan Masalah Penelitian

Penelitian ini menfokuskan terhadap Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Studi UPT Pengawasan Wilayah I Tahun 2019.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Pustaka

Penggunaan teori memiliki kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian. Teori berfungsi untuk menjelaskan dan menjadi pedoman dalam penelitian. Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti telah menguraikan masalah-masalah yang diperoleh dari hasil observasi lapangan yang berkaitan dengan penelitian. Pada bab ini, peneliti *mengkaji* beberapa teori yang relevan dengan permasalahan penelitian sehingga akan diperoleh konsep penelitian yang jelas.

Penelitian mengenai fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Riau ini dikaji dengan menggunakan teori-teori dalam ruang lingkup ilmu pemerintahan, yaitu teori pengawasan, jurnal penelitian dan sumber lain sebagainya guna menguatkan dasar empiris pada penelitian ini.

2.1.1 Konsep Pemerintahan

Pemerintahan berasal dari kata pemerintah, dan pemerintah berasal dari kata kata “perintah“ kata “perintah” Menurut C.F Strong Pemerintah mesti memiliki kekuasaan militer, Legislatif, dan Keuangan. Kemudian juga diilhami oleh teori Montesquieu (Trias Politika) yaitu Kekuasaan Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif.¹¹ Sedangkan menurut Syafiie ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan koordinasi dan kemampuan memimpin

¹¹C. F Strong dalam. Syafiie Inu Kencana, 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, halaman. 31

bidang legislasi, eksekutif, dan yudikasi, dalam hubungan pusat dan daerah, antar lembaga serta antar yang memerintah dengan yang diperintah.¹²

Sedangkan menurut Rahyunir Rauf¹³ mengatakan bahwa “Pemerintahan adalah organ yang berwenang memproses pelayanan sipil bagi setiap orang melalui lembaga pemerintah, sehingga setiap anggota masyarakat yang bersangkutan menerimanya pada saat diperlukan, sesuai dengan ketentuan dan harapan dari unsur yang diperintah”. Berdasarkan pendapat ahli diatas pemerintahan adalah organisasi yang menjalankan roda pemerintahan yang di mana tujuan dari pemerintahan ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, dalam arti sempit pemerintahan itu adalah hubungan timbal balik antara yang memerintah dengan yang di perintah, dalam hal ini yang memerintah adalah pemerintah baik itu daerah dan pusat, dan yang di perintah adalah masyarakat baik individu maupun kelompok demi tercapainya kesejahteraan sosial. Termasuk juga dalam permasalahan pengawasan ketenagakerjaan di mana peran dan fungsi pengawasan ini adalah bentuk fenomena dari gejala pemerintahan itu sendiri.

2.1.2 Teori Pengawasan

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Siagian dalam Syafi'i¹⁴ mengatakan pengawasan adalah

¹²Ibid. Halaman 8

¹³ Rauf Rahyunir, 2018 Asas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Zanafa Publishing, Pekanbaru, halaman 11

¹⁴ Syafi'i. 2008. Ilmu Administrasi Negara. Jakarta. Rineka Cipta Halaman 60

proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Saragih¹⁵ mengemukakan pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Sedangkan Reksohadiprodjo¹⁶ menyatakan pengawasan adalah usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Pendapat lainnya mengenai pengawasan dikemukakan oleh Hasibuan¹⁷ yang menyatakan pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana.

Pada umumnya penyelenggaraan organisasi publik seperti Dinsa Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang menjalankan tugas pengawasan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan Usaha yang ada aturan pemerintah didalamnya berjalan sesuai rencana dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah kegiatan mengontrol dan mengawasi pelaksanaan kegiatan agar tercapainya tujuan bersama, dan pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki dengan cara mengawasi pekerjaan yang dilakukan.

¹⁵ Saragih. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta Raja Grafindo halaman 88

¹⁶ Reksohadiprodjo, 2011. Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta. Raja Grafindo Persada Halaman 63

¹⁷ Hasibuan, Malayu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara Halaman 154

2.1.2.2 Tujuan Pengawasan

Dalam instruksi Presiden Nomor 1 tahun 1989 menyatakan tujuan pengawasan melekat adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan, kebijakan, rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dilakukan oleh atasan langsung¹⁸. Dengan demikian pengawasan dilaksanakan tidak hanya sesudah kegiatan tetapi dilakukan sejak kegiatan dimulai sehingga dapat tercipta suatu kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas.

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan yang dihadapi. Sukarna¹⁹ mengemukakan tujuan pengawasan antara lain :

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak
2. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
3. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
4. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
5. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan

2.1.2.3 Tipe-Tipe Pengawasan

Adanya pengawasan dapat meminimalisir atau setidaknya tidaknya dapat dikurangi kebocoran-kebocoran, penyelewengan-penyelewengan yang dapat

¹⁸ Supriyono, 2010. Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah. Jakarta. Rineka Cipta halaman 160

¹⁹ Sukarna, 2008. Teknik Pengawasan Pegawai. Jakarta. Jaya Sakti. Halaman 112

menggagalkan pembangunan. Handoko²⁰ menyatakan terdapat beberapa tipe pengawasan yang antara lain :

1. Pengawasan Pendahuluan (*Freedforward Control*)
Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.
2. Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*concurrent control*),
Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung, dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “*Double Check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
3. Pengawasan umpan balik (*feedback control*)
Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat histories, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

2.1.2.4 Teknik-Teknik Pengawasan

Teknik pengawasan pada dasarnya menerangkan tentang cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Sukarna²¹ menyatakan teknik pengawasan antara lain :

1. Peninjauan pribadi
adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan.
2. Pengawasan melalui laporan lisan
Pengawasan ini dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan, dilakukan dengan cara wawancara kepada orang-orang tertentu yang dapat memberi

²⁰ OpCit Handoko, Halaman 361

²¹ Opcit Halaman 113

gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil yang sesungguhnya yang ingin dicapai bawahan.

3. Pengawasan melalui laporan tertulis
Merupakan suatu pertanggung jawaban bawahan kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan.
4. Pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus, didasarkan kekecualian atau *control by exeption*
Merupakan sistem atau teknik pengawasan dimana ini ditujukan kepada soal-soal kekecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa istimewa.

Siagian²² mengemukakan proses pengawasan pada dasarnya dilakukan dengan mempergunakan dua macam teknik yaitu:

1. Pengawasan Langsung
Yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan langsung datang dan memeriksa kegiatan yang sedang dijalankan oleh bawahan. Pengawasan langsung dapat berbentuk inspeksi langsung, *On-the-Spot observatiton* dan *On-the-spot report*
2. Pengawasan tidak langsung
Pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan baik tertulis maupun lisan

2.1.2.5 Pengukuran Pengawasan

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi.

Pandoyo²³ merumuskan proses atau langkah-langkah yang dapat digunakan sebagai indikator dalam proses pengawasan meliputi :

1. Menentukan ukuran atau pedoman baku atau standar.
Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.

²² Siagian, Sondang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara halaman 112

²³ Pandoyo, Hendraman Ranu, 2007. Prinsip Pendisiplinan. Yogyakarta, FE UGM. Halaman 109

Penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang itu tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf ahli atas badan tertentu.

3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang ada untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi.

Ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan, kemudian menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak

4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Melakukan tindakan koreksi / perbaikan Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan langkah pokok yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan menurut Handoko²⁴ :

1. Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan
Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
Beberapa cara melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu:
 - a. Pengamatan.
 - b. Laporan-laporan baik lisan ataupun tertulis.
 - c. Metode-metode otomatis.
 - d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel.

²⁴ Opcit Handoko

4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan Tahap kritis dari proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Sementara Pandoyo²⁵ merumuskan proses atau langkah-langkah pengawasan meliputi:

1. Menentukan ukuran atau pedoman baku atau standar. Pelaksanaan/perencanaan Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil
2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan
Yaitu suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.
3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.
4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi / perbaikan Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

Dengan beberapa pendapat dari para ahli tersebut cukuplah jelas, yang dimaksud dengan proses pengawasan yaitu serangkaian tindakan dalam mengadakan pengawasan. Sedangkan langkah awal dari rangkaian tindakan yang

²⁵ IdAd

tercantum dalam proses pengawasan itu adalah menetapkan standar pengawasan dan yang dimaksud penyimpangan disini adalah penyimpangan terhadap standar.

Wirawan²⁶: Pengawasan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berada tingkat pusat, tingkat provinsi atau tingkat kabupaten/kota sesuai dengan kewenangan pengawasan tersebut meliputi:

1. Pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen organisasi
2. Sumber daya manusia
3. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang keselamatan dan kesehatan kerja
4. Keamanan bekerja
5. Pemeriksaan, pengujian, dan pengukuran penetapan SMK3
6. Pengendalian keadaan darurat dan bahaya tempat kerja
7. Pelaporan dan perbaikan kekurangan
8. Tindak lanjut

Namun pada Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ikut mengubah wajah pelaksana pengawasan ketenagakerjaan di daerah yang dulunya sampai di tingkat Pemerintah Kabupaten/Kota kini hanya dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi.

2.1.3 Konsep Tenaga Kerja

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan

²⁶ Wirawan, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta PT. Raja Grafindo Persada. Halaman 437

informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan.

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁷

Golongan yang termasuk bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya Ibu-Ibu yang bukan wanita karir), serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dan jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat yang mendapat sumbangan). Kedua golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force*.²⁸ Kenyataan juga menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap untuk bekerja, karena sebagian mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain sebagai penerima pendapatan. Dengan kata lain, semakin besar jumlah orang yang bersekolah dan yang mengurus rumah tangga, semakin kecil penyediaan tenaga kerja. Jumlah yang siap kerja dan yang belum bersedia untuk bekerja, dipengaruhi oleh kondisi masing-masing keluarga, kondisi ekonomi dan sosial secara umum, dan kondisi pasar kerja itu sendiri. Dari pengertian tersebut, maka dapat

²⁷ Tambunan. *Tenaga Kerja*. (Yogyakarta: Bpfe 2002) H. 78

²⁸ Siswanto Sastrohadiwirjo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) h. 56

disimpulkan bahwa tenaga kerja di Indonesia adalah penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas yang ikut berpartisipasi dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

2.1.4 Tinjauan Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

2.1.4.1 Dasar Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan dan sejarah perjalanan hukum di Indonesia erat kaitannya dengan pemasalahan-permasalahan ketenagakerjaan, hal ini dapat kita lihat dari kebijakan-kebijakan pemerintah yang diatur bersama-sama lembaga legislatif dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pemerintah (legislative and bureaucracy policy) seperti:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan

Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
7. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2005 tentang Pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 39);
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang,

Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden Serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 411);

11. Permenaker No. 28 Tahun 2016 tentang Hasil Pemetaan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan;
12. Permenaker No. 29 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota;
13. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
14. Peraturan Menteri dalam Mendagri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan UPTD;
15. Peraturan Menteri Ketenakerjaan RI Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan;

Peraturan-peraturan tersebut merupakan sebagai upaya nyata pemerintah sebagai lembaga pengambil kebijakan untuk memberikan legitimasi atas perlindungan hak pekerja/buruh. Namun peran pemerintah tidak boleh terhenti disitu karena perkembangan ketenagakerjaan yang selalu dinamis dan kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan harus tetap menjadi fokus pemerintah sehingga peraturan-peraturan yang sudah ada harus terus diawasi pelaksanaannya. Dalam pengawasan tersebut pemerintah pusat harus terus

bersinergi dan membangun koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut dapat berjalan secara maksimal.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan harus diselenggarakan sebagai sistem yang berlaku pada semua tempat kerja di mana ketentuan-ketentuan hukum yang terkait dengan kondisi kerja, perlindungan dan hak kewajiban pekerja ditegakkan, Pengawasan ketenagakerjaan harus memastikan adanya fungsi pendidikan dan penegakan hukum terkait dengan kondisi kerja seperti jam kerja, upah, keamanan, kesehatan dan kesejahteraan, pekerja anak dan kaum muda dan hal-hal terkait lainnya, dan mengingatkan otoritas yang kompeten atas setiap kekurangan atau penyalahgunaan yang tidak dicakup dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksana dari pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri adalah pegawai negeri sipil profesional yang memegang jabatan sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dijamin dengan hubungan kerja yang stabil dan mandiri dari perubahan pemerintahan dan pengaruh-pengaruh eksternal yang tidak pantas, harus berkompeten dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan standar teknis yang tinggi, kualifikasi akademis yang tinggi. Dapat dikatakan bahwa pengawas ketenagakerjaan adalah penegak hukum di sektor ketenagakerjaan.

2.1.4.2 Pembangunan Pengawasan Ketenaga Kerjaan

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan payung hukum bagi pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja, peran sertanya dalam pembangunan, peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya serta lebih jauh lagi melindungi hak-hak dasar pekerja dari mulai kesejahteraan sampai dengan kesehatan dan keselamatan. Selanjutnya, pembangunan ketenagakerjaan tidak semata-mata melindungi kepentingan pekerja, melainkan juga kepentingan pengusaha dan pemerintah.

Seiring berubahnya susunan pemerintahan daerah, kewenangan pemerintah daerah pun mengalami beberapa perubahan yakni undang-undang nomor 32 tahun 2004 menjadi undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, hal ini semakin menegaskan hubungan yang sentralistik antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Didalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 mengklasifikasi urusan pemerintahan menjadi tiga bagian, yakni: urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum²⁹.

1. Urusan Pemerintahan Absolut merupakan urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah pusat. Urusan pemerintahan ini meliputi: politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter dan fiskal nasional, dan agama.

²⁹ Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

2. Urusan pemerintahan Konkuren adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke daerah menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah. Urusan pemerintahan konkuren terdiri atas urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan pemerintahan wajib terdiri atas urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar meliputi pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat dan Sosial. Selanjutnya urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar meliputi tenaga kerja, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pangan, pertanahan, lingkungan hidup, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, perhubungan, komunikasi dan informatika, koperasi, usaha kecil, dan menengah, penanaman modal, kepemudaan dan olah raga, statistik, persandian, kebudayaan, perpustakaan dan kearsipan. Sedangkan urusan pemerintahan pilihan meliputi kelautan dan perikanan, pariwisata, pertanian, kehutanan, energi dan sumber daya mineral, perdagangan, perindustrian dan transmigrasi.

3. Urusan Pemerintahan Umum merupakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat dan daerah provinsi serta daerah kabupaten/kota didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional.

Berdasarkan pembagian urusan tersebut di atas, terlihat bahwa ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Meskipun ketenagakerjaan bukan merupakan pelayanan yang bersifat dasar tetapi pemerintah memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan tersebut sebagai sebuah pemenuhan dan perlindungan hak bagi warga negara. Khusus terkait urusan ketenagakerjaan tersebut, dalam Lampiran UU No. 23 Tahun 2014 dilakukan pengklasifikasian atau pemetaan urusan yang menjadi kewenangan masing-masing tingkatan pemerintahan

Tabel 2.1 Pembagian Urusan Pemerintah Bidang Tenaga Kerja

Sub Bidang	Pemerintah Pusat	Pemerintah Daerah Provinsi	Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
Pengawasan Ketenagakerjaan	a. Penetapan sistem pengawasan b. Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan	Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan	

Sumber: Lampiran UU No. 23 Tahun 2014

Tabel diatas menunjukkan bahwa sub bidang pengawasan ketenagakerjaan hanya dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah provinsi, sedangkan pemerintah kabupaten/kota tidak memiliki kewenangan untuk itu.

Setelah berlakunya undang-undang nomor 23 Tahun 2014, kewenangan yang ada pada pemerintah pusat adalah penetapan sistem dan pengelolaan personel sedangkan kewenangan yang ada pada pemerintah daerah provinsi adalah penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan namun daerah kabupaten/kota sama sekali tidak memiliki kewenangan apapun dalam urusan pengawasan ketenagakerjaan. Sistem ini yang disebut dengan “sentralistik terbatas”. “Sentralistik” itu maksudnya terpusat, dan “terbatas” itu maksudnya dibatasi hanya pada pemerintah pusat dan pemerintah daerah provinsi.

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah fungsi negara. Hal ini secara implisit tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea keempat. Salah satu tugas Pemerintah Negara Indonesia adalah melindungi seluruh bangsa dan tumpah darah Indonesia. Tugas dan fungsi itulah yang menjadi kewenangan pemerintah, yaitu yang sering disebut dengan istilah Urusan Pemerintahan. Pengawas Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam berjalannya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dengan kata lain peran pengawasan ketenagakerjaan adalah suatu sistem dalam mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berperan untuk meyakinkan pengusaha mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ditempat kerja melalui langkah-langkah pembinaan, pencegahan, penasehatan teknis dan jika diperlukan penegakan hukum untuk mewujudkan kesejahteraan, keadilan sosial dan melindungi serta menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh, keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga

kelangsungan usaha dan ketenangan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Jadi pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya :

1. Norma ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dipatuhi di tempat kerja dengan tujuan mencapai pekerjaan dan kondisi kerja yang layak;
2. Pengusaha dan pekerja mendapatkan informasi dan panduan mengenai bagaimana mematuhi persyaratan-persyaratan hukum;
3. Perusahaan mengadopsi tindakan-tindakan untuk memastikan praktik dan lingkungan di tempat kerja tidak menempatkan pekerja mereka dalam risiko-risiko yang terkait dengan keamanan dan kesehatan; dan
4. Informasi umpan balik dan pembelajaran dari praktik-praktik yang digunakan sebagai cara untuk mengembangkan peraturan dalam memperbaiki lingkup perlindungan hukum, dengan mempertimbangkan risiko dengan masalah sosial, fisik dan psikologis.

2.1.4.3 Prinsip-Prinsip dan Kewajiban Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan harus memegang prinsip-prinsip dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, prinsip-prinsip yang memandu pengawas tenaga kerja adalah³⁰ :

1. **Layanan publik.** Layanan publik menangani masalah-masalah dan tantangan-tantangan yang dihadapi pengusaha dan pekerja.

³⁰ Op-Cit Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 2

2. **Akuntabilitas.** Staf pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai negeri yang dijamin hubungan kerjanya dan kemandirian dari pengaruh eksternal yang tidak pantas, baik secara politis maupun finansial. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki akuntabilitas atas tindakan dan kinerja mereka.
3. **Efisiensi dan efektivitas.** Prioritas ditetapkan atas dasar kriteria yang tepat untuk memaksimalkan dampak.
4. **Universalitas.** Aspirasi layanan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mencapai lingkup yang universal, memperluas peranan dan aktifitasnya untuk melindungi sebesar mungkin pekerja di seluruh sektor ekonomi, bahkan pekerja yang diluar hubungan kerja tradisional.
5. **Transparansi.** Pengusaha, pekerja dan pemangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan tugas tugas mereka, apa yang diharapkan dari mereka menurut undang-undang, dan apa yang dapat mereka harapkan dari layanan pengawasan ketenagakerjaan.
6. **Konsistensi dan koheren.** Dalam urusan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas akan memperlakukan kasus yang serupa dengan cara yang serupa menurut kondisi yang serupa untuk mencapai tujuan pencegahan dan kepatuhan yang serupa. Pengawas dalam semua bidang kantor disediakan panduan untuk pendekatan intervensi yang sama, koheren dan konsisten, termasuk dalam pelaksanaan kewenangan, kebijaksanaan dan penilaian.

7. **Proporsionalitas.** Proporsionalitas berarti mengkaitkan tindakan penegakan hukum dengan risiko. Penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial atau nyata terhadap kesehatan dan keselamatan. Kapasitas kepatuhan perusahaan diperhitungkan dan cara yang paling sesuai untuk mencapai tujuan kepatuhan yang sama dipertimbangkan.
8. **Kesetaraan.** Perlindungan yang setara bagi semua pekerja sebanding dengan situasi dijamin oleh undang-undang.
9. **Kerjasama.** Staf pengawasan bekerjasama dengan organisasi dan badan-badan lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan diperusahaan. Dalam hal ini termasuk organisasi publik dan swasta seperti ahli-ahli teknis dan medis, insinyur, lembaga riset, organisasi pendidikan dan pelatihan, polisi dan otoritas pemadam kebakaran, serta sistem peradilan, organisasi asuransi dan lain-lain.
10. **Kolaborasi.** Staf pengawasan harus berkolaborasi dengan pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan.

Adapun kewajiban-kewajiban pengawas ketenagakerjaan adalah :

1. **Integritas, Kemandirian dan Imparsialitas.** Pengawas dilarang memiliki kepentingan langsung dan tidak langsung diperusahaan yang berada di bawah pengawasannya. Kemandirian dan imparsialitas pengawasan adalah kondisi yang penting jika kedua pihak, pengusaha dan pekerja, ingin memiliki kepercayaan penuh dalam keobyektifan dan

netralitas ketika mereka menerapkan hukum. Pengawas harus mengadopsi standar tertinggi atas integritas profesional, termasuk serangkaian nilai dan prinsip yang memandu tindakan mereka termasuk kepercayaan, kejujuran dan kehormatan. Kondisi pelayanan mereka seharusnya dilindungi dari segala macam bentuk korupsi. Hal ini berarti adanya larangan untuk menerima hadiah atau layanan dari pengusaha atau pekerja. Integritas menjamin kredibilitas pengawas publik dan tindakan serta keputusan mereka.

2. **Kerahasiaan profesional.** Pengawas tidak boleh mengungkapkan, bahkan setelah selesai masa tugasnya, setiap rahasia manufaktur atau komersial atau proses kerja, yang mungkin mereka ketahui selama pelaksanaan tugas-tugasnya. Pengawas umumnya terikat oleh kerahasiaan karena status mereka sebagai pegawai negeri sipil, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku bagi layanan publik. Kewajiban ini seringkali dimasukkan dalam kewajiban tertulis yang harus mereka tanda tangani atau sumpah yang harus mereka ucapkan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka berkewajiban menjaga rahasia, tidak hanya dalam masa hubungan kerja, tetapi juga seumur hidup. Umumnya, dalam hal pelanggaran kerahasiaan profesional, pengawas bertanggungjawab atas hukuman disiplin yang berlaku bagi pegawai negeri, tanpa mengurangi hukuman perdata atau pidana.
3. **Kerahasiaan mengenai sumber keluhan.** Para pengawas harus memperlakukan kerahasiaan secara mutlak, sumber setiap keluhan dan

tidak boleh memberitahukan kepada pengusaha atau perwakilannya bahwa kunjungan pengawasan dilakukan sebagai konsekuensi atas diterimanya keluhan tersebut. Kewajiban ini timbul karena dua alasan yaitu untuk melindungi pekerja yang membuat keluhan dan untuk membuat layanan pengawas menjadi lebih efektif. Jika tugas ini tidak dipatuhi, pekerja akan enggan untuk melaporkan pelanggaran karena takut kemungkinan mendapatkan balasan dari pengusaha.

4. **Profesionalisme dan Kompetensi.** Standar profesionalisme yang tinggi dibutuhkan dalam pengawasan ketenagakerjaan. Pengusaha dan pekerja menerima saran dan percaya pada pengawas ketenagakerjaan jika mereka dianggap profesional dan merupakan badan yang berkompeten di mana pengusaha dan pekerja bisa belajar darinya..

2.1.4.4 Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD)

Secara konseptual ada dua batasan yang perlu dikemukakan di sini, yakni istilah “*organization*” sebagai kata benda dan “*organizing*” (pengorganisasian) sebagai kata kerja, menunjukkan pada rangkaian aktivitas yang harus dilakukan secara sistematis. Organisasi pada dasarnya seperti sebuah organisme yang memiliki siklus kehidupan. Organisasi dalam siklus hidupnya mengalami masa-masa layaknya manusia seperti lahir, tumbuh, dewasa, tua dan mati. Namun agak berbeda sedikit dengan manusia, organisasi dapat senantiasa diperbaharui. Ketika siklusnya mulai menurun, organisasi harus segera berbenah dan menyesuaikan dengan lingkungannya agar dapat sejalan dengan perkembangan zaman.

Taliziduhu³¹ mengemukakan organisasi publik adalah organisasi yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan jasa publik dan layanan kemasyarakatan. Selain itu, Sutarto³² menyatakan organisasi publik adalah kerangka struktur dalam mana pekerjaan dari banyak orang dilakukan untuk pencapaian maksud bersama. Adapun Thoha³³ mengemukakan organisasi publik adalah organisasi yang bertujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat demi kesejahteraan sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi sebagai pijakan dalam kegiatan operasionalnya.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat dinyatakan betapa pentingnya organisasi sebagai alat administrasi dan manajemen dalam melaksanakan segala kebijakan/keputusan yang dibuat pada tingkatan administratif maupun manajerial. Dalam hubungan ini, hakiki organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandangan.

Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD adalah³⁴ organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas atau Badan Daerah. Pada dinas atau badan Daerah Provinsi dapat dibentuk UPTD provinsi untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu. Kriteria pembentukan UPTD Provinsi meliputi:

1. Melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu dari Urusan Pemerintahan yang bersifat pelaksanaan dan menjadi tanggung jawab dari dinas/badan instansi induknya;

³¹ Taliziduhu, Ndraha. 2011. Metodologi Pemerintahan Indonesia. Jakarta Bina Aksara Halaman 14

³² Sutarto, 2009. Dasar-dasar Komunikasi Administrasi. Yogyakarta Duta kencana halaman 25

³³ Thoha, Miftah. 2008. Ilmu Administrasi Negera. Jakarta Raja Biro Findo Persada Halaman 58

³⁴ Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pembentukan Dan Klasifikasi Cabang Dinas Dan Unit Pelaksana Teknis Daerah

2. Penyediaan barang dan/atau jasa yang diperlukan oleh masyarakat dan/atau oleh Perangkat Daerah lain yang berlangsung secara terus menerus;
3. Memberikan kontribusi dan manfaat langsung dan nyata kepada masyarakat dan/atau dalam penyelenggaraan pemerintahan;
4. Tersedianya sumber daya yang meliputi pegawai, pembiayaan, sarana dan prasarana;
5. Tersedianya jabatan fungsional teknis sesuai dengan tugas dan fungsi UPTD yang bersangkutan;
6. Memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam melaksanakan Tugas Teknis Operasional tertentu dan/atau Tugas Teknis Penunjang tertentu; dan
7. Memperhatikan keserasian hubungan antara Pemerintah Provinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi sebagaimana dimaksud ditetapkan dengan peraturan gubernur setelah dikonsultasikan secara tertulis kepada Menteri Dalam Negeri. Konsultasi Pembentukan UPTD provinsi sebagaimana dimaksud, dilengkapi dengan dokumen yang meliputi:³⁵

- a. Kajian akademis pembentukan unit pelaksana teknis; dan
- b. Analisis rasio belanja pegawai.

³⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi sebagaimana dimaksud dapat dibedakan dalam 2 (dua) klasifikasi, yang mana klasifikasi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi terdiri atas :

1. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi kelas A untuk mewadahi beban kerja yang besar; dan
2. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi kelas B untuk mewadahi beban kerja yang kecil.

Ketentuan lebih lanjut mengenai klasifikasi dan pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi diatur dengan Peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan tertulis dari menteri terkait dan menteri yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang aparatur negara. Penentuan klasifikasi sebagaimana dimaksud ditetapkan berdasarkan hasil analisis beban kerja dengan ketentuan :

- a. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi Kelas A dibentuk apabila :
 1. Lingkup tugas dan fungsinya meliputi 2 (dua) fungsi atau lebih pada Dinas/Badan atau wilayah kerjanya lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota; dan
 2. Jumlah jam kerja efektif 15.000 (lima belas ribu) jam atau lebih per tahun.
- b. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi Kelas B dibentuk apabila :

1. Lingkup tugas dan fungsinya hanya 1 (satu) fungsi pada dinas/badan atau wilayah kerjanya hanya mencakup 1(satu) kabupaten/kota; dan
2. Jumlah jam kerja efektif antara 6.000 (enam ribu) jam sampai dengan kurang dari 15.000 (lima belas ribu)jam per tahun.

Gubernur dapat menurunkan tipe Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi dengan memperhatikan kemampuan keuangan dan kondisi tertentu di daerah. Kedudukan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi sebagaimana dimaksud berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas atau Kepala Badan sesuai dengan bidang Urusan Pemerintahan atau penunjang Urusan Pemerintahan yang diselenggarakan dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi merupakan bagian dari Perangkat Daerah Provinsi.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang serta Urusan Pemerintahan yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yang pada prinsipnya tidak bersifat pembinaan, kordinasi atau sinkronisasi serta tidak berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan kebijakan daerah. Berdasarkan sifat tugas sebagaimana dimaksud wilayah kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi dapat melewati batas wilayah administrasi pemerintahan kabupaten/kota diwilayahnya dan tidak membawahkan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) lainnya.

Adapun Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi adalah :

1. Susunan organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi kelas A, terdiri atas :
 - a. Kepala;
 - b. Subbagian tata usaha;
 - c. Seksi paling banyak 2 (dua) seksi; dan
 - d. Kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.
2. Susunan organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi kelas B, terdiri atas :
 - a. Kepala;
 - b. Subbagian tata usaha;
 - c. Kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

Jabatan struktural pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi adalah :

1. Jabatan struktural eselon III.b atau jabatan administrator, terdiri atas :
Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi kelas A; dan
2. Jabatan struktural eselon IV.a atau jabatan pengawas, terdiri atas:
 - a. Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi kelas B; dan
 - b. Kepala subbagian dan kepala seksi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi kelas A.
3. Jabatan struktural eselon IV.b atau jabatan pengawas, terdiri atas:
Kepala subbagian pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi kelas B;

Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi adalah sebagai berikut :

1. Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi dalam melaksanakan tugas menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dengan yang dipimpinnya.
2. Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi melaksanakan sistem pengendalian internal di lingkungan masing-masing.
3. Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahan dan memberikan pengarahan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan.
4. Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi dalam melaksanakan tugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap satuan organisasi di bawahnya.

Pembiayaan untuk mendukung kegiatan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Provinsi dibebankan pada APBD dan APBN serta sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.1.5 Konsep Implementasi Kebijakan

Van Meter dan Van Horn juga mengemukakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi, yaitu:³⁶

- (1) Standar dan Tujuan

³⁶ Abdul Wahab, Solichin.2008. Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta Halaman 57

- (2) Sumber daya
- (3) Karakteristik organisasi pelaksana
- (4) Sikap para pelaksana / Disposisi
- (5) Komunikasi antar organisasi
- (6) Ekonomi, sosial dan politik

Keberhasilan suatu implementasi menurut kutipan Wahab dapat dipengaruhi berdasarkan faktor-faktor di atas, yaitu :

Pertama yaitu ukuran dan tujuan sangat diperlukan karena diinilah dasar dari seorang pengawas melakukan pengawasan ketenagakerjaan karena ukuran dan tujuan ini menjadi landasan bagi pengawas melakukan kegiatan-kegiatan mengawas.

Kedua, sumber daya di dalam buku Agustino adalah, sumber daya kebijakan merupakan keberhasilan proses implementasi kebijakan yang dipengaruhi dengan pemanfaatan sumber daya manusia, biaya, dan waktu³⁷.

Ketiga, keberhasilan Pelaksanaan kebijakan bisa dilihat dari Karakteristik organisasi pelaksana. Dalam hal pengawasan ketenagakerjaan target yang diawasi adalah perusahaan dan perkerja / buruh maka dari ini faktor ini amat sangat menentukan dalam suat implementasi kebijakan.

Keempat, Menurut Edward III, komunikasi kebijakan memiliki beberapa macam dimensi antara lain: *Orders to implement policies must be clear, accurate and consistent*³⁸. Semakin baik koordinasi komunikasi diantara pihak-pihak yang

³⁷ Agustino, Leo. 2008. Dasar- dasar Kebijakan Publik. Alfabeta: Bandung. Halaman 124

³⁸ AG. Subarsono. 2006. Analisis Kebijakan Publik: Konsep Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Halaman 7

terlibat dalam suatu proses implementasi, maka terjadinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi dan begitu pula sebaliknya.

Kelima, menurut Van Meter dan Van Horn yang dikutip oleh Widodo, bahwa sikap para pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi.³⁹ Sikap para pelaksana dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksana kebijakan harus dilandasi dengan sikap disiplin. Hal tersebut dilakukan karena dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, setiap badan/instansi pelaksana kebijakan harus merasa memiliki terhadap tugasnya masing-masing berdasarkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Keenam, keberhasilan implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn dalam Agustino mengatakan sejauh mana lingkungan eksternal ikut mendukung keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan, lingkungan eksternal tersebut adalah ekonomi, sosial, dan politik⁴⁰. Ekonomi, sosial dan politik sangat menentukan hasil dari pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ini.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan sebuah penelitian atau riset maka sudah seharusnya peneliti membandingkan atau mengukur bahkan menguatkan pendapat seseorang yang lebih dulu meneliti dalam objek material yang sama, dengan demikian peneliti akan menampilkan penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengawasan sebagai berikut:

³⁹ Ibid halaman 101

⁴⁰ Opcit Agustino hal 144

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan penelitian
Rahmi Annisa Utami	Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Serang Wilayah I Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. <i>Bessfootwear inc</i> ⁴¹	Penelitian Rahmi Annisa Utami di Serang pada Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I sama-sama berfokus pada UPTD wilayah yang menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.	Sedangkan perbedaan pada penelitian ini yang paling mencolok ada pada fokus penelitian di mana penelitian ini berfokus kepada peran pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. <i>Bessfootwear inc</i> dan teori yang digunakan oleh peneliti adalah peranan.
Mochamad Hamdi	Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten tahun 2016 ⁴²	Tidak banyak persamaan yang ada dalam penelitian Mochamad Hamdi ini, karena dari metode, teori sudah jauh berbeda. Adapun yang bisa terlihat sama dari penelitian ini adalah sama-sama menjadikan pengawasan menjadi objek penelitian.	Penelitian ini berfokus pada pelaksanaan pengawasan yang dilakukn oleh pimpinan kepada bawahan serta pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Tujuan penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh dari tingkat pengawasan terhadap kinaerja pegawai DISNAKERTRANS

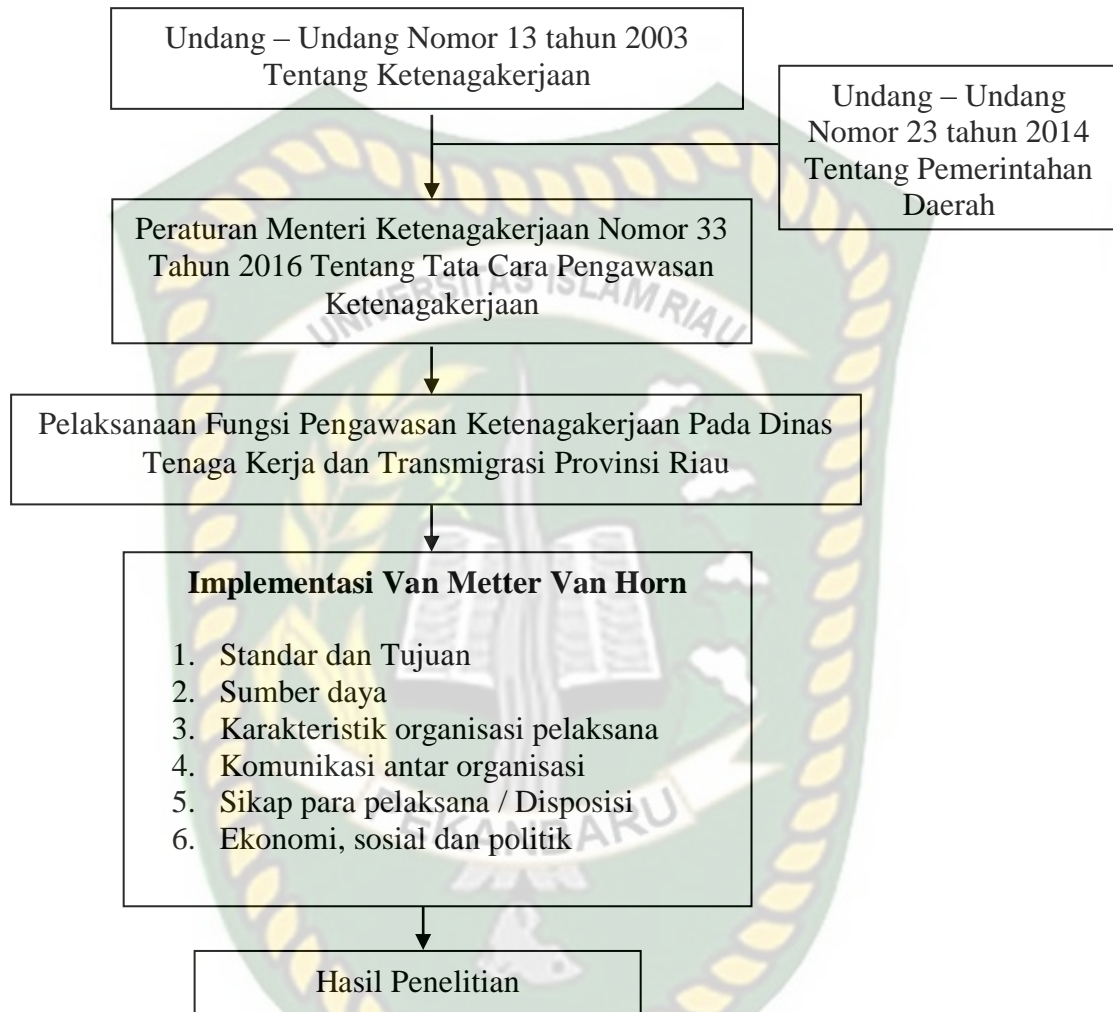
⁴¹ Jurnal Rahmi Annisa Utami, 2019 Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Serang Wilayah I Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT.*Bessfootwear in* Tahun 2019 Fakultas Fisipol Universitas Sultan Ageng Tritayasa

⁴² Mochamad Hamdi 2016. Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten tahun 2016 Fakultas Fisipol Universitas Sultan Ageng Tritayasa

			Provinsi Banten dan metode yang digunakan adalah Deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Sebanyak 117 pegawai.
Arun Septianingrum	Pelaksanaan Pengawasan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang Terhadap Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang ⁴³	Untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja antara warga lokal dan juga TKA tenaga kerja asing Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang melakukan pengawasan terhadap TKA dengan memberikan pembinaan terhadap perusahaan dan juga TKA tersebut. Persamaan dari penelitian ini sama-sama memakai kualitatif deskriptif sebagai metode penelitian.	Dalam penelitian Arun Sptianingrum ini terlihat beberapa perbedaan yaitu penelitian ini berfokus pada Tenaga Kerja Asing yang sangat menghawatirkan di kota semarang.

⁴³ Jurnal Arun Septianingrum, 2015. Pelaksanaan Pengawasan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang Terhadap Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang. Ilmu Pemerintahan Universitas Diponegoro Semarang

2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun 2020

Gambar 2.1: Kerangka Pikiran Pelaksanaan Fungsi pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau

2.4 Konsep Operasional dan Operasional Variabel

2.4.1 Konsep Operasional

Konsep operasional adalah suatu batasan penelitian terhadap faktor atau variabel yang digunakan ada dalam objek penelitian. Adapun yang dijadikan sebagai konsep dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan Fungsi.

Variabel utama dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau sesuai dengan teori implementasi menurut Van Metter Van Horn yaitu:

1. Pelaksanaan aksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.
2. Fungsi adalah sekelompok aktivitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifat atau pelaksanaannya.
3. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
4. Standar/Ukuran dan tujuan kebijakan adalah kebijakan pemerintah seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Gubernur Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dan Juga Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Pembentukan UPTD.
5. Sumber daya dalam penelitian ini dalah kuantitas dari sarana dan prasarana maupun kualitas dari pelaksana itu sendiri.
6. Karakteristik pelaksana organisasi pelaksana dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah adanya Standar Operasional (SOP) yang jelas.

7. Komunikasi antar organisasi terkait dengan kegiatan-kegiatan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yaitu komunikasi antara pengawas dengan perusahaan dan juga dengan serikat buruh..
8. Sikap para pelaksana dalam melakukan pengawasan harus mempunyai kompetensi dibidangnya dan pengalaman kerja yang baik serta tingkat pendidikan yang bagus.
9. Kondisi Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik dalam penelitian ini kondisi yang dimaksud adalah kondisi dinamika politik yang tidak kondusif.

2.4.2 Operasional variabel

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.4 Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator
Pelaksanaan atau Implementasi oleh Van Metter van Horn adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam	Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau	1. Standar dan Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> a. Memiliki ukuran yang jelas seperti adanya peraturan menteri dan seterusnya b. Di dalam peraturan seperti peraturan menteri dan peraturan gubernur terdapat tujuan yang jelas
		2. Sumber Daya	<ol style="list-style-type: none"> a. Manusia b. Keuangan c. Akses d. Sarana
		3. Karakteristik Pelaksana	<ol style="list-style-type: none"> a. Pembagian kerja yang jelas

keputusan kebijakan.			b. Adanya Standar Operasional Prosedural (SOP)
		4. Komunikasi	a. Adanya pesan atau informasi b. Adanya Komunikator c. Adanya media penyaluran informasi d. Adanya Komunikan
		5. sikap pelaksana	a. pendidikan, b. Pengalaman Kerja c. Kompetensi
		6. Ekonomi, Sosial dan Politik	a. Interaksi sosial yang terganggu b. Politik yang memanas c. Ekonomi yang tidak stabil

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan tesis Program Magister Ilmu-Ilmu Sosial Bidang kajian Utama Ilmu Pemerintahan. Berdasarkan fenomena-fenomena dan juga masalah-masalah yang telah peneliti jelaskan di latar belakang masalah tesis ini, pengawasan ketenagakerjaan khususnya di unit pelaksanaan teknis pengawasan wilayah I Provinsi Riau masih belum berjalan maksimal sesuai dengan rencana kerja tahunan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Oleh karena itu peneliti menjadikan pelaksanaan fungsi pengawas ketenagakerjaan sebagai subjek dari penelitian ini. Objek dari penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau: Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kepala Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I Provinsi Riau, Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I, beberapa perusahaan yang ada di Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas wilayah I Provinsi Riau, dan juga beberapa kelompok atau serikat buruh yang ada di Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I Provinsi Riau.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dalam hal metode penelitian kualitatif, Steven Dukeshire & Jennifer

Thurlow⁴² mengatakan penelitian kualitatif berkenaan dengan data yang bukan angka, mengumpulkan dan menganalisis data yang bersifat naratif. Metode penelitian kualitatif terutama digunakan untuk memperoleh data yang kaya, informasi yang mendalam tentang isu atau masalah yang dipecahkan.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, dan lebih tepatnya di Unit Pelaksanaan Teknis Wilayah I Provinsi Riau. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena pelaksanaan pengawasan di unit pelaksanaan teknis pengawasan wilayah I ini terdapat 3 kabupaten kota yang memiliki jumlah perusahaan paling banyak di Provinsi Riau.

3.4 Informan Penelitian

Informan adalah seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan atau permasalahan tertentu yang darinya dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat, dan terpercaya baik berupa pernyataan, keterangan, atau data-data yang dapat membantu dalam memahami persoalan atau permasalahan tersebut.

Tabel 3.1. Informan Penelitian

No	Informan Penelitian	Nama	Usia	Pendidikan	Jabatan
1	<i>Key Informan</i>	H. Jonli, S.Sos, M.Si	55 Tahun	S2	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
2		Drs. Imron Rosyadi SH,MH	55 Tahun	S2	Kepala Bidang Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
3		Ridha Dedi Saputra, SE, MM	52 Tahun	S2	Kepala Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I

⁴² Steven Dukeshire & Jennifer Thurlow, 2002. (dalam Sugiyono 2018 Metode Penelitian Evaluasi Alfabeta Bandung Halaman 205

					Provinsi Riau.	
4	<i>Informan Utama</i>	M. Mustafa, S.Sos	50 Tahun	S1	Kasi Pengawas Norma Kerja dan Jamsos, Perempuan dan Anak Teknis Pengawas Wilayah I	
5		Surya Mart, SE	50 Tahun	S1	Kasi Pengawas Norma Kerja K3 Teknis Pengawas Wilayah I	
6		Syafrizal SE.MH	50 Tahun	S2	Kasi Penegakan Hukum Teknis Pengawas Wilayah I	
7		H. Kabul, SS	50 Tahun	S1	Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I	
8		Armunanda, SH	45 Tahun	S1	Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I	
9		Rice Rozalia, STTP.,M.Si	40 Tahun	S2	Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I	
10		Ir. Zulkatin	52 Tahun	S1	Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I	
11		M. Faisal, SE	38 Tahun	S1	Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I	
12		Fersa Kadarsih, S.Sos	33 Tahun	S1	Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I	
13		Maksum, S.Sos	34 Tahun	S1	Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I	
14		Setya Saptayani, SH.,MH	35 Tahun	S2	Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I	
15		<i>Informan Tambahan</i>	PT MITRA PRAMITRA MEDIKA			PERUSAHAAN
16			APINDO			Kelompok atau serikat buruh

Catatan: Data Olahan Penulis 2020

3.5 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada penelitian adalah yang berhubungan dengan Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau seperti:

1. Data Primer; yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari lokasi penelitian dengan cara hasil pertemuan *face to face* (tatap muka). Data primer yang dibutuhkan adalah data yang berhubungan permasalahan Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau.
2. Data Sekunder; adalah merupakan data yang didapat dari berbagai sumber di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan juga Unit Pelaksana Teknis Wilayah I Provinsi Riau yaitu berupa dokumen, jurnal, catatan buku arsip yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Menurut Sugiyono pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai seting, berbagai sumber dan berbagai cara.⁴³

a. Teknik Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan

⁴³ Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung,

yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan elektron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas⁴⁴.

b. Teknik Dokumentasi

Dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian ini berbentuk dokumen tulisan yang berupa monografi, peraturan dan kebijakan pemerintah terkait mengenai Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau.

c. Teknik Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3.7 Teknik Analisa Data

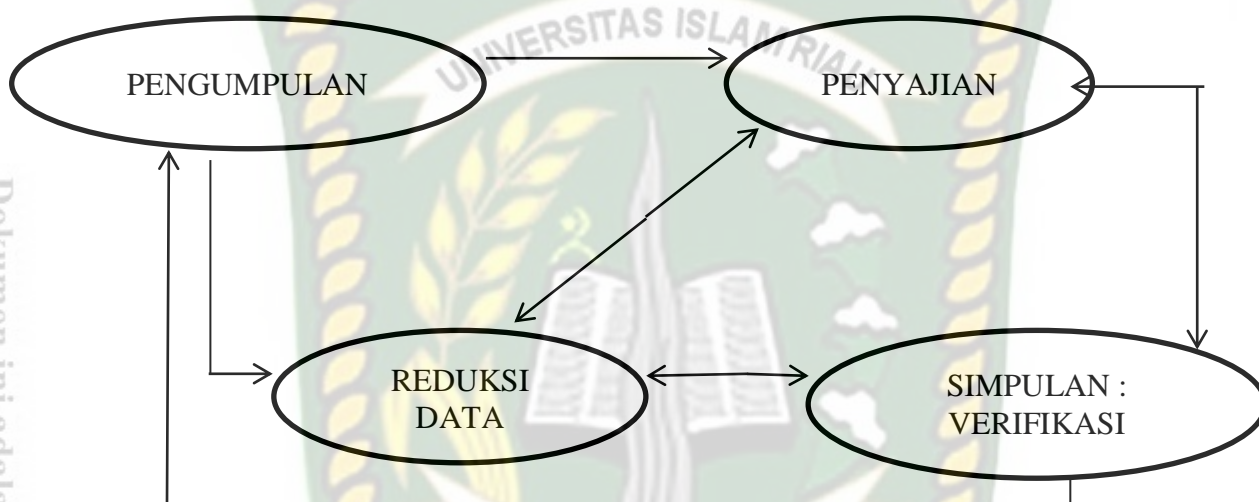
Spradley⁴⁵ menyatakan bahwa analisis dalam penelitian jenis apapun, adalah merupakan cara berpikir. Hal itu berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, dan hubungannya dengan keseluruhan. Analisis adalah untuk mencari pola. Berdasarkan hal tersebut sugiyono⁴⁶ menyimpulkan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil

⁴⁴ Nasution,1988.(dalam Sugiyono, 2015. Memahami Penelitian Kualitatif Alfabeta Bandung halaman 64)

⁴⁵ Sprdley,1980. (dalam Ibid Halaman 89)

⁴⁶ Ibid

wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan analisa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah untuk dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.



Sumber : Miles and Huberman⁴⁷

Gambar 3.1 Komponen – Komponen Analisis Data : Model Interkatif

3.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan : Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, jelas dan objektif yang menggambarkan dengan tepat isi proposal tesis meliputi: latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

⁴⁷ Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1984. (dalam Ibid Halaman 92)

BAB II Kajian Kepustakaan : Dalam bab ini di kemukakan dengan umum, ringkas, jelas dan objektif tentang kajian pustaka dan penelitian terdahulu kemudian menguraikan kerangka pemikiran, konsep operasional dan operasional variabel.

BAB III Dalam bab ini diuraikan tentang : Objek Penelitian, Metode Penelitian, Lokasi Penelitian, Informan Penelitian, Teknik Penarikan Informan, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Rancangan Sistematika Penulisan, Jadwal Penelitian

BAB IV Dalam bab ini diuraikan tentang : hasil penelitian dan pembahasan

BAB V Dalam bab ini diuraikan tentang : kesimpulan dan saran

3.9 Jadwal Penelitian

Penelitian mengenai fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau seperti yang akan dijelaskan pada tabel 3.1 di bawah ini sebagai berikut.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Bulan/ Minggu Ke															
		Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Desember 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan dan Penyusunan Usulan Penelitian	X	X	X	X												
2.	Seminar Usulan Penelitian					X											
3.	Riset						X	X									
4.	Penelitian Lapangan								X	X							
5.	Pengolahan dan Analisis Data									X	X	X					
6.	Konsultasi Bimbingan Tesis										X	X	X	X	X		
7.	Ujian Tesis																X

Catatan: Data Olahan Penulis 2020

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Provinsi Riau

4.1.1.1 Sejarah Terbentuknya Provinsi Riau

Secara etimologi, kata Riau berasal dari bahasa Portugis, “Rio”, yang artinya sungai. Riau dirujuk hanya ke wilayah yang dipertuan muda (Raja Bawah Johor) di Pulau Penyengat. Wilayah tersebut kemudian menjadi wilayah Residentie Riouw pemerintahan Hindia-Belanda yang berkedudukan di Tanjung Pinang; dan Riouw oleh masyarakat lokal dieja menjadi Riau.

Riau merupakan penggabungan dari kerajaan Melayu yang pernah berjaya di wilayah ini, yaitu Kerajaan Indragiri (1658-1838), Kerajaan Siak Sri Indrapura (1723-1858), Kerajaan Pelalawan (1530-1879), Kerajaan Riau-Lingga (1824-1913) dan beberapa kerajaan kecil lainnya, seperti Tambusai, Rantau Binuang Sakti, Rambah, Kampar dan Kandis.

Pembangunan Provinsi Riau telah disusun melalui Undang-undang darurat No. 19 tahun 1957 yang kemudian disahkan sebagai Undang-undang No.61 tahun 1958. Provinsi Riau dibangun cukup lama dengan usaha yang keras dalam kurun waktu 6 tahun 17 November 1952 s / d 5 Maret 1958).

Melalui keputusan Presiden RI pada tanggal 27 Februari tahun 1958 No.258 / M / 1958, Mr.SM Amin ditugaskan sebagai Gubernur KDH Provinsi Riau pertama kali pada 5 Maret 1958 di Tanjung Pinang oleh Menteri Dalam Negeri yang diwakili oleh Sekjen Mr. Sumarman. Lalu / pada Keputusan Menteri

Dalam Negeri No. Desember / I / 44-25 pada tanggal 20 Januari 1959, Pekanbaru menjadi ibukota Provinsi Riau menggantikan Tanjung Pinang.

4.1.1.2 Letak Geografis, Luas Wilayah dan Iklim

Provinsi Riau secara geografis, geoekonomi dan geopolitik terletak pada jalur yang sangat strategis baik pada masa kini maupun masa yang akan datang terkait wilayah jalur perdagangan Regional maupun Internasional di Kawasan ASEAN melalui kerjasama IMT-GT dan IMS-GT. Wilayah Provinsi Riau mulai dari $01^{\circ}05'00''$ Lintang Selatan sampai $02^{\circ}25'00''$ Lintang Utara dan $100^{\circ}00'00''$ hingga $105^{\circ}05'00''$ Bujur Timur dengan batas-batas wilayah sebagai berikut.

- Sebelah Utara: Selat Malaka dan Provinsi Sumatera Utara
- Sebelah Selatan: Provinsi Jambi dan Provinsi Sumatera Barat
- Sebelah Barat: Provinsi Sumatera Barat
- Sebelah Timur: Provinsi Kepulauan Riau dan Selat Malaka

Letak wilayah Provinsi Riau membentang dari lereng Bukit Barisan hingga Selat Malaka dengan luas wilayah \pm **8.915.016 Ha**. Indragiri hilir merupakan kabupaten yang memiliki wilayah terluas di Provinsi Riau dengan luas wilayah sekitar 1.379.837 Ha atau sekitar 15,48% dari luas wilayah Provinsi Riau. Di wilayah daratan Provinsi Riau terdapat 15 sungai yang dianggap penting 4 sungai yang penting untuk prasarana terkait dengan antara 6 meter hingga 12 meter, yaitu:

- Sungai Siak (300 Km) dengan lebar 8 - 12 m,
- Sungai Rokan (400 Km) dengan kedalaman 6 - 8 m,

- Sungai Kampar (400 Km) dengan kedalaman lebih kurang 6 m
- dan Sungai Indragiri (500 Km) dengan kedalaman 6 - 8 m. Sungai-sungai ini membelah dari bukit tinggi Bukit Barisan dan bermuara ke Selat Malaka dan Laut Cina.

Provinsi Riau merupakan wilayah yang beriklim tropis dengan suhu udara maksimum antara $35,1^{\circ}\text{C}$ dan suhu minimum antara $21,8^{\circ}\text{C}$. Wilayah Provinsi Riau tergolong dalam kelompok *tidak mudah terbakar* dengan Indeks potensi membara api hanya 0 - 330 (rendah - tinggi). Oleh karena itu, wilayah provinsi Riau pada setiap triwulan selalu ditemukan banyak titik api yang terjadi pada saat bencana terjadi di seluruh wilayah Provinsi Riau. Sementara itu, intensitas Hujan Curah 1700 mm - 4000 mm / Tahun.

4.1.2 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja, transmigrasi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja, transmigrasi berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Riau, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan

daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang tenaga kerja, transmigrasi serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.⁶⁰

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau “Terwujudnya Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang Profesional, Produktif, Mandiri, Sejahtera dan Berdaya Saing Tinggi serta Administrasi Kependudukan yang Tertib” Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

1. Mewujudkan Sumber Daya Insani Riau yang Berdaya Saing Tinggi
2. Mewujudkan Pembangunan Ketenagakerjaan Melalui Perluasan Lapangan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja.
3. Mewujudkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
4. Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Segala Aspek.
5. Mewujudkan Terlaksananya Hubungan Industrial yang Dinamis dan Dialogis.
6. Mewujudkan Peningkatan Jaringan Kemitraan dalam Rangka Pencegahan dan Penyelesaian berbagai Permasalahan Tenaga Kerja.
7. Mewujudkan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan, Kesehatan Keselamatan Kerja dalam upaya Penegakan Hukum menuju Terciptanya Iklim Investasi yang Kondusif.

⁶⁰ Disnakertrans@riau.go.id, diakses pada hari Kamis, tanggal 15 November 2020, pukul 13.05 WIB

8. Mewujudkan Kualitas SDM Transmigran, Penyebaran Perpindahan Penduduk dan Mengembangkan Masyarakat Transmigrasi serta Masyarakat di sekitar Kawasan Transmigrasi serta berkelanjutan menuju Desa Maju, Mandiri dan Produktif.

Mewujudkan Kualitas Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan Menuju Tertib Administrasi Kependudukan

4.1.2.1 Tujuan dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Riau

A. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan, serta melaksanakan tugas-tugas lain diberikan Gubernur. Kepala Dinas berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

Untuk melaksanakan Tugas sebagaimana yang dimaksud pada pasal 3, Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan menyelenggarakan fungsi :

- a. Merumuskan Kebijaksanaan;
- b. Pengambilan Keputusan;
- c. Perencanaan;
- d. Pengorganisasian;
- e. Pelayanan Umum dan Teknis;
- f. Pengendalian/Pengerahan/Pembinaan dan Bimbingan/Pelatihan

- g. Pengawasan;
- h. Pemantauan dan Evaluasi;
- i. Pelaksanaan Lapangan;
- j. Pembiayaan;
- k. Penelitian dan Pengkajian;
- l. Pelaporan.

B. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, bina program, hubungan masyarakat, hukum, organisasi, tatalaksana dan keamanan. Sekretaris berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 5, Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian;
- b. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan perlengkapan;
- c. Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan humas dan protokol ;
- d. Melaksanakan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dinas ;
- f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana dan mengkoordinasikannya dengan biro hukum, organisasi dan tata laksana
- g. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

(1) Susunan Organisasi Sekretariat, terdiri atas:

- a. Sub Bagian Bina Program;
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.

(2) Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

1) Kepala Sub Bagian Bina Program mempunyai tugas:

- a. Menghimpun data dan menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program;
- b. Melaksanakan pengelolaan data;
- c. Melaksanakan perencanaan program;
- d. Menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan perundang-undangan;
- e. Menghimpun data dan menyiapkan bahan penyusunan program anggaran
- f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi;
- g. Melaksanakan penyusunan laporan;
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, penggandaan naskah-naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan Dinas;
- b. Menyelenggarakan urusan rumah tangga dan ke protokol;

- c. Melaksanakan tugas di bidang hubungan masyarakat;
 - d. Mempersiapkan seluruh rencana kebutuhan kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam jabatan, usulan pensiun, peninjauan masa kerja, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, DP-3, DUK, Sumpah / Janji Pegawai, Gaji Berkala, kesejahteraan, mutasi dan pemberhentian pegawai, diklat, ujian dinas, izin belajar, pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai;
 - e. Menyusun standar kompetensi pegawai, tenaga teknis, tenaga fungsional, analisis jabatan, analisis beban kerja, budaya kerja, hukum, organisasi, tata laksana, keamanan dan tugas umum dan tata usaha kepegawaian lainnya;
 - f. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan hukum, kelembagaan dan ketatalaksanaan di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi;
 - g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.
- 3) Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan mempunyai tugas:
- a. Melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai;
 - b. Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan keuangan;
 - c. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan;
 - d. Melakukan penyusunan kebutuhan perlengkapan, pengadaan dan perawatan peralatan kantor, pengamanan, usulan penghapusan asset

dan menyusun laporan pertanggungjawaban atas barang-barang inventaris;

- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.⁶¹

C. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja mempunyai pekerjaan dan kegiatan yang berhubungan dengan pelatihan, informasi ketenagakerjaan dan penempatan tenaga kerja. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 9, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas menyelenggarakan fungsi:

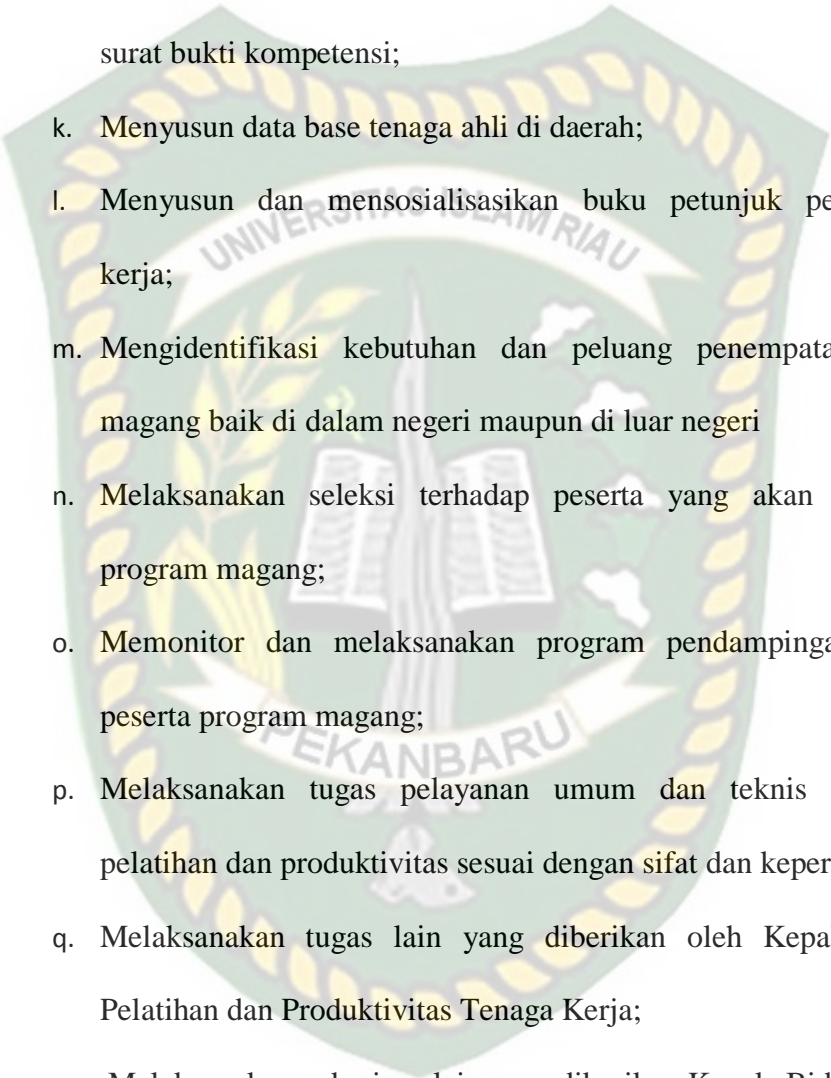
- a. Melaksanakan perumusan Kebijakan Pelatihan, Informasi Ketenagakerjaan dan Penempatan Tenaga Kerja
- b. Melaksanakan pengambilan Keputusan di bidang Pelatihan, Informasi Ketenagakerjaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Produktivitas;
- c. Melaksanakan perencanaan Kegiatan dan Program Pelatihan dan Produktivitas;
- d. Melaksanakan pengorganisasian Program dan Kegiatan Pelatihan dan Produktivitas;
- e. Melaksanakan pelayanan Umum dan Teknis di bidang Pelatihan dan Produktivitas;
- f. Melaksanakan pengendalian/pengarahan/pembinaan dan bimbingan Program/Kegiatan Pelatihan dan Produktivitas;

⁶¹ Peraturan Gubernur Riau Nomor : 33 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, hlm. 3

- g. Melaksanakan pengawasan Program serta Kegiatan Pelatihan dan Produktivitas;
 - h. Melaksanakan pemantauan dan Evaluasi Program serta Kegiatan Pelatihan dan Produktivitas
 - i. Melaksanakan pelaksanaan lapangan Program serta Kegiatan Pelatihan dan Produktivitas;
 - j. Melaksanakan pembiayaan Program serta Kegiatan Pelatihan dan Produktivitas;
 - k. Melaksanakan penelitian dan Pengkajian Program/Kegiatan Pelatihan dan Produktivitas;
 - l. Melaksanakan pelaporan Kegiatan Pelatihan dan Produktivitas;
 - m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.
- (1) Bidang Pelatihan dan Produktivitas terdiri dari :
- a. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja;
 - b. Seksi Penempatan dan Pemagangan Tenaga Kerja;
 - c. Seksi Informasi dan Perluasan kerja.
- (2) Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.
- 1) Kepala Seksi Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas:
- a. Merencanakan program pengembangan dan peningkatan produktivitas di kalangan Tenaga Kerja Formal, Informal serta masyarakat;

- b. Melaksanakan program pengembangan dan peningkatan produktivitas di kalangan Tenaga Kerja Formal, Informal serta masyarakat;
- c. Mengidentifikasi dan menyusun rencana anggaran program peningkatan produktivitas baik berupa pelatihan maupun bimbingan konsultasi;
- d. Melakukan sosialisasi produktivitas melalui media cetak/media massa, workshop, seminar, diskusi terbatas dan saluran informasi lainnya;
- e. Mengadakan identifikasi dan pemetaan potensi daerah;
- f. Melakukan pembinaan dan konsultasi terhadap Usaha Kecil dan Menengah di daerah;
- g. Melakukan pembinaan dan konsultasi Produktivitas terhadap Tenaga Kerja dan Manajemen di kalangan industri, BUMD dan BUMN;
- h. Melaksanakan penyuluhan Kewirausahaan di kalangan Pelajar/Mahasiswa, Pelaku Usaha Kecil dan Menengah serta masyarakat umum;
- i. Melakukan pengembangan program pengembangan dan peningkatan produktivitas;
- j. Melakukan pengukuran produktivitas sektoral dan regional;
- k. Melakukan pengukuran produktivitas tenaga kerja di perusahaan;
- l. Melaksanakan pendampingan usaha bagi pelaku UKM

- m. Melaksanakan tugas pelayanan umum dan teknis di bidang pelatihan dan produktivitas sesuai dengan sifat dan keperluannya;
 - n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - o. Melaksanakan pekerjaan lain yang diberikan Kepala Bidang.
- 2) Kepala Seksi Penempatan dan Pemagangan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
- a. Merencanakan program pengembangan dan peningkatan Kualitas Tenaga Kerja;
 - b. Menyusun rencana strategis bidang pelatihan dan produktivitas;
 - c. Mengembangkan kerja sama kepada lembaga yang bergerak dalam bidang peningkatan kualitas sumber daya manusia baik di dalam maupun di luar negeri;
 - d. Menyusun dan mengembangkan pola-pola peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mempunyai kompetensi yang bisa diterima oleh dunia kerja;
 - e. Mengidentifikasi lembaga-lembaga sertifikasi profesi yang ada di daerah;
 - f. Melaksanakan akreditasi dan sertifikasi kepada lembaga latihan baik pemerintah maupun swasta;
 - g. Menyusun pedoman teknis uji kompetensi tenaga kerja;
 - h. Melaksanakan uji kompetensi kepada lulusan lembaga-lembaga latihan baik pemerintah maupun swasta

- 
- i. Menerbitkan surat bukti kompetensi kepada tenaga kerja/calon tenaga kerja yang telah lulus uji kompetensi;
 - j. Melakukan registrasi kepada tenaga kerja yang telah mendapat surat bukti kompetensi;
 - k. Menyusun data base tenaga ahli di daerah;
 - l. Menyusun dan mensosialisasikan buku petunjuk pemagangan kerja;
 - m. Mengidentifikasi kebutuhan dan peluang penempatan peserta magang baik di dalam negeri maupun di luar negeri
 - n. Melaksanakan seleksi terhadap peserta yang akan mengikuti program magang;
 - o. Memonitor dan melaksanakan program pendampingan kepada peserta program magang;
 - p. Melaksanakan tugas pelayanan umum dan teknis di bidang pelatihan dan produktivitas sesuai dengan sifat dan keperluannya;
 - q. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - r. Melaksanakan pekerjaan lain yang diberikan Kepala Bidang.
- 3) Kepala Seksi Informasi Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai tugas:
- a. Menyiapkan, mengumpulkan dan mengolah bahan untuk kepentingan pembuatan perencanaan tenaga kerja;
 - b. Membuat perencanaan tenaga kerja daerah (makro) di tingkat Provinsi Riau;

- c. Mensupersivi dan memberikan konsultasi kepada kabupaten/kota untuk membuat perencanaan tenaga kerja daerah (makro);
- d. Mensupervisi dan memberikan konsultasi kepada lembaga/perusahaan yang akan membuat perencanaan tenaga kerja mikro;
- e. Menyiapkan bahan penyusunan sistem dan pedoman pembinaan informasi persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja (informasi Pasar kerja);
- f. Menyiapkan bahan penyusunan sistem dan pedoman pembinaan informasi pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pada lembaga pelatihan, instansi pemerintah dan Swasta;
- g. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data pencari kerja dan lowongan kerja dari kabupaten/kota dan Perusahaan Swasta;
- h. Menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala Propinsi;
- i. Menyiapkan bahan sistem dan metode penyuluhan jabatan, analisa jabatan dan bimbingan jabatan serta penyebarluasan informasi jabatan;
- j. Melakukan penyuluhan jabatan dan pengembangan sarana penyuluhan, bimbingan jabatan pada Instansi Pemerintah, BUMN dan perusahaan swasta;
- k. Menyebarluaskan informasi ketenagakerjaan kepada masyarakat melalui media cetak, elektronik, anjungan informasi dan daring sistem;

- l. Menganalisa data ketenagakerjaan untuk bahan laporan mingguan, bulanan dan tahunan dan bahan sajian informasi kepada masyarakat;
- m. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan sampling data ketenagakerjaan untuk pembuatan profil ketenagakerjaan⁶²

D. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, terdiri dari;

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan pengkajian, pembinaan dan pengembangan hubungan kerja (pekerja, majikan, pemerintah), menampung dan membantu penyelesaian masalah perburuhan di daerah. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 14, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a. Melaksanakan perumusan Kebijakan di bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- b. Melaksanakan pengambilan Keputusan Kebijakan di bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- c. Melaksanakan perencanaan Kegiatan dan Program hubungan industrial dan persyaratan kerja;

⁶² Ibid Halaman 8

- d. Melaksanakan pengorganisasian Program kegiatan hubungan industrial dan persyaratan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - e. Melaksanakan pelayanan umum dan teknis di bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - f. Melaksanakan pengendalian/pengarahan/pembinaan dan bimbingan Program/Kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan perselisihan hubungan industrial;
 - g. Melaksanakan pengawasan Program Kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan perselisihan hubungan industrial;
 - h. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi program kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan perselisihan hubungan industrial
 - i. Melaksanakan persyaratan kerja dan perselisihan hubungan industrial;
 - j. Melaksanakan penelitian dan pengkajian terhadap program/kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan perselisihan hubungan industrial;
 - k. Pelaporan kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan perselisihan hubungan industrial
 - l. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.
- (1) Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja terdiri dari:
1. Seksi Persyaratan Kerja;
 2. Seksi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial;

3. Seksi Lembaga Hubungan Industrial;
- (2) Masing-masing seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang.
- 1) Kepala Seksi Persyaratan Kerja mempunyai tugas:
 - a. Fasilitas penyusunan serta pengesahan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang skala berlakunya lebih dari satu kab/Kota di Provinsi Riau;
 - b. Pendaftaran Perjanjian Pemborongan Pekerjaan antara pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya lebih dari satu Kab/Kota di Provinsi Riau;
 - c. Penerbitan rekomendasi pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya lebih dari satu Kab/Kota di Provinsi Riau;
 - d. Penyusunan dan penetapan Upah Minimum Provinsi, Kab/Kota dan melaporkan kepada menteri yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan;
 - e. Koordinasi pembinaan dan pengembangan kepesertaan Jamsostek;
 - f. Koordinasi pembinaan penyelenggaraan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan pekerja, koperasi pekerja pada perusahaan skala provinsi;
 - g. Pembentukan Dewan Pengupahan Skala Provinsi dan pembinaan Dewan Pengupahan Kab/Kota

- h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
 - i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 2) Kepala Seksi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial mempunyai tugas:
- a. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan skala provinsi;
 - b. Pembinaan Sumber Daya Manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan provinsi;
 - c. Penyusunan formasi, pendaftaran dan seleksi calon mediator, arbiter dan konsiliator di provinsi;
 - d. Pendaftaran dan seleksi calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial yang wilayahnya meliputi provinsi;
 - e. Penyusunan dan efektifitas fungsi Tim Deteksi Dini skala provinsi;
 - f. Pembuatan Peta Kerawanan Hubungan Industrial;
 - g. Memberikan petunjuk teknis penyelesaian perselisihan, pemogokan/unjuk rasa dan penutupan perusahaan skala provinsi;
 - h. Melakukan inventarisasi dan pendataan perselisihan Hubungan Industrial yang belum dan telah diselesaikan Mediator dan pada Pengadilan Hubungan Industrial skala provinsi dan Kab/Kota se Provinsi Riau;

- i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
 - j. Melaksanakan Tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
 - k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Bidang.
- 3) Kepala Seksi Lembaga Hubungan Industrial mempunyai tugas:
- a. Pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial skala provinsi;
 - b. Koordinasi pelaksanaan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh skala provinsi;
 - c. Koordinasi hasil pencatatan Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh skala provinsi untuk duduk dalam lembaga ketenagakerjaan provinsi berdasarkan hasil verifikasi;
 - d. Pembentukan dan pelaksanaan sidang-sidang sekretariat Lembaga Kerja sama Tripartit dan sidang anggota Lembaga Kerja sama Tripartit Provinsi;
 - e. Pembentukan dan pengembangan LKS Bipartit pada perusahaan skala provinsi;
 - f. Pembinaan dan pelaksanaan Program keluarga Berencana (KB) bagi pekerja/buruh pada perusahaan skala provinsi bekerja sama dengan Instansi terkait;
 - g. Melakukan pembinaan sarana-sarana Lembaga Hubungan Industrial bagi pekerja/buruh dan pengusaha skala provinsi;

- h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang⁶³

E. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, terdiri dari:

Bidang pengawasan dan Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada seksi pengawasan norma ketenagakerjaan, seksi pengawasan keselamatan atau kesehatan kerja dan seksi penegakan hukum ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 19, Bidang Pengawasan dan Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan perencanaan pada seksi pengawasan norma ketenagakerjaan, seksi pengawasan keselamatan atau kesehatan kerja dan seksi penegakan hukum ketenagakerjaan.
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada seksi pengawasan keselamatan atau kesehatan kerja dan seksi penegakan hukum ketenagakerjaan.
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pengawasan keselamatan atau kesehatan kerja dan seksi penegakan hukum ketenagakerjaan.
- d. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

⁶³ Ibid Hal 10

(1) Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari :

1. Seksi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan;
2. Seksi Pengawasan Keselamatan/Kesehatan Kerja;
3. Seksi Penegakan Hukum.

(2) Masing-masing Seksi dipimpin Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

1) Kepala Seksi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pengawasan norma ketenagakerjaan. Rincian tugas pokok seksi pengawasan norma ketenagakerjaan :

- a. Merencanakan program kegiatan per tahun anggaran seksi pengawasan norma ketenagakerjaan berdasarkan tugas, fungsi dan renstra sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan.
- b. Membagi tugas pokok kepada bawahan dengan disposisi tugas pokok dan secara lisan agar tugas pokok terbagi habis.
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan baik secara lisan maupun tertulis untuk menghindari penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- d. Memeriksa hasil pekerjaan bawahan dengan membandingkan antara hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk penyempurnaan hasil kerja.
- e. Menilai kinerja bawahan berdasarkan hasil kerja yang dicapai sebagai bahan dalam pembinaan dan peningkatan karier.

- f. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan seksi pengawasan norma ketenagakerjaan secara rutin maupun berkala untuk pengembangan wawasan pengetahuan dan kemampuan.
- g. Memberikan saran pertimbangan kepada Kepala bidang pengawasan dan ketenagakerjaan tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil baik secara tertulis maupun lisan sebagai alternatif pilihan dalam pengambilan keputusan.
- h. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan sesuai bidang tugas dan pokok seksi pengawasan norma ketenagakerjaan secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah.
- i. Mengonsep naskah dinas sesuai bidang tugas pokok seksi pengawasan norma ketenagakerjaan berdasarkan disposisi atasan agar tersedia konsep naskah dinas yang dibutuhkan
- j. Melaksanakan koordinasi pembinaan dan pengawasan serta evaluasi terhadap kegiatan sesuai dengan bidang tugas pokok pada seksi pengawasan norma ketenagakerjaan.
- k. Menyusun jadwal kegiatan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan, pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja.

- l. Melaksanakan pembinaan pada perusahaan, organisasi, pekerja dan pengarah terhadap tenaga kerja tentang hak dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- m. Melaksanakan monitoring kegiatan proses penerimaan, penempatan dan pelatihan, tenaga kerja pada perusahaan untuk mengetahui pelaksanaan peraturan perundangan yang berlaku.
- n. Menjalin hubungan kerja sama dengan instansi terkait dengan rangka pengawasan dan penegakan hukum.
- o. Memberikan informasi kepada pencari kerja, pimpinan perusahaan, instansi pemerintah, dan BUMN tentang lowongan pekerja yang ada dan memberikan saran untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.
- p. Melaksanakan penyuluhan kepada perusahaan serikat pekerja/ serikat buruh, lembaga swasta tentang pelaksanaan norma ketenagakerjaan.
- q. Melaksanakan penegakan hukum (Loe Enforcement) terhadap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan oleh PPNS dan penanganan kasus/ penyelidikan terhadap pengusaha yang melanggar norma ketenagakerjaan skala provinsi.
- r. Mengevaluasi hasil kegiatan per tahun anggaran seksi pengawasan norma ketenagakerjaan berdasarkan capaian pelaksana kegiatan sebagai bahan penyempurnaannya.

- s. Melaporkan hasil pelaksana tugas dan kegiatan seksi pengawasan norma ketenagakerjaan kepada kepala bidang bidang pengawasan dan ketenagakerjaan secara periodik sebagai bahan pertanggungjawaban.
 - t. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 2) Kepala Seksi Pengawasan Keselamatan Atau Kesehatan Kerja, mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja. Rincian tugas pokok seksi pengawasan keselamatan/ kesehatan kerja :
- a. Merencanakan program kegiatan per tahun anggaran seksi pengawasan keselamatan atau kesehatan kerja berdasarkan tugas fungsi dan renstra sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan.
 - b. Membagi tugas pokok kepada bawahan dengan disposisi tugas pokok dan secara lisan agar tugas pokok terbagi habis.
 - c. Memberi petunjuk kepada bawahan baik secara lisan maupun tertulis untuk menghindari penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
 - d. Memeriksa hasil pekerjaan bawahan dengan membandingkan antara hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk penyempurnaan hasil kerja,
 - e. Menilai kinerja bawahan berdasarkan hasil kerja yang dicapai sebagai bahan dalam pembinaan dan peningkatan karier.

- f. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan seksi pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja secara rutin maupun berkala untuk pengembangan wawasan pengetahuan dan kemampuan.
- g. Memberikan saran pertimbangan kepada bidang pengawasan dan ketenagakerjaan tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil baik secara tertulis maupun lisan sebagai alternatif pilihan sebagai pengambil keputusan.
- h. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan sesuai bidang tugas pokok seksi pengawasan keselamatan kesehatan kerja secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah.
- i. Mengonsep naskah dinas sesuai bidang tugas pokok seksi pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan disposisi atasan agar tersedia konsep naskah dinas yang dibutuhkan.
- j. Melaksanakan koordinasi, pembinaan dan pengawasan, serta evaluasi terhadap kegiatan sesuai bidang tugas pokok pada seksi pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja.
- k. Menyusun rencana kerja pemeriksaan pengujian terhadap perusahaan dan objek pengawasan penerapan norma keselamatan kerja.

- l. Melaksanakan penelitian dan pengujian penggunaan peralatan, mesin-mesin, pesawat uap pesawat angkat dan angkut, bahan-bahan berbahaya dalam proses produksi dalam rangka penerbitan rekomendasi (izin)
 - m. Melaksanakan proses dalam penerbitan izin penggunaan peralatan produksi yang dibutuhkan perusahaan dan izin operator yang dibutuhkan karyawan perusahaan.
 - n. Melaksanakan pemeriksaan berkala, pemeriksaan ulang terhadap alat-alat, mesin-mesin, pesawat uap, pesawat angkat dan angkut, instalasi dan bahan berbahaya di perusahaan.
 - o. Mengevaluasi hasil kegiatan per tahun anggaran seksi pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan capaian pelaksana kegiatan sebagai bahan penyempurnaannya.
 - p. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja kepada kepala bidang pengawasan dan ketenagakerjaan secara periodik sebagai bahan pertanggungjawaban.
 - q. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugasnya berdasarkan perundang-undangan.
- 3) Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan, mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan penegakan hukum ketenagakerjaan.
- Rincian tugas pokok seksi penegakan hukum ketenagakerjaan :

- a. Merencanakan program kegiatan per tahun anggaran seksi penegakan hukum ketenagakerjaan berdasarkan tugas dan fungsi dan renstra sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan.
- b. Membagi tugas pokok kepada bawahan dengan disposisi tugas pokok dan secara lisan agar tugas pokok terbagi habis.
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan baik secara lisan maupun tertulis untuk menghindari penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- d. Memeriksa hasil pekerjaan bawahan dengan membandingkan antara hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk penyempurna hasil kerja.
- e. Menilai kinerja bawahan berdasarkan hasil kerja yang dicapai sebagai bahan dalam pembinaan dan peningkatan karier.
- f. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis pedoman dan petunjuk, teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan seksi penegakan hukum ketenagakerjaan secara rutin maupun berkala untuk pengembangan wawasan pengetahuan dan kemampuan.
- g. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan sesuai bidang tugas pokok seksi penegakan hukum ketenagakerjaan secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah.
- h. Memberikan saran pertimbangan kepada kepala bidang pengawasan dan ketenagakerjaan tentang langkah-langkah atau

tindakan yang perlu diambil baik secara tertulis maupun lisan sebagai alternatif pilihan dalam pengambilan keputusan.

- i. Mengonsep naskah dinas sesuai bidang tugas dan pokok seksi penegakan hukum ketenagakerjaan berdasarkan disposisi atasan agar tersedia konsep naskah dinas yang dibutuhkan.
- j. Melaksanakan koordinasi, pembinaan dan pengawasan serta evaluasi terhadap kegiatan sesuai dengan bidang tugas pokok pada seksi bidang hukum ketenagakerjaan.
- k. Mengevaluasi hasil kegiatan pertahun, anggaran seksi penegakan hukum ketenagakerjaan berdasarkan capaian pelaksana kegiatan sebagai bahan penyempurnaannya.
- l. Melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan permasalahan hukum ketenagakerjaan.
- m. Melaporkan hasil pelaksana tugas dan kegiatan seksi penegakan hukum ketenagakerjaan kepada kepala bidang pengawasan dan ketenagakerjaan secara periodik sebagai bahan pertanggungjawaban.
- n. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan⁶⁴

⁶⁴ Ibid Hal 12

4.1.3 Gambaran Umum UPT Pengawas Wilayah 1

Berdasarkan Peraturan Gubernur No. 50 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, UPT Pengawas Wilayah I berkedudukan di Pekanbaru dengan wilayah kerja meliputi Kota Pekanbaru, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu. Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Riau pada Februari 2019 berdasarkan perhitungan Badan Pusat Statistik Provinsi Riau berjumlah 3.295.969 juta orang, sedangkan angkatan kerja untuk Kota Pekanbaru, Kabupaten Kampar, dan Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Angkatan Kerja Di UPT Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Pekanbaru Tahun 2019

No	Angkatan Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Bekerja	292.439	175.116	467.555
2.	Pengangguran Terbuka	26.708	19.008	45.716
	Total	319.147	194.124	513.271

Sumber: Kota Pekanbaru Dalam Angka 2019, BPS Provinsi Riau, 2019

Tabel 4.2 Jumlah Angkatan Kerja Di UPT Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kabupaten Kampar Tahun 2019

No	Angkatan Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Bekerja	229.014	99.146	328.160
2.	Pengangguran Terbuka	13.081	7.605	20.686
	Total	242.095	106.751	348.846

Sumber: Kabupaten Kampar Dalam Angka 2019, BPS Provinsi Riau, 2019

Tabel 4.3 Jumlah Angkatan Kerja Di UPT Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019

No	Angkatan Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Bekerja	176.687	85.578	262.265
2.	Pengangguran Terbuka	10.330	6.922	17.252
	Total	187.017	92.500	279.517

Sumber: Kabupaten Rokan Hulu Dalam Angka 2019, BPS Provinsi Riau, 2019

Sehingga jumlah angkatan kerja untuk 3 kabupaten/kota yang berada di lingkup UPT Pengawas Wilayah I, yaitu Kota Pekanbaru, Kabupaten Kampar, dan Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Jumlah Angkatan Kerja Di UPT Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Tahun 2019

No	Angkatan Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Bekerja	698.140	359.840	1.057.980
2.	Pengangguran Terbuka	50.119	33.535	83.654
	Total	748.259	393.375	1.141.634

Sumber: UPT Pengawas Wilayah 1 Provinsi Riau, 2020

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Tentang Pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau struktur organisasi Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I sebagai berikut:



Sumber : Peraturan Gubernur Riau Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Tentang Pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Gambar 4.1 Bagan Organisasi UPT Pengawas Wilayah I

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau

Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya di UPT Pengawasan Wilayah I Dalam hal pelaksanaan fungsi pengawasan bila dilihat dari konsep implementasi kebijakan yang di kemukakan oleh Van Meter dan Van Horn mengatakan implementasi kebijakan di pengaruhi oleh beberapa variabel:

- (1) Standar dan Tujuan
- (2) Sumber daya
- (3) Karakteristik organisasi pelaksana
- (4) Sikap para pelaksana / Disposisi
- (5) Komunikasi antar organisasi
- (6) Ekonomi, sosial dan politik,

dianalisis melalui indikator berikut ini:

4.2.1.1 Standar dan tujuan kebijakan

Dalam melaksanakan tugas pokok ataupun fungsi pada sebuah instansi seperti Unit Pelaksanaan Teknis Pengawasan Wilayah I Provinsi Riau, sebuah peraturan ataupun kebijakan menjadi tolak ukur dari pelaksanaan kegiatan atau program tersebut, seperti yang di katakan oleh Van Meter dan Van Horn⁶⁵ mengemukakan untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh pera pelaksana

⁶⁵ Van Meter dan Va Horn dalam (Sulaeman, Affan. 1998. Public Policy-Kebijakan Pemerintah, Bandung: BKU Ilmu Pemerintahan Program Magister Ilmu-ilmu Sosial pada Institut Ilmu Pemerintahan Kerjasama UNPAD-IIP.)

kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketepatan standar dan sasaran tersebut.

Untuk mengetahui standar dan tujuan kebijakan Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya di UPT Pengawasan Wilayah I tersebut berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I menurut saya Pada saat ini implementasi dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan sudah baik, di mana seluruh pengaduan terhadap hukum ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh pengawas ketenagakerjaan dan juga terhadap pelaksanaan pengawasan berdasarkan rencana kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan yang disesuaikan dengan Peraturan menteri ketenagakerjaan nomor. 33 tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Bukan hanya itu pelaksanaan pengawasan khususnya di Unit Pelaksana Teknis Wilayah I dilaksanakan dengan kegiatan Pembinaan, Pengujian hingga penindakan melalui tahapan penyidikan menjadi hal Wajib bagi pengawas ketenagakerjaan melakukan tugasnya”⁶⁶

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan sebuah peraturan, yaitu Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I menurut saya sudah Sesuai dengan peraturan perundang - undangan di antaranya Undang-Undang nomor. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan perburuhan, Undang-Undang. Nomor. 1 tahun 1970

⁶⁶ Wawancara terkait standar dan tujuan kebijakan *Pengawasan*. Bapak H. Jonli, M.Si tanggal 17 November 2020.

tentang keselamatan kerja, Undang-Undang nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan turunannya maka kegiatan Pembinaan, Pengujian hingga penindakan melalui tahapan penyidikan menjadi hal Wajib bagi pengawas ketenagakerjaan melakukan tugasnya, implementasi dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan sudah baik, di mana seluruh pengaduan terhadap hukum ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh pengawas ketenagakerjaan dan juga terhadap pelaksanaan pengawasan.⁶⁷

Hal serupa juga disampaikan oleh Kepala Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I di mana beliau mengatakan:

“Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I menurut saya sudah Baik, karena pengawas ketenagakerjaan mempunyai skunder opresional prosedur dan dituangkan dalam peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 33 tahun 2016 dan juga peraturan menteri ketenagakerjaan no 1 tahun 2020 tentang tata cara pengawasan ketenaga kerjaan serta tidak ada interupsi pimpinan selama ini terkait pengawas ketenagakerjaan menjalankan tugasnya, singkatnya pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan di Unit Pelaksana teknis Pengawas Wilayah I sebagai berikut (*pertama*) Pembinaan dilakukan dan tahapan pengawas membuat rencana kerja berpedoman pada rencana kerja dibidang terhadap perusahaan yang diduga masih belum menerapkan peraturan ketenagakerjaan dengan baik (*kedua*) Pemeriksaan dilakukan terhadap perusahaan terkait laporan/pengaduan dapat juga di pemeriksaan terkait objek K3 (peralatan k3) seperti surat keterangan pengagauran PAA⁶⁸

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I dilakukan berdasarkan Undang-Undang yang berlaku mulai dari Undang-undang perburuhan dan sampai ke Undang-Undang Ketenagakerjaan dan juga pelaksanaan pengawasan tersebut juga berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Di

⁶⁷ Wawancara terkait standar dan tujuan kebijakan *Pengawasan..* Bapak Drs. Imron Rosyadi SH,MH tanggal 17 November 2020

⁶⁸ Wawancara terkait standar dan tujuan kebijakan *Pengawasan..* Bapak Ridha Dedi Saputra, SE, MM tanggal 17 November 2020

mana hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan atau implementasi dari fungsi pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I memiliki dasar dan standar dalam menjalankan fungsi pengawasan tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli yang mengatakan Kinerja implementasi kebijakan⁶⁹ dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosiokultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran dan sasaran kebijakan terlalu ideal (utopis), maka akan sulit direalisasikan.

4.2.1.2 Sumber Daya

Keberhasilan pelaksanaan pengawasan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam menentukan keberhasilan atau implementasi kebijakan. Setiap tahap pelaksanaan ataupun implementasi pengawasan menuntut adanya sumber daya yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Sebagaimana yang di kemukakan Van Meter dan Van Horn⁷⁰ menegaskan bahwa : “Sumber daya kebijakan (*policy resources*) tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi suatu kebijakan. Sumber daya ini terdiri

⁶⁹ Agustino. 2006. Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter Van Horn: The Policy.

⁷⁰ Van Meter dan Va Horn dalam (Widodo. 1974. Pengukuran Kerja. Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gadjah Mada.)

atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan (implementasi) suatu kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya dana atau insentif lain dalam implementasi kebijakan, adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan “.

Hal ini sejalan dengan wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“Saat ini memang untuk Sumber Daya Manusia pada Pengawas Ketenagakerjaan di Provinsi Riau sangat minim sekali apalagi pelaksanaan di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I yang melakukan pengawasan di 3 kabupaten kota, tentu ini sangat minim dengan anggota pengawas yang hanya berjumlah 10 orang sedangkan perusahaan yang harus diawasi ribuan banyaknya. Dan berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 33 tahun 2016 pengawas itu idealnya mengawasi 5 perusahaan untuk 1 pengawas dalam waktu 1 bulan, maka ini menjadi tantangan serta evaluasi bagi kami Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau.”⁷¹

Hal ini selaras dengan Wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“(pertama) Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I Provinsi Riau Sumber Daya Manusia yang dimiliki secara kompetensi dan jumlah belum cukup memadai sehingga perlu ditingkatkan karena jumlah perusahaan pekerja dan kasus cukup banyak (kedua) Secara prasarana untuk menunjang pengawasan pun belum cukup memadai baik berupa kendaraan operasional ke lapangan maupun alat kerja dan alat tulis kantor yang masih kurang, sekarang perlu di tambah agar fungsi pengawasan bisa optimal (ketiga) Anggaran pun masih jauh dari cukup dalam menunjang kinerja pengawasan apalagi setelah musibah pandemic covid 19, anggaran yang ada akhirnya di relokasikan untuk mengatasi kasus pandemic tersebut padahal kasus ketenagakerjaan meningkat sejak pandemic covid 19 .”⁷²

⁷¹ Wawancara terkait Sumber Daya *Pengawasan*. Bapak H. Jonli, M.Si tanggal 17 November 2020.

⁷² Wawancara terkait Sumber Daya *Pengawasan*.. Bapak Drs. Imron Rosyadi SH,MH tanggal 17 November 2020

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Dinas, dan juga Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I dikatakan bahwa sumber daya manusia dari Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah I masih kurang mulai dari kompetensi dan juga kuantitas dari tenaga pengawas tersebut, bahkan Kepala UPT Pengawas Wilayah I mengatakan bahwa sumber daya selain manusia juga belum cukup, seperti anggaran dan sarana prasarannya. Selanjutnya untuk melihat keselarasan pada indikator sumber daya penulis melakukan wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I dimana beliau mengatakan:

“Anggaran dan sarana prasarana pada Pengawas Ketenagakerjaan sangat minim sekali, artinya tidak sebanding dengan beban yang dikerjakan dan penanganan kasus yang ada, dimana Dana yang sangat terbatas itu sesuai kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Apalagi ditahun tahun 2020 ini pelaksanaan pengawasan dilaksanakan saling individual dengan cara memanggil mengargumenkan pemeliharaan, hal ini disebabkan belum tersedianya dana yang melengkapi contoh dilaksanakan pengawasan sesuai ketentuan.”⁷³

Sedangkan pertanyaan yang sama menurut Kasi Penegakan Hukum Teknis Pengawas Wilayah dimana beliau mengatakan:

“Sangat minim dan kasus ketenagakerjaan yang sangat banyak dari itu tersebut sangat minim dan terbatas, Dari segi anggaran untuk tahun 2020 ini sangat minim sekali terlebih pandemic covid anggaran tidak ada sama sekali terkait covid juga masih kurang, karena kurangnya perawatan banyak yang tidak dapat dioperasikan serta masih banyak yang rusak.”⁷⁴

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa sumber daya manusia dari segi kuantitas ataupun jumlah masih belum cukup untuk menampung semua

⁷³ Wawancara terkait Sumber Daya *Pengawasan*. Bapak Armunanda SH tanggal 17 November 2020

⁷⁴ Wawancara terkait Sumber Daya *Pengawasan*. Bapak Syafrizal SE.MH tanggal 17 November 2020

laporan yang ada pada Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I di mana kita ketahui berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa satu wilayah UPT memegang kendali atas 3 daerah Kabupaten/Kota di Provinsi Riau dan hal ini tidak sebanding dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang ada di lapangan itu sendiri. Berikutnya pada sumber daya selain manusia seperti anggaran dan juga sarana dan prasarana masih sangat memprihatinkan di mana dari wawancara penulis dengan informan mengatakan bahwa sebelum pandemi covid 19 anggaran untuk operasional pengawas saja tidak memadai, apalagi pada saat pandemi ini.

4.2.1.3 Karakteristik organisasi pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja pelaksana pengawasan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Hal ini berkaitan dengan konteks pengawasan ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan pada beberapa peraturan dituntut pelaksana pengawasan yang ketat dan disiplin. Pada konteks lain diperlukan agen pelaksana yang demokratis dan persuasif. Selain itu, cakupan atau luas wilayah menjadi pertimbangan penting dalam menentukan agen pelaksana pengawasan. Untuk mengetahui karakteristik organisasi Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya di UPT Pengawasan Wilayah I tersebut berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“Sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dimana pelaksanaan pengawasan sesuai dengan ketentuan yang ada dan berlaku, baik dari sisi waktu pengawasan maupun dari sisi pembinaan.”⁷⁵

Hal ini selaras dengan hasil Wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“Pembagian kerja di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I sudah cukup baik, meski terus diperbaiki dan mendekati ideal dengan Standar Operasional Prosedur. Setiap pengawas diberikan tugas pembinaan dan penanganan kasus di perusahaan meskipun ada sedikit timpangan beban kerja diantara pengawas tersebut.”⁷⁶

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa Pembagian kerja di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I sudah dilakukan dengan cukup baik dan di perbaiki menghampiri pelaksanaan ideal serta sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas penulis melakukan wawancara dengan Kasi Penegakan Hukum Teknis Pengawas Wilayah dimana beliau mengatakan:

“Sudah sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), adanya bagian pengaduan oleh admin dan juga ada bagaikan pemeriksaan oleh pengawas dana juga bagian pengurus dan penyelidikan oleh PPNS sesuai dengan tugas masing masing .”⁷⁷

Berdasarkan wawancara dari informan di atas dapat diartikan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I dalam kategori karakteristik organisasi pelaksana sudah melakukan pembagian kerja dan menerapkan Standar Operasional Prosedur dalam hal pelaksanaannya.

⁷⁵ Wawancara terkait Karakteristik Organisasi Pelaksana *Pengawasan*. Bapak H. Jonli, M.Si tanggal 17 November 2020.

⁷⁶ Wawancara terkait Karakteristik Organisasi Pelaksana *Pengawasan*.. Bapak Drs. Imron Rosyadi SH,MH tanggal 17 November 2020

⁷⁷ Wawancara terkait Karakteristik Organisasi Pelaksana *Pengawasan*. Bapak Syafrizal SE.MH tanggal 17 November 2020

4.2.1.4 Sikap para pelaksana/Disposisi

Menurut pendapat Van Metter dan Van Horn: "sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana pengawasan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan atau implementasi. Hal ini sangat mungkin terjadi karena pengawasan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat *top down* yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan".⁷⁸

Sikap mereka itu dipengaruhi oleh pandangannya terhadap suatu kebijakan dan cara melihat pengaruh kebijakan itu terhadap kepentingan-kepentingan organisasinya dan kepentingan-kepentingan pribadinya. Van Mater dan Van Horn⁷⁹ menjelaskan disposisi bahwa implementasi/pelaksanaan diawali penyaringan (*befiltered*) lebih dahulu melalui persepsi dari pelaksana (*implementors*) dalam batas mana peraturan itu dilaksanakan. Terdapat tiga macam elemen respon yang dapat mempengaruhi kemampuan dan kemauannya untuk melaksanakan suatu kebijakan, antara lain terdiri dari pertama, pengetahuan (*cognition*), pemahaman dan pendalaman (*comprehension and understanding*) terhadap kebijakan, kedua, arah respon mereka apakah menerima, netral atau menolak (*acceptance, neutrality, and rejection*), dan ketiga, intensitas terhadap kebijakan.

⁷⁸ Opcit Van Metter Van Horn (dalam Agustino 2008)

⁷⁹ Ibid

Untuk melihat hal tersebut penulis melakukan wawancara Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“sikap para pelaksana/disposisi para pengawas yang melaksanakan fungsi pengawasan menurut saya sudah cukup baik, hal ini berdasarkan bahwa seluruh pengawas sudah dididik dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) pengawasan dasar selama 4 bulan, dan untuk spesialis dididik dengan pendidikan dan pelatihan selama 2 bulan serta penyidik dididik dengan pendidikan dan pelatihan selama 2 bulan oleh karena itu untuk kompetensi sudah memenuhi syarat dan ketentuan.”⁸⁰

Pertanyaan yang sama penulis tanyakan kepada Kepala Bidang Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“Secara umum sikap para pelaksana/disposisi menurut saya sudah cukup baik di mana Seluruh pengawas sudah dididik dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) pengawasan dasar, spesialis, serta penyidik namun menurut pendapat saya dari sisi kompetensi perlu adanya beberapa perbaikan

- a. Uji kompetensi tiap pengawas
- b. Membuat laporan secara rutin untuk standar kerja
- c. Perbaikan formasi peta jabatan dan perubahan SOP.”⁸¹

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa sikap para pengawas yang melaksanakan fungsi pengawasan di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I berdasarkan indikator pendidikan dikatakan bahwa sikap para pelaksana sudah cukup baik dikarenakan latar belakang pendidikan para pelaksana dan juga pendidikan dan pelatihan yang di dapatkan oleh pengawas tersebut. Akan tetapi berdasarkan wawancara penulis dengan informan di atas menyatakan bahwa kompetensi dari pengawas masih memerlukan perbaikan.

⁸⁰ Wawancara terkait Sikap Para pelaksana *Pengawasan*. Bapak H. Jonli, M.Si tanggal 17 November 2020.

⁸¹ Wawancara terkait Sikap Para pelaksana *Pengawasan*.. Bapak Drs. Imron Rosyadi SH,MH tanggal 17 November 2020

4.2.1.5 Komunikasi antar organisasi

Dalam suatu organisasi pemerintahan di daerah seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, komunikasi sering merupakan proses yang sulit dan kompleks. Proses pentransferan berita ke bawah di dalam organisasi atau dari suatu organisasi ke organisasi lain, dan ke komunikator lain, sering mengalami gangguan (*distortion*) baik yang disengaja maupun tidak. Jika sumber komunikasi berbeda memberikan interpretasi yang tidak sama (*inconsistent*) terhadap suatu standar dan tujuan, atau sumber informasi sama memberikan interpretasi yang penuh dengan pertentangan (*conflicting*), maka pada suatu saat pelaksana pengawasan akan menemukan suatu kejadian yang lebih sulit untuk melaksanakan suatu pengambilan keputusan secara intensif.

Dengan demikian, prospek pelaksanaan fungsi pengawasan yang efektif, sangat ditentukan oleh komunikasi kepada para pelaksana pengawasan secara akurat dan konsisten (*accuracy and consistency*)⁸² Di samping itu, koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Semakin baik koordinasi komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan fungsi pengawasan, maka kesalahan akan semakin kecil, demikian sebaliknya.

Untuk mengetahui komunikasi dalam pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut berdasarkan wawancara Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

⁸² Opcit Van Meter dan Va Horn dalam (Widodo. 1974. Pengukuran Kerja. Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gadjah Mada.)

“Komunikasi yang kita bentuk sangat baik, sesuai dengan jangkauannya juga dan saya langsung mengontrol segala sesuatu terhadap pelaksanaan pengawasan.”⁸³

Hal ini selaras dengan hasil wawancara Kepala Unit Pelaksanaan Teknis

Pengawas Wilayah I di mana beliau mengatakan:

“Bentuk dari komunikasi yang kami lakukan di dalam Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau ada beberapa tahap yaitu

- A. Secara kelembagaan rutin melaksanakan rapat
- B. Menerima atau memanggil pengawas untuk hal atau sebuah kasus
- C. Berdiskusi sesuai waktu dibutuhkan mengenai kerja.”⁸⁴

Untuk mendapatkan hasil yang berbeda penulis melakukan wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I di mana beliau mengatakan:

“(Pertama) Komunikasi wajib yang dilakukan oleh pegawai pengawas terhadap serikat pekerja jika ada suatu perusahaan bisa melalui menghubungi handphone. Dan yang (kedua) Komunikasi terhadap perusahaan juga harus sama halnya dengan di atas karena perusahaan juga bisa menjadi objek pemeriksaan pengawas.”⁸⁵

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa para pelaksana pengawasan di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I melakukan komunikasi dengan baik, komunikasi tersebut dalam bentuk internal atau di dalam organisasi, maupun komunikasi dengan pihak luar dalam hal ini pengawas yang melakukan pengawasan dan melakukan bentuk komunikasi dengan pihak serikat buruh maupun perusahaan.

⁸³ Wawancara terkait Komunikasi antar Organisasi *Pengawasan*. Bapak H. Jonli, M.Si tanggal 17 November 2020.

⁸⁴ Wawancara terkait Komunikasi antar Organisasi *Pengawasan*.. Bapak Ridha Dedi Saputra, SE, MM tanggal 17 November 2020

⁸⁵ Wawancara terkait Komunikasi antar Organisasi *Pengawasan*. Bapak H. Kabul SS tanggal 17 November 2020

4.2.1.6 Ekonomi, sosial dan politik

Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja pelaksanaan fungsi pengawasan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan pengawasan tersebut. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja pelaksanaan fungsi pengawasan. Karena itu, upaya pelaksanaan fungsi pengawasan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif.

Untuk mengetahui kondisi ekonomi sosial dan politik dalam pelaksanaan fungsi pengawasan penulis melakukan wawancara Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“Kondisi ekonomi sosial dan politik menurut saya tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut, pada tahun 2019 kondisi yang 3 di atas tidak menjadi masalah yang berarti di mana pada tahun tersebut kondisi ekonomi masih stabil, sosial yang sedikit memanas karena pada saat tahun 2019 masa pemilihan presiden, akan tetapi tidak membawa dampak negatif bagi pelaksana pengawasan di lapangan.”⁸⁶

Pertanyaan yang sama penulis tanyakan kepada Kepala Bidang Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“Secara umum kondisi sosial, ekonomi dan politik tidak berdampak pada pelaksanaan fungsi pengawasan, sebagai contoh pelaksanaan pengawasan oleh pengawas pada saat pemilihan presiden pada tahun 2019 yang lalu, ini tidak menjadi suatu kendala bagi pelaksana pengawasan di lapangan.”⁸⁷

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa kondisi politik yang terjadi di tahun 2019 tidak banyak mempengaruhi pelaksanaan fungsi

⁸⁶ Wawancara terkait Ekonomi Sosial dan Politik *Pengawasan*. Bapak H. Jonli, M.Si tanggal 17 November 2020.

⁸⁷ Wawancara terkait Ekonomi Sosial dan Politik *Pengawasan*.. Bapak Drs. Imron Rosyadi SH,MH tanggal 17 November 2020

pengawasan. Hal ini berbeda dari penjelasan di atas yaitu kondisi ekonomi dan sosial masyarakat sangat berdampak bagi pelaksanaan fungsi pengawasan, hal ini terlihat dari wawancara penulis dengan Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I di mana beliau mengatakan:

“Secara umum kondisi sosial, ekonomi dan politik sangat berdampak pada pelaksanaan fungsi pengawasan, sebagai contoh pelaksanaan pengawasan oleh pengawas pada saat pandemi ini di tahun 2020, dimana para pengawas tidak bisa pergi ke lokasi karena kabupaten yang di tuju atau desa yang di tuju pada awal-awal pandemi, melakukan lock down, hal inilah yang menjadi rentetan kondisi yang semakin memburuk, akibat dari pandemi ekonomi terganggu dan akhirnya banyak pekerja atau buruh yang di PHK, maka menurut saya kondisi sosial ekonomi dan politik sangat mempengaruhi pelaksanaan fungsi pengawasan.”⁸⁸

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa kondisi ekonomi dan sosial sangat mempengaruhi jalannya fungsi pengawasan di mana pada tahun 2020 musibah pandemi covid 19 atau bencana non alam yang terjadi di Indonesia dan Dunia, mempengaruhi ekonomi dan sosial, di mana ekonomi dan sosial ini berdampak pada pelaksanaan fungsi pengawasan di tahun 2020.

4.2.2 Faktor-faktor penghambat Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Studi UPT Pengawas Wilayah I Tahun 2019

Pelaksanaan fungsi pengawasan akan menjadi efektif apabila dilaksanakan dan mempunyai manfaat positif pihak yang terkait dalam pengawasan tersebut baik serikat buruh maupun perusahaan dan bahkan pemerintah itu sendiri. Sehingga apabila perbuatan organisasi mereka tidak sesuai dengan keinginan yang

⁸⁸ Wawancara terkait standar dan tujuan kebijakan *Pengawasan*. Bapak Maksun, Sos tanggal 17 November 2020

telah di sepakati dalam hal ini pemerintah atau negara, maka suatu pelaksanaan fungsi pengawasan tidaklah efektif. Model ini mengungkapkan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier dari Keputusan politik, dan kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel tersebut yaitu :

1. Standar dan Tujuan
2. Sumber daya
3. Karakteristik organisasi pelaksana
4. Sikap para pelaksana / Disposisi
5. Komunikasi antar organisasi
6. Ekonomi, sosial dan politik

Beberapa faktor di atas penulis jadikan sebagai indikator dalam melihat faktor penghambat dari Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Studi UPT Pengawas Wilayah I Tahun 2019, di mana penjabarannya sebagai berikut :

4.2.2.1 Standar dan Tujuan

Menurut Bagong⁸⁹ implementasi / pelaksanaan dari sebuah peraturan akan gagal karena masih adanya ketidakjelasan dalam peraturan tersebut, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program peraturan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Karena kurangnya ketetapan intern maupun ekstern dari peraturan yang akan dilaksanakan.

⁸⁹Bambang Sunggono, 1994, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Jakarta: PT Karya Unipress. Hal 144-145

Untuk mengetahui indikator di atas dalam melaksanakan fungsi pengawasan penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di mana beliau mengatakan:

“Peraturan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan fungsi pengawasan oleh pengawas Unit pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I menurut saya sudah sangat jelas dan terperinci, di mana peraturan yang ada memuat semua tugas pokok dan fungsi dari pengawasan tersebut.”⁹⁰

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa peraturan yang menjadi dasar kinerja para pengawas sudah cukup baik baik itu undang-undang, peraturan menteri peraturan gubernur dan lain sebagainya .

4.2.2.2 Sumber Daya

Pelaksanaan fungsi pengawasan akan sangat sulit apabila pada para pelaksanaanya tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut.⁹¹ Untuk mengetahui dukungan yang ada di dalam pelaksanaan fungsi pengawasan pada Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I maka penulis mewawancarai Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I di mana beliau mengatakan:

“sumber daya yang ada di lingkungan Unit Pelaksana teknis Pengawasan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Riau ini sangat minim, apalagi pada bidang pengawasan, di mana jumlah pengawas sangat tidak relevan dengan jumlah perusahaan dan jumlah pengaduan atau laporan yang masuk kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I. Dimana dari jumlah pengawas yang ada di UPT I hanya berjumlah 7 orang, ini tidak berbanding lurus dengan 3 kabupaten kota yang harus

⁹⁰ Wawancara terkait standar dan tujuan kebijakan *Pengawasan..* Bapak Drs. Imron Rosyadi SH,MH tanggal 17 November 2020

⁹¹ Opcit Bambang Sunggono

kami awasi, di mana kabupaten kota tersebut adalah Kota Pekanbaru, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu.”⁹²

Pertanyaan yang sama penulis tanyakan Pengawas Ketenagakerjaan Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I lainnya di mana beliau mengatakan:

“bukan hanya sumber daya manusianya saja yang menjadi kekurangan kami dalam hal pengawasan, akan tetapi anggaran yang di anggarkan oleh pemerintah daerah kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, juga menjadi faktor utama pelaksanaan di lapangan terganggu, faktanya untuk berangkat ke lokasi pengaduan yang dilaporkan kelompok serikat buruh misalnya kami harus mengeluarkan uang pribadi dulu untuk berangkat ke lokasi. Apalagi sarana dan prasarana juga sangat minim.”⁹³

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa sumber daya manusia, anggaran dan juga fasilitas pendukung dalam melakukan pelaksanaan fungsi pengawasan di wilayah I, masih banyaknya masalah yang dihadapi oleh pengawas dalam melaksanakan tugasnya dari indikator sumber daya.

4.2.2.3 Karakteristik Organisasi Pelaksana

Penyebab gagalnya pelaksanaan fungsi pengawasan juga ditentukan aspek pembagian potensi di antara para pelaku yang terlibat dalam pelaksanaan. Dalam hal ini berkaitan dengan diferensiasi tugas dan wewenang organisasi pelaksana. Struktur organisasi pelaksanaan dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas⁹⁴

Untuk mengetahui pembagian potensi yang ada di dalam pelaksanaan fungsi

⁹² Wawancara terkait Sumber daya *Pengawasan*. Bapak Ir. Zulkartin tanggal 17 November 2020

⁹³ Wawancara terkait Sumber daya *Pengawasan*. Bapak M. Faisal SE tanggal 17 November 2020

⁹⁴ Opcit Bambang Sunggono

pengawasan maka penulis mewawancarai Kepala Unit Pelaksanaan Teknis Pengawas Wilayah I di mana beliau mengatakan:

“Pembagian tugas yang dilakukan di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I sudah sangat tepat dan baik, karena kami mempunyai standar operasional Prosedur, di mana bentuknya dari pembagian tersebut adalah adanya bagian-bagian dari ketatausahaan di lingkungan UPT Wilayah I tersebut.”⁹⁵

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa pembagian potensi yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Wilayah I sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ada.

4.2.2.4 Sikap Para Pelaksana / Disposisi

Untuk mendapatkan pandangan yang berbeda pada indikator ini penulis melakukan wawancara dengan serikat buruh Ketua Umum DPP Serikat Buruh Riau Mandiri – SBRM di mana beliau mengatakan :

“Sikap pelaksana pengawasan yang melaksanakan kegiatan pengawasan menunjukkan sikap dan etika baik, dan setiap menjalankan kegiatan pengawasan tetap menunjukkan Surat Perintah Tugas (SPT)”⁹⁶

Pertanyaan yang sama penulis tanyakan kepada pihak perusahaan di mana beliau mengatakan:

“Sikap dari pelaksana pengawas sangat baik dan ramah layaknya memberikan pelayanan. Bersikap sangat baik dalam pengawasan dan pembinaan pada perusahaan lain”⁹⁷

⁹⁵ Wawancara terkait Sikap Para Pelaksana *Pengawasan*. Bapak Ridha Dedi Saputra, SE, MM tanggal 17 November 2020

⁹⁶ Wawancara terkait Sikap Para Pelaksana *Pengawasan*. Bapak Herman Zai tanggal 17 November 2020

⁹⁷ Wawancara terkait Komunikasi antar Organisasi *Pengawasan*. Ibuk Endang tanggal 17 November 2020

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa sikap para pelaksana yang melaksanakan fungsi pengawasan di wilayah I sudah cukup baik, hal ini berdasarkan dari jawaban informan yang ada di mana informan tersebut adalah para serikat buruh dan pihak perusahaan.

4.2.2.5 Komunikasi antar Organisasi

Pelaksanaan fungsi pengawasan mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. Informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.

Untuk mengetahui komunikasi pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut penulis melakukan wawancara dengan serikat buruh Ketua Umum DPP Serikat Buruh Riau Mandiri – SBRM di mana beliau mengatakan :

“Bentuk komunikasi pengawas untuk menindaklanjuti laporan yang diterima bersifat bersahaja dan sangat tegas, selalu mendahulukan komunikasi persuasif untuk memberikan pembinaan dan edukasi. Berdasarkan ketentuan dan aturan yang berlaku saat ini tentang pengawasan ketenagakerjaan pegawai pengawas tidak mengalami kendala dalam menjalankan fungsi pengawasan, namun Pegawai Pengawas mengalami kendala ketika sampai pada tahap penindakan dan penegakan hukum, sebab; undang-undang belum mengatur untuk memberi kewenangan sepenuhnya pada pengawas atau pada Dinas Tenaga Kerja untuk menjatuhkan sanksi hukum (eksekusi) terhadap pihak-pihak yang terbukti melakukan pelanggaran hukum dalam hubungan ketenagakerjaan.”⁹⁸

Pertanyaan yang sama penulis tanyakan kepada pihak perusahaan di mana beliau mengatakan:

⁹⁸ Wawancara terkait Komunikasi antar Organisasi *Pengawasan*. Bapak Herman Zai tanggal 17 November 2020

“Komunikasi dengan penguawas cukup baik dan semua permasalahan dan permasalahan di tanggapi dengan baik.”⁹⁹

Berdasarkan wawancara di atas dapat dikatakan bahwa dari indikator komunikasi baik dari pihak penguawas maupun kelompok buruh dan juga perusahaan sudah berjalan cukup baik.

4.2.2.6 Ekonomi Sosial dan Politik

Namun hal yang berbeda penulis temukan saat penulis melakukan wawancara dengan serikat buruh Ketua Umum DPP Serikat Buruh Riau Mandiri – SBRM di mana beliau mengatakan :

“kondisi sosial ekonomi politik sangat mempengaruhi keberadaan kami selaku buruh. Misalkan kondisi politik yang tidak stabil seperti terjadinya perubahan peraturan oleh pemerintah di mana peraturan tersebut memiliki dampak yang buruk bagi kami para pekerja maka secara otomatis akan berpengaruh kepada intensitas laporan yang masuk kepada Dinas Tenaga Kerja.”¹⁰⁰

Berdasarkan wawancara di atas dikatakan bahwa pengaruh politik sangat berdampak bagi para buruh yang bekerja di perusahaan di mana pengaruh politik tersebut tertuang di dalam pembuatan Undang-Undang ataupun Peraturan yang menurut kelompok buruh tidak diuntungkan dalam hal ini, maka jumlah laporan yang masuk kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau otomatis akan bertambah, sehingga kinerja penguawas dalam melaksanakan fungsi pengawasan khususnya di Unit Pelaksana teknis Pengawasan Wilayah I akan bertambah.

⁹⁹ Wawancara terkait Komunikasi antar Organisasi *Pengawasan*. Ibu Endang tanggal 17 November 2020

¹⁰⁰ Wawancara terkait Ekonomis Sosial dan Politik *Pengawasan*. Bapak Herman Zai tanggal 17 November 2020

4.2.2.7 Problem Solving

Berdasarkan faktor-faktor penghambat dalam Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Studi UPT Pengawas Wilayah I Tahun 2019, di uraian sebelumnya, penulis menawarkan beberapa solusi.

1. Menurut penulis ada beberapa indikator yang sangat menghambat dari pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut yaitu indikator sumber daya dan juga ekonomi, sosial dan politik di mana indikator ini berdasarkan konsep teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini. Untuk sumber daya itu yang di mana sub indikator dari sumber daya adalah Manusia, Anggaran dan Fasilitas. Kekurangan sumber daya di atas sangat mempengaruhi hasil dari kinerja pengawas maka dari itu Pemerintah Daerah harus menambah kuantitas dari pengawas yang ada di UPT wilayah I dengan mengukur jangkauan wilayah kerja dari pengawas tersebut. Dan juga ketika kuantitas ditambah maka kinerja akan bisa di optimalkan seoptimal mungkin.
2. Menurut penulis ketika ekonomi sosial dan politik mempengaruhi dan menghambat pelaksanaan fungsi pengawasan di UPT Wilayah I maka pengawas seharusnya lebih pro aktif untuk melakukan komunikasi baik secara langsung maupun jarak jauh baik dari pihak serikat buruh maupun pihak perusahaan dan bahkan dari pihak Dinas Tenaga Kerja yang diwakili oleh pengawas itu sendiri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian baik secara teoritis maupun uraian yang dilakukan oleh penulis terhadap Pelaksanaan Fungsi Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Studi UPT Pengawas Wilayah I Tahun 2019 :

1. Pelaksanaan fungsi pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya pada Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah I pada Tahun 2019 berjalan cukup baik walaupun masih terdapat kekurangan. Di mana indikator cukup baik itu terlihat teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu standar dan tujuan kebijakan yang ada cukup jelas dan menyeluruh dimulai dari Undang-Undang, Peraturan Menteri, Peraturan Gubernur dan seterusnya. Indikator yang lain di mana penulis mengatakan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan adalah komunikasi yang dilakukan oleh pihak pengawas dengan pihak yang di awasi seperti kelompok serikat buruh dan juga pihak perusahaan dari hasil penelitian penulis menyimpulkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pengawas sangatlah bagus. Dan juga pada hal yang cukup baik ini terlihat dari pembagian kerja yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah I cukup baik.

2. Adapun faktor penghambat dalam Pelaksanaan fungsi pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya pada Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah I pada Tahun 2019 sesuai dengan indikator dari teori yang penulis gunakan seperti sumber daya yang masih sangat minim, hal ini diakui langsung oleh pelaksana pengawas di lapangan, Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah I dan bahkan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, di mana sumber daya ini menjadi permasalahan yang mengakar di tubuh organisasi karena di latar belakang oleh anggaran dan dana yang sangat terbatas. Dan indikator terakhir yang menjadi faktor penghambat pada pelaksanaan fungsi pengawasan di Wilayah I adalah kondisi ekonomi sosial dan politik, di mana ketika kondisi politik yang memanas diakibatkan pengesahan Undang-Undang yang merugikan kelompok buruh, maka kinerja dari pengawas akan bertambah.

5.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian terkait dengan Pelaksanaan fungsi pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya pada Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah I pada Tahun 2019 ada beberapa saran yang penulis rangkum seperti di bawah ini:

1. Untuk pemerintah Daerah dalam hal ini pemerintah provinsi Riau dari segi anggaran dana yang harus di perhatikan lagi adalah dana untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di mana dengan

diperhatikannya fungsi pengawas maka akan menjadi keuntungan berbalik ke pemerintah daerah dalam hal penerimaan pajak oleh perusahaan .

2. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah I agar lebih meningkatkan kinerja di dalam tubuh organisasi maupun di luar dengan memperkuat komunikasi yang lebih baik lagi.



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdul Wahab, Solichin.2008. Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta
- Agustino, Leo. 2008. Dasar- dasar Kebijakan Publik. Alfabeta: Bandung.
- AG. Subarsono. 2006. Analisis Kebijakan Publik: Konsep Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bambang Sunggono, 1994, *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*, Jakarta: PT Karya Unipress
- Inu Kencana Syafi'i, 2005. Pengantar Ilmu Pemerintahan, PT. Refika Aditama, Bandung
- _____. 2008. Ilmu Administrasi Negara. Jakarta. Rineka Cipta
- Handoko, Hani. T. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE
- Hasibuan, Malayu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara
- Pandoyo, Hendraman Ranu, 2007. Prinsip Pendisiplinan. Yogyakarta, FE UGM.
- Rauf Rahyunir, 2018 Asas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Zanafa Publishing, Pekanbaru
- Reksohadiprojjo, 2011. Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Saragih. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta Raja Grafindo
- Siagian, Sondang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara
- Sudianto, 2019, Pengawasan Ketenagakerjaan, Trussmedia Grafika, Yogyakarta
- Supriyono, 2010. Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah. Jakarta. Rineka Cipta
- Sukarna, 2008. Teknik Pengawasan Pegawai. Jakarta. Jaya Sakti.

Siswanto Sastrohadiwirjo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002

Sutarto, 2009. *Dasar-dasar Komunikasi Administrasi*. Yogyakarta Duta kencana

Sugiyono. 2010 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung

_____, 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif* Alfabeta Bandung

_____, 2018 *Metode Penelitian Evaluasi* Alfabeta

Taliziduhu, Ndraha. 2011. *Metodologi Pemerintahan Indonesia*. Jakarta Bina Aksara

Tambunan, *Tenaga Kerja*, edisi kedua, cetakan kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta, 2002.

Thoha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Negera*. Jakarta Raja Biro Findo Persada

Wirawan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo. 1974. *Pengukuran Kerja*. Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gadjah Mada.

Jurnal / Hasil Penelitian :

Jurnal Arun Septianingrum, 2015. *Pelaksanaan Pengawasan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang Terhadap Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang*. Ilmu Pemerintahan Universitas Diponegoro Semarang

Jurnal Rahmi Annisa Utami, 2019 *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Serang Wilayah I Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Bessfootwear in Tahun 2019* Fakultas Fisipol Universitas Sultan Ageng Tritayasa

Mochamad Hamdi 2016. *Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten tahun 2016* Fakultas Fisipol Universitas Sultan Ageng Tritayasa

Sulaeman, Affan. 1998. Public Policy-Kebijakan Pemerintah, Bandung: BKU Ilmu Pemerintahan Program Magister Ilmu-ilmu Sosial pada Institut Ilmu Pemerintahan Kerjasama UNPAD-IIP

Undang-Undang :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pembentukan Dan Klasifikasi Cabang Dinas Dan Unit Pelaksana Teknis Daerah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah

Peraturan Gubernur Riau Nomor : 33 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau

Peraturan Gubernur Riau Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Peraturan Gubernur Riau Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Unit Pelaksanaan Tugas Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

www.Disnakertrans@riau.go.id