

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara adalah organisasi kewilayahan yang bergerak dibidang kemasyarakatan dan kepentingan perseorangan dari segenap kehidupan yang multidimensial untuk pengawasan pemerintahan dengan legalitas kekuasaan tertinggi. Finer (dalam Syafiie, 2003;9)

Adapun tujuan dari negara itu sendiri yaitu untuk menyelenggarakan ketertiban hukum, untuk mencapai kesejahteraan umum, untuk memperluas kekuasaan. Dengan demikian negara adalah suatu kelompok persekutuan, alat organisasi kedaerahan dan kewilayahan, yang memiliki sistem politik yang melembaga dari rakyat, keluarga, desa dan pemerintah yang lebih tinggi, selanjutnya organisasi ini memiliki kewenangan untuk rakyatnya tenteram, aman, teratur, terkendali di satu pihak dan di lain melayani kesejahteraan dalam rangka mewujudkan cita-cita bersama.

Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia menurut Undang-Undang Dasar 1945 memberikan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Oleh karenanya penyelenggaraan otonomi daerah adalah dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab secara proporsional. Dasar pemikiran pemerintahan daerah ini didasarkan pada Undang-Undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah yang merupakan landasan bagi pemerintah daerah dalam menjalankan roda pemerintahan di daerah.

Administrasi tidak bisa dipisahkan dari ruanglingkup sebuah Organisasi, dan untuk menjalankan roda organisasi maka harus di di gerakkan dengan menggunakan sebuah system administrasi yang baik. Tujuan suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan di mana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih dari pada dilakukan perseorangan. Konsep ini disebut synergy. Dengan demikian maka untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya, maka diperlukan yang nama nya administrasi di dalamnya.

Dalam penyelenggaraan roda kebijakan yang berkaitan dengan administrasi tentunya tidak terlepas dari yang namanya organisasi, organisasi merupakan suatu wadah bagi pemerintah ataupun perusahaan untuk melaksanakan seluruh aktivitas kerjasama yang memanfaatkan sumberdaya yang telah ada dengan menggunakan metode-metode tertentu dalam mencapa tujuan yang diharapkan. Organisasi adalah sebagai setiap bentuk persekutuan anantara dua orang atau lebih yangbekerja bersama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapatseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang disebut bawahan menurut Siagian (dalam Zulkifli,2005;127).

Dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi di butuhkan pula adanya adminitrasi yang baik guna untuk terciptanya *good governance*. Dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi di butuhkan pula adanya

adminitrasi yang baik guna untuk terciptanya *good governance*. Adminitrasi merupakan salah satu cabang ilmu sosial, administrasi juga sebagai salah satu fenomena atau ciri masyarakat modern, secara eksplisit tergambar adminitrasi yaitu suatu bentuk daya upaya manusia yang kooperatif yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi.

Untuk menjalankan roda organisasi tentunya di butuhkan strategi yang membuat roda organisasi tersebut berjalan dengan sehat dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya, dan dengan demikian maka sebuah organisasi membutuhkan sebuah Manajemen sebagai penggerak dan pengatur di dalam organisasi tersebut, fungsi manajemen dalam organisasi tentunya untuk membagi-bagi peran individu atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut, peran inilah yang menjadi penentu apakah tujuan organisasi dapat di capai dengan maksimal atau tidaknya.

Hasibuan (2002:2) Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Pentingnya manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Siagian (2003;4) Manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi karena manajemen merupakan alat pelaksana utama adminitrasi.

Hubungan antara Manajemen dengan sebuah Organisasi adalah sebuah proses, dimana manajemen adalah sebuah proses kegiatan mencapai tujuan melalui kerja sama antara manusia, rumusan tersebut mengandung adanya timbale balik antara kegiatan dan kerja sama disatu pihak dengan tujuan di pihak lain, dalam pencapaian sebuah organisasi dibutuhkan sebuah manajemen yang baik begitupun sebaliknya untuk mendapatkan sebuah manajemen yang baik maka diperlukan sebuah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil, kreatif serta mampu bekerja secara tim untuk mewujudkan cita-cita yang ingin di wujudkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Handoko (dalam buku Effendi 2014 ; 4) manajemen adalah yang menyangkut perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan dimana anggota organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian manajemen tersebut dapat dikatakan bahwa fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

pengorganisasian, dan pengawasan. Kelima fungsi tersebut dinamakan fungsi organisasi dari manajemen, yaitu semua fungsi yang mutlak perlu dilaksanakan oleh suatu organisasi. Apabila fungsi organisasi ini tidak mampu dilaksanakan organisasi, maka lambat atau cepat akan berakibat pada mestinya organisasi. Dengan demikian tindakan pengawasan ini tidak dilakukan terhadap suatu proses kegiatan yang sedang berjalan, tetapi justru pada akhir suatu kegiatan yang sedang berjalan, setelah kegiatan tersebut menghasilkan sesuatu.

Salah satu fungsi manajemen yang tidak bisa terlepas dari organisasi adalah fungsi pengawasan. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk menjamin dan mengarahkan agar pelaksanaan tugas dan pekerjaan berjalan sesuai dengan yang semestinya. Definisi pengawasan menurut Siagian (2008:112) pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Fungsi pengawasan terdiri dari semua aktivitas yang berhubungan dengan penentuan dan evaluasi mengenai apa yang telah dicapai, sampai sejauh mana pelaksanaan dilakukan sesuai dengan rencana dan kebijakan pemimpin. Sehingga penyimpangan dalam pelaksanaan perlu diketahui agar jika perlu diadakan tindakan koreksi.

Konsep pemikiran tentang otonomi daerah, mengandung pemaknaan terhadap eksistensi otonomi tersebut terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah terdiri dari : Pemikiran pertama, bahwa prinsip otonomi daerah dengan menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya. Artinya bahwa daerah diberikan kewenangan

membuat kebijakan daerah, untuk memberikan pelayanan, peningkatan peran serta pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk kesejahteraan Negara.

Otonomi Daerah bukanlah merupakan suatu kebijakan yang baru dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia karena sejak berdirinya negara kesatuan Republik Indonesia sudah dikenal adanya otonomi daerah yang dipayungi oleh Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945. Sedangkan inti dari pelaksanaan otonomi daerah adalah terdapatnya keleluasaan pemerintah daerah (*discretionary power*) untuk menyelenggarakan pemerintahan sendiri atas dasar prakarsa, kreatifitas, dan peran serta masyarakat dalam rangka mengembangkan dan memajukan daerahnya. Tujuan pemberian otonomi daerah adalah untuk menjamin, mekanisme demokrasi ditingkat daerah untuk menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat baik untuk kepentingan daerah setempat maupun untuk mendukung kebijaksanaan politik nasional dalam era reformasi saat ini.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah di katakana bahwa penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam system Negara Kesatuan Republik Indonesia, dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi

seluas-luasnya dalam system dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia. Dalam organisasi formal, penyelenggaraan tugas dan tanggung jawab tidak semata-mata diatur oleh adanya struktur organisasi dan peraturan yang berlaku, akan tetapi segenap jajaran yang akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 melalui pasal 1 ayat (1) dikatakan “Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan Pemerintahan Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah ayat (3) mengemukakan bahwa kepala daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonomi.

Pelimpahan kewenangan bagi setiap Pemerintah Daerah menjadi suatu kepercayaan bagi Pemerintah Daerah untuk mengurus rumah tangga Daerahnya masing-masing, baik dalam merumuskan visi dan misi diberbagai instansi ataupun menerapkan standar prosedur kerja yang ada diinstansi-instansi atau dinas-dinas tersebut. Selain itu sudah menjadi tugas Pemerintah Daerah untuk mengelola dan meningkatkan pendapatan daerah, memajukan perekonomian masyarakat, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu melaksanakan tugas serta peran sesuai tuntutan yang telah direncanakan sebelumnya dalam organisasi

tersebut. Upaya meningkatkan SDM menjadi salah satu alternatif kebijakan dalam rangka mencapai efektifitas dan efisiensi setiap bidang aktifitas manusia.

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan maka pengawas ketenagakerjaan berada dalam instansi ketenagakerjaan yang berada pada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebagaimana dimaksud ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Penyelenggaraan pengawasan efisien merupakan urusan pemerintah konkuren Pemerintah Daerah Provinsi dan pembagian urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan khususnya sub bidang pengawasan sudah tidak ada di kabupaten/kota sebagaimana termaktub dalam Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Pengawasan Ketenagakerjaan adalah fungsi negara yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah dalam melindungi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan adanya pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 padapasal 176 ayat (1) dikatakan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.

Pengawasan Ketenagakerjaan ditujukan untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang efisien, guna dapat menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban daripada pengusaha dan pekerja/buruh dalam rangka menciptakan

ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha. Terciptanya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, akan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, perkembangan investasi yang lebih besar untuk memperluas lapangan kerja yang pada akhirnya akan dapat menurunkan angka pengangguran dan kemiskinan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang disertai tugas untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, baik yang bersifat preventif maupun represif yang berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan efisien dengan baik, agar tercipta ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, maka dilakukan pembinaan melalui pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik kepada pengusaha, pengurus tempat kerja maupun kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaannya. Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tujuan dilakukan pengawasan ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan pada khususnya;
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan; dan

3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan-peraturan lainnya.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan secara universal sesuai dengan ketentuan atau standar yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Untuk menjaga agar pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan ketentuan dan standar yang telah ditetapkan, yaitu :

1. Menjamin penegakkan ketentuan hukum mengenai kondisi dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait;
2. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum;
3. Memberitahukan kepada pemerintah mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Disnaker dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;

- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- c. Pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil lingkup provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian, kependudukan dan catatan sipil;
- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- f. Pelaksanaan kesekretariatan dinas;
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pengawasan di bidang ketenagakerjaan merupakan hal yang wajib dalam suatu hubungan kerja. Pengawasan diperlukan tidak hanya untuk memastikan bahwa telah terlaksananya perbaikan ditempat kerja tetapi juga menciptakan hubungan yang harmonis sehingga tidak merugikan kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh.

Paska ditetapkannya kewenangan peran Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Tingkat Propinsi sesuai ketentuan Undang-Undang No 23 Tahun 2014, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No 2 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah, Maka Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia membuat Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang bisa menjadi harapan bagi pekerja/buruh dalam mendapatkan salah satu fungsi dan peran dari Pemerintah dalam Ketenagakerjaan yang selama ini tidak berjalan optimal dengan fungsi dan

peran Kepala Daerah, serta peran instansi Disnaker Kota/Kabupaten yang sering terbentur dengan otonomi daerah sehubungan dengan investasi dan penyerapan lapangan pekerjaan, dalam pembahasan ini penulis akan menguraikan poin - poin dalam Permenaker No. 33 tahun 2016 yang mana tahapan-tahapan pengawasannya adalah:

Pasal 5 :

1. Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan rencana kerja.
2. Rencana kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. rencana kerja unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan; dan
 - b. rencana kerja Pengawas Ketenagakerjaan.
3. Rencana kerja unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dijadikan dasar penyusunan rencana kerja Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b.

Pasal 6 (Rencana Kerja Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan)

1. Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.
2. Rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan disusun setiap tahun dengan mengacu pada kondisi ketenagakerjaan, sosial, ekonomi, dan geografis.
3. Rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat kegiatan:
 - a. Pembinaan;
 - b. Pemeriksaan;
 - c. Pengujian; dan/ a tau
 - d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.
4. Rencana kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Direktur Jenderal paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum memasuki tahun berikutnya.

5. Penyusunan rencana kerja Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan sistematika sebagaimana tercantum dalam Format 1 Lampiran Peraturan Menteri.

Pasal 7

1. Pengawas Ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja Pengawas Ketenagakerjaan.
2. Rencana kerja Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun setiap bulan dengan mengacu pada rencana kerja unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.
3. Rencana kerja pengawasan sebagaimana kdimaksud pada ayat (1) memuat kegiatan:
 - a. Pembinaan Ketenagakerjaan
 - b. Pemeriksaan Ketenagakerjaan;
 - c. Pengujian Ketenagakerjaan; dan/ atau
 - d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

Pasal 8

1. Pengawas Ketenagakerjaan wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf b paling sedikit 5 (lima) Perusahaan setiap bulan .
2. Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pengujian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c paling sedikit 8 (delapan) obyek pengujian norma K3 setiap bulan.

Pasal 9

1. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan:
 - a. preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatan teknis, dan pendampingan.

- b. represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/ atau pengujian.
- c. represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

Pasal 10

1. Pengawas Ketenagakerjaan berhak memasuki seluruh Perusahaan atau Tempat Kerja atau tempat-tempat yang diduga dilakukannya pekerjaan.
2. Dalam hal Pengawas Ketenagakerjaan ditolak memasuki Perusahaan atau Tempat Kerja atau tempat yang diduga sebagai tempat dilakukannya pekerjaan, dapat meminta bantuan Polisi Republik Indonesia untuk memasukinya.

Pasal 11

Kegiatan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) harus dituangkan dalam rencana kerja dan pelaksanaannya didasarkan atas perintah Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 12

Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan Pengawasan ke Perusahaan atau Tempat Kerja harus memberitahukan kepada Pengusaha atau wakilnya, kecuali apabila Pengawas Ketenagakerjaan mempertimbangkan bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugasnya.

Pasal 13

1. Pengawas Ketenagakerjaan dapat melaksanakan pemeriksaan terhadap Perusahaan atau Tempat Kerja diluar rencana kerja yang telah disusun.

2. Pelaksanaan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan atas pengaduan Pekerja/Buruh, Pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh, asosiasi Pengusaha atau pengaduan masyarakat.

Pasal 14

1. Dalam melakukan tugas pengawasan, Pengawas Ketenagakerjaan berhak meminta keterangan dari:
 - a. Pengusaha dan/ atau Pengurus;
 - b. Pekerja Buruh;
 - c. pengurus organisasi Pengusaha;
 - d. pengurus serikat pekerja/ serikat buruh;
 - e. Ahli K3; dan/atau
 - f. pihak lain yang terkait.
2. Untuk kepentingan pemeriksaan dan/atau pengujian, pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan keterangan yang diperlukan baik secara lisan dan/atau tertulis.

Pasal 15

Selain meminta keterangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Pengawas Ketenagakerjaan dapat mengambil bukti lain yang diperlukan.

Pasal 16

1. Pengawas Ketenagakerjaan dalam meminta keterangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) harus dituangkan dalam Berita Acara Pengambilan Keterangan.
2. Berita Acara Pengambilan Keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan pihak yang diperiksa dengan menggunakan Format 3 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 17 (Pembinaan)

1. Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a ditujukan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan.
2. Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan.

Pasal 18

Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dapat dilakukan kepada:

- a. Pengusaha;
- b. Pekerja/Buruh;
- c. pengurus serikat pekerja/ serikat buruh;
- d. pengurus organisasi Pengusaha; danjatau
- e. pihak lain yang terkait.

Pasal 19

1. Pengawas Ketenagakerjaan wajib membuat laporan hasil Pembinaan.
2. Laporan hasil Pembinaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan yang sekurang-kurangnya memuat:
 - a. tempat dan tanggal pelaksanaan pembinaan;
 - b. identitas Perusahaan;
 - c. materi Pembinaan;
 - d. hasil pembinaan;
 - e. kesimpulan dan saran;
 - f. tanda tangan dan nama terang Pengawas Ketenagakerjaan.

Pasal 20 (Pemeriksaan)

1. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b terdiri atas:
 - a. pemeriksaan pertama;
 - b. pemeriksaan berkala;

- c. pemeriksaan khusus; dan
 - d. pemeriksaan ulang.
2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja.
 3. Dalam hal Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c belum selesai, Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan dapat memperpanjang jangka waktu Pemeriksaan.

Pasal 22

1. Pemeriksaan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a, merupakan pemeriksaan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja yang baru atau belum pernah diperiksa.
2. Pemeriksaan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara:
 - a. pemeriksaan dokumen;
 - b. pemeriksaan tata letak Perusahaan dan alur proses produksi;
 - c. pemeriksaan lapangan;
 - d. pengambilan keterangan.

Pasal 23

1. Pemeriksaan berkala sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b merupakan pemeriksaan yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama sesuai periode tertentu yang ditetapkan.
2. Pemeriksaan berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2).

Pasal 24

1. Pemeriksaan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf c merupakan pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat, permintaan Perusahaan dan/atau perintah Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

2. Perintah pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat berdasarkan:
 - a. pengaduan;
 - b. laporan;
 - c. pemberitaan media; dan/ atau
 - d. infomasi lainnya
3. Pemeriksaan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara:
 - a. pemeriksaan dokumen;
 - b. pemeriksaan lapangan;
 - c. pengambilan keterangan.

Pasal 25

Dalam hal Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan khusus yang didasarkan atas laporan atau pengaduan masyarakat, Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan wajib menginformasikan perkembangan penanganannya kepada pelapor dan/atau pihak pengadu.

Pasal 26

1. Pemeriksaan ulang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf d, merupakan pemeriksaan kembali oleh Pengawas Ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi dan/atau Pengawas Ketenagakerjaan pusat.
2. Pemeriksaan ulang sebagaimana pada ayat (1) dilakukan berdasarkan hasil evaluasi atas laporan
3. pemeriksaan oleh Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.
4. Pemeriksaan ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setelah dilakukan gelar kasus.
5. Pemeriksaan ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara sebagaimana pemeriksaan sebelumnya.

Pasal 27

1. Pengawas Ketenagakerjaan wajib membuat laporan hasil pemeriksaan.

2. Laporan hasil pemeriksaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan yang sekurang-kurangnya memuat:
 - a. tempat dan tanggal pelaksanaan pemeriksaan;
 - b. identitas Perusahaan;
 - c. temuan pemeriksaan;
 - d. analisis;
 - e. kesimpulan dan saran;
 - f. tanda tangan dan nama terang Pengawas Ketenagakerjaan.

Pasal 28

1. Dalam melakukan Pemeriksaan, apabila ditemukan adanya kekurangan pemenuhan hak Pekerja/Buruh, Pengawas Ketenagakerjaan wajib melakukan perhitungan dan penetapan.
2. Perhitungan dan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terlebih dahulu dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan daerah.
3. Dalam hal para pihak tidak dapat menerima perhitungan dan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat meminta penghitungan dan penetapan ulang kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk
4. Perhitungan dan penetapan ulang oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk merupakan putusan final dan wajib dilaksanakan.
5. Perhitungan dan penetapan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan Format 4 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.
6. Perhitungan dan penetapan ulang oleh Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan Format 5 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 29

1. Dalam pelaksanaan Pemeriksaan, apabila ditemukan mesin, peralatan, perkakas kerja, instalasi, bahan, proses produksi, cara kerja, sifat pekerjaan

atau lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan K3 yang membahayakan, Pengawas Ketenagakerjaan dapat menghentikan proses pekerjaan yang terkait

2. Untuk memastikan pemenuhan persyaratan K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengawas Ketenagakerjaan memerintahkan Pengusaha untuk melakukan Pengujian.

Pengawasan di bidang keternagakerjaan merupakan hal yang wajib dalam suatu hubungan kerja. Pengawasan diperlukan tidak hanya untuk memastikan bahwa telah terlaksananya perbaikan ditempat kerja tetapi juga menciptakan hubungan yang harmonis sehingga tidak merugikan kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Adapun jadwal pengawasan yang akan di lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau terhadap beberapa perusahaan di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel I.1 : Rencana Jadwal Pembinaan, Pengawasan dan Pemantauan Terhadap Perusahaan di Kota Pekanbaru Tahun 2017.

No	NAMA PERUSAHAAN	JENIS USAHA	JADWAL PEMANTAUAN
1.	PT. Multi Megah Mandiri	Industri Kaos Kaki.	Februari, Mei, Agustus, November
2.	PT. Prima Nusa Globalindo	Perusahaan Alat-Alat GPS	Januari, April, Juli, Oktober
3.	PT. Aneka Prima Sejati	Distributor Parfum	Februari, Mei, Agustus, November
4.	PT. Sri Indo Siak Diesel	Mesin Industri	Februari, Mei, Agustus, November
5.	PT. Baja Diva Manufaktur	Pabrik	Februari, Mei, Agustus, November
6.	PT. Panca Mulia Mixindo A	Penyewaan Mobil	Februari, Mei, Agustus, November
7.	PT. Budi Indah Mulia Mandiri	Kontraktor Umum	Februari, Mei, Agustus, November
8.	PT. Riau Putra Jaya Lestari	Kontraktor Bangunan	Februari, Mei, Agustus, November

9.	PT. Bangun Riau Karya Utama	Exportir Umum	Februari, Mei, Agustus, November
10	PT. Ajani Trakindo	Kontraktor Umum	Januari, April, Juli, Oktober

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Tabel di I.1 dapat di jelaskan bahwa, hal tersebut merupakan daftar perusahaan yang menjadi sorotan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru, untuk selalu di pantau atau diawasi terhadap perlakuan perusahaan dengan pegawainya, terutama masalah upah atau gaji pegawai atau buruh di dalam perusahaan tersebut harus sesuai dengan UMK Kota Pekanbaru.

Dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, pada pasal 20 bahwa “Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum sebagaimana diatur dalam peraturan menteri ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga kerjaan. Salah satu tugas dari Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam hal ini bertugas melakukan pengawasan terhadap penerapan upah minimum kepada pelaku usaha yang beroperasi di Provinsi Riau. Hal ini dapat penulis buktikan dengan keberadaan data yang penulis dapatkan dengan melakukan observasi langsung ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dan data yang penulis berhasil dapatkan dapat dilihat pada lampiran pada Usulan Penelitian ini.

Upah minimum adalah suatu standar yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan atau buruh didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Mula-mula Dewan Perwakilan Kota (DPK), Serikat

Buruh Kerja, Pembina Hubungan Industrial (PHI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, buruh dan pengusaha perusahaan mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun kelapangan mencari tau harga sejumlah kebutuhana pokok yang dibutuhkan oleh karyawan atau buruh. Setelah survei ke sejumlah kota dan daerah dalam Provinsi tersebut dianggap layak (representatif), diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL), DPK mengusulkan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) kepada Gubernur untuk di sahkan. Komponen kebutuhan hidup layak itulah yang digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup.

Pemerintah dalam menentukan adanya upah minimum dengan tujuan untuk melindungi pekerja atau buruh dari perlakuan pengusaha yang kurang memperhatikan kesejahteraannya atau kebijakan tersebut sering dikatakan sebagai kebijakan pengaman yang artinya adalah pekerja mempunyai jaminan. Jaminan yang dimaksud merupakan hasil jerih payahnya selama bekerja tidak dibayar sesuai upah minimal sebagaimana upah minimal itu ditentukan oleh pemerintah disesuaikan dengan kenaikan indeks harga konsumen masing-masing wilayah. Dan tujuan dari kebijakan peningkatan upah minimum adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, upah naik berarti pendapatan bertambah. Dengan demikian jumlah barang yang akan dibeli bertambah serta para pekerja/buruh/karyawan dapat meningkatkan produktifitasnya selain itu juga dampaknya pemogokan buruh kerja akan berkurang.

Sesuai dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan pada pasal 1 ayat (30) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Oleh sebab itu, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta pengusaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan UMP dianggap sebagai pelaku kejahatan dengan ancaman sanksi dan denda uang.

Pelaksanaan UMK sendiri di Provinsi Riau selalu saja menjadi permasalahan dikarenakan selalu saja terdapat pelaku usaha yang tidak mau menjalankan UMK tersebut. Sehingga perlu adanya pengawasan dan sanksi tegas kepada pelaku usaha yang melanggar ketentuan pelaksanaan UMK itu sendiri. Untuk mengetahui pengawasan terhadap UMK, maka yang dilakukan pemerintah Provinsi Riau melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini adalah mencegah terjadinya kemungkinan penyimpangan terhadap UMK.

Dimana Pemerintah Provinsi Riau resmi mengeluarkan SK penertiban UMK se-Riau tahun 2017 yang berlaku mulai 1 Januari 2017 yang Melalui Keputusan Gubernur Riau No Kpts. 1058 / XI / 2016 tanggal 21 November 2016 Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau telah ditetapkan. Rata-rata kenaikan UMK 2017 mengikuti formula nasional 8,25% namun ada beberapa daerah mengalami

kenaikan di atas-rata untuk menyesuaikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) seperti Kabupaten Indragiri Hulu dan Kota Pekanbaru. UMK Kota Pekanbaru naik 9,61 persen sedangkan UMK Kabupaten Indragiri Hulu naik 12,25 persen. UMK ini diberlakukan hanya bagi Pekerja/Buruh yang bekerja di Kabupaten/Kota masing-masing yang mempunyai masa kerja kurang dari I (satu) tahun dan berlaku mulai 1 Januari 2017. Adapun nominal UMK se-Kabupaten/Kota di Provinsi Riau adalah pada tabel dibawah ini:

Tabel II.2 : Upah Minimum Kabupaten/Kota Se-Provinsi Riau Tahun 2017

UMP Riau	2017	2016	Kenaikan	
		2.266.722	2.095.000	171.722

No	Kabupaten/Kota	UMK 2017	UMK 2016	Kenaikan	
1	Kota Pekanbaru	2.352.577	2.146.375	206.202	9,61%
2	Kota Dumai	2.655.373	2.453.000	202.373	8,25%
3	Kabupaten Rokan Hulu	2.323.451	2.146.375	177.076	8,25%
4	Kabupaten Indragiri Hulu	2.440.845	2.174.473	266.372	12,25%
5	Kabupaten Indragiri Hilir	2.342.160	2.163.658	178.502	8,25%
6	Kabupaten Kampar	2.315.002	2.138.570	176.432	8,25%
7	Kabupaten Bengkalis	2.685.547	2.480.875	204.672	8,25%
8	Kabupaten Siak	2.392.249	2.209.930	182.319	8,25%
9	Kabupaten Pelalawan	2.356.040	2.176.480	179.560	8,25%
10	Kabupaten Kuansing	2.389.835	2.207.700	182.135	8,25%
11	Kabupaten Kepulauan Meranti	2.341.556	2.163.100	178.456	8,25%
12	Kabupaten Rokan Hilir	2.305.346	2.129.650	175.696	8,25%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2017

Dari 12 Kabupaten/Kota di Provinsi Riau diatas, Peneliti mengkhususkan penelitian di Kota Pekanbaru dengan alasan karena Dinas ini merupakan Dinas yang mengurus dan melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja dan melakukan pengawasan terhadap hak dan kewajiban yang diperoleh oleh tenaga kerja yang bekerja di Kota Pekanbaru. Kota Pekanbaru menjadi salah satu kota tujuan untuk

mencari kerja bagi masyarakat yang ada di Provinsi Riau, hal ini tentunya memiliki alasan karena Kota Pekanbaru merupakan kota Terbesar dan menjadi Ibu Kota Provinsi Riau.

Pengawasan pada hakekatnya suatu tindakan menilai apakah suatu telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan pengawasan tersebut akan dapat ditemukan kesalahan-kesalahan yang pada akhirnya kesalahan tersebut terulang kembali.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memiliki Bidang Jabatan Fungsional Bagian Pengawas Tenagakerja, dimana Bidang ini memiliki Tugas Pokok “Melaksanakan Kegiatan Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan serta Pembinaan dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan”. Salah satu tugas yang di bebankan kepada bidang ini adalah untuk melakukan pengawasan bagian pengupahan pegawai atau tenaga kerja di perusahaan. Sementara uraian tugas-tugas bidang Pengawas Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pengawas Ketenagakerjaan Pertama (III/a s/d III/b)
 - a. Menyusun dan menelaah data objek pengawasan ketenagakerjaan.
 - b. Menyusun rencana kerja pemeriksaan objek pengawasan ketenagakerjaan.
 - c. Melaksanakan pengawasan pertama dan/atau berkala norma waktu kerja dan waktu istirahat.
 - d. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan/atau berkala norma *pengupahan*, hubungan kerja, jamsostek, pekerja anak, pekerja

- perempuan, penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, penggunaan TKA, pelatihan kerja, wajib lapor ketenagakerjaan.
- e. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan/atau berkala norma Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pesawat angkat angkut, pesawat uap, bejana tekan, pesawat tenaga dan produksi, listrik, petir, lift, konstruksi bangunan, penanggulangan kebakaran, Las.
 - f. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan/atau berkala norma Pelayanan Kesehatan Kerja.
 - g. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan/atau berkala norma Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja.
 - h. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan/atau berkala norma Penyelenggaraan gizi kerja bagi tenaga kerja dan atau makanan.
 - i. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan/atau berkala norma Lingkungan Kerja, Hiegiene Perusahaan dan Sanitasi, Pengendalian Bahan Berbahaya Beracun, Pengelolaan Limbah Industri, Ergonomi dan alat pelindung diri.
 - j. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan/atau berkala norma kelembagaan, tenaga personil, sarana dan fasilitas keselamatan kerja, dan kesehatan kerja serta SMK3.
 - k. Melaksanakan Pemeriksaan Kecelakaan Kerja/Penyakit akibat kerja (PAK).
 - l. Melaksanakan Penyidikan tindak pidana peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan membuat laporan kejadian tindak pidana.
 - m. Melaksanakan pembinaan dasar ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja, pengusaha, dan lembaga/organisasi.
 - n. Melaksanakan tugas-tugas lainnya untuk pengembangan profesi.

Sebagai daerah perkotaan yang mengalami pertumbuhan perekonomian yang cukup pesat maka di Provinsi Riau banyak berkembang berbagai jenis bidang usaha industri, mulai dari usaha industri yang berskala besar, menengah dan kecil. Oleh sebab itu, banyak perusahaan-perusahaan merekrut dan mempekerjakan para pekerja/buruh dari berbagai jenjang pendidikan. Perusahaan itu sendiri harus memperhatikan hak-hak para pekerjanya. Disamping itu pemerintah juga ikut serta melindungi hak-hak para pekerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, terutama dalam pengawasan terhadap pembayaran upah kerja.

Kota pekanbaru telah menetapkan UMK pada tahun 2017 sebesar Rp 2.352.577, hal ini tertuang dalam Keputusan Gubernur Riau Nomor : Kpts. 15/1/2016. Dimana setiap badan usaha yang telah terdaftar dan memiliki badan hukum harus mentaati seluruh peraturan yang telah di tetapkan oleh pemerintah di Provinsi Riau khususnya Kota Pekanbaru, namum beberapa perusahaan yang ada di kota pekanbaru masih ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah di tetapkan tersebut, dan dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di 3 perusahaan yang telah penulis pilih, dan perusahaannya adalah:

Tabel I. 3 : Data Upah Perusahaan di Bawah Upah Minimum Kota Pekanbaru Pada Tahun 2017.

Perusahaan	PT. Multi Megah Mandiri	PT. Prima Nusa Globalindo	PT. Aneka Prima Sejati
1	2	3	4

Alamat Perusahaan	Jl. Kulim, Tampan, Kecamatan Payung Sekaki. Pekanbaru Riau.	Jl. Riau Ujung No.349, Tampan, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru.	Jl. Agung Timur, Sunter, Tanjung Priok JKT. Cabang Pku : Jeanne Arthes Parfum SKA MALL
Perusahaan	PT. Multi Megah Mandiri	PT. Prima Nusa Globalindo	PT. Aneka Prima Sejati
1	2	3	4
Jenis Perusahaan	Industri Kaos Kaki	Perusahaan Peralatan GPS	Perusahaan Distributor Parfum
Standar Upah	Rp 2.352.577	Rp 2.352.577	Rp 2.352.577
Upah Dibayarkan	Rp 1. 800.000	Rp 1.980.000	Rp 1.750.000
Nama Pelapor	1. Fajar Harahap 2. Septia Maya 3. Kurnia Ari 4. Mega S	1. M Arief 2. Aprizal 3. Bernad Sitorus 4. Jelita Anggi	1. Junar Saputra 2. Mei Leni

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau 2017

Dari penjelasan tabel di atas penulis dapat menjelaskan bahwa upah yang di terima oleh pegawai dari ketiga (3) perusahaan di atas masih di bawah Upah Minimum Kota Pekanbaru yang telah di tetapkan oleh pemerintah. Data terkait laporan yang penulis sajikan di atas merupakan data yang penulis dapatkan dari kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2017.

Dalam rangka peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat serta pemanfaatan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangiman bangsa maka perlu ditingkatkan usaha-usaha pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan sumberdaya manusia dengan mengutamakan pembangunan diberbagai sector, Kesejahteraan menyangkut pada pendapatan yang diperoleh oleh seorang tenaga kerja. Dimana pendapatan yang diterima oleh seorang tenaga kerja berasal dari upah

yang diperolehnya. Masalah pengupahan masih perlu mendapat perhatian karena pada umumnya upah yang baik merupakan keinginan bagi pekeija dan adalah wajib bagi pekerja menuntut upah yang layak bagi dirinya yang disesuaikan dengan jerih payah yang telah dikeluarkan oleh pekeija tersebut.

Perbailcan upah sangatlah penting untuk mendukung kegiatan perusahaan. Upah yang dibayarkan hams sebanding dengan kebutuhan fisik minimum pekerja. Adanya perbaikan upah berarti adanya peningkatan pendapatan dan daya beii masyarakat. Pada dasamya upah dalam jangka waktu panjang haruslah berada di atas kebutuhan fisik minimimi pekerja sehingga para pekeija dapat merasakan bagaimana mendapatkan upah yang layak. Upah minimum mepakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada tenaga kerja didalam lingkungan usaha atau keijanya.

Upah atau gaji seseorang berkaitan langsung dengan kemampuannya dan kemampuan manajemen untuk menggaji mereka. Upah ini dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian dan kesehatan yang akan mempengaruhi produktivitas keijanya. Oleh sebab itu di negara-negara yang berkembang seperti Indonesia perlu diupayakan peningkatan penghasilan masyarakat. Salah satu upaya yang ditempuh melalui sistem pengupahan yang menjamin pemenuhan kebutuhan pekeija dan keluarganya.

Namun yang menjadi permasalahannya pada saat ini adalah pada hakekatnya pelaksanaan pengawasan terhadap pemberlakuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau masih jauh dari

yang diharapkan karena pemantauan dan evaluasi yang dilakukan kurang efektif dalam mengawasinya, serta belum mencapai hasil yang maksimal sebagaimana yang diharapkan oleh para pekerja yang mana hak mereka sebenarnya sudah di atur dalam peraturan daerah.

Jadi penulis tertarik untuk meneliti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang memiliki tugas dalam mengawasi gaji yang ada di Kota Pekanbaru, apakah sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan atau belum yang berikan oleh perusahaan. Sehingga dapat diketahui yang menjadi penyebab masih banyaknya Pekerja di Kota Pekanbaru yang belum mendapatkan haknya, yaitu gaji sesuai dengan UMK.

Terkait dengan gambaran latar belakang yang telah penulis jelaskan di atas, penulis menemukan beberapa fenomena-fenomena yang telah terjadi dilapangan, dimana keadaan yang menggambarkan bahwa masih ada masalah yang terjadi di Kota Pekanbaru terkait dengan system pengupahan dan system pengawasan yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru. Dan berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menemukan fenomena-fenomena pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sesuai dengan data yang didapatkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa masih ditemukannya banyak pengaduan pekerja yang melaporkan perusahaan tempat mereka bekerja dengan permasalahan yang mana mereka mendapatkan upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kota Pekanbaru.

2. Penulis menduga bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau khususnya Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan belum menjalankan tugas mereka di bidang pelaksanaan pengawasan dan pelaksanaan Evaluasi terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru.
3. Di indikasikan masih adanya keterbatasan personel pengawas yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Dimana jumlah pegawai yang melakukan tugas pengawasan yaitu Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan sangat sedikit dan.

Berdasarkan fenomena-fenomena permasalahan yang ditemukan oleh peneliti diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pelaksanaan Pengawasan Pemberlakuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau”***.

C. Rumusan Masalah

Pengawasan merupakan proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Pengawasan ini dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelenggaraan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

Karena fungsi dari sebuah pengawasan bukan kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaanya. Oleh karena itu,

peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pemberlakuan (UMK) di Provinsi Riau. Dimana pihak yang dimaksud mengawasi disini adalah bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan yang diawasi adalah perusahaan yang ada di Provinsi Riau khususnya yang ada di Kota Pekanbaru, karena penulis lebih meneliti di Kota Pekanbaru. Bertolak dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas oleh peneliti, maka rumusan masalah peneliti adalah sebagai berikut: **“Bagaimanakah Pelaksanaan Pengawasan Pemberlakuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau” ?**

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Pengawasan Pemberlakuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengawasi Pemberlakuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) di Provinsi Riau.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan teoritis, yaitu penelitian ini diharapkan mampu mengisi dan ikut berpartisipasi dalam perkembangan ilmu administrasi. khususnya dibidang Administrasi Publik.

- b. Kegunaan praktis, yaitu penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengawasi pemberlakuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) di Provinsi Riau.
- c. Kegunaan akademis, yaitu penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan atau bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melaksanakan penelitian pada bidang dan kasus yang sama.

