

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PENGAWASAN SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA
OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

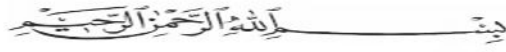
Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



Arrozi. S
NPM : 147110211

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2019**

PERSEMBAHAN



Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan maka apabila kamu sudah selesai (dari semua urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap (QS.Al-Insyirah: 6-8)

Dengan bersyukur atas limpahan rahmatMu, segala petunjuk dariMu menuntunku menuju kejalanMu. Rasa cinta dan kasih yang tulus selama ini menyertai perjalananku, serta berfikir otakku. Pelajaran berharga dalam hidupku yang akan membuatku selalu tegar hingga membuatku semakin melihat besarnya keagungan Mu.

Sembah sujudku dan seiring syukur padaMu ya Allah dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya kecilku kepada orang yang paling aku cintai dan aku sayangi, kepada Ayahku Suardiman dan Ibuku Mutri Yeni tercinta, serta teman hidupku yang selalu setia Nova Yulia Anggreini, S.Sos.....

Tak terbilang rupiah, waktu, tak terhitung jerih payah, tak terhapus cucuran keringat yang mengalir, dan tak ada hentinya untaian do'a yang selalu engkau persembahkan untukku agar aku dapat bersekolah tinggi menggapai impian dan cita-citaku, itu semua takkan pernah terbalaskan.....

Serta untuk semua teman-teman seangkatan Administrasi Publik Angkatan 2014 yang seperjuangan denganku. Terima kasih atas bantuan dan saran dari mu dan selalu menjadi pendengar keluh kesah ku, tanpa kalian aku takkan bisa sampai ke titik ini....

Ini bukanlah akhir dari perjuanganku, tapi ini adalah awal dari kesuksesanku.

Terima kasih untuk semuanya.....

PENGAWASAN SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

**Oleh
Arrozi. S**

Kata Kunci : Pengawasan, Sistem Pengupahan, Tenaga Kerja;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Indikator penilaian pengawasan yang dipergunakan meliputi menentukan ukuran dan standar, tindakan penilaian, dan tindakan perbaikan. Tipe penelitian ini adalah survey diskriptif kuantitatif, yaitu memprioritaskan daftar kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dan obyektifitas keberadaan tujuan pada lokasi penelitian. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 41 orang. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dikategorikan Cukup Terlaksana. Faktor penghambatnya yaitu Minimnya anggaran dan sumber daya manusia (pegawai bidang pengawasan ketengakerjaan) yang ada, sedangkan perusahaan yang berkembang di Pekanbaru semakin bertambah, hal ini mengakibatkan pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan tidak maksimal karena terbukti pada pelaksanaan pemeriksaan tidak menyentuh seluruh perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru, salah satunya adalah PT. Tivona Global Indo. Kurangnya kepedulian dan pengetahuan perusahaan tentang pentingnya standar Upah Minimum Kota (UMK) yang seharusnya diikuti perusahaan, demi hubungan yang lebih baik dan harmonis terhadap karyawan perusahaan itu sendiri. Selain itu perusahaan lebih mementingkan keuntungan pribadi daripada kesejahteraan karyawan. Kurangnya informasi dan sosialisasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap pihak perusahaan khususnya PT. Tivona Global Indo mengenai sistem pengupahan tenaga kerja dan standar-standar lain yang wajib diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan.

**THE SUPERVISION OF THE LABOR WAGE SYSTEM
BY THE PEKANBARU CITY MANPOWER OFFICE**

ABSTRACT

**By
Arrozi. S**

Keywords: Supervision, Wage System, Labor;

This study aims to determine and analyze the Supervision of Labor Wage Systems by the Pekanbaru City Manpower Office. The supervisory assessment indicators used include determining the size and standards, assessment measures, and corrective actions. This type of research is a quantitative descriptive survey, which prioritizes the questionnaire list as a data collection tool and the data collected with this tool is then used as the main raw material for analyzing the empirical conditions and objectivity of the existence of objectives at the research location. The population and sample in this study were 41 people. Types and data collection techniques used consist of, primary data collected using questionnaire and interview lists and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use a frequency table tool. Based on this analysis technique the researchers assessed and concluded that the Supervision of the Labor Wage System by the Pekanbaru City Manpower Office was categorized Fairly Implemented. The inhibiting factor is the lack of budget and human resources (employees in the field of labor inspection), while companies that are developing in Pekanbaru are increasing, this has resulted in oversight by the Pekanbaru City Manpower Office through the Labor Inspection Field not optimal because it is evident in the implementation of inspections not touches all companies in the city of Pekanbaru, one of which is PT. Tivona Global Indo. Lack of awareness and knowledge about the importance of the City Minimum Wage (UMK) standard that the company should follow, for the sake of a better and harmonious relationship with the employees of the company itself. In addition the company is more concerned with personal benefits than the welfare of employees Lack of information and socialization provided by the Pekanbaru City Manpower Department to the company, especially PT. Tivona Global Indo regarding labor wage systems and other standards that must be applied by companies to employees.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat merampungkan penyelesaian penulisan skripsi ini, dengan judul **“Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru”**.

Skripsi ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar kesarjanaan pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak yang turut serta di dalamnya. Maka dengan itu penulis mengucapkan terima kasih dan rasa cinta kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mendapatkan ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. H.Moris Adidi Yogia, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah menjadi motivasi penulis untuk menyelesaikan usulan penelitian ini.
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik dan Ibu Nurmasari, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

4. Bapak Arief Rifa'i, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran, guna penyempurnaan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, mudah-mudahan ilmu yang bapak dan ibu berikan bermanfaat bagi semua orang termasuk diri penulis.
6. Kepala Tata Usaha dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan ini.
7. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang telah membantu dalam pemberian data dan informasi serta dukungan lainnya terkait penelitian ini.
8. Ayahanda Suardiman dan Ibunda Mutri Yeni tercinta yang selama ini telah memberikan dukungan dalam perkuliahan baik secara moril dan materil.
9. Teman hidupku Nova Yulia Anggraeini, S.Sos yang sampai detik ini selalu setia menemani penulis baik dalam keadaan susah maupun senang, dan selalu mensupport penulis untuk tetap semangat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Rekan-rekan Administrasi Publik angkatan 2014 yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi selama perkuliahan ini.
11. Keluarga BIJI "Pecinta Kopi" yang selama ini telah menjadi tempat berimajinasi, tempat berkeluh kesah, tempat berbagi canda dan tawa, serta terus mendorong penulis untuk terus berjalan maju tanpa henti.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dari pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi kita bersama. Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pekanbaru, 10 Desember 2019

Penulis
Ttd.

Arrozi. S



DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
 BAB I : PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Kegunaan Penelitian.....	13
 BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	 14
A. Studi Kepustakaan	14
1. Konsep Administrasi	14
2. Konsep Organisasi.....	19
3. Konsep Manajemen.....	22
4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	25
5. Konsep Pengawasan	27

6. Konsep Pemantauan	38
7. Konsep Penyelidikan	39
8. Konsep Pembinaan dan Penyuluhan	40
9. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal	42
10. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	44
B. Kerangka Pikir	45
C. Konsep Operasional	46
D. Operasionalisasi Variabel	48
E. Teknik Pengukuran	48
BAB III : METODE PENELITIAN	51
A. Tipe Penelitian	51
B. Lokasi Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel	52
D. Teknik Penarikan Sampel	53
E. Jenis dan Sumber Data	54
F. Teknik Pengumpulan Data	55
G. Teknik Analisis Data	56
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	57
A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru	57
1. Keadaan Geografis	57
2. Demografi	58
3. Fisiografi	59
4. Sosial Budaya	60
B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	61
1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	62
2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	63
3. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	63

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Identitas Responden	66
1. Jenis Kelamin.....	66
2. Tingkat Usia.....	67
3. Tingkat Pendidikan	68
B. Hasil Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	69
1. Menentukan Ukuran dan Standar	69
2. Tindakan Penilaian	73
3. Tindakan Perbaikan	77
C. Faktor Penghambat Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	85
BAB VI : PENUTUP	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
II.1 : Operasional Variabel Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	48
III.1 : Populasi dan Sampel Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	53
IV.1 : Kota Pekanbaru Berdasarkan Luas Kecamatan	61
V.1 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
V.2 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan Tingkat Usia.....	67
V.3 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
V.4 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Menentukan Ukuran dan Standar Terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	70
V.5 : Distribusi Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Menentukan Ukuran dan Standar Terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	71
V.6 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Tindakan Penilaian Terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	74
V.7 : Distribusi Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Tindakan Penilaian Terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	75
V.8 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Tindakan Perbaikan Terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	78

V.9 : Distribusi Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Tindakan Perbaikan Terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	79
V.10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	81
V.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Karyawan Terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
I.1 : Mekanisme / Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengawasan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	10
II.1 : Kerangka Pikir Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	46
IV.1 : Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Kuisioner penelitian untuk Responden Pegawai tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	92
2. Daftar Kuisioner penelitian untuk Responden Karyawan tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	99
3. Daftar Wawancara penelitian tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	106
4. Daftar Data Telly Penelitian tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	108
5. Foto Dokumentasi Penelitian tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	110
6. Surat Keterangan Penelitian tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	115
7. SK Tim Pembimbing.....	116
8. SK Tim Penguji	117

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arrozi. S
NPM : 147110211
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 22 Oktober 2019
Pelaku Pernyataan,

Arrozi. S

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Administrasi menurut Trecker merupakan suatu proses yang dinamis dan berkelanjutan, yang digerakkan dalam rangka mencapai tujuan dengan cara memanfaatkan secara bersama orang dan material melalui koordinasi dan kerjasama (dalam Donovan & Jackson, 2001;10). Dalam prakteknya kegiatan administrasi tidak akan pernah terlepas dari suatu organisasi.

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar dalam mencapai tujuan jika didukung dengan berbagai potensi, dan juga pengelolaan sumberdaya organisasi secara tepat dan benar. Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robbins, 2000;4). Untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan maka segala sumberdaya organisasi harus dikelola melalui kegiatan manajerial, sehingga sumberdaya yang terbatas tersebut menjadi berdaya guna.

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu melalui upaya yang terbaik dan perencanaan yang ditetapkan sebelumnya. Dalam pelaksanaannya dibutuhkan sebuah Pengawasan, sehingga usaha-usaha yang dilakukan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pengawasan adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan

perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga dalam organisasi publik pengawasan sangat dibutuhkan, guna memastikan apakah program aksi yang sudah dilakukan berjalan sesuai dengan regulasi yang ada. Salah satu bagian dari manajemen adalah pengawasan.

Menurut Siagian (2004:125) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemudian menurut Marnis (2010:344) pengawasan adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktualan sesuai dengan standar dan tujuan organisasional yang diharapkan. Tipe-tipe pengawasan menurut Handoko (2012:361) yaitu:

- a. Pengawasan Pendahuluan (feedforward control). Pengawasan pendahuluan sering disebut steering control, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu siap.
- b. Pengawasan concurrent yaitu pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (concurrent control).
- c. Pengawasan umpan-balik (feedback control) yaitu pengawasan umpan-balik juga dikenal sebagai past-action controls, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Jadi pengawasan dapat dikatakan sebagai salah satu fungsi seorang manajer yang bertujuan untuk memperoleh suatu tingkat keterjaminan efektivitas dan efisien pencapaian tujuan organisasi. Seperti di definisi oleh Terry dalam Zulkifli (2009:122) bahwa pengawasan adalah kegiatan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan dan bila perlu memperbaiki tindakan yang telah dilaksanakan untuk mendapatkan kepastian mencapai hasil yang rencanakan.

Dari proses manajemen tersebut, akan adanya pengelolaan pimpinan untuk memberikan suatu kebijakan. Masalah masyarakat selalu berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Upah yang tidak memenuhi standar sering kali menjadikan suatu permasalahan dalam masyarakat. Salah satu contoh adalah tingginya tingkat pertumbuhan penduduk yang akan mempengaruhi pada tingkat kesejahteraan masyarakat seperti banyaknya pengangguran dan PHK.

Biasanya itu disebabkan karena mogoknya masyarakat akibat upah tenaga kerja yang minimum. Kasus-kasus ketenagakerjaan yang rendah diberikan oleh perusahaan, penipuan calon-calon tenaga kerja dengan membayar sejumlah uang administrasi jutaan rupiah terhadap perusahaan yang fiktif.

Berbagai macam permasalahan ketenagakerjaan yang muncul kepermukaan dewasa ini, sebagian besar masih didominasi oleh permasalahan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara umum disamping permasalahan sumber daya manusia Indonesia yang minim kualitasnya.

Terbatasnya penggunaan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru ini dapat dilihat dari banyaknya tenaga kerja diluar yang bekerja, yang mengisi lowongan dan jabatan di perusahaan, bahkan tak jarang pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu. Hal inilah yang membuat masyarakat lokal merasa di diskriminasi di daerahnya sendiri, dan memerlukan keadilan dari Dinas Tenaga Kerja.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang ketenagakerjaan menyebutkan, setiap investor yang akan menanamkan modal di Kota Pekanbaru diharuskan menerima tenaga kerja lokal minimal 50% dari total yang dibutuhkan. Namun pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja

asli Kota Pekanbaru yang masih menganggur. Lebih jelasnya dalam pasal 17, pasal 18, pasal 19.

Pasal 17

Perusahaan kecil atau perusahaan yang telah memperkerjakan tenaga kerja dibawah 100 orang tenaga kerja, dan Perusahaan besar dan menengah atau perusahaan yang telah memperkerjakan tenaga kerja diatas 100 orang tenaga kerja, diwajibkan untuk maksud :

- a. Perencanaan Penggunaan Tenaga Kerja Lokal
- b. Melaksanakan Pelatihan atau pengembangan masyarakat yang ada di sekitar domisili perusahaan.
- c. Menerima satu orang penyandang cacat fisik ringan untuk bekerja di perusahaannya setiap 100 orang tenaga kerja yang telah bekerja di perusahaannya.

Pasal 18

Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 Peraturan Daerah ini wajib mengupayakan terhadap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaannya di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja di lokal minimal 50 % dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya.

Persoalan yang banyak muncul yaitu mengenai rendahnya minimum ketenagakerjaan dan proses pemberdayaan serta penempatan tenaga kerja lokal pada permulaan yang berada di Kota Pekanbaru. Tuntutan ini diakibatkan oleh tingginya angka pengangguran terbuka di Kota Pekanbaru, Akan tetapi disadari bahwa tenaga kerja lokal memiliki keterbatasan yaitu tingkat pendidikan yang rendah, dimana untuk dapat dilatih dan menyerap teori pelatihan dengan baik.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja di daerah, adalah penyelenggaraan tugas dan fungsi departemen Tenaga Kerja di bidang pembinaan ketenagakerjaan dan pengawasan di daerah tersebut.

Adapun Visi dan Misi serta Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru periode tahun 2017-2022 adalah sebagai berikut :

Visi :

“Terwujudnya Tenaga Kerja yang Produktif, Kompeten dan Mandiri menuju Masyarakat yang Sejahtera”.

Misi :

1. Meningkatkan fasilitas peningkatan dan perluasan kesempatan kerja.
2. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sejahtera dan berkeadilan.
3. Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja.
4. Meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan :

1. Mewujudkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing tinggi.
2. Wujudkan tata kelola cerdas.

Selanjutnya adapun Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja.

Kemudian Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang Tenaga Kerja;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Tenaga Kerja;
- c. Pembinaan dan fasilitasi bidang Tenaga Kerja;
- d. Pelaksanaan kesekretariatan dinas;
- e. Pelaksanaan tugas di bidang pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja, penempatan dan pengembangan, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan;
- f. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja; dan

- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya adapun tugas dan fungsi dari masing-masing jabatan pada Dinas

Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
 - a. Kepala bidang Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitas dan evaluasi tugas pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Perempuan, Anak dan Jaminan Sosial, seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja, seksi penegakan Hukum ketenagakerjaan.
 - b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepala bidang menyelenggarakan fungsi:
 - Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
 - Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitas dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas dilingkungan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.
 - Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
2. Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
 - a. Merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak.
 - b. Membagi tugas membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
 - c. Menyusun jadwal kegiatan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak, pemeriksaan di perusahaan ataupun tempat kerja
 - d. Melaksanakan pembinaan dan pemeriksaan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
 - e. Melaksanakan penindakan represif non justisia Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak.
 - f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
 - g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Seksi Pengawasan Norma Keselamatan atau Kesehatan Kerja.
 - a. Merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada Seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja
 - b. Memberi tugas membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Seksi Pengawasan Norma Keselamatan /kesehatan Kerja
 - c. Menyusun rencana kerja pemeriksaan ataupun pengujian terhadap perusahaan oleh objek pengawasan penerapan norma keselamatan kerja
 - d. Melaksanakan rencana kerja pengembangan dan penguji Keselamatan/ Kesehatan Kerja
 - e. Melaksanakan pembinaan, pemeriksaan, dan penindakan represif non justisia Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja.
 - f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja.
 - g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 176 tentang Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai Kompetensi dan Independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Kemudian dalam pasal 178 juga dijelaskan bahwa, Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Sesuai dengan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada pasal 1 ayat (30) menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu

pekerjaan dan/jasa yang telah atau dilakukan. Oleh sebab itu, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta pengusaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan UMK dianggap sebagai pelaku kejahatan dengan ancaman sanksi dan denda berupa uang.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, jumlah Angkatan Kerja (*Economically Active*) Kota Pekanbaru pada tahun 2018 berjumlah 513.271 orang, yaitu terdiri dari 467.555 orang yang bekerja (*working*), dan 45.716 orang pengangguran terbuka (*unemployment*).

Berdasarkan undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 185 ayat (1). Pasal 90 ayat (1) menyebutkan, Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum dan Pasal 185 ayat (1) Pelanggaran terhadap tersebut dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, dan denda paling sedikit Rp.100 juta dan paling banyak Rp.400 juta.

Pelaksanaan UMK sendiri di Kota Pekanbaru 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 kota pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau ini adalah mencegah terjadinya kemungkinan penyimpangan terhadap UMK.

Pemerintah Provinsi Riau resmi mengeluarkan SK penerbitan UMK se-Riau tahun 2017 yang berlaku mulai tanggal 1 Januari 2018 yang tertuang dalam Keputusan Gubernur Nomor 880/XI/2017 tanggal 20 November 2017. Setelah

mengumumkan nominal UMK se-Riau, maka nominal upah tersebut harus dipatuhi tanpa terkecuali. Tenaga Kerja diminta melapor jika belum mendapatkan gaji sesuai UMK yang berlaku.

Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2018 adalah sebesar Rp. 2.557.486, dan Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2019 adalah sebesar Rp. 2.762.852, perbulan dan bersifat normatif yang wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketetapan Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2018 tidak dibenarkan mengurangi atau menurunkan upah sesuai dengan ketentuan pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.01/MEN/1999 tanggal 12 januari 1999 tentang Upah Minimum.

Dalam melaksanakan pengawasan upah minimum Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menggunakan strategi ataupun cara untuk mengoptimalkan pengawasannya dengan strategi-strategi yang digunakan personil pengawas untuk mengawasi penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Pekanbaru. Metode pelaksanaan pengawasan penerapan upah minimum kota di Kota Pekanbaru dilaksanakan setiap bulannya oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Mekanisme atau Standar Operasional Prosedur (SOP) personil pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar I.1: Mekanisme / Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengawasan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru



Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2019.

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa mekanisme pengawasan upah minimum kota oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dimulai dengan membuat rencana kerja, atau bisa dari aduan pekerja. Setelah itu laporan tersebut diperiksa, jika memenuhi syarat, maka akan diterbitkan surat perintah tugas, lalu mengecek ke perusahaan yang telah diadukan oleh pekerja tadi, lalu perusahaan diberikan kartu pemeriksaan. Setelah selesai dilakukan pemeriksaan, maka perusahaan tersebut diberikan nota pemeriksaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Kemudian adapun tata cara pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pada pasal 4 disebutkan bahwa tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan.

Selanjutnya berdasarkan data atau informasi yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, adapun perusahaan yang tidak mengikuti upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2018 adalah PT Tivona Global Indo. Perusahaan ini terletak di jalan Samarinda No. 26E, Tangkerang Utara, Kecamatan Bukit Raya,

Kota Pekanbaru. PT Tivona Global Indo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi Parfum atau minyak wangi. Jumlah karyawan di PT Tivona Global Indo berjumlah 63 orang. Adapun gaji atau upah yang diterima oleh karyawan PT Tivona Global Indo yaitu Rp 2 juta rupiah per bulan, dengan jam kerja 8 jam setiap hari.

PT Tivona Global Indo menjelaskan bahwa alasan tidak memberikan gaji sesuai UMK Pekanbaru yaitu dikarenakan perusahaan mereka merupakan perusahaan kecil, sementara tingkat laba yang dihasilkan dalam sebulan tidak terlalu besar. Hal ini sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 17 yaitu Perusahaan kecil atau perusahaan yang telah memperkerjakan tenaga kerja dibawah 100 orang tenaga kerja. Selain itu juga dikarenakan tidak ada sanksi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap perusahaan yang tidak memberikan gaji karyawan sesuai UMK.

Dari informasi diatas, ditemukan beberapa fenomena diantaranya sebagai berikut :

1. Rendahnya upah tenaga kerja yang diberikan oleh Perusahaan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Pemerintah Kota Pekanbaru.
2. Tingginya tingkat pengangguran yang disebabkan oleh rendahnya upah minimum yang diberikan oleh perusahaan di Kota Pekanbaru.
3. Sulitnya dalam mencari kerja untuk masyarakat lokal sehingga banyak terjadinya suap yang dilakukan oleh oknum-oknum tertentu.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dalam penelitian ini penulis membatasi wilayah dan masalah yang akan di bahas yaitu wilayah yang bersentuhan langsung dalam Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja, dan dengan didasari dari masalah-masalah yang terjadi dan dijadikan fenomena maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian: **“Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang peneliti tarik dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?
2. Apa saja faktor penghambat Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah di kemukaan di atas, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui faktor penghambat Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu administrasi, minimal dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian dibidang Administrasi, khususnya dibidang Administrasi Publik.
2. Kegunaan Akademis, yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama.
3. Kegunaan Praktis, yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan untuk menghimpun atau mengumpulkan informasi ataupun teori-teori yang relevan dengan objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lainnya. Teori-teori yang digunakan merupakan rangkaian penelitian yang akan disandingkan pada permasalahan-permasalahan untuk memperoleh hasil yang baik, dan adapun konsep-konsepnya antara lain sebagai berikut :

1. Konsep Administrasi

Sebagian orang mengenal administrasi pasti sesuatu yang berhubungan dengan hitung menghitung dan angka-angka. Padahal administrasi merupakan keseluruhan dari rangkaian-rangkaian kegiatan yang memiliki aturan dan terdiri dari beberapa orang terlibat di dalamnya. Sebagian besar literature memang menggunakan atau menyebut istilah administrasi ini sebagai administrasi perkantoran dan manajemen perkantoran. Adapun kata administrasi berasal dari bahasa Yunani yaitu *administrare* yang artinya pengabdian atau pelayanan.

Menurut Siagian (2003:2), administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan selamanya.

Menurut Dunsire dalam Kusdi (2007:7) administrasi dapat diartikan sebagai cara atau sarana untuk menggerakkan organisasi.

Atmosudirjo dikutip (Zulkifli, 2009:9) merumuskan berbagai macam pengertian untuk menerangkan lingkup konsep administrasi yaitu:

1. Administrasi sebagai fungsi atau kegiatan (*activity*) adalah seperangkat kegiatan-kegiatan yang tertentu dan terarah yang berlangsung untuk memimpin serta mengendalikan suatu organisasi modern yang menjadi wahana suatu urusan atau usaha dan sekaligus apa yang berlangsung di dalamnya.
2. Organisasi modern sebagai badan, adalah organisasi yang mempunyai konstitusi dan status yang tertentu, sehingga jelas apa yang menjadi maksud (*Purpose*) dan tujuan-tujuannya (*goals*), usahanya, sumber pendanaannya (*FinancialResources*), serta langkah-langkah yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan-tujuannya.
3. Setiap organisasi modern dikepalai (yang bertugas dan bertanggung jawab) dan dipimpin (yang menggerakkan secara terarah dan bertujuan) oleh administratos
4. Administrator bisa perorangan bisa suatu dewan.
5. Administrator menunaikan tugas, wewenang, kewajiban, dan tanggung jawabnya melalui apa yang disebut dengan administrasi.

Selanjutnya Zulkifli (2005;24) menyatakan bahwa Administrasi bertitik tolak dari teoritas batasan konsep administrasi baik dalam arti sempit maupun luas (keseluruhan proses kerjasama), menunjukkan adanya sejumlah aspek utama yang menjadi motor penggerak untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi organisasi, aspek-aspek yang dimaksud meliputi:

- a. Organisasi
- b. Manajemen
- c. Kepemimpinan
- d. Pengambilan keputusan
- e. Human Relation
- f. Informasi
- g. Sumber Daya

Dengan demikian administrasi adalah proses (rangkaian) kegiatan usaha kerja sama sekelompok orang secara terorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwasanya administrasi itu ilmu yang sangat luas untuk mengatur hubungan setiap manusia, terutama pada saat manusia memiliki tujuan untuk kehidupannya. Yang mana agar tercapainya suatu tujuan dari apa yang diinginkan maka baiknya memakai sebuah konsep administrasi. Dan dari pengertian diatas jelas bahwa administrasi sebagai proses kerja sama, dan bukan merupakan hal yang baru, karena telah ada bersamaan dengan adanya peradaban manusia.

Pengertian diatas dimaksudkan sebagai administrasi dalam arti luas, sedangkan pengertian dalam arti sempit adalah administasi sebagaimana yang sering kita dengar sehari – hari, yaitu tata usaha. Secara lengkap unsur – unsur pelaksanaannya tersebut sebagai berikut.

Menurut Silalahi dalam Zulkifli (2009:10) terdapat tiga pengertian substansial yang terkandung dalam sejumlah definisi konsep administrasi tersebut:

1. Bahwa administrasi dapat dipandang sebagai seni. Keberhasilan penerapannya memerlukan kita-kiat tertentu yang bersifat sangat situasional dan kondisional. Administrasi sangat terikat kepada aspek kondisi, waktu dan tempat di mana dia dijalankan.
2. Bahwa di dalam konsep administrasi terdapat unsur, adanya dua orang atau manusia atau lebih; adanya tujuan yang hendak di capai; adanya tugas-tugas yang harus di laksanakan; adanya perlengkapan dan peralatan untuk melaksanakan tugas; adanya pertimbangan rasional dalam merumuskan dan menyediakan setiap unsure tersebut di atas.
3. Bahwa administrasi sebagai sesuatu proses kerja sama bukan merupakan konsep yang baru. Dia sudah ada dan dijalankan semenjak manusia

mengenal peradapan. Tentang keberadaan administrasi sebagai suatu proses tindakan tergambar dari ungkapan yang dikemukakan oleh Herbert A Simond dalam Zulkifli (2009:11) yaitu apabila ada dua orang yang bekerja sama untuk menggulingkan sebuah batu yang tidak dapat di gulingkan hanya oleh seseorang diantara mereka, pada saat itu administrasi telah ada.

Dalam aspek studi ilmu administrasi Negara ada beberapa prinsip-prinsip umum yang harus dipahami dan di implementasikan oleh para administrator. Hendri Fayol dalam Zulkifli (2005:71) merumuskan 14 prinsip umum administrasi yaitu:

1. Pembagian kerja (*defesien of work*) dimaksudkan untuk memusatkan kegiatan, pengkhususan orang dalam bidangnya (*spesialisasi*) agar memperoleh efisiensi tertinggi.
2. Pendelegasin wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*) wewenang merupakan hak administrator atau manajer untuk memberikan perintah dan merupakan suatu yang melekat dalam jabatan administrator atau manajer. Konsekuensi dari kepemilikan wewenang tersebut adalah tanggung jawab, baik bagi yang memberi maupun yang menerima perintah. Keseimbangan antara wewenang yang didelegasikan dengan tanggung jawab perlu untuk dipertimbangkan.
3. Disiplin (*dicipline*) merupakan hal yang mutlak dalam hal kegiatan kerja sama, dalam hal mana anggota organisasi tunduk dan menaati peraturan yang telah di tetapkan. Disiplin mengikat semua tingkat kepemimpinan organisasi dan menuntut adanya sanksi.
4. Kesatuan perintah (*Unity of command*) pekerja (bawahan) menerima perintah hanya dari satu pimpinan (atasan).
5. Kesatuan arah atau tujuan (*unity of direction*) bahwa kegiatan organisasi harus mempunyai tujuan yang sama dan langsung dari perencanaan yang dibuat oleh manajer.
6. Mendahulukan atau mengutamakan atau menempatkan kepentingan umum (organisasi) di atas kepentingan pribadi (*subordination og individual to general interest*) dalam hal ini kepentingan organisasi sebagai kepentingan bersama harus didahulukan, bukan kepentingan pribadi.
7. Pengupahan dan penggajian (*renumeration*) pengkajian dalam metode pembayarannya harus adil dan jujur sesuai dengan kompensasi pekerjaan dengan mnegusahakan agar dapat memuaskan pimpinan dan bawahan.

8. Sentralisasi (*centralization*) wewenang perlu didelegasikan kepada bawahan tetapi tanggung jawab akhir tetap di pegang oleh pimpinan puncak (top manager) masalahnya seberapa besar wewenang didelegasikan, disentralisasikan, atau di pusatkan.
9. Skala hirarki (skala skain) merupakan garis wewenang dan program yang diturunkan dari pimpinan puncak ke bawah dan pekerja.
10. Tata tertib (order) penempatan dan pendayagunaan sumber daya (orang-orang dan barang-barang) sesuai dengan tempatnya dalam suatu organisasi.
11. Keadilan (*euty*) kesetiaan dan pengabdian anggota harus diimbangi dengan sikap keadilan dan kebaikan serta perlakuan wajar dari manajer terhadapnya.
12. Stabilitas jabatan (*stability of tunere*) dan memberikan waktu yang cukup sangat diperlukan pekerja untuk menjalankan fungsinya dengan efektif, sehingga perlu mengurangi intensitas pergantian jabatan atau personal.
13. Prakarsa atau inisiatif (*initiative*) dalam semua tingkatan organisasi semangt kerja di dukung oleh perkembangannya prakarsa dan karenanya kepada bawahan perlu diberikan kebebasan untuk memikirkan dan mengeluarkan pendapat tentang semua aktifitas, bahkan melihat dan menilai kesalahan-kesalahan yang terjadi.
14. Solidaritas kelompok kerja (*la esprit decorps*) prinsip ini menitik beratkan semangt persatuan dan kesatuan, perlunya kerja sama dan memelihara hubungan antar pekerja untuk menumbuhkan dan mengingatkan motivasi kerja.

Selanjutnya menurut Hodgkinson dalam Kusdi (2011:7) administrasi adalah aspek-aspek yang lebih banyak yang berurusan dengan formulasi tujuan, masalah terkait nilai dan komponen-kompenen manusia dalam organisasi.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian administrasi oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah suatu seni atau cara untuk mengatur strategi dalam mencapai tujuan bersama, dan tentunya di lakukan secara dengan lebih satu atau dua orang.

2. Konsep Organisasi

Dalam pelaksanaan administrasi, sebuah organisasi merupakan salah satu tempat yang wajib dimiliki dan berperan penting. Tanpa organisasi tidak akan mungkin sebuah rencana akan tercapai terutama di dalam pemerintahan yang bertujuan untuk tercapainya otonomi daerah. Menurut Ancok (2012:21) organisasi sebagai tempat bagi sejumlah untuk menjalankan aktivitas-aktivitas dalam pencapaian tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan bersama dalam sebuah kelompok.

Organisasi berasal dari bahasa Yunani yaitu *orgonon* dan istilah latin *organum* yang dapat berarti alat, bagian, anggota atau badan. Organisasi adalah sarana atau alat mencapai tujuan. Dalam literatur sampai saat ini menurut Hamim dan Adnan (2005:13-14), arti organisasi beraneka ragam, yaitu sebagai berikut:

- a. Dwight Waldo: Organisasi adalah struktur antara hubungan pribadi yang berdasarkan atas wewenang, formal dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu sistem administrasi.
- b. John M. Gaus: Organisasi adalah tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan terciptanya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab.
- c. G.R. Terry: Organisasi berasal dari kata *organism* yaitu struktur dengan bagian yang demikian diintegrasikan hingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan keseluruhan hubungan mereka. Jadi sebuah organisasi terdiri dari dua bagian pokok, yaitu bagian-bagian dan hubungan-hubungan.
- d. Leonard D. White: Organisasi adalah pola hubungan yang ditetapkan secara formal oleh hukum dan oleh top manajemen. Organisasi adalah sejumlah tatakerja (*work relationship*) yang terjelma dari hubungan kerjasama antara sejumlah orang dalam jangka waktu yang panjang.
- e. Herbert A. Simon: Organisasi adalah pola komunikasi yang kompleks dan hubungan lain di dalam suatu kelompok manusia.

Menurut Torang (2013:25) organisasi adalah sistem peran aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksanaan tugas yang didesain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Syafri (2012:12) organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan tempat atau wadah pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagai aktivitas bagi pencapaian tujuan.

Menurut Sarwoto (dalam Zulkifli, 2005:134) organisasi adalah sebagai keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas, tanggung jawab atau wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Gitosudarmo (2000:1) organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Gomes (2003:23) organisasi tidak lebih dari pada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang di pergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang atau jasa yang dapat dipasarkan.

Menurut Siagian dalam Zulkifli (2009:14) organisasi adalah sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut dan seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Selanjutnya menurut Siagian (2003:6) organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam ikatan

yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/ sekelompok orang yang disebut bawahan.

Organisasi merupakan sebagai tempat atau wadah kegiatan bagi orang – orang yang bekerja didalamnya yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan secara bersamaan. Didalam suatu organisasi tersebut terdapat didalamnya tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang ada didalamnya, yang mana agar kerja orang-orang didalamnya terlaksana dengan jelas. Manusia sangat diperlukan di dalam sebuah organisasi, yang mana manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting. Tanpa adanya manusia yang mampu bekerja didalamnya, maka organisasi tidak bisa untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut Dimock dalam Kahmad (2012:18) menyatakan organisasi adalah perpaduan dari sistematis dari bagian-bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah di tentukan.

Konsep organisasi merupakan diaplikasikan setiap aspek studi administrasi. Keberadaan setiap aspek studi administrasi dimaksud untuk memberikan dukungan kepada setiap kebijakan manajerial dan operasional.

Sebagai suatu proses organisasi berarti serangkaian aktivitas kolektif dari orang-orang yang diawali dengan penentuan tujuan, pembagian kerja dengan perincian tugas tertentu, pendelegasian wewenang, pengawasan, dan di akhiri dengan pengevaluasian pelaksanaan tugas. Definisi organisasi menurut pendekatan proses antara lain tergambar dalam pendapat Massie (dalam Zulkifli, 2009:14).

3. Konsep Manajemen

Menurut Stoner, et. al dalam Zulkifli (2005;28) mengatakan manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan dengan melalui orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu serta dilaksanakan secara berurutan berjalan kearah satu tujuan.

Menurut Manullang (2002:3), bila mempelajari literature manajemen, maka akan ditemukan bahwa istilah manajemen sebagai suatu proses, kedua, manajemen sebagai kolektif orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan ketiga manajemen sebagai suatu seni (art) dan sebagai suatu ilmu.

Menurut Budiyo dalam Terry (2004:7) mendefinisikan manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengadilan yang dilakukan untuk menentukan melalui pemanfaatan daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dalam menggerakkan organisasi, seorang pemimpin harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang baik, dimana menurut Terry dan Leslie. W Rue (2000;9) adalah sebagai berikut;

1. *Planning* (Perencanaan)
2. *Organizing* (Organisasi)
3. *Staffing* (Kepegawaian)
4. *Motivating* (Motivasi)
5. *Controlling* (Pengawasan)

Sedangkan menurut The Liang Gie (dalam Zulkifli, 2005;28) fungsi manajemen adalah sebagai berikut;

1. Perencanaan
2. Pembuatan keputusan
3. Pengarahan
4. Pengorganisasian
5. Pengawasan
6. Penyempurnaan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk menjamin bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan membantu penilaian apakah fungsi-fungsi yang lain telah ditetapkan. Pengawasan membantu penilaian apakah fungsi-fungsi yang lain telah dilaksanakan secara efektif.

Selanjutnya manajemen sangat dibutuhkan dalam kehidupan organisasi dengan 3 (tiga) alasan pokok sebagaimana dikemukakan Siagian (2003;12) berikut:

- a. Untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, serikat kerja, asosiasi perdagangan masyarakat dan pemerintah.
- c. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Istilah manajemen yang berasal dari kata kerja “*manage*” yang berarti memimpin, membimbing dan mengatur. Secara tegas didefinisikan oleh Terry (dalam Winardi, 2000;4) yang menyatakan bahwa “manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggiatan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.”

Manajemen dapat dipandang sebagai fungsi, peranan maupun keterampilan. Reksohadiprodjo (2000;13) menguraikan lebih lanjut manajemen sebagai fungsi meliputi usaha perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan. Manajemen sebagai peranan adalah antar pribadi pemberi informasi dan pengambil keputusan. Manajemen dapat pula berarti pengembangan ketrampilan yaitu teknis, manusiawi dan konseptual.

Dapat dipahami, manajemen memiliki arti penting bagi setiap kegiatan yang dilakukan. Diperlukan kecakapan dan ketrampilan dari mereka yang dapat merencana, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasi serta mengawasi kegiatan-kegiatan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi yang diharapkan secara efektif dan efisien, karena manajemen mencakup berbagai kegiatan yang dapat dioperasionalkan di dalam organisasi.

Manajemen sebagai suatu seni (*art*) dan sebagai suatu ilmu pengetahuan, tetapi banyak para pendapat dan para ahli berbeda pendapat tentang manajemen . cirri-ciri manajemen sebagai ilmu:

- a. Kesuksesan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi dan di dukung oleh sifat-sifat dan bakat.
- b. Dalam proses pencapaian tujuan sering kali melibatkan unsure naluri.
- c. Dalam pelaksanaan kegiatan, factor yang cukup yang menentukan keberhasilan.

Menurut pendapat Siagian (2003:5), mengatakan 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 sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dalam

manajemen adanya peranan disetiap tanggungjawab untuk mencapai tujuan bersama. Berpedoman kepada sejumlah literature ilmu administrasi dan manajemen, juga ditemukan sudut pandang yang berbeda di kalangan para praktisi dan akademisi dalam merumuskan batasan atau definisi konsep manajemen.

Salah satu fungsi manajemen yang memiliki arti di tengah pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan adalah pengawasan. Fungsi pengawasan menurut Harahap (2004;3) merupakan tugas manajemen yang bertujuan untuk menjamin agar setiap yang direncanakan (visi, misi dan tujuan) yang diinginkan dapat tercapai dengan mulus tanpa melalui penyelewengan yang akan menjauhkan diri dari proses pencapaian visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, tenaga, waktu dan kemampuannya benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

Menurut Abdurrahmat (2006;10) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

“Pengertian Manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang di *manage* oleh para profesional SDM dan

Manajer sehingga 6M (Machine, Material, Money, Methoda dan Market) dapat dikelola secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan (goal) perusahaan”

Menurut Hasibuan (2000;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Fathoni (2006; 10) Manajemen SDM adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain, ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain.

Untuk itu MSDM perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Adapun tujuan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Rachmawati (2007;14), tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan dukungan SDM guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi dan mengapa organisasi harus melakukannya, berkaitan dengan kegiatan MSDM.

Menurut Sedarmayanti (2000;6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarik seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009;6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum adalah tindakan – tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Sedarmayanti (2009;6)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bila diuraikan berasal dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berarti mengarahkan atau mendorong SDM untuk bekerja sebagai partner dalam mencapai kesuksesan perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Menurut Manulang (2001:198) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemah dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atay manajemen personalia (*personnel management*).

Manajemen Sumber Daya Manusia ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2013:10)

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) saat ini jauh berbeda dengan peranannya sepuluh tahun yang lalu. Dalam lingkungan yang kompleks, dinamis, turbulen dan sangat kompetitif, dituntut pengelolaan SDM yang efektif dan efisien. Menurut Soetjipto 2006:2 (dalam buku Ksawan 2012:6), pengelolaan itu didasarkan pada tiga prinsip :

- a. Pengelolaan dengan orientasi pelayanan
- b. Pengelolaan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada SDM untuk berpartisipasi aktif dalam perusahaan/organisasi
- c. Pengelolaan yang mampu menumbuh-kembangkan jiwa intrapreneur dalam diri setiap individu di perusahaan/organisasi.

Konsep manajemen sumber daya manusia dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa proses kegiatan organisasi dalam pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian efektif mengenai sasaran dan tujuan individu maupun organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan 2013:244).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah semua orang yang melakukan aktivitas dengan kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individu.

5. Konsep Pengawasan

Menurut Henry Fayol dalam Inu Kencana (2006: 82), pengawasan merupakan ketepatan dalam apapun persetujuan, yang disesuaikan dengan instruksi

dan prinsip perencanaan, yang sudah tidak dapat dipungkiri lagi. Selanjutnya proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua macam teknik, yaitu: pertama pengawasan langsung (*direct control*) ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Dan yang kedua pengawasan tidak langsung (*indirect control*) ialah pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan (Sondang P. Siagian, 2006: 115).

Handoko (2005: 149) merumuskan pengawasan adalah sebagai suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merencanakan sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan, serta mengambil tindakan-tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Irawan (2000:252), berdasarkan sifatnya pengawasan dibedakan menjadi :

- a. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum tindakan kegiatan dilakukan.
- b. Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan, dan dilakukan tindakan membandingkan apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi.

Menurut Siagian (2004;125) bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa antara pengawasan dan perencanaan mempunyai hubungan yang erat. Penetapan perencanaan merupakan pedoman bagi pencapaian tujuan dalam kegiatan tersebut, sedangkan pengawasan merupakan pengendali dan evaluatif terhadap proses kegiatan yang telah direncanakan.

Menurut Rachmawati (2009:10) pelaksanaan pengawasan mempunyai maksud sebagai berikut :

- a. Pengawasan merupakan aktifitas untuk menemukan, mengoreksi adanya penyimpangan-penyimpangan dari hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Tujuan dari pengendalian atau pengawasan adalah memastikan apakah tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai.

Menurut Winardi (2000; 161) faktor-faktor yang mengharuskan adanya pengawasan adalah :

1. Sasaran individu dan organisatoris biasanya berbeda (adanya pengawasan untuk memastikan bahwa anggota-anggota bekerja kearah sasaran-sasaran organisatoris).
2. Pengawasan diperlukan dikarenakan terdapat adanya suatu keterlambatan antara waktu sasaran dan sewaktu mereka direalisasikan.

Menurut Sastrohardiwiryo (2002;26) bahwa pengawasan adalah suatu proses dalam rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dengan rencana yang telah tetap. Arti pentingnya pengawasan adalah :

1. Pengawasan dilakukan untuk menjamin bahwa pekerjaan dilaksanakan dengan aman, dan mengikuti setiap proses dan petunjuk mengenai karya yang telah ditetapkan dalam perencanaan.
2. Setiap orang diawasi sesuai dengan tingkat kemampuan mereka dengan tingkat resiko tugas.

3. Pengawas diikutsertakan dalam melaporkan dan menyelidiki pelaksanaan pekerjaan dan membuat laporan, sasaran-sasaran kepada pengurus.
4. Pengawas ikut serta dalam mengidentifikasi penyimpangan kerja

Syafri (2004:15) bahwa langkah-langkah proses pengawasan yang baik itu

meliputi:

1. Expectation, yakni merumuskan apa yang diinginkan dari pelaksanaan tugas.
2. Allocation, yaitu mengalokasikan sumber-sumber yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Monitoring performance, yaitu mencatat dan memonitor hasil kegiatan.
4. Correction action, yaitu melukiskan tindakan koreksi jika hasil kegiatan berbeda dengan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Manulang (2009:184), untuk melaksanakan pengawasan dalam upaya merealisasikan tujuan haruslah melalui suatu proses atau langkah-langkah yaitu terdiri dari tiga fase, diantaranya sebagai berikut:

1. Menetapkan alat ukur atau standar, yaitu :
 - a. Adanya pembagian tugas secara jelas
 - b. Adanya waktu pencapaian tujuan
 - c. Adanya biaya untuk pencapaian tujuan
2. Melakukan tindakan penilaian atau evaluasi, dapat dilakukan dengan cara seperti :
 - a. Laporan tertulis maupun tidak tertulis dari pegawai.
 - b. Melakukan kunjungan langsung.
 - c. Mengamati hasil kerja.
3. Melakukan tindakan perbaikan yaitu yang diambil untuk menyesuaikan pekerjaan yang senyatanya menyimpang agar sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. adapun tindakan perbaikan yang dilakukan adalah:
 - a. Memberi teguran.
 - b. Memberikan peringatan
 - c. Melakukan perbaikan atas terjadinya penyimpangan atau kesalahan dalam mencari jalan keluar.

Dengan demikian jelas dikatakan bahwa tanpa perencanaan pengawasan tidak mungkin dilaksanakan karena tidak ada pedoman untuk melakukan pengawasan tersebut dan sebaliknya perencanaan tanpa pengawasan berarti timbulnya penyimpangan-penyimpangan yang seiring tanpa ada alat untuk mencegahnya. Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan juga bisa diartikan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas dan kegiatan.

Pengawasan menurut Handoko (2012:359) didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Menurut Marnis (2010:344) pengawasan adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standar dan tujuan organisasional yang diharapkan. Tipe-tipe pengawasan menurut Handoko (2012:361) yaitu:

- d. Pengawasan Pendahuluan (feedforward control). Pengawasan pendahuluan sering disebut steering control, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu siap.
- e. Pengawasan concurrent yaitu pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (concurrent control).
- f. Pengawasan umpan-balik (feedback control) yaitu pengawasan umpan-balik juga dikenal sebagai past-action controls, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Jadi pengawasan dapat dikatakan sebagai salah satu fungsi seorang manajer yang bertujuan untuk memperoleh suatu tingkat keterjaminan efektivitas dan

efisien pencapaian tujuan organisasi. Seperti di definisi oleh Terry dalam Zulkifli (2009:122) bahwa pengawasan adalah kegiatan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan dan bila perlu memperbaiki tindakan yang telah dilaksanakan untuk mendapatkan kepastian mencapai hasil yang rencanakan.

Menurut Siagian (2008:115) proses-proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua macam teknik yaitu:

1. Pengawasan Langsung

Yang dimaksud dengan langsung ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh bawahannya.

2. Pengawasan Tidak Langsung

Yang dimaksud dengan pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan.

Secara sederhana pengawasan adalah tujuan setiap orang dalam setiap pencapaian di capai, tujuan tercakup fungsi pengawasan (*controlling*). Fungsi ini merupakan tanggung jawab yang tidak terpisahkan dari suatu kepemimpinan, inilah arti pengawasan yang sebenarnya.

Menurut Silalahi (2002:391) pengawasan adalah kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja actual sesuai dengan standard an tujuan organisasional yang diharapkan. Kinerja actual diketahui dari usaha-usaha optimis pemanfaatan sumber-sumber dan pelaksanaan tugas-tugas, sementara kesesuaian antara kinerja actual dan tujuan yang diharapkan diketahui dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan standart organisasi.

Sementara itu menurut Siswanto (2013:140) pengawasan memiliki peran yang sangat penting guna membandingkan kinerja actual dengan standar yang telah ditetapkan maka dengan demikian, menyatakan terdapat empat langkah dalam pengawasan, yaitu sebagai berikut:

1. Menetapkan Standar dan metode untuk pengukuran kinerja
2. Mengukur Kinerja
3. Membandingkan Kinerja sesuai dengan standar
4. Mengambil tindakan perbaikan.

Untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan pengawasan tentu harus ada tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam proses pengawasan. Menurut Handoko (2003:362) mengemukakan bahwa proses pengawasan biasanya terdiri paling sedikit lima tahapan. Tahapan-tahapannya adalah:

1. Penetapan standar pelaksanaan pengawasan (perencanaan) standar mengandung arti sebagai suatu kesatuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil-hasil.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.
Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
Setelah frekuensi pengukuran dan system monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu:
 - a. Pengamatan (observasi)
 - b. Laporan-laporan baik lisan maupun tertulis.
 - c. Metode-metode otomatis
 - d. Inspeksi, pengujian (test), atau dengan pengambilan sampel.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
tahap kritis dari tahap pengawasan adalah pembandingan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (defiasi).
5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus di ambil. Tindakan koreksi dapat di ambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin di ubah pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.

Adapun manfaat pengawasan menurut Brantas (2009:191) adalah untuk meningkatkan akuntabilitas dan keterbukaan, pengawasan pada dasarnya menekankan langkah-langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksana dengan perencanaan.

a. Efektifitas Pengawasan

Menurut Handoko (2009:373) untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria utama adalah bahwa sistem seharusnya mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar, tepat waktu, dengan biaya yang efektif, tepat-akurat, dan dapat diterima oleh yang bersangkutan. Semakin dipenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan. Adapun karakteristik tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Akurat
Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dalam sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu
Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Objektif dan menyeluruh
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.
Fungsi pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dari kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional
Sistem pengawasan harus harmonis dengan kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman apapun kesempatan dari lingkungan.

9. Bersifat sebagai petunjuk dari operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau devisiasi dari standar, tindakan koreksi apa yang harus diambil.

10. Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab, dan prestasi.

Handoko (2009;366) juga mengatakan ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor itu adalah :

1. Perubahan lingkungan organisasi. Melalui pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan berhati-hati.
3. Kesalahan-kesalahan sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan sebelum menjadi krisis.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahannya

b. Efisiensi Pengawasan

Salahsatu sasaran pokok administrasi dan manajemen dalam menjalankan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi ialah untuk mencapai efisiensi yang semaksimal-maksimalnya. Efisiensi, secara sederhana dapat dikatakan perbandingan yang negatif antara input dan output. Negatif karena sumber, alat, dan tenaga yang dipergunakan harus lebih kecil dari hasil yang diperbolehkan.

Banyak cara yang dapat dan harus ditempuh untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam suatu organisasi. Efisiensi dapat ditingkatkan melalui rencana yang

baik. Efisiensi dapat. Efisiensi dapat dicapai apabila dilakukannya, kesimpangsiuran wewenang, dan pula dicapai melalui organisasi yang sederhana, sesuai dengan kebutuhan, dan luwes tanggung jawab dapat dicegah serta adanya pendelegasian wewenang yang sistematis. Efisiensi dapat pula dicapai melalui sistem pergerakan yang merangsang para bawahan bekerja dengan ikhlas, jujur, loyal, taat, dan dedicated.

Efisiensi dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi organik dan fungsi pelengkap dengan setepat-tepatnya. Justru karena itu pulalah fungsi organik pengawasan harus pula dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan fungsi pengawasan dengan baik, akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan efisiensi.

Meskipun efisiensi merupakan sasaran yang terakhir dalam pengawasan. Menurut Siagian (2008;113) ada sasaran-sasaran antara lain yang perlu dicapai pula. Sasaran-sasaran itu adalah sebagai berikut :

1. Bahwa melalui pengawasan, pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditentukan sungguh-sungguh sesuai dengan pola yang telah digariskan dalam rencana.
2. Bahwa struktur serta hierarki organisasi sesuai dengan pola yang telah ditentukan dengan rencana.
3. Bahwa seseorang sungguh-sungguh ditempatkan sesuai dengan bakat, keahlian, dan pendidikan, serta pengalamannya dan bahwa pengembangan keterampilan bawahan dilaksanakan secara berencana, kontinu, dan sistematis.
4. Bahwa penggunaan alat-alat diusahakan agar sehemat mungkin.
5. Bahwa sistem dan prosedur kerja tidak menyimpang dari garis-garis kebijakan yang telah tercermin dalam rencana.
6. Bahwa pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif dan rasional, dan tidak atas dasar personal likes and dislike.
7. Bahwa tidak terdapat penyimpangan dan/atau penyelewengan dalam penggunaan kekuasaan, kedudukan, dan terutama keuangan.

6. Konsep Pemantauan/Monitoring

Pemantauan adalah monitoring atau dapat dijelaskan sebagai suatu yang ingin diketahui. Monitoring akan memberikan informasi bahwa pengukuran dan evaluasi yang diselesaikan berulang dari waktu ke waktu, monitoring umumnya dilakukan untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan Wikipedia monitoring adalah pemantauan yang dapat dijelaskan sebagai kesadaran (*awreness*) tentang apa yang ingin diketahui, pemantauan berkadar tingkat tinggi dilakukan agar dapat membuat pengukuran melalui waktu yang menunjukkan pergerakan ke arah tujuan atau menjauh dari itu. *Monitoring* akan memberikan informasi tentang status dan kecenderungan bahwa pengukuran dan evaluasi yang diselesaikan berulang dari waktu ke waktu, pemantauan umumnya dilakukan untuk tujuan tertentu, untuk memeriksa terhadap proses berikut objek atau untuk mengevaluasi kondisi atau kemajuan menuju tujuan hasil manajemen atas efek tindakan dari beberapa jenis antara lain tindakan untuk mempertahankan manajemen yang sedang berjalan.

Pemantauan atau monitoring adalah pengawasan yang berarti proses pengamatan, Pemeriksaan, pengendalian dan pengoreksian dari seluruh kegiatan organisasi. Pengertian pemantauan atau monitoring menurut George R. Terry (2006:395) adalah mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Siagian (2000:107) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjalin agar

semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Wollman (2003:6) pemantauan (monitoring) adalah prosedur penilaian yang secara deskriptif dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan/atau mengukur pengaruh dari kegiatan yang sedang berjalan (*on-going*), tanpa mempertanyakan hubungan kausalitas.

Menurut Handoko (2005:359) mendefinisikan monitoring adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hal ini berkaitan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Soekanto (2008:107) monitoring adalah sebagai suatu proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan, agar apa yang diselenggarakan sejalan dengan rencana.

7. Konsep Penyelidikan

Penyelidikan merupakan tahapan penyelesaian perkara pidana setelah penyelidikan yang merupakan tahapan permulaan mencari ada atau tidaknya tindak pidana dalam suatu peristiwa. Ketika diketahui ada tindak pidana terjadi, maka saat itulah penyelidikan dapat dilakukan berdasarkan hasil penyelidikan. Pada tindakan penyelidikan, penekanannya diletakkan pada tindakan “mencari dan menemukan” suatu “peristiwa” yang dianggap atau diduga sebagai tindakan pidana. Sedangkan pada penyelidikan titik berat penekanannya diletakkan pada tindakan “mencari serta mengumpulkan bukti”. Penyelidikan bertujuan membuat terang tindak pidana yang ditemukan dan juga menentukan pelakunya. Pengertian penyelidikan tercantum

dalam Pasal 1 butir 2 KUHAP yakni dalam Bab I mengenai Penjelasan Umum, yaitu :

“Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya”.

Berdasarkan rumusan Pasal 1 butir 2 KUHAP, unsur-unsur yang terkandung dalam pengertian penyidikan adalah:

- a. Penyidikan merupakan serangkaian tindakan yang mengandung tindakantindakan yang antara satu dengan yang lain saling berhubungan;
- b. Penyidikan dilakukan oleh pejabat publik yang disebut penyidik;
- c. Penyidikan dilakukan dengan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- d. Tujuan penyidikan ialah mencari dan mengumpulkan bukti, yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi, dan menemukan tersangkanya

Berdasarkan keempat unsur tersebut sebelum dilakukan penyidikan, telah diketahui adanya tindak pidana tetapi tindak pidana itu belum terang dan belum diketahui siapa yang melakukannya. Adanya tindak pidana yang belum terang itu diketahui dari penyelidikannya.

8. Konsep Pembinaan dan Penyuluhan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:152) mendefinisikan bahwa pembinaan adalah suatu proses, cara, pembuatan, pembaharuan, penyempurnaan, usaha tindakan dan kegiatan yang dilaksanakan secara efektif dan efesien untuk mengupayakan sesuatu menjadi lebih baik. Menurut Mitfah Thoha (2003:7-9) "pembinaan adalah suatu proses, tindakan hasil atau suatu pernyataan menjadi lebih baik". Dalam hal ini menunjukkan adanya kemauan, peningkatan, pertumbuhan,

evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang tau peningkatan atas sesuatu. Pembinaan selain menekankan aspek rasionalitas dan teknikal, juga sangat memberikan perhatian pada hubungan kemanusiaan dan kebutuhan sosial.

Menurut Mathis (2002:112), pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Sedangkan Ivancevich (2008:46), mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Mathis (2009:307-308) juga mengemukakan empat tingkatan pokok dalam kerangka kerja untuk mengembangkan rencana pembinaan strategis, antara lain:

1. Mengatur strategi. Yaitu manajer-manajer SDM dan pembinaan harus terus lebih dahulu bekerja sama dengan manajemen untuk menentukan bagaimana pembinaan akan terhubung secara strategis pada rencana bisnis strategis, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.
2. Merencanakan, yaitu perencanaan harus terjadi dengan tujuan untuk menghadirkan pembina yang akan membawa hasil-hasil positif untuk organisasi dan karyawannya. Sebagai bagian dari perencanaan, tujuan dan harapan dari pembinaan harus diidentifikasi serta diciptakan agar tujuan dari pembelajaran dapat diukur untuk melacak efektivitas pembinaan.
3. Mengorganisasi, yaitu pembinaan tersebut harus diorganisasi dengan memutuskan bagaimana pembinaan akan dilakukan, dan mengembangkan investasi-investasi pembinaan.
4. Memberi pembenaran yaitu mengukur dan mengevaluasi pada tingkat mana pembinaan memenuhi tujuan pembinaan tersebut. Kesalahankesalahan yang terjadi dapat diidentifikasi pada tahap ini, dan dapat meningkatkan efektivitas pembinaan dimasa depan.

Menegaskan bahwa inti dari kegiatan penyuluhan adalah untuk memberdayakan masyarakat. Memberdayakan berarti memberi daya kepada yang tidak berdaya dan atau mengembangkan daya yang sudah dimiliki menjadi sesuatu yang lebih bermanfaat bagi masyarakat yang bersangkutan. Margono Slamet (2000) menekankan esensi penyuluhan sebagai kegiatan pemberdayaan masyarakat yang telah mulai lazim digunakan oleh banyak pihak sejak Program Pengentasan Kemiskinan pada awal dasawarsa 1990-an. Penyuluhan pembangunan sebagai proses pemberdayaan masyarakat, memiliki tujuan utama yang tidak terbatas pada terciptanya “*better-farming, better business, dan better living*”, tetapi untuk memfasilitasi masyarakat (sasaran) untuk mengadopsi strategi produksi dan pemasaran agar mempercepat terjadinya perubahan-perubahan kondisi sosial, politik dan ekonomi sehingga mereka dapat (dalam jangka panjang) meningkatkan taraf hidup pribadi dan masyarakatnya.

9. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 04 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Guna mengatur kelancaran hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha diperlukan suatu wadah yang didalamnya terdapat peraturan yang mengikat dan membatasi antara hak, dan kewajiban pekerja.

Menurut Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 tentang ketenagakerjaan menyebutkan, setiap investor yang akan menanamkan modal di Pekanbaru, juga diharuskan menerima tenaga kerja lokal minimal 50% dari total yang dibutuhkan. Namun pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja asli Pekanbaru yang masih menganggur. Lebih jelas dalam pasal 17, pasal 18, pasal 19.

a. Pasal 17

Perusahaan besar dan menengah atau perusahaan yang telah memperkerjakan tenaga kerja diatas 100 orang tenaga kerja, diwajibkan untuk maksud :

- a. Perencanaan Penggunaan Tenaga Kerja Lokal
- b. Melaksanakan Pelatihan atau pengembangan masyarakat yang ada di sekitar domisili perusahaan.
- c. Menerima satu orang penyandang cacat fisik ringan untuk bekerja di perusahaannya setiap 100 orang tenaga kerja yang telah bekerja di perusahaannya.

b. Pasal 18

Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 Peraturan Daerah ini wajib mengupayakan terhadap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaannya di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja di lokal minimal 50 % dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya.

Persoalan yang banyak muncul yaitu mengenai rendahnya minimum ketenagakerjaan dan proses pemberdayaan serta penempatan tenaga kerja lokal pada permulaan yang berada di Kota Pekanbaru. Tuntutan ini diakibatkan oleh tingginya angka pengangguran terbuka di Kota Pekanbaru, Akan tetapi disadari bahwa tenaga kerja lokal memiliki keterbatasan yaitu tingkat pendidikan yang rendah, dimana untuk dapat dilatih dan menyerap teori pelatihan dengan baik.

Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja di daerah adalah

penyelenggaraan tugas dan fungsi departemen Tenaga Kerja di bidang pembinaan ketenagakerjaan dan pengawasan di daerah tersebut.

10. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Di dalam Peraturan Wali Kota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Berikut tugas dan fungsi pada seksi pengupahan, jaminan sosial dan organisasi pekerja :

- a) Seksi pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja dan organisasi pekerja mempunyai tugas membantu kepala bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan social tenaga kerja dalam melaksanakan sub urusan pengupahan, jamian social tenaga kerja dan organisasi pekerja
- b) Seksi pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan organisasi pekerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Pelaksanaan Program kerja seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - 2) Penyiapan sumber daya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan social tenaga kerja.
 - 3) Penyiapan bahan pengembangan system pengupahan dan jaminan social tenaga kerja.
 - 4) Penyiapan penyusunan bahan penetapan upah minimum Kota Pekanbaru dan Sektoral.
 - 5) Penyiapan bahan Evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan social tenaga kerja.
 - 6) Pencatatan organisasi pekerja/ buruh (SP/SB) dan melaporkannya kepada Provinsi.
 - 7) Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/ buruh (SP/SB) di kota Pekanbaru.
 - 8) Penetapan Organisasi perusahaan dan organisasi Pekerja/ Buruh dalam lembaga-lembaga ketanagakerjaan.

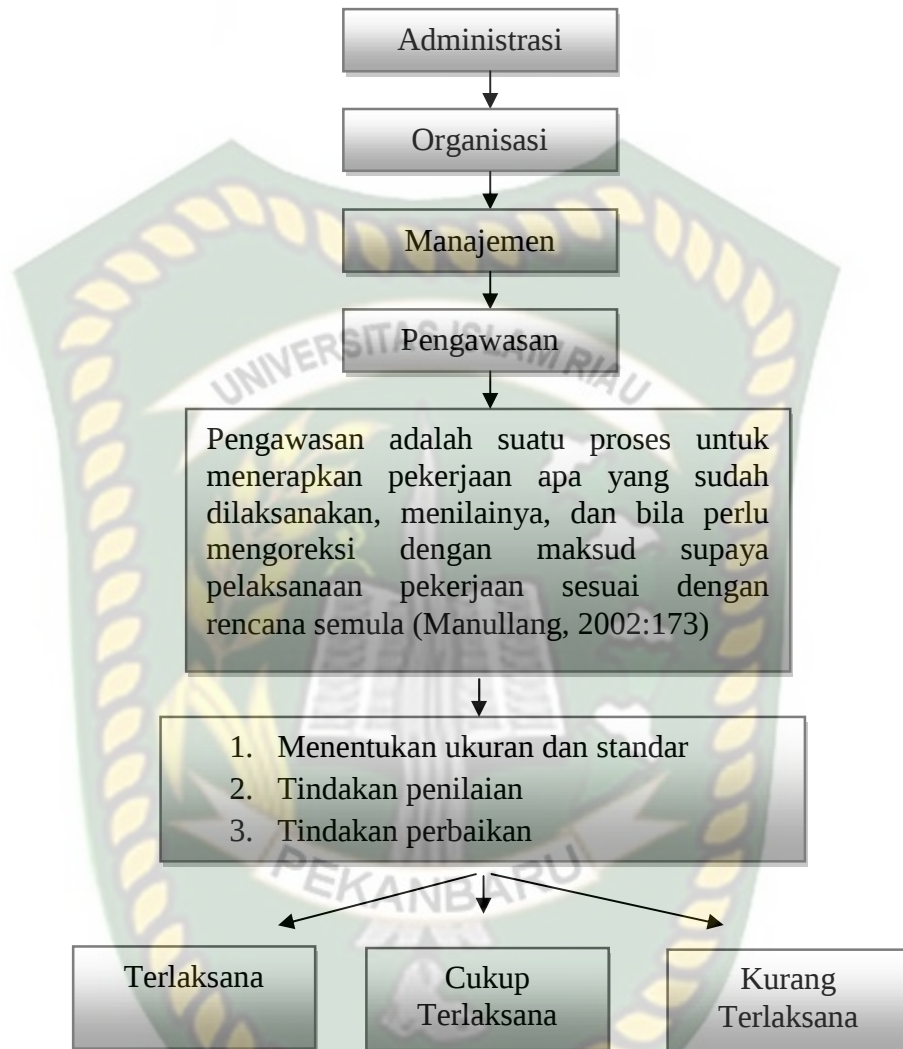
- 9) Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan organisasi pengusaha dalam rangka pemberdayaan lembaga ketanagakerjaan (Dewan Pengupahan, LKS Tripartit dan upah Bongkar Muat).
- 10) Pemeliharaan peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja di wilayah Kota Pekanbaru.
- 11) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional seksi pengupahan, jaminan social tenaga kerja dan organisasi Pekerja.
- 12) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing.
- 13) pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisiensi dan efektif.
- 14) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- 15) Pelaksanaan fasilitas tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis.
- 16) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut.
- 17) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas.
- 18) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek penelitian. Kerangka pikiran ini di susun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pemikiran merupakan buatan sendiri dengan panduan ataupun teori yang di gunaka sebagai bahan untuk mengukur berhasil atau tidaknya penelitian.

Kerangka pemikiran bertujuan untuk membantu menjelaskan pemikiran dan konsep dalam menganalisis dan memecahkan masalah yang dihadapi penelitian yang diberi judul : “Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru”. Untuk keterangan lebih rinci, maka dapat dilihat pada bagan dibawah ini :

Gambar II.1: Kerangka Pikir Penelitian Tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru



Sumber : Olahan Penulis, 2019

C. Konsep Operasional

Konsep merupakan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial atau alami. Konsep mempunyai tingkah generasi yang berbeda-beda. Semakin dekat suatu konsep kepada realita, maka semakin dekat konsep itu diukur. Untuk memudahkan penganalisaan dan tidak mengaburkan

konsep agar tujuan penelitian dapat tercapai maka penulis merasa perlu membatasi dan mengoperasionalkan konsep-konsep yang dipakai, diantaranya yaitu:

1. Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi adalah suatu kerjasama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyetujukan aktifitasnya kearah pencapaian tujuan bersama.
3. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.
4. Pengawasan adalah proses pengamatan dari keseluruhan kegiatan organisasi guna lebih mengetahui bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan atau yang telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan sebelumnya.
5. Menentukan ukuran dan standar yaitu suatu pengambilan keputusan terhadap aturan yang menjadi ukuran dalam melaksanakan tugas.
6. Tindakan penilaian yaitu melakukan penyelidikan terhadap apa yang sudah menjadi ketentuan, yang kemudian di adakan suatu tindakan perbaikan apabila ada kesalahan atau kekurangan di masa sebelumnya.
7. Tindakan perbaikan yaitu memberikan nilai terhadap suatu peristiwa atau kejadian yang bisa termasuk dalam golongan melanggar atau hal biasa.

D. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian ini yaitu Pengawasan dinas tenaga kerja dalam menyikapi upah tenaga kerja di kota Pekanbaru. Adapun penjabaran operasionalisasi variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel II.1 : Operasionalisasi Variabel Penelitian Tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Skala Pengukuran
Pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. (Manullang, 2002:173).	Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja	1. Menentukan ukuran dan standar	a. Kewajiban dalam menetapkan UMK sebesar Rp.2.557.486 b. Kewajiban bahwa jam kerja selama 8 jam lebih dianggap lembur.	- Terlaksana - Cukup Terlaksana - Kurang Terlaksana
		2. Tindakan penilaian	a. Pemeriksaan rutin atau khusus. b. Hasil pekerjaan dalam memberikan laporan.	- Terlaksana - Cukup Terlaksana - Kurang Terlaksana
		3. Tindakan perbaikan	a. Mengetahui penyimpangan yang terjadi. b. Memperbaiki penyimpangan yang terjadi.	- Terlaksana - Cukup Terlaksana - Kurang Terlaksana

Sumber : Olahan Penulis Tahun 2019

F. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, diukur melalui beberapa indikator, selanjutnya indikator ini akan dijabarkan dalam beberapa sub indikator dan dibagi dalam tiga kelompok kategori yaitu; Terlaksana, Cukup Terlaksana, dan Kurang

Terlaksana. Adapun pengukuran untuk indikator variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada pada kategori skala 67%-100%

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada pada kategori skala 34%-66%

Kurang Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada pada kategori skala 0%-33%

a. Menentukan Ukuran dan Standar

Terlaksana : Apabila semua item penilaian terkait dengan Indikator menentukan ukuran dan standar dapat dilaksanakan, atau penilaian jawaban responden berada pada skala 67% - 100%

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator menentukan ukuran dan standar berada pada skala 34 % -66%

Kurang Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator menentukan ukuran dan standar berada pada skala $< 33\%$.

b. Tindakan Penilaian

Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator tindakan penilaian berada pada skala $67\% - 100\%$

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator tindakan penilaian berada pada skala $34\% - 66\%$

Kurang Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator tindakan penilaian berada pada skala $< 33\%$.

c. Tindakan Perbaikan

Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator tindakan perbaikan berada pada skala $67\% - 100\%$

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator tindakan perbaikan berada pada skala $34\% - 66\%$

Kurang Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator tindakan perbaikan berada pada skala $< 33\%$.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Peneliti menggunakan tipe survey penelitian deskriptif, yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang di uji. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya atau yang sebenarnya tentang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dalam Menyikapi Upah Tenaga Kerja Lokal. Penelitian deskriptif adalah uraian sistematis tentang teori dan hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang di teliti. (Sugiyono, 2016;63).

Kemudian metode penelitian ini adalah metodologi kuantitatif.menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menurut Sugiyono (2012:16). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat linear, dimana langkah-langkahnya jelas, mulai dari rumusan masalah, berteori, mengumpulkan data, analisis data dan membuat kesimpulan dan saran. Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada penggunaan angka-angka yang membuatnya lebih mendetail dan jelas.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Kota Pekanbaru tepatnya di Dinas Tenaga Kerja. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menjadi pelaksana tugas untuk mengawasi perusahaan yang memberikan upah tidak dengan ketentuan yang telah

ditetapkan Pemerintah Kota Pekanbaru. Adapun perusahaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah PT. Tivona Global Indo, yang terletak di Jalan Samarinda No 26 E, Tangkerang Utara, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Adapun alasan penulis memilih lokasi penelitian ini dikarenakan dapat mempermudah penulis dalam memperoleh data-data yang diperlukan untuk penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012;90). Sampel adalah satu subjek atau bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak. Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi (Silalahi, 2012;254).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2011;91).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini meliputi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Seksi Penyelidikan dan Penyidikan, Seksi Pembinaan dan Penyuluhan, Pegawai Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru. Hal ini akan di tampilkan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel III.1 : Populasi dan Sampel Penelitian tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1	Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1	1	100%
2	Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	20	20	100%
3	Karyawan PT. Tivona Global Indo	63	20	32%
Jumlah		84	41	49%

Sumber : Modifikasi Penulis, 2019.

Penelitian yang membahas tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki sampel berjumlah 41 orang, yaitu terdiri atas Kepala Bidang Pengawasan yang berjumlah 1 orang, Pegawai bidang pengawasan berjumlah 20 orang, dan karyawan PT Tivona Global Indo berjumlah 20 orang.

D. Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2011;91). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru digunakan teknik sampling jenuh yang istilah lain adalah sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.
- b. Untuk Perusahaan terkait digunakan teknik Purposive sampling, yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan.

E. Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan melalui beberapa sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh merupakan hasil jawaban wawancara, kusioner dan hasil pengamatan dilapangan secara langsung oleh penulis. Data yang diperoleh seperti identitas responden dan tanggapan responden tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperlukan untuk menggambarkan situasi tempat penelitian dan yang mendukung hasil penelitian ini. Dan diperoleh dari dokumen-dokumen dan bahan-bahan tertulis yang terdapat pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Adapun data yang diperlukan berkaitan dengan Sejarah singkat Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Keadaan geografis lokasi penelitian, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian tentang Pengawasan dinas tenaga kerja dalam menyikapi upah tenaga kerja di kota Pekanbaru sebagai berikut:

a. Angket (kuesioner)

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dengan pertimbangan bahwa responden adalah subyek yang dianggap tahu tentang obyek penelitian.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan gejala atau kondisi, baik yang bersifat fisik maupun non fisik dengan menggunakan indera atau nalar penulis, yaitu seperti melihat langsung kelapangan. Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila di bandingkan dengan teknik yang lain, yaitu kelapangan.

c. Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden berdasarkan tujuan penelitian, guna untuk mendapatkan data mengenai obyek penelitian. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, serta dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan media telepon.

G. Teknik Analisis Data

Analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif (analisa data dengan satu variabel). Setelah data terkumpul, maka data tersebut kemudian penulis klasifikasikan sesuai dengan kebutuhan analisa.

Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif yang hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel, angka, persentase, dan dilengkapi dengan uraian serta keterangan yang mendukung, sehingga dapat diambil kesimpulan.



BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

1. Keadaan Geografis

Kota Pekanbaru merupakan salah satu daerah yang ada di Provinsi Riau yang menyandang predikat sebagai Ibukota Provinsi Riau. Sehingga dengan demikian Kota Pekanbaru adalah salah satu kegiatan perekonomian dan administrasi Provinsi Riau.

Pekanbaru merupakan ibukota Provinsi Riau dengan luas sekitar 632.26 km² dan secara astronomis terletak di antara 0° 25' - 0° 45' Lintang Utara dan 101° 14' – 101° 34' Bujur Timur. Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- Di bagian utara Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Siak,
- Di bagian timur berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- Di bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Kampar,
- Sedangkan di bagian barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari ± 62,96 Km² menjadi ± 446,50 Km², terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan atau Desa. Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah kota Pekanbaru adalah 632,26 km². Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang

yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan Lainnya.

2. Demografi

Panjang jalan dalam Kota Pekanbaru yaitu 2.463 kilometer, hampir 25 persennya dalam keadaan rusak, dengan penambahan jumlah penduduk Kota Pekanbaru maka dapat diperkirakan bahwa penambahan jumlah kendaraan juga akan sangat pesat. Di tambah dengan terpusatnya perkembangan kota yang utama disepanjang Jalan Jendral Sudirman maka sudah sangat terasa kesesakan lalu lintas kota.

Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas serta ketertiban dalam pengguna fasilitas umum seperti jalan dan kendaraan, maka dibentuklah Kecamatan Baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan yaitu Tampan, Bukit Raya, Marpoyan Damai, Lima puluh, Sail, Pekanbaru Kota, Sukajadi, Senapelan, Rumbai, Payung Sekaki, Rumbai Pesisir, Tenayan Raya dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 kelurahan/desa.

Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur. Memiliki beberapa anak sungai antara lain: Sungai Umban Sari, Air Hitam, Siban, Setukul, Pengambang, Ukui, Sago, Senapelan, Limau, Tampan dan Sungai Sail. Sungai Siak juga merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman ke kota serta dari daerah lainnya.

3. Fisiografi

Keadaan iklim Kota Pekanbaru pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1 derajat celcius sampai dengan 35,6 derajat celcius dan suhu minimum antara 20,2 derajat celcius sampai dengan 23,0 derajat celcius. Curah hujan antara 38,6 sampai dengan 435,0 mm/tahun dengan keadaan musim berkisar:

- Musim hujan jatuh pada bulan Januari s/d April dan September s/d Desember.
- Musim Kemarau jatuh pada bulan Mei s/d Agustus.

Sebagai gambaran nyata dari penjabaran misi pembangunan Riau 2020, perlu adanya visi 5 tahun agar pada tiap tahap periode pembangunan jangka menengah tersebut dapat dicapai secara optimal. Sehingga dengan adanya pertimbangan terhadap tahapan pembangunan jangka panjang daerah, potensi, permasalahan dan tantangan pembangunan yang dihadapi serta isu-isu strategis, dirumuskanlah visi dan misi pembangunan jangka menengah daerah tahun 2014-2019 sebagai berikut:

“Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya Melayu dan berdaya saing tinggi, menurunnya kemiskinan, tersedianya lapangan kerja serta pemantapan aparatur”.

Misi Pembangunan Provinsi Riau

Misi pembangunan jangka menengah Provinsi Riau tahun 2014-2019 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pembangunan Insfrastruktur
2. Meningkatkan Pelayanan Pendidikan
3. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan

4. Menurunkan Kemiskinan
5. Mewujudkan Pemerintahan Yang handal dan Terpercaya serta Pemantapan Kehidupan Politik
6. Pembangunan masyarakat yang berbudaya melayu, beriman dan bertaqwa
7. Memperkuat Pembangunan Pertanian dan Perkebunan
8. Meningkatkan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta Pariwisata
9. Meningkatkan Peran Swasta dalam Pembangunan

Kota Pekanbaru merupakan kota berkembang sehingga menjadi salah satu kota tujuan bagi kaum pendatang untuk mengadu nasib di kota Pekanbaru. Seiring semakin banyaknya warga pendatang untuk menetap di kota Pekanbaru, pemerintah kota pekanbaru harus serius menghadapi dan menangani masalah kependudukan dimulai dari pendataan warga, penataan rumah penduduk, penyediaan lahan pekerjaan, serta penyediaan sarana dan prasarana baik disektor kesehatan, sektor pendidikan, tempat ibadah, fasilitas umum dan lainnya. Sehingga kesejahteraan penduduk kota Pekanbaru tetap terjamin.

4. Sosial Budaya

Sebagian besar penduduk yang mendiami wilayah kota Pekanbaru adalah suku Melayu. Namun demikian juga terdapat suku lainnya yang merupakan penduduk pendatang ke daerah ini seperti suku jawa, batak, minang dan sebagainya. Mata pencarian penduduk terutama ialah pegawai pemerintah maupun pegawai swasta dan pedagang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1987 luas kota Pekanbaru dikembangkan dari 62,96 Km² dengan 8 Kecamatan, 36 Kelurahan dan 9 Desa. Pembagian ini juga diperkuat dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan. Namun berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2003 beberapa kecamatan di Pekanbaru

kembali di mekarkan. Kecamatan yang dimekarkan itu antara lain, Kecamatan Payung Sekaki yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Tampan, Kecamatan Tenayan Raya dan Marpoyan Damai yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Bukit Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Rumbai. Adapun luas keseluruhan dari kota Pekanbaru mencapai 632,36 Km². Untuk mengetahui secara rinci luas dari pada masing-masing kecamatan di daerah Kota Pekanbaru ini maka dapat dilihat dari table berikut:

Tabel IV.1 : Kota Pekanbaru Berdasarkan Luas Kecamatan

No.	Kecamatan	Luas (Km ²)	Persentase %
1.	Pekanbaru kota	2,26	0,36 %
2.	Senapelan	6,65	1,05 %
3.	Sukajadi	5,10	0,81 %
4.	Limapuluh	4,04	0,64 %
5.	Sail	3,26	0,52 %
6.	Rumbai	105,23	16,64 %
7.	Rumbai Pesisir	96,75	15,30 %
8.	Bukit Raya	94,56	14,96 %
9.	Tenayan Raya	108,84	17,21 %
10.	Marpoyan Damai	89,86	14,21 %
11.	Tampan	63,08	9,98 %
12.	Payung Sekaki	52,63	8,32 %
Jumlah		632,26	100 %

Sumber: Kantor Statistik Kota Pekanbaru, 2019.

Dari data diatas terlihat bahwa kecamatan terluas didaerah kota Pekanbaru adalah kecamatan Tenayan Raya dengan luas wilayah 108,84 Km², sedangkan wilayah kecamatan terkecil adalah kecamatan Pekanbaru Kota dengan luas wilayah 2,26 Km².

Dengan jumlah penduduk 799.213 jiwa,kota Pekanbaru yang cukup padat serta perkembangan yang sangat cepat maka diperlukan pendidikan untuk menggerakkan laju perkembangan tersebut. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan yang membicarakan disiplin

keilmuan formal tetapi didalam pendidikan terkandung muatan berbagai pemahaman yang esensial akan seluruh tata kehidupan manusia.

B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja di daerah, adalah penyelenggaraan tugas dan fungsi departemen Tenaga Kerja di Bidang Pembinaan Ketenagakerjaan dan Pengawasan di Kota Pekanbaru.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja Kota Pekanbaru yang berkedudukan di daerah dan bertanggung jawab kepada Walikota.

1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Adapun Visi dan Misi serta Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru periode tahun 2017-2022 adalah sebagai berikut :

Visi :

“Terwujudnya Tenaga Kerja yang Produktif, Kompeten dan Mandiri menuju Masyarakat yang Sejahtera”.

Misi :

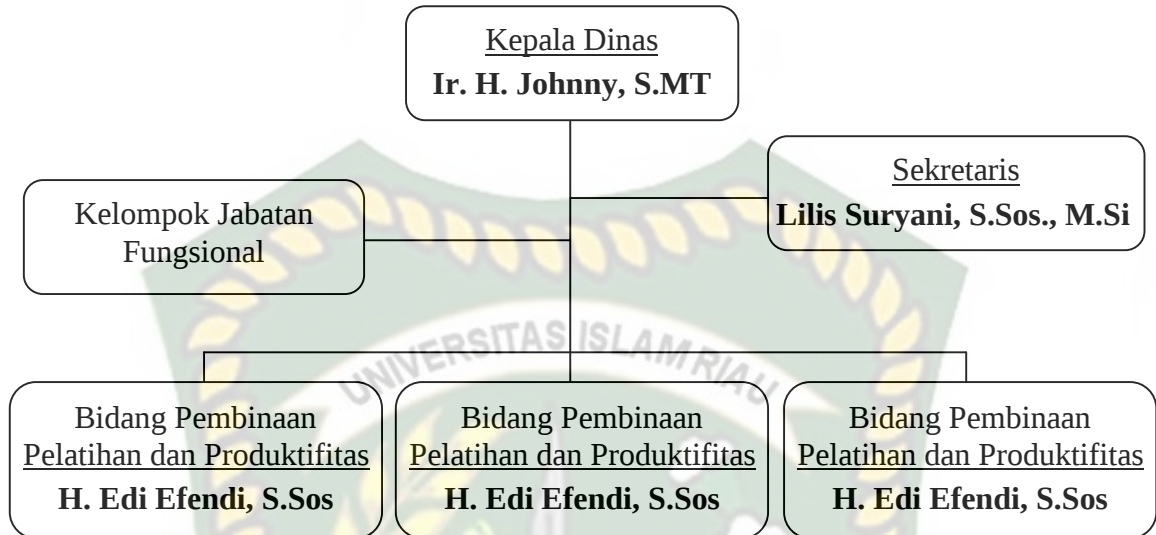
1. Meningkatkan fasilitas peningkatan dan perluasan kesempatan kerja.
2. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sejahtera dan berkeadilan.
3. Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja.
4. Meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan :

1. Mewujudkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing tinggi.
2. Wujudkan tata kelola cerdas.

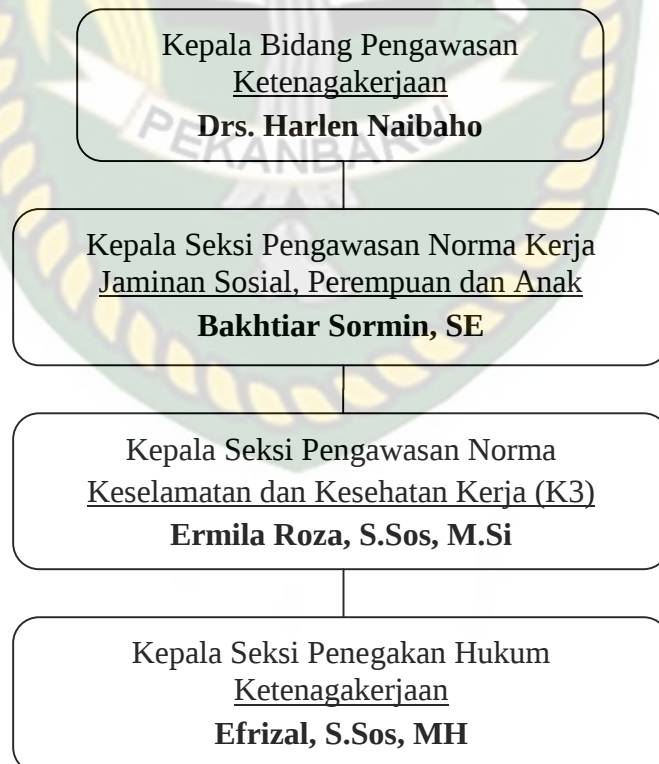
2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Gambar IV.2: Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru



Sumber: Data Penelitian, 2019.

Gambar IV.1: Struktur Organisasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan



Sumber: Data Penelitian, 2019.

3. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, adapun tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
 - a. Kepala bidang Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitas dan evaluasi tugas pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Perempuan, Anak dan Jaminan Sosial, seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja, seksi penegakan Hukum ketenagakerjaan.
 - b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepala bidang menyelenggarakan fungsi:
 - Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
 - Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitas dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas dilingkungan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.
 - Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
2. Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
 - a. Merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak.
 - b. Membagi tugas membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
 - c. Menyusun jadwal kegiatan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak, pemeriksaan di perusahaan ataupun tempat kerja
 - d. Melaksanakan pembinaan dan pemeriksaan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak

- e. Melaksanakan penindakan represif non justisia Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak.
 - f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
 - g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
3. Kepala Seksi Pengawasan Norma Keselamatan atau Kesehatan Kerja.
- a. Merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada Seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja
 - b. Memberi tugas membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja
 - c. Menyusun rencana kerja pemeriksaan ataupun pengujian terhadap perusahaan oleh objek pengawasan penerapan norma keselamatan kerja
 - d. Melaksanakan rencana kerja pengembangan dan pengujian Keselamatan/Kesehatan Kerja
 - e. Melaksanakan pembinaan, pemeriksaan, dan penindakan represif non justisia Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja.
 - f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja.
 - g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Responden penelitian adalah pihak yang dijadikan sampel penelitian atau pihak yang diberikan daftar pertanyaan yang menyangkut penelitian ini. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 41 orang, yaitu 1 orang Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 20 orang Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan 20 orang Karyawan PT. Tivona Global Indo. Identitas responden berguna untuk menggambarkan dan memberikan informasi mengenai responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia responden.

1. Jenis Kelamin

Pada identitas responden jenis kelamin terdiri dari dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan didalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.1 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
1	Laki-laki	31	76%
2	Perempuan	10	24%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden penelitian dalam penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terdiri dari 31 orang jenis kelamin laki-laki (76%) dan 10 orang jenis kelamin perempuan (24%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan persentase 76%.

2. Tingkat Usia

Usia yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi keadaan psikologisnya. Ini berarti semakin lanjut usia seseorang maka makin stabil psikologisnya, sedangkan semakin muda seseorang maka keadaan psikologisnya akan cenderung labil. Identitas umur responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	16	39%
2	31-40 Tahun	15	37%
3	41-50 Tahun	10	24%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, adapun yang berada pada usia 20-30 berjumlah 16 orang (39%), kemudian responden yang berusia 31-40 berjumlah 15 orang (37%), dan responden yang berusia 41-50 berjumlah 10 orang (24%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan

Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru didominasi oleh tingkat usia 20 - 30 tahun dengan persentase 39%.

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dan terpenting guna dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, dengan melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Pada identitas responden tingkat pendidikan dalam penelitian ini terdiri dari dua tingkat pendidikan yaitu SLTA dan Sarjana. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi kemampuan dan pola pikir seseorang. Kemudian untuk penggolongan responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	15	37%
2	Sarjana	26	63%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terdiri dari 15 orang memiliki tingkat pendidikan SLTA (37%) dan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 26 orang (63%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru didominasi oleh tingkat pendidikan Sarjana dengan persentase 63%.

B. Hasil Penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari tiga indikator yang meliputi Menetapkan Ukuran dan Standar, Tindakan Penilaian, dan Tindakan Perbaikan. Untuk mengetahui dan menganalisis penilaian tentang Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, maka dapat dilihat dari indikator variabel berikut ini:

1. Menetapkan Ukuran dan Standar

Menetapkan ukuran dan standar adalah mewajibkan perusahaan dalam menetapkan upah minimum kota (UMK) Pekanbaru sebesar Rp.2.557.486 sebagaimana surat edaran keputusan Peraturan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 880/XI/2017. Selain hal tersebut diatas, standar yang harus diketahui oleh perusahaan adalah mewajibkan bahwa jam kerja lebih dari 8 jam maka dianggap lembur dan gaji yang didapat oleh karyawan harus lebih, diluar dari jumlah upah yang sudah ditentukan.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang berjumlah 20 orang responden terhadap penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator menetapkan ukuran dan standar, yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu Kewajiban dalam menetapkan UMK sebesar Rp.2.557.486, dan

Kewajiban bahwa jam kerja selama 8 jam lebih dianggap lembur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.4 berikut ini :

Tabel V.4 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mengenai Indikator Menetapkan Ukuran dan Standar terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Item Penilaian	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
1	Kewajiban dalam menetapkan UMK sebesar Rp.2.557.486	12 (60%)	8 (40%)	-	20 (100%)
2	Kewajiban bahwa jam kerja selama 8 jam lebih dianggap lembur	10 (50%)	10 (50%)	-	20 (100%)
	Jumlah	22	18	-	40
	Rata-rata	11	9	-	20
	Persentase	55%	45%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Dari tabel V.4 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 20 responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap item yang dinilai dalam indikator menetapkan ukuran dan standar, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Terlaksana dengan jumlah persentase 55%, Cukup Terlaksana dengan jumlah persentase 45%, dan Kurang Terlaksana dengan jumlah persentase 0%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator menetapkan ukuran dan standar sudah Cukup Terlaksana dengan persentase 55%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner pada responden Pegawai

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Karyawan PT. Tivona Global Indo yang berjumlah 20 orang responden terhadap penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator menetapkan ukuran dan standar, yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu Kewajiban dalam menetapkan UMK sebesar Rp.2.557.486, dan Kewajiban bahwa jam kerja selama 8 jam lebih dianggap lembur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.5 berikut ini :

Tabel V.5 : Distribusi Tanggapan Responden Karyawan PT. Tivona Global Indo mengenai Indikator Menetapkan Ukuran dan Standar terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Item Penilaian	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
1	Kewajiban dalam menetapkan UMK sebesar Rp.2.557.486	2 (10%)	6 (30%)	12 (60%)	20 (100%)
2	Kewajiban bahwa jam kerja selama 8 jam lebih dianggap lembur	4 (20%)	12 (60%)	4 (20%)	20 (100%)
Jumlah		6	18	16	40
Rata-rata		3	9	8	20
Persentase		15%	45%	40%	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Dari tabel V.5 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 20 responden Karyawan PT. Tivona Global Indo terhadap item yang dinilai dalam indikator menetapkan ukuran dan standar, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Terlaksana dengan jumlah persentase 15%,

Cukup Terlaksana dengan jumlah persentase 45%, dan Kurang Terlaksana dengan jumlah persentase 40%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban Karyawan PT. Tivona Global Indo terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator menetapkan ukuran dan standar Cukup Terlaksana dengan persentase 45%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner pada responden Karyawan PT. Tivona Global Indo. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

Sementara dari hasil wawancara dengan Ibu Drs. Harlen Naibaho selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai indikator menetapkan ukuran dan standar, beliau menjelaskan bahwa :

“Masih ditemukannya perusahaan-perusahaan yang tidak mengikuti UMK dilapangan, salah satunya adalah PT. Tivona Global Indo. Hal ini terjadi dikarenakan banyaknya perusahaan yang akan diawasi, sedangkan minimnya anggaran dan pegawai untuk melakukan pengawasan sehingga dibutuhkan anggaran yang lebih dan penambahan pegawai dalam hal ini, sehingga pengawasan bisa lebih maksimal”. (Wawancara : Senin, 7 Oktober 2019).

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator menetapkan ukuran dan standar, peneliti melihat bahwa masih ada item penilaian yang belum terlaksana sepenuhnya dilapangan seperti item penilaian pelaksanaan pengawasan standar UMK upah minimum Kota Pekanbaru sebesar Rp.2.557.486 serta perusahaan yang belum memahami akan kewajiban menjalankan standar upah minimum kota yang harus diterapkan kepada karyawan perusahaan tanpa terkecuali. Kemudian masih ditemukannya perusahaan-

perusahaan yang tidak mengikuti UMK, salah satunya adalah PT. Tivona Global Indo. Hal ini terjadi karena banyaknya perusahaan yang akan diawasi, sedangkan anggaran dan pegawai untuk melakukan pengawasan sangat minim. Sehingga dibutuhkan anggaran yang lebih dan penambahan pegawai agar pengawasan bisa lebih maksimal dan lebih efektif.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan Karyawan PT. Tivona Global Indo melalui kuisioner, hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Menetapkan Ukuran dan Standar dalam penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada pada kategori Cukup Terlaksana.

2. Tindakan Penilaian

Tindakan penilaian dapat diartikan sebagai bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan secara rutin atau khusus, sidak atau laporan karyawan itu sendiri yang berbentuk laporan atau pengaduan.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang berjumlah 20 orang responden terhadap penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator tindakan penilaian, yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu

Pemeriksaan rutin atau khusus, dan Hasil pekerjaan dalam memberikan laporan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.6 berikut ini :

Tabel V.6 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mengenai Indikator Tindakan Penilaian terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Item Penilaian	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
1	Pemeriksaan rutin atau khusus.	11 (55%)	9 (45%)	-	20 (100%)
2	Hasil pekerjaan dalam memberikan laporan.	15 (75%)	5 (25%)	-	20 (100%)
	Jumlah	26	14	-	40
	Rata-rata	13	7	-	20
	Persentase	65%	35%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Dari tabel V.6 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 20 responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap item yang dinilai dalam indikator Tindakan Penilaian, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Terlaksana dengan jumlah persentase 65%, Cukup Terlaksana dengan jumlah persentase 35%, dan Kurang Terlaksana dengan jumlah persentase 0%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator tindakan penilaian sudah Cukup Terlaksana dengan persentase 65%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner pada responden Pegawai Bidang

Pengawasan Ketenagakerjaan. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Karyawan PT. Tivona Global Indo yang berjumlah 20 orang responden terhadap penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator tindakan penilaian, yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu Pemeriksaan rutin atau khusus, dan Hasil pekerjaan dalam memberikan laporan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.7 berikut ini :

Tabel V.7 : Distribusi Tanggapan Responden Karyawan PT. Tivona Global Indo mengenai Indikator Tindakan Penilaian terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Item Penilaian	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
1	Pemeriksaan rutin atau khusus.	4 (20%)	10 (50%)	6 (30%)	20 (100%)
2	Hasil pekerjaan dalam memberikan laporan.	4 (20%)	10 (50%)	6 (30%)	20 (100%)
Jumlah		8	20	12	40
Rata-rata		4	10	6	20
Persentase		20%	50%	30%	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Dari tabel V.7 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 20 responden karyawan PT. Tivona Global Indo terhadap item yang dinilai dalam indikator tindakan penilaian, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Terlaksana dengan jumlah persentase 20%, Cukup

Terlaksana dengan jumlah persentase 50%, dan Kurang Terlaksana dengan jumlah persentase 30%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden karyawan PT. Tivona Global Indo terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator tindakan penilaian Cukup Terlaksana dengan persentase 50%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner pada responden karyawan. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

Sementara dari hasil wawancara dengan Ibu Drs. Harlen Naibaho selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai indikator tindakan penilaian, beliau menjelaskan bahwa:

“Masih ditemukannya permasalahan dilapangan dikarenakan minimnya anggaran dan pegawai dalam melakukan pengawasan sedangkan jumlah perusahaan yang diawasi tidak sebanding. Oleh karena itu ketidak stabilan pihak dinas menghimbau kepada pekerja atau karyawan untuk melapor atau mengadukan jika terdapat pelanggaran. Maka dari itu dibutuhkan anggaran yang lebih dan penambahan pegawai agar dalam melakukan pengawasan dapat ditingkatkan lagi kedisiplinan dalam pengawasan sehingga pengawasanya bisa lebih baik”. (Wawancara : Senin, 7 Oktober 2019).

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator tindakan penilaian, peneliti melihat bahwa masih banyak yang belum terlaksana sepenuhnya dilapangan, seperti pemeriksaan razia rutin oleh pegawai dan juga razia khusus oleh pegawai. Penulis mendapatkan yang seharusnya Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan pemeriksaan rutin untuk memantau pelaksanaan upah tersebut adalah

dalam sebulan 1 kali dimana 1 pegawai pembinaan pengawasan ketenagakerjaan mendapatkan jatah masing-masing 5 perusahaan, jadi jika 5 pegawai yang melakukan pengawasan maka terdapat 25 perusahaan yang mampu diawasi oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dan setelah ditanyakan kepada karyawan PT. Tivona Global Indo, mereka menjawab bahwa perusahaan tempat mereka bekerja tidak secara rutin dilakukan pemeriksaan rutin tersebut, hal ini juga memicu menjadikan salah satu penyebab masih banyaknya perusahaan tidak mengikuti upah sesuai yang telah ditetapkan, salah satunya adalah PT. Tivona Global Indo.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Karyawan PT. Tivona Global Indo melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Tindakan Penilaian dalam penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada pada kategori Cukup Terlaksana.

3. Tindakan Perbaikan

Tindakan perbaikan merupakan suatu bentuk tindak lanjut dari pelaksanaan indikator tindakan penilaian yang manakala ada ditemukan perusahaan yang melanggar yang berkaitan dengan standar yang berlaku. Dalam hal ini jika masih ditemukan perusahaan yang tidak memberikan upah kepada karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan maka akan diberikan tindakan perbaikan berupa peringatan dan sanksi-sanksi lainnya.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang berjumlah 20 orang responden terhadap penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator tindakan perbaikan, yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu Mengetahui penyimpangan yang terjadi, dan Memperbaiki penyimpangan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.8 berikut ini :

Tabel V.8 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mengenai Indikator Tindakan Perbaikan terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Item Penilaian	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
1	Mengetahui penyimpangan yang terjadi	11 (55%)	9 (45%)	-	20 (100%)
2	Memperbaiki penyimpangan	13 (65%)	7 (35%)	-	20 (100%)
	Jumlah	24	16	-	40
	Rata-rata	12	8	-	20
	Persentase	60%	40%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Dari tabel V.8 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 20 responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap item yang dinilai dalam indikator tindakan perbaikan, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Terlaksana dengan jumlah persentase 65%, Cukup Terlaksana dengan jumlah persentase 35%, dan Kurang Terlaksana dengan jumlah persentase 0%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Pengawasan

Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator tindakan perbaikan sudah Cukup Terlaksana dengan persentase 65%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner pada responden perusahaan. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Karyawan PT. Tivona Global Indo yang berjumlah 20 orang responden terhadap penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator tindakan perbaikan, yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu Mengetahui penyimpangan yang terjadi, dan Memperbaiki penyimpangan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.9 berikut ini :

Tabel V.9 : Distribusi Tanggapan Responden Karyawan PT. Tivona Global Indo mengenai Indikator Tindakan Perbaikan terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Item Penilaian	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
1	Mengetahui penyimpangan yang terjadi	4 (20%)	10 (50%)	6 (30%)	20 (100%)
2	Memperbaiki penyimpangan	2 (10%)	6 (30%)	12 (60%)	20 (100%)
	Jumlah	6	16	18	40
	Rata-rata	3	8	9	20
	Persentase	15%	40%	45%	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Dari tabel V.9 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 20 responden karyawan PT. Tivona Global Indo terhadap item yang dinilai dalam indikator tindakan perbaikan, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Terlaksana dengan jumlah persentase 15%, Cukup

Terlaksana dengan jumlah persentase 40%, dan Kurang Terlaksana dengan jumlah persentase 45%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden karyawan PT. Tivona Global Indo terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam indikator tindakan perbaikan Cukup Terlaksana dengan persentase 45%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner pada responden karyawan PT. Tivona Global Indo. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

Sementara dari hasil wawancara dengan Ibu Drs. Harlen Naibaho selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai indikator tindakan perbaikan, beliau menjelaskan bahwa:

“Sejauh ini beberapa perusahaan sudah ada yang sampai pada sanksi denda dan hukuman pidana, hal ini disebabkan karna adanya laporan ataupun pengaduan oleh pekerja atau karyawan perusahaan yang tidak menataati standar yang telah ditetapkan, oleh karena itu pegawai bidang pengawasan ketenagakerjaan langsung menindak lanjuti terhadap perusahaan yang tidak mengikuti UMK dan diberi sanksi atau hukuman pidana sesuai dengan undang-undang yang berlaku”. (Wawancara : Senin, 7 Oktober 2019).

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator tindakan perbaikan, peneliti melihat bahwa masih terdapat item penilaian yang belum terlaksana sepenuhnya dilapangan seperti item sanksi peringatan oleh pegawai, maupun sanksi denda dan hukuman pidana, dimana penulis mendapatkan yang seharusnya bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru jika mendapatkan pelanggaran dilapangan

terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap sistem pengupahan tersebut maka tindakan pertama yang dilakukan oleh bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah melakukan atau memberikan sanksi peringatan tertulis kepada perusahaan, dan apabila masih melakukan pelanggaran maka akan dilakukan sanksi denda atau kurungan penjara.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Karyawan PT. Tivona Global Indo melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Tindakan Perbaikan dalam penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada pada kategori Cukup Terlaksana.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel V.10 berikut ini :

Tabel V.10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Menetapkan Ukuran dan Standar	11 (55%)	9 (45%)	-	20
2	Tindakan Penilaian	13 (65%)	7 (35%)	-	20
3	Tindakan Perbaikan	12 (60%)	8 (40%)	-	20

Jumlah	36	24	-	60
Rata-rata	12	8	-	20
Persentase	60%	40%	0%	100%

Sumber : Data Olahan, 2019.

Dari tabel V.10 rekapitulasi tanggapan responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru diatas, untuk kategori penilaian Terlaksana yaitu sebesar 60% (12 responden), untuk kategori penilaian Cukup Terlaksana adalah sebesar 40% (8 responden), dan untuk kategori penilaian Kurang Terlaksana adalah 0% (0 responden), dari total keseluruhan responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan sebanyak 20 orang.

Dari hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa jawaban responden Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dikategorikan Cukup Terlaksana dengan total persentase sebesar 60% (12 responden). Sesuai dengan penjelasan diawal pada bab dua tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden Karyawan PT. Tivona Global Indo mengenai penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel V.11 berikut ini :

Tabel V.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Karyawan PT. Tivona Global Indo terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	

1	2	3	4	5	6
1	Menetapkan Ukuran dan Standar	3 (15%)	9 (45%)	8 (40%)	20
2	Tindakan Penilaian	4 (20%)	10 (50%)	6 (30%)	20
1	2	3	4	5	6
3	Tindakan Perbaikan	3 (15%)	8 (40%)	9 (45%)	20
Jumlah		10	27	23	60
Rata-rata		3	9	8	20
Persentase		15%	45%	40%	100%

Sumber : Data Olahan, 2019.

Dari tabel V.11 rekapitulasi tanggapan responden Karyawan PT. Tivona Global Indo terhadap Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru diatas, untuk kategori penilaian Terlaksana yaitu sebesar 15% (3 responden), untuk kategori penilaian Cukup Terlaksana adalah sebesar 45% (9 responden), dan untuk kategori penilaian Kurang Terlaksana adalah sebesar 40% (8 responden), dari total keseluruhan responden karyawan PT. Tivona Global Indo sebanyak 20 orang.

Dari hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa jawaban responden Karyawan PT. Tivona Global Indo terhadap penelitian Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dikategorikan Cukup Terlaksana dengan total persentase sebesar 45% (9 responden). Sesuai dengan penjelasan diawal pada bab dua tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

Adapun analisis dari peneliti yaitu masih terdapat item penilaian yang belum terlaksana sepenuhnya dilapangan seperti item sanksi peringatan oleh pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, maupun sanksi denda dan hukuman pidana, dimana penulis mendapatkan yang seharusnya Bidang

Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru jika mendapatkan pelanggaran dilapangan terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap sistem pengupahan tersebut maka tindakan pertama yang dilakukan oleh Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan adalah melakukan atau memberikan sanksi peringatan tertulis kepada perusahaan, dan apabila masih melakukan pelanggaran maka akan dilakukan sanksi denda atau kurungan penjara.

Pengawasan yang dilaksanakan tidak seimbang, karena perusahaan yang harus diawasi sangat banyak, sedangkan anggaran dan pegawai untuk melakukan pengawasan sangat minim. Sehingga dibutuhkan anggaran yang lebih dan penambahan pegawai agar pengawasan bisa lebih efektif dan maksimal.

Seperti yang dikemukakan oleh George R. Terry (2000;166) bahwa pengawasan adalah kegiatan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan dan (bila perlu) memperbaiki tindakan yang telah dilaksanakan untuk mendapatkan kepastian mencapai hasil yang direncanakan.

Pengawasan yang dibahas dalam penelitian ini pada hakekatnya masih banyak yang belum terlaksana sepenuhnya dilapangan, seperti pemeriksaan razia rutin oleh pegawai dan juga razia khusus oleh pegawai. Penulis mendapatkan yang seharusnya Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan pemeriksaan rutin untuk memantau pelaksanaan upah tersebut adalah dalam sebulan 1 kali dimana 1 pegawai pembinaan pengawasan ketenagakerjaan mendapatkan jatah masing-masing 5 perusahaan, jadi jika 5 pegawai yang melakukan pengawasan maka terdapat 25 perusahaan yang mampu diawasi oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Riau. Selain itu ada bagian perusahaan yang menyatakan bahwa pemeriksaan tidak dilaksanakan secara rutin, hal ini juga menjadi salah satu penyebab masih banyaknya perusahaan yang tidak mengikuti upah minimum kota sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

C. Faktor Penghambat Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Hambatan merupakan suatu rintangan ataupun tantangan kesulitan yang dirasakan saat melaksanakan suatu tugas atau tanggung jawab, hambatan biasanya juga bisa dikenal dengan masalah yang dihadapi. Hambatan bisa menjadi penyebab yang akan mempengaruhi suatu kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Dalam hal ini hambatan yang dirasakan oleh Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Minimnya anggaran dan sumber daya manusia (pegawai bidang pengawasan ketengakerjaan) yang ada, sedangkan perusahaan yang berkembang di Pekanbaru semakin bertambah, hal ini mengakibatkan pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan tidak maksimal karena terbukti pada pelaksanaan pemeriksaan tidak menyentuh seluruh perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru, salah satunya adalah PT. Tivona Global Indo.
2. Kurangnya kepedulian dan pengetahuan perusahaan tentang pentingnya standar Upah Minimum Kota (UMK) yang seharusnya diikuti perusahaan, demi hubungan yang lebih baik dan harmonis terhadap karyawan

perusahaan itu sendiri. Selain itu perusahaan lebih mementingkan keuntungan pribadi daripada kesejahteraan karyawan.

3. Kurangnya informasi dan sosialisasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap pihak perusahaan khususnya PT. Tivona Global Indo mengenai sistem pengupahan tenaga kerja dan standar-standar lain yang wajib diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, banyak yang telah peneliti temui berdasarkan observasi langsung ke lapangan, wawancara dan kuisioner yang telah peneliti berikan kepada seluruh responden yang diperlukan dengan tiga indikator yaitu Menetapkan Ukuran dan Standar, Tindakan Penilaian, dan Tindakan Perbaikan. Maka dari itu peneliti telah menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk indikator Menetapkan Ukuran dan Standar berada pada kategori Cukup Terlaksana, karena masih ditemukannya perusahaan-perusahaan yang tidak mengikuti UMK. Hal ini terjadi karena banyaknya perusahaan yang harus diawasi, sedangkan anggaran dan SDM Disnaker bidang pengawasan sangat minim.
2. Untuk indikator Tindakan Penilaian berada pada kategori Terlaksana, karena Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak melakukan pemeriksaan secara rutin yakni sebulan sekali terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru.
3. Untuk indikator Tindakan Perbaikan berada pada kategori Cukup Terlaksana, karena Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang tidak memberikan upah atau gaji karyawan sesuai Upah Minimum Kota.

4. Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian Cukup Terlaksana.
5. Faktor penghambat dalam Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :
 - 1) Minimnya anggaran dan sumber daya manusia (pegawai bidang pengawasan ketengakerjaan) yang ada, sedangkan perusahaan yang berkembang di Pekanbaru semakin bertambah, hal ini mengakibatkan pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan tidak maksimal karena terbukti pada pelaksanaan pemeriksaan tidak menyentuh seluruh perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru, salah satunya adalah PT. Tivona Global Indo.
 - 2) Kurangnya kepedulian dan pengetahuan perusahaan tentang pentingnya standar Upah Minimum Kota (UMK) yang seharusnya diikuti perusahaan, demi hubungan yang lebih baik dan harmonis terhadap karyawan perusahaan itu sendiri. Selain itu perusahaan lebih mementingkan keuntungan pribadi daripada kesejahteraan karyawan.
 - 3) Kurangnya informasi dan sosialisasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap pihak perusahaan khususnya PT. Tivona Global Indo mengenai sistem pengupahan tenaga kerja dan standar-standar lain yang wajib diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan.

B. Saran

Untuk dapat meningkatkan Pengawasan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru seharusnya menambah anggaran dan amunisi/pegawai di bidang pengawasan, sehingga pengawasan yang dilakukan dapat lebih efektif dan maksimal.
2. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan seharusnya lebih memperketat pengawasan terhadap perusahaan yang tidak mengikuti Upah Minimum Kota dan yang tidak membayar gaji karyawan dengan tepat waktu, sesuai dengan yang telah ditetapkan dan menindaklanjuti segala pengaduan pekerja secara serius.
3. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru seharusnya melakukan sosialisasi kepada perusahaan tentang pentingnya mentaati standar upah minimum kota dan pentingnya pembayaran upah dengan tepat waktu sesuai yang telah dijanjikan kepada karyawannya, kemudian memberi sanksi administratif dan atau sanksi hukum agar menimbulkan efek jera bagi perusahaan tersebut. Disamping itu karyawan perusahaan juga harus lebih memahami tentang aturan standar yang telah ditetapkan dalam bekerja, sehingga dapat memperkecil resiko kerugian materi maupun kerugian kesejahteraan karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haris Budiono, 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Anggara, Sahya, 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta, Pustaka Setia.
- Arsyad, Azhar, 2002. *Pokok-Pokok Manajemen*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Donni Juni Priansa & Agus Garnida, 2013. *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung, Alfabeta.
- Efendi, Usman, 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta, PT. Grafindo Persada.
- _____, 2015. *Asas-Asas Manajemen*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- _____, 2009. *Manajemen Personalisasi*. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2006. *Manajemen: Daerah Pengertian dan Masalah*. Jakarta, Bumi Aksara.
- _____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Keban, Y.T, 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta, Gava Media.
- Kencana, Syafie Inu, 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Bandung, Sinar Grafika Offset.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani, 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung, Alfabeta.
- Riva'i Veitzal, dan Mulyadi Deddy, 2009. *Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P, 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta, Arcan.
- Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.

Siagian, Sondang P, 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta, Bumi Aksara.

_____, 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta, Bumi Aksara

Silalahi, Ulbert, 2009. *Study Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung, Sinar Baru Aglesindo.

Siswanto, H.B, 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Rnd*. Bandung, Penerbit Alfabeta.

_____, 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.

_____, 2012. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung, Penerbit Alfabeta.

Syafri, Wirman, 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta, Penerbit Erlangga.

Tim Redaksi Pustaka Baru, 2014. *UUD '45*. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.

Wahjono, Sentot Iman, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.

Zulkifli, Awang, Azam., dkk, 2013. *Buku Panduan Penulisan: Usulan Penelitian, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Pekanbaru, Fisipol UIR.

Zulkifli & Moris A. Yogita, 2014. *Fungsi-Fungsi Manajemen (Suatu Bacaan Pengantar)*. Pekanbaru, Marpoyan Tujuh Publishing.

Dokumen :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.