

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

---

**IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR NOMOR 1058/XI/2016  
TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI RIAU  
(STUDI KASUS JUMLAH GAJI KARYAWAN BUS  
TRANSMETRO PEKANBARU)**

**SKRIPSI**

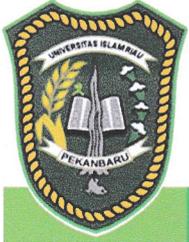
Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau



**Devani Putri  
NPM : 157110276**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PEKANBARU**

**2019**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

إِجَامَةُ الْإِسْلَامِيَّةِ الرَّبَوِيَّةِ

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284  
Telp. +62761674674 Fax: +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.uir.ac.id

### SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI SKRIPSI

Nomor: 1014 /A\_UIR/FS-5/2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau menerangkan bahwa :

Nama : Devani Putri  
NPM : 157110276  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru)  
Persentase Plagiasi : 24%  
Status : **Lulus**

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah Publikasi Skripsi, dengan menggunakan aplikasi *Turnitin* (terlampir).

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 11 November 2019

Hormat kami,  
Wakil Dekan Bid. Akademik

H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si  
NPK. 160702589

**IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR NOMOR 1058/XI/2016  
TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI RIAU  
(STUDI KASUS JUMLAH GAJI KARYAWAN BUS  
TRANSMETRO PEKANBARU)**

**ABSTRAK**

**OLEH :  
Devani Putri**

Salah satu masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Kota pekanbaru adalah masalah pengupahan terkait dengan penerapan Upah Minimum sesuai dengan Putusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau sebagai standar peraturan ketetapan Gaji Karyawan hal ini Karyawan Transmetro Kota Pekanbaru. Dinas Tenaga Kerja Kota pekanbaru adalah unsur penetapan Upah Minimum bagi setiap perusahaan, adapun penyelenggaraan Upah Minimum di Kota pekanbaru melalui Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau Terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru serta mengetahui hambatan Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau Terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penggabungan kuantitatif dengan kualitatif. Hasil penelitian Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau Terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru melalui empat indikator berada pada kata gori "Cukup Terlaksana". Hal ini dimana diketahui Penerapan gaji karyawan Bus Transmetro Kota pekanbaru belum sesuai dengan peraturan yang ditetapkan hal ini dikarenakan belum adanya pendataan, pengawasa, Dinas Tenaga kerja akan standar Gaji Karyawan Transmetro Kota pekanbaru sehingga banyak karyawan yang menerima gaji dibawa Upah Minumum yang ditetapkan serta belum adanya kerjasama yang dilakukan terhadap penanggulangan akan penetapan gaji karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kota pekanbaru. Namun penulis menyarankan Dinas Tenaga Kerja agar melakukan pengawasan akan penetapan Upah Minimum terhadap penerimaan Gaji Karyawan Bus transmetro Kota pekanbaru, melakukan kerjasama dengan karyawan apabila adanya penerimaan gaji dibawa standar upah minimum,

*Kata Kunci : Implementasi, Peraturan, Upah Minimum.*

**IMPLEMENTATION OF DECREE OF THE GOVERNOR NUMBER 1058 /  
XI / 2016 CONCERNING MINIMUM WAGES OF DISTRICT / CITY IN  
RIAU PROVINCE (CASE STUDY OF SALARY NUMBER OF EMPLOYEES  
OF TRANSMETRO PEKANBARU BUS)**

**ABSTRAK**

**BY :  
Devani Putri**

*The problem related to employment in the city of Pekanbaru is the wage problem associated with the application of the Minimum Wage in accordance with the Decree of the Governor No. 1058 / XI / 2016 About the Regency / City Minimum Wage in Riau Province as a standard regulation for Employee Salary stipulations in this case Transmetro Employees in Pekanbaru City. Pekanbaru Manpower Office is an element of determining the Minimum Wage for each company, while the implementation of the Minimum Wage in Pekanbaru City through Communication, Resources, Disposition, and Bureaucratic Structure. The purpose of this study was to determine the Implementation of Governor's Decree Number 1058 / XI / 2016 About Regency / City Minimum Wages in Riau Province Against the Salary of Employees of the Transmetro Bus in Pekanbaru and to know the obstacles to the Implementation of Governor's Decree Number 1058 / XI / 2016 About Regency / City Minimum Wages in Provinces Riau Against Salary Employees of Pekanbaru Transmetro Bus. The research method used is a quantitative combination of qualitative methods. The results of the Governor Implementation Decree Number 1058 / XI / 2016 concerning Regency / City Minimum Wages in Riau Province Against the Salary of Employees of the Transmetro Bus in Pekanbaru through four indicators are in the words " Implemented". This is where it is known that the application of the employees of the Pekanbaru Transmetro Kota employee salary has not been in accordance with the stipulated regulations. cooperation carried out on countermeasures will be the determination of employee salaries in accordance with the Pekanbaru City Minimum Wage. However, the authors suggest the Department of Labor to supervise the determination of the Minimum Wage for the Employee Salary of the Pekanbaru Transmetro Pekanbaru employee, conduct cooperation with employees if there is a salary received under the minimum wage standard,*

*Keywords: Implementation, Regulations, Employee Salary.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk Skripsi dapat penulis selesaikan.

Skripsi yang berjudul “Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru)” ini penulis tulis dan diajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembaran bab perbab Skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Skripsi ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salud dan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada fakultas Ilmu Sosial dan Politik Ilmu Pemerintahan.
3. Ketua Program Studi Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si selaku yang telah memfasilitasi serta menularkan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
4. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si. selaku dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.
5. Ibu Dr. Rosmayani, S.Sos., M.Si selaku dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.
6. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh Staf Tata Usaha serta Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
7. Karyawan, pegawai dan tata usaha yang selalu mengarahkan penulis dalam melengkapai kelengkapan prosedur melakukan penelitian.
8. Orang tua selaku yang telah memberikan semangat dan motivasi penulis agar penulis dapat menyelesaikan penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2015 terutama jurusan Administrasi Publik,

10. Tema-teman yang ku sayangi Aminadiah, Femilia Eka Putri Amd.Kes, Ruth Chintya, Romandesi Wulansari, Rika Elekna, Annisa Suhaila, Nindy Septialim, Erna Wati Amd.Keb, Fitriana Syanistri, Intan Nadia Putri, Bestari Arfi S.IP, Andi Prima dewa, Dipo Yendra,Wyna Admaera, Andhika Rusva Pratama S.IP, Muhammad Ikhsan S.IP, Iqbal Mandiri S.IP, Ade Setiawan S.IP, Adriansyah S.IP, Rizka Fitri Amriani, S.AP, Ratna Sari, Mega Mawarni, S.AP, Ovita Safitri, Kartika

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik beliau itu dibalas dengan rahmat dan karunia yang setimpal, amin

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada setiap para pembacanya.

Pekanbaru, 9 Desember 2019  
Penulis,

Devani Putri

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	11
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA BERPIKIR</b>	
A. Studi Kepustakaan .....	13
1. Konsep Administrasi dan Administrsi Publik .....	13
2. Konsep Organisasi dan Organisasi Publik .....	16
3. Konsep Manajemen dan Manajemen Publik .....	18
4. Konsep Kebijakan Publik .....	20
5. Konsep Implementasi Kebijakan .....	24
6. Transportasi Publik .....	29
B. Kerangka Pikiran .....	31
C. Konsep Operasional .....	31

D. Operasional Variabel.....	34
E. Teknik Pengukuran .....	34

**BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian .....	37
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel .....	38
D. Teknik Penarikan Sampel .....	38
E. Jenis dan Sumber Data.....	39
a. Data Primer .....	39
b. Data Skunder.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisis Data.....	41

**BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

A. Sejarah Singkat Kota Pekanbaru.....	42
B. Trans Metro Pekanbaru.....	44

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Identitas Responden.....	48
B. Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru) .....	50
1. Komunikasi.....	53
2. Sumber Daya .....	59
3. Disposisi .....	62
4. Struktur Birokrasi .....	67
C. Hambatan Dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten /Kota di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru) .....	74

**BAB VI : PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 77  
B. Saran ..... 78

**DAFTAR KEPUSTAKAAN ..... 80**

**DAFTAR KEPUSTAKAAN ..... 82**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel :</b>	<b>Halaman</b>
I.1	Jumlah Penerima Gaji Petugas Bus Transmetro Kota Pekanbaru 2018 ..... 8
I.2	Rincian Penetapan Penerima Upah kerja Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru 2018..... 8
II.1	Operasional Variabel Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru) ..... 34
III.1	Populasi dan Sampel penelitian Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak..... 38
III.2	Jadwal Pelaksanaan Penelitian..... 40
V.1	Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin..... 49
V.2	Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Umur ..... 49
V.3	Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan. .... 50
V.4	Jawaban Responden Mengenai Indikator Komunikasi dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru..... 54
V.5	Jawaban Responden Mengenai Indikator Sumber Daya dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru. .... 60
V.6	Jawaban Responden Mengenai Indikator Disposisi dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru..... 64
V.7	Jawaban Responden Mengenai Indikator Disposisi dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru..... 68

V.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pengawasan Distribusi Tabung Gas Lpg 3 Kg Di Kelurahan Tangkerang Tengah Kecamatan Marpoyan Damai Oleh Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru..... 72



## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
II. 1 : Kerangka Pikir.....	31



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman
1. Daftar Kusioner Penelitian Tentang Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru) .....	82
2. Daftar Wawancara Penelitian Tentang Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru).....	85
3. Hasil Rekapitulasi Telly Jawaban Responden Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru).....	88
4. Foto-Foto Dokumentasi Hasil Penelitian Observasi Tentang Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru) .....	89

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada setiap organisasi publik maupun swasta dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran secara berhasil guna dan berdaya guna memerlukan adanya, pembagian kerja, pelimpahan wewenang sampai kepada rincian tugas secara jelas di setiap masing-masing pihak yang terkait dalam organisasi tersebut. Di samping itu, dalam suatu organisasi harus ditetapkan pula kaitan kerja sama antara satu aspek dengan aspek lainnya, untuk dijadikan pegangan bagi para pelaksana, agar proses pelaksanaannya dapat berjalan secara sistematis.

Dewasa ini, kedudukan dan peran birokrasi berkembang dengan pesat dan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi kedepan dalam rangka menjapai tujuan, demikian juga fungsi dan tanggung jawab seorang pemimpin dalam suatu organisasi pemerintah. Secara umum kantor dapat diartikan sebagai tempat dimana dilakukan berbagai macam kegiatan pelaksanaan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, akan tetapi dengan perkembangannya dewasa ini kantor mempunyai makna lebih dari hanya sebagai tempat melainkan sebagai pusat kegiatan penyediaan informasi guna menunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan disegala bidang.

Administrasi adalah merupakan keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalitas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan hasil guna Siagian (Dalam

Zulkifli, 2005;20), administrasi dan manajemen merupakan sebagai ilmu dan seni didalam pengelolaan dan mengatasi permasalahan dalam organisasi yang mana terdapat sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan manajemen terry (dalam Zulkifli, 2005:28) mengatakan sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan bidang digunakan bak ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Sesuai dengan konsep manajemen sebagai inti administrasi yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan managerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan dengan memanfaatkan dan mengelola sumber daya organisasi.

Salah satu tujuan Tujuan Nasional Bangsa Indonesia yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Undang-Undang dasar 1945 telah mengamanatkan bahwa negara wajib melayani setiap warga Negara dan penduduk untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dalam rangka pelayanan umum demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 (ayat 2) yang berbunyi:  
“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan”. Tenaga kerja muncul karena adanya hubungan antara pemberi kerja dan orang lain yang menawarkan tenaganya untuk dimanfaatkan dalam proses produksi. Pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 (ayat 3) adalah : “setiap orang pekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam sebuah Provinsi ataupun Kabupaten ada yang namanya Upah Minimum Regional yaitu suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Semua ketentuan ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu bahwa setiap Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Berdasarkan dengan Keputusan Gubernur Riau bahwa Gubernur Riau juga wajib menetapkan upah minimum provinsi, penetapan upah minimum Provinsi dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak. Gubernur menetapkan Upah minimum Provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi. Rekomendasi dewan pengupahan provinsi didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Gubernur dapat menetapkan Upah minimum Kabupaten/Kota dan harus lebih besar dari Upah minimum Provinsi di Provinsi yang bersangkutan. Penetapan Upah

minimum Kabupaten/Kota dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, Gubernur menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Wali Kota serta saran dan pertimbangan Provinsi.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan transportasi untuk masyarakat serta mendorong terciptanya sarana transportasi yang lebih baik pemerintah Pemerintah Kota Pekanbaru mengoperasikan Bus Trans Metro Pekanbaru yang berfungsi memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat di bidang angkutan umum.

Transmetro Pekanbaru atau biasa disebut sebagai Transmetro atau Busway TMP. Pemerintah mengeluarkan kebijakan pelayanan transportasi perkotaan yang dikenal dengan Sistem Angkutan Umum Massal (SAUM) Trans Metro Pekanbaru yang dilaksanakan berdasarkan surat keputusan Menteri Perhubungan Nomor 111 Tahun 2009. Pada 18 Juni 2009 Pemerintah Pekanbaru secara resmi meluncurkan Trans Metro Pekanbaru sebagai transportasi massal yang menggunakan bus sebagai moda transportasi pilihan bagi masyarakat.

Pengelola Bus Transmetro Pekanbaru melalui PT. Transportasi Pekanbaru Madani (TPM) dengan pengelolaan trayek bus, penanganan Fasilitas Armada, pemberian pelayanan Penumpang, Karyawan yang bertugas dan penetapan gaji Karyawan sesuai dengan Upa minimum Kota Pekanbaru.

Upah Minimum Kota (UMK) yang ditetapkan oleh Pemerintah menjadi sangat penting bagi pekerja, agar perusahaan yang mempekerjakannya tidak bersikap sewenang-wenang terutama dengan hal pemberian upah. Tetapi melihat

kenyataannya bahwa masih terdapat tingkat upah yang belum dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja, maka pemerintah telah menempuh kebijakan berupa penetapan upa minimum yang jumlahnya terus mengalami kenaikan.

Dinas Tenaga kerja adalah unsur pelaksanaan penetapan upah Minimum di Kota Pekanbaru dengan Penetapan upah minimum tersebut merupakan suatu langkah kebijakan pemerintah untuk menangani lebih serius lagi permasalahan ketenagakerjaan secara umum di Indonesia dan secara khusus di Kota Pekanbaru.

Peraturan WaliKota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dikatakan pelaksana upah minimum oleh bidang pembinaan Hubungan industrial dan jaminan social Tenaga Kerja melalui seksi pengupahan, jaminan social Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- (1) Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan sub urusan pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja.
- (2) Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
  - a. 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.
  - b. penyiapan sumber daya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja.
  - c. penyiapan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja.
  - d. penyiapan penyusunan bahan penetapan upah minimum Kota Pekanbaru dan Sektoral.

- e. penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja.
- f. pencatatan Organisasi Pekerja/Buruh (SP/SB) dan melaporkannya kepada Provinsi.
- g. perifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB) di Kota Pekanbaru.
- h. penetapan Organisasi Perusahaan dan Organisasi Pekerja/Buruh dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan.
- i. pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan organisasi pengusaha dalam rangka pemberdayaan lembaga ketenagakerjaan (Dewan Pengupahan, LKS Tripartit dan Upah Bongkar Muat).
- j. pemeliharaan peserta Jaminan Sosial Tenaga kerja di wilayah Kota Pekanbaru.
- k. pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja.
- l. pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing.
- m. pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif.
- n. pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- o. pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis.
- p. pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut.
- q. pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas.
- r. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan pengaman. UMK berfungsi sebagai jaringan pengaman atau batas minimum pemberian upah untuk pekerja/karyawan yang mempunyai masa kerja belum satu tahun dan masih lajang. Pekerja yang sudah di atas satu tahun tentu tidak lagi menerima upah minimum sama dengan UMK, tetapi sudah di atas UMK.

Melalui Keputusan Gubernur Riau No Kpts. 1058/XI/2016 tanggal 21 November 2016 Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau telah ditetapkan.

Rata-rata kenaikan UMK 2017 mengikuti formula nasional 8,25% namun ada beberapa daerah mengalami kenaikan di atas rata untuk menyesuaikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) seperti Kabupaten Indragiri Hulu dan Kota Pekanbaru. UMK Kota Pekanbaru naik 9,61 persen sedangkan UMK Kabupaten Indragiri Hulu naik 12,25 persen.

UMK ini diberlakukan hanya bagi Pekerja/Buruh yang bekerja di Kabupaten/Kota masing-masing yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun.

Daftar UMK Riau 2017 :

1. UMK 2017 Kota Pekanbaru Rp 2.352.577,25
2. UMK 2017 Kota Dumai Rp 2.655.372,5
3. UMK 2017 Kabupaten Rokan Hulu Rp 2.323.450,94
4. UMK 2017 Kabupaten Indragiri Hulu Rp 2.440.845
5. UMK 2017 Kabupaten Indragiri Hilir Rp 2.342.160
6. UMK 2017 Kabupaten Kampar Rp 2.315.002,03
7. UMK 2017 Kabupaten Bengkalis Rp 2.685.547,19
8. UMK 2017 Kabupaten Siak Rp 2.392.249,23
9. UMK 2017 Kabupaten Pelalawan Rp 2.356.039,6
10. UMK 2017 Kabupaten Kuansing Rp 2.389.835,25
11. UMK 2017 Kabupaten Kepulauan Meranti Rp 2.341.555,75
12. UMK 2017 Kabupaten Rokan Hilir Rp 2.305.346,13

Implementasi Keputusan Gubernur No. Kpts 1058/XI/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau secara utuh masih terlihat belum diterapkan secara merata terutama di Kota Pekanbaru sehingga tidak sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan terkait penerimaan upah minimum terhadap para pekerja di Kabupaten/Kota.

Implementasi dari aturan ini didalam penetapan upah minimum terhadap karyawan bus Transmetro Kota Pekanbaru adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang seharusnya diterapkan dengan baik dan secara merata.

Menurut Meter dan Van Horn (dalam Agustino 2006;19) implementasi didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan kepada terciptanya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan.

Berikut jumla penerima gaji Pegawai Transmetro Kota Pekanbaru 2017 sesuai dengan Keputusan Gubernur Riau No Kpts. 1058/XI/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Penerima Upah kerja Petugas Bus Transmetro Kota Pekanbaru 2018**

NO	Jabatan	Jumlah Orang	Jumlah Gaji Karyawan Transmetro/Orang
1	Pengemudi	30	3.000.000
2	Tiketing	35	1.600.000
3	Pengawas Halte ( <i>security</i> )	25	2.100.000

**Sumber : modifikasi peneliti 2019**

Berdasarkan penjelasan diatas jumlah Penerima Gaji Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru 2018 meliputi pengemudi, tiketing dan pengawas halte (*security*). Hal ini terlihat Keputusan Gubernur Riau No. Kpts. 1058/XI/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau belum diterapkan secara merata terlihat tiketing dan pengawas halte (*security*) belum sesuai dengan keputusan Gubernur yang ditetapkan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau.

Adapun berikut Rincian Upah kerja karyawan Bus Transmetro Kota pekanbaru sebagai berikut

;

**Tabel 1.2 Rincian Penetapan Penerima Upah kerja Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru 2018**

NO	Jabatan	Gaji Pokok
1	Pengemudi	3.000.000
2	Tiketing	1.600.000
3	Pengawas Halte ( <i>security</i> )	2.100.000

**Sumber : modifikasi peneliti 2019**

Berdasarkan table diatas Rincian Penetapan Penerima Upah kerja Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru 2018 dimana diketahui mulai dari jabatan Pengemudi Tiketing, Pengawas Halte (*security*). Diman diketahui rincian gaji karyawan Bus Transmetro belum sesuai dengan Upah minimum yang ditetapkan. Dimana keterangan diatas yang memiliki gaji pokok sesuai dengan Upah Minimum hanya jabatan Pengemudi.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Riau No. Kpts. 1058/XI/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau terhadap petugas Bus Transmetro Pekanbaru gaji tiketing (petugas tiket) tidak sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru (UMK) hal ini seharusnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru perihal gaji petugas Transmetro Pekanbaru agar upah yang diterima petugas tiketing sesuai dengan (UMK) sebab mereka bekerja untuk mendatangkan pendapatan asli daerah (PAD).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada “pelaksanaan keputusan Gubernur nomor 1058/XI/2016 tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau (studi kasus jumlah gaji karyawan bus Transmetro Pekanbaru)”

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum melakukan komunikasi melalui sosialisasi terkait keputusan Gubernur nomor 1058/XI/2016 tentang upah minimum di Kota Pekanbaru terhadap karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru sehingga karyawan tidak mengetahui adanya penetapan upah karyawan berdasarkan Upah Minimum Kota Pekanbaru.
2. Diketahui penerima gaji karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru belum sesuai dengan upah minimum sesuai dengan keputusan Gubernur nomor 1058/XI/2016 tentang upah minimum dimana seharusnya pada peraturan Gubernur ini upah kerja untuk karyawan tiketing dan petugas halte (*security*) bus Transmetro Kota Pekanbaru seharusnya sesuai dengan UMK. Sehingga implementasi keputusan Gubernur di Provinsi Riau belum diterapkan secara merata terhadap karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru.
3. Diketahui Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum memiliki kemampuan manajemen terhadap keuangan karyawan didalam menetapkan Upah Minimum Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru sehingga terlihat upah minimum pada karyawan tiketing dan pengawas halte (*security*) belum ditetapkan upah kerja melalui upah minimum sehingga mengurangi etos potensi kemauan kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas dan fenomena yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan upah minimum maka pada kesempatan ini penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum**

## **Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru)”**

### **B. Rumusan Masalah**

Melihat latar belakang yang dijelaskan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini yakni : **“Bagaimana Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru)”?**

### **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru).
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor hambatan pelaksanaan Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru).

#### **b. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

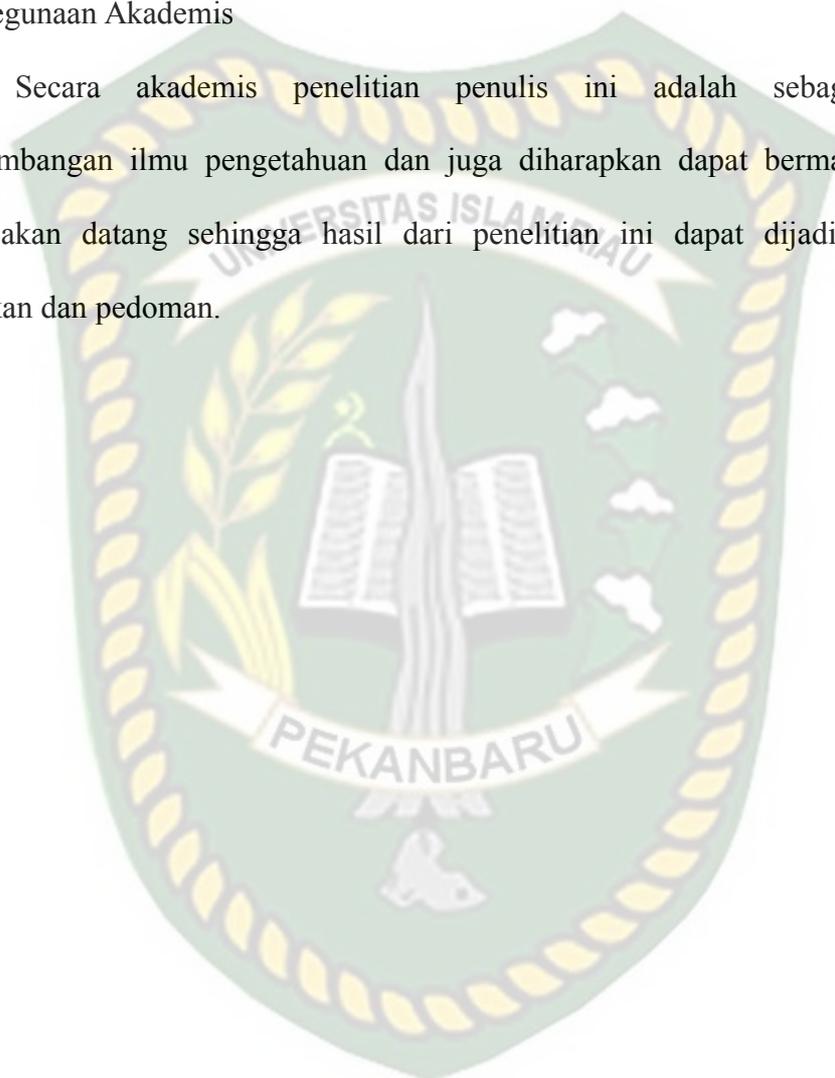
Secara teoritis penelitian ini digunakan untuk menerapkan teori-teori yang didapat penulis dengan menghubungkan dengan kenyataan praktek dilapangan dan menambah wawasan peneliti terhadap masalah yang di teliti.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai salah satu pemikiran dan gambaran aplikasi pelayanan administrasi, dan untuk bahan informasi bagi Pemerintah didalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau.

### 3. Kegunaan Akademis

Secara akademis penelitian penulis ini adalah sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan juga diharapkan dapat bermanfaat bagi yang akan datang sehingga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pedoman.



## BAB II

## STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

### A. Studi Kepustakaan

#### 1. Konsep Administrasi dan Administrasi Publik

##### a. Konsep Administrasi

Secara terminologi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Faried Ali (2011:19) apa yang disebut “Administrasi” adalah mengurus, mengatur, mengelola. Mengurus diarahkan pada penciptaan keteraturan sebab pengurusan yang teratur menghasilkan pencapaian tujuan yang tepat atau pada tujuan yang diinginkan. Mengatur diarahkan pada penciptaan keteraturan, serta mengelola diarahkan pada kegiatan yang berlangsung secara holistik.

Syafri (2012:3) mengatakan administrasi dalam arti sempit adalah berupa kegiatan pencatatan, pengelolaan, pengumpulan, pemberian nomor/kode surat, pengetikan, penggandaan, penyimpanan (pengarsipan), pengiriman, berbagai informasi yang diterima atau yang dikeluarkan oleh suatu organisasi/insitusi.

Sedangkan menurut Mustopadidjaja (2003:9) Administrasi Negara adalah : merupakan semua kegiatan dan tindakan dilakukan untuk mengatur urusan-urusan Negara yang menyangkut kepentingan Negara yang bersangkutan. Dalam sebuah administrasi terdapat prinsip-prinsip yang diyakini sebagai pegangan atau acuan yang sebagai pendukung dalam upaya pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan.

Atmosudirdjo (dalam Zulkifli 2009:9) merumuskan ragam pengertian untuk menerangkan lingkup konsep Administrasi yaitu :

- a. 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 didalamnya.
- b. Organisasi modern sebagai badan, adalah organisasi yang mempunyai konstitusi dan statute yang tertentu sehingga jelas apa yang menjadi maksud (*purpose*) dan tujuan-tujuan (*goals*), usahanya, sumber pendanaannya (*financial resources*), serta langkah-langkah yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan-tujuannya.
  - c. Setiap organisasi modern dikepalai (yang bertugas dan bertanggung jawab) dan dipimpin (yang menggerakkan secara terarah dan bertujuan) oleh Administrator.
  - d. Administrator bisa perorangan bisa suatu dewan.
  - e. Administrator menunaikan tugas, wewenang, kewajiban, dan tanggung jawabannya melalui apa yang disebut administrasi.

Zulkifli (2009:32) memandang administrasi sebagai suatu proses, aktivitasnya diawali oleh menetapkan suatu kebijakan, dan selanjutnya kebijakan tersebut dilaksanakan melalui proses kerjasama dari sekelompok orang untuuk mencapai sasaran atau sejumlah tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dalam studi administrasi, tujuan yang dimaksud itu adalah tujuan ideal (teoritis) setiap organisasi, yaitu menciptakan efektifitas dan efesiensi dalam sekuruh bidang kegiatan organisasi.

Hal lain yang dapat dicermati dari sejumlah defenisi tersebut adalah bahwa prioritas utama administrasi terciptanya tingkat efektifitas dan efesiensi yang optimal, baik dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas utama dan aktivitas penunjang maupun dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### b. Konsep Administrasi Publik

Administrasi publik di Indonesia dikenal dengan istilah Administrasi Negara yakni salah satu aspek dari kegiatan Pemerintahan (Kasim, 1993: 21). Menurut Gordon (dalam Kasim 1993: 22) administrasi publik adalah studi tentang

seluruh proses, organisasi dan individu yang bertindak sesuai dengan peran dan jabatan resmi dalam pelaksanaan peraturan perundangan yang dikeluarkan oleh lembaga legislatif, eksekutif dan peradilan. Definisi ini secara implisit menganggap administrasi publik terlibat dalam seluruh proses kebijakan publik.

Land dan Rosenbloom (dalam Kasim, 1998) menyatakan administrasi public harus dilaksanakan dengan melihat kebutuhan masyarakat. Administrasi publik diharapkan dapat bekerja secara efisien dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat yang dianggap sebagai konsumen, sebagaimana halnya perusahaan swasta. Pendekatan ini disebut pendekatan populis yang menginginkan administrasi publik agar lebih dikendalikan oleh kebutuhan masyarakat yang memerlukan pelayanan.

Pembahasan konsep administrasi publik menurut Bailey (dalam Henry, 1989: 106) harus diarahkan pada empat jenis teori, yakni:

1. Teori deskriptif: deskripsi struktur hirarkis dan hubungan timbal-balik dengan lingkungan tugasnya.
2. Teori normative : tujuan nilai di bidangnya –yakni apa yang oleh administrasi publik (praktisi) harus dikerjakan, keputusan alternatif yang dibuat dan kebijakan apa yang harus dipelajari dan direkomendasikan oleh pakar administrasi publik kepada praktisi.
3. Teori asumptif: pemahaman yang rigorous mengenai kenyataan personal atau administratif yang tidak menganggap birokrat publik sebagai malaikat atau setan.
4. Teori instrumental : peningkatan pemahaman teknik manajerial bagi efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan publik

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa administrasi publik adalah proses suatu organisasi maupun individu dalam melaksanakan tujuannya sesuai dengan peran dan jabatan resmi dalam pelaksanaan peraturan

perundangan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan seluruh proses kebijakan public.

## **2. Konsep Organisasi dan Organisasi Publik**

### **a. Konsep Organisasi**

Konsep organisasi merupakan titik sentral dan tujuan aplikasinya setiap aspek studi administrasi. Karena keberadaan setiap aspek studi administrasi itu dimaksudkan untuk memberikan dukungan kepada kebijakan manajerial dan operasional dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Siagian (dalam Zulkifli, 2005:25) merumuskan defenisi organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan bawahan.

Sebagai suatu proses organisasi bearti serangkaian aktifitas kolektif dari orang-orang yang diawali dengan penentuan tujuan, pembagian kerja dengan perincian tugas tertentu, pendelegasian wewenang, pengawasan dan diakhiri dengan evaluasi pelaksanaan tugas. (Zulkifli, 2005;26).

Sedangkan menurut Hamim (2005;24) menjelaskan bahwa Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompoknya harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas sedemikian rupa memberi saluran terbaik untuk pemakaian efisien, sistematis, positif dari usaha yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Hasibuan (2006:24) bahwa organisasi adalah suatu system perserikatan formal berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu.

#### b. Organisasi Publik

Istilah publik berasal dari privat berasal dari bahasa Latin, di mana publik berarti “*of people*” (yang berkenaan dengan masyarakat) sementara privat berarti “*set apart*” (yang terpisah) dalam literatur administrasi publik, pengertian organisasi publik bermula dari konsep “barang publik” (*publik goods*), yaitu adanya produk-produk tertentu berupa barang dan jasa yang tidak dapat dipenuhi dengan mekanisme pasar yang dilakukan individu-individu Kusdi, (2009:25). Konsep ini menunjukkan adanya produk-produk yang bersifat kolektif dan harus diupayakan secara kolektif pula. Inilah alasan mengapa organisasi publik harus diadakan.

Kita bisa menyebutkan beberapa bidang tertentu yang bersifat kolektif di mana organisasi publik memainkan peranannya, misalnya penegakkan hukum, pelayanan kesehatan, pendidikan, keamanan nasional, dan lain sebagainya. Semua ini tidak bisa diupayakan secara individual. Jadi, secara sederhananya, organisasi publik diadakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu pelayanan-pelayanan yang tidak dapat diusahakan sendiri secara terpisah oleh masing-masing individu. Oleh karena itu, kita bisa mengatakan bahwa fungsi organisasi publik adalah mengatur pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat secara umum.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan Organisasi publik adalah yang memiliki ciri-ciri :1). Organisasi yang terbesar, 2). Yang mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan ruang lingkup Negara, 3). Mempunyai kewenangan yang absah dibidang politik, administrasi Pemerintahan dan hukum secara terlembaga, 4). Sehingga mempunyai kewajiban melindungi warga negaranya 5). Melayani keperluannya 6). Sebaliknya berhak pula memungut pajak untuk pendaan 7) serta menjatuhkan hukuman sebagai sanksi penegakan peraturan. Organ isasi public sering dilihat pada bentuk organisasi Pemerintah yang dikenal sebagai birokrasi Pemerintah (organisasi Pemerintahan), atau satu-satunya organisasi didunia yang mempunyai wewenang merampok harta rakyat (pajak), membunuh rakyat (hukuman mati) dan memenjarakan rakyat.

### **3. Konsep Manajemen dan Manajemen Publik**

#### **a. Konsep Manajemen**

Selanjutnya Winardi (2010;76) mengemukakan “Manajemen adalah merupakan sebuah proses khusus yang terdiri dari kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan (*actuating*), dan tindakan pengawas (*controlling*), yang dilaksanakan untuk mendeterminasikan dan mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya, dengan jalan memanfaatkan unsur manusia dan sumber daya lainnya.”

Menurut Hasibuan (2006;2) Manajemen adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dengan manajemen merupakan Suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya. Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Hakikatnya manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui orang lain. Syafri (2012:12) menjelaskan manajemen merupakan rangkaian aktifitas menggerakkan kelompok orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Organisasi baru akan bermakna jika telah berlangsung proses manajemen. Fokus studi manajemen adalah menciptakan efektifitas dan efisiensi.

#### b. Konsep Manajemen Publik

Manajemen publik adalah faktor utama dalam suatu administrasi publik (*public administration*) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan sarana dan prasarana yang ada, termasuk organisasi serta sumber dana dan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, manajemen Pemerintahan, tidak lain adalah faktor upaya dalam suatu organisasi. Upaya tersebut diwujudkan dalam berbagai aspek kehidupan dan penghidupan warga negara dan masyarakatnya (Waluyo, 2007: 23)

Winardi (2010:79) menyebutkan bahwa, tugas Pemerintahan yang paling dominan adalah menyediakan barang-barang publik (*public utility*) dan memberikan pelayanan (*public service*) misalnya dalam bidang-bidang

pendidikan, kesejahteraan sosial, kesehatan, perkembangan perlindungan tenaga kerja, pertanian, keamanan dan sebagainya. Dalam Winardi memberikan argumentasi bahwa manajemen Pemerintahan sebagai proses pencapaian tujuan Pemerintahan yang dilakukan oleh aparatur Pemerintah, aparatur negara di masyarakat harus memperhatikan prinsip umum manajerial Pemerintahan sebagai berikut :

1. Adanya pembagian kerja
2. Kewenangan dan tanggung jawab yang jelas
3. Mekanisme kerja yang jelas
4. Penghargaan terhadap setiap anggota
5. Etos kerja yang tinggi
6. Penyesuaian terhadap lingkungan sosial dan lingkungan fisik
7. Budaya kerja yang dilandasi nilai kejuangan yang tinggi
8. Antisipatif

Berdasarkan penjelasan penelitian menyimpulkan bahwa manajemen publik adalah adanya pembagian kewenangan melalui mekanisme kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan sarana dan prasarana yang ada, termasuk organisasi serta sumber dana dan sumber daya yang tersedia.

#### **4. Konsep Kebijakan Publik**

Kebijakan secara ehistimologi, istilah kebijakan berasal dari bahasa Inggris “*policy*”. Akan tetapi, kebanyakan orang berpandangan bahwa istilah kebijakan senantiasa disamakan dengan istilah kebijaksanaan. Padahal apabila dicermati berdasarkan tata bahasa, istilah kebijaksanaan berasal dari kata “*wisdom*”.

Selanjutnya menurut Dunn (2003:105) perumusan kebijakan adalah merupakan suatu informasi yang relavan dengan kebijakan guna dimanfaatkan

pada tingkat politik dalam rangka pemecahan suatu masalah. Adapun indikasi dari pada perumusan kebijakan ini adalah :

- 1) Pengolahan informasi yaitu usaha yang dilakukan oleh setiap badan atau instansi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pembuatan suatu kebijakan.
- 2) Penetapan alternatif-alternatif, merupakan penilaian yang diperoleh dari beberapa usulan yang ada.
- 3) Penerapan sarana keputimbulan, menggunakan penilaian yang dimiliki oleh badan instansi tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan.
- 4) Penilaian terhadap isi kebijakan, melakukan tindakan evaluasi yang dilakukan oleh tindakan kebijakan.

Menurut Nugroho, (2003;25) Sedangkan kebijakan publik adalah kebijakan yang mengatur kehidupan bersama atau kebijakan publik, bukan kehidupan pribadi atau golongan melainkan semua masalah yang menyangkut bersama sejumlah masyarakat di daerah.

Berdasarkan penjelasan peneliti menyimpulkan bahwa kebijakan publik adalah informasi yang relevan dengan kebijakan dalam rangka pemecahan suatu masalah yang mengatur kehidupan bersama atau kebijakan publik, bukan kehidupan pribadi atau golongan melainkan semua masalah yang menyangkut bersama sejumlah masyarakat di daerah.

Menurut Partowidagdo dalam Anwar (2011;42) model kebijakan adalah rekonstruksi bantuan untuk menata secara imajinatif dan menginterpretasikan pengalaman-pengalaman keadaan bermasalah untuk mendeskripsikan menjelaskan dan meramalkan aspek-aspek dengan maksud memecahkan permasalahan. Manfaatnya pertama karena kebijakan public merupakan proses yang kompleks, karena itu sifat model yang menyederhanakan realitas akan sangat membantu dalam memahami realitas yang kompleks itu. Kedua, sifat

alamiah manusia yang tidak mampu memahami realitas yang kompleks tanpa menyederhanakan terlebih dahulu.

Kebijakan merupakan ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman, pegangan, atau petunjuk bagi setiap usaha dan aparat pemerintah sehingga tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai tujuan tertentu. (Kansil dan cristine, 2008;190)

Menurut Anderson (dalam Tangkilisan, 2003;3) menyatakan bahwa “*Public policies are those policies developed by governmental bodies and officials*”. Dari pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa :

1. Kajian pemerintah selalu mempunyai tujuan tertentu atau merupakan tindakan yang berorientasi pada tujuan
2. Kebijakan itu berisi tindakan-tindakan atau pola-pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah
3. Kebijakan itu merupakan apa yang benar-benar dilakukan pemerintah, jadi bukan merupakan apa yang baru menjadi maksud atau pernyataan pemerintah untuk melakukan sesuatu.
4. Kebijakan pemerintah itu bersifat positif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan.

Menurut Syafiie (2005;150) menyebutkan :”Model kebijakan yang sesuai dengan situasi sekarang ini adalah model sistem dimana memperhatikan desakan-desakan lingkungan yang antara lain berisi tuntutan, dukungan, hambatan, tantangan, gangguan, rintangan, ujian, kebutuhan atau keperluan dan lain-lain yang mempengaruhi *public polic*, bukan sebaliknya, mementingkan kepentingan pribadi atau kelompok”.

Raksasataya (dalam Islamy, 2007;17) memuat tiga elemen kebijaksanaan yaitu identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai, taktik atau strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik atau strategi.

Tangkilisan (2003;6) menyebutkan bahwa pembuatan kebijakan merupakan sebuah aktifitas yang diarahkan dengan tujuannya sebagai ciri tersendiri dari aktifitas fisik dan ekspresif murni bertujuan untuk mempengaruhi prospektif ( masa depan) alternatif arah yang dikehendaki.

Kebijaksanaan menurut Friedrich adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan. (dalam Wahab 2004;3).

Selanjutnya dalam menilai pelaksanaan kebijakan tersebut perlu dilakukan pengawasan, sehingga pengawasan dapat diartikan meliputi, mengawasi berjalan dan dilaksanakannya rencana, memberikan pandangan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan. Menilainya dan mengoreksinya dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut Dunn (2003;608) evaluasi kebijakan adalah pencapaian penetapan kebijakan sebagai menentukan arah kebijakan yang ditetapkan yang berlangsung dalam pencapaian tujuan yang terlaksana lebih baik dari sebelumnya dengan pencapaian kebijakan melalui, Ketepatan Kebijakan, Ketepatan Pelaksanaan, Ketepatan Target, dan Ketepatan Lingkungan.

Menurut Carl Friedrich dalam (Wahab 2004:3) bahwa:“kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya

hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa Kebijakan publik yang terbaik adalah kebijakan yang mendorong setiap warga masyarakat untuk membangun daya saingnya masing-masing, dan bukan semakin menjerumuskan ke dalam pola ketergantungan. Dimana kebijakan publik hadir dengan tujuan tertentu yaitu untuk mengatur kehidupan bersama untuk mencapai tujuan, visi dan misi bersama yang telah disepakati. Dengan kata lain, kebijakan publik adalah jalan mencapai tujuan bersama yang dicita-citakan.

## **5. Konsep Implementasi Kebijakan**

Selanjutnya Wahab (Wahab 2004 ;72) menyatakan bahwa implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Yang merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk administrasinya maupun untuk menimbulkan akibat atau dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Awang (2010;78) menjelaskan bahwa implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan, merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yaitu kejadian yang timbul setelah disahkannya pedoman kebijakan yang mencakup, baik usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat / dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Ada beberapa pendapat para ahli/teori tentang implementasi suatu kebijakan antara lain : menurut George Edward III, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel yaitu :

- a. Komunikasi
- b. Sumber Daya
- c. Disposisi/Sikap
- d. Struktur Birokrasi.

#### 1. Komunikasi

Agar suatu kebijakan yang di implementasikan dapat mencapai hasil diinginkan maka kebijakan tersebut harus dikomunikasikan kepada kelompok sasaran (target group) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.

Apabila penyampaian tujuan dan sasaran tidak jelas, tidak memberikan pemahaman atau bahkan tujuan dan sasaran kebijakan tidak diketahui samasekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi sesuatu penolakan atau resistensi dari kelompok sasaran yang bersangkutan. Komunikasi adalah proses kegiatan penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) lain, dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Jadi komunikasi disini memberikan arti yang luas karena tidak hanya menitik beratkan pada segi manusianya saja tetapi peralatan elektronik (komputer) mampu menjadi pengirim berita dalam suatu sistem komunikasi moderen. Oleh karena itu diperlakukan adanya tiga hal, yaitu (1) penyaluran (transmisi) yang baik akan menghasilkan implementasi yang baik pula, (2) Kejelasan, adanya kejelasan yang diterima oleh pelaksana kebijakan dan (3) adanya konsistensi yang diberikan dalam pelaksanaan kebijakan. Jika yang dikomunikasikan berubah-ubah akan membingungkan dalam pelaksanaan kebijakan yang bersangkutan.

## 2. Sumberdaya

Cheema dan Rondinelli mengatakan bahwa “keberhasilan suatu kebijakan dapat dilihat dari performasi kebijakan yang mencakup pencapaian tujaun, peningkatan kemampuan pemerintahan di unit-unit lokal guna merencanakan dan memobilisasi sumber daya, peningkatan akses fasilitas pemerintahan.

Dalam implementasi kebijakan harus ditunjang oleh sumber daya baik sumber daya manusia, matrial dan metode. Sasaran, tujuan dan isi kebijakan walaupun sudah di komunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif dan efisien. Sumber Daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif dan efisien. Tanpa sumberdaya, kebijakan hanya akan tinggal diatas kertas menjadi dokumen saja tidak diwujudkan untuk memberikan pemecahan permasalahan yang ada di masyarakat dan upaya memberikan upaya untuk memberikan pelayanan pada masyarakat. Sumber Daya ini meliputi empat komponen yaitu staf yang cukup (jumlah dan mutu), informasi yang dibutuhkan guna pengambilan keputusan, kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan fasilitas yang di butuhkan dalam pelaksanaan.

## 3. Disposisi/sikap

Disposisi adalah sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis implementor terhadap program.

Edwards III mengatakan bahwa disposisi dalam implementasi kebijakan diartikan sebagai kecenderungan.), keinginan atau kesepakatan para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan, implementor baik harus memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti yang diinginkan atau ditetapkan oleh pembuat kebijakan. Implementasi kebijakan apabila memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasinya tidak menjadi efektif dan efisien. Jadi dalam implementasi kebijakan tidak boleh menjadi kesenjangan antara pembuat implementor kebijakan dan endaknya keduanya terjalin hubungan yang saling mendukung agar implementasi kebijakan berhasil dengan baik.

#### 4. Struktur birokrasi

Mnurut Edward III, ada dua karakteristik utama dari struktur birokrasi yaitu prosedur operasi yang standar (standard operation procedure) dan fragmentasi. Standar operation procedure dikembangkan sebagai respon terhadap keterbatasan waktu dan sumberdaya dari pelaksana untuk keseragaman dalam bekerjanya organisasi-organisasi yang kompleks dan tersebar luas. Sedangkan frakmentasi dari tekanan-tekanan di luar unit-unit birokrasi seperti komite legislatif, kelompok-kelompok kepentingan pejabat eksekutif, konstitusi negara dan alat kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi publik. Lima hal harus tergambar dalam suatu struktur birokrasi yaitu : (a) jenjang hirarki jabatan-jabatan

manajerial yang jelas sehingga terlihat siapa yang bertanggung jawab kepada siapa, (b) pelembangan berbagai jenis kegiatan operasional sebagai jawaban terhadap pertanyaan “siapa yang berhubungan dengan siapa dan untuk kepentingan apa, (d) jaringan informasi yang dapat digunakan untuk berbagai kepentingan baik yang bersifat institusional maupun individu; (e) hubungan antara satu satuan kerja dengan berbagai satuan kerja yang lainnya. Kesederhanaan prosedur di samping dapat melicinkan jalannya pelaksanaan kebijakan juga mengakibatkan timbulnya inisiatif yang bermanfaat di kalangan implementor.

Menurut Winarno (2012:187) implementasi kebijakan publik merupakan upaya pemerintah untuk melaksanakan salah satu tugas pokoknya, yakni memberikan pelayanan publik (*publikservices*) kepada masyarakat.

Menurut Wibawa (dalam hessel dkk, 2005:7) implementasi kebijakan merupakan pengejawatan keputusan mengenai kebijakan yang mendasar, biasanya tertuang dalam suatu undang-undang, namun juga dapat berbentuk instruksi-instruksi eksekutif yang penting atau keputusan perundangan.

Sedangkan menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Leo Agustino, 2012:139) implementasi kebijakan adalah “tindakan-tindakan yang di lakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan”.

## 6. Transportasi Publik

Berdasarkan Pasal 139 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan menyebutkan Angkutan Umum adalah perpindahan orang dan atau barang dari satu tempat ke tempat lain dengan menggunakan kendaraan di ruang lalu lintas jalan. Angkutan adalah kegiatan pemindahan orang dan/barang dari satu tempat ke tempat lain dengan menggunakan sarana (kendaraan) kendaraan yang harus diperhatikan adalah keseimbangan antara kapasitas moda angkutan dengan jumlah barang maupun orang yang memerlukan angkutan. Penyediaan jasa pegangkutan umum dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dan/atau badan hukum lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Salim (2016;92) transportasi adalah kegiatan pemindahan barang (muatan) dan penumpang dari suatu tempat ke tempat lain. Dalam transportasi ada dua unsur yang terpenting yaitu pemindahan/pergerakan dan secara fisik mengubah tempat dari barang (komoditi) dan penumpang ke tempat lain.

Dalam pendekatan transportasi, menurut Dagun (2006 : 159) aksesibilitas merupakan sebuah konsep yang menggabungkan sistem pengaturan tata guna wilayah secara geografis dengan sistem jaringan transportasi yang menghubungkannya. Sehingga, aksesibilitas merupakan suatu ukuran kenyamanan atau kemudahan mengenai cara lokasi berinteraksi satu sama lain dan mudah atau “susahnya lokasi tersebut dicapai melalui sistem jaringan transportasi. Pernyataan “mudah” atau “susah” merupakan pernyataan yang

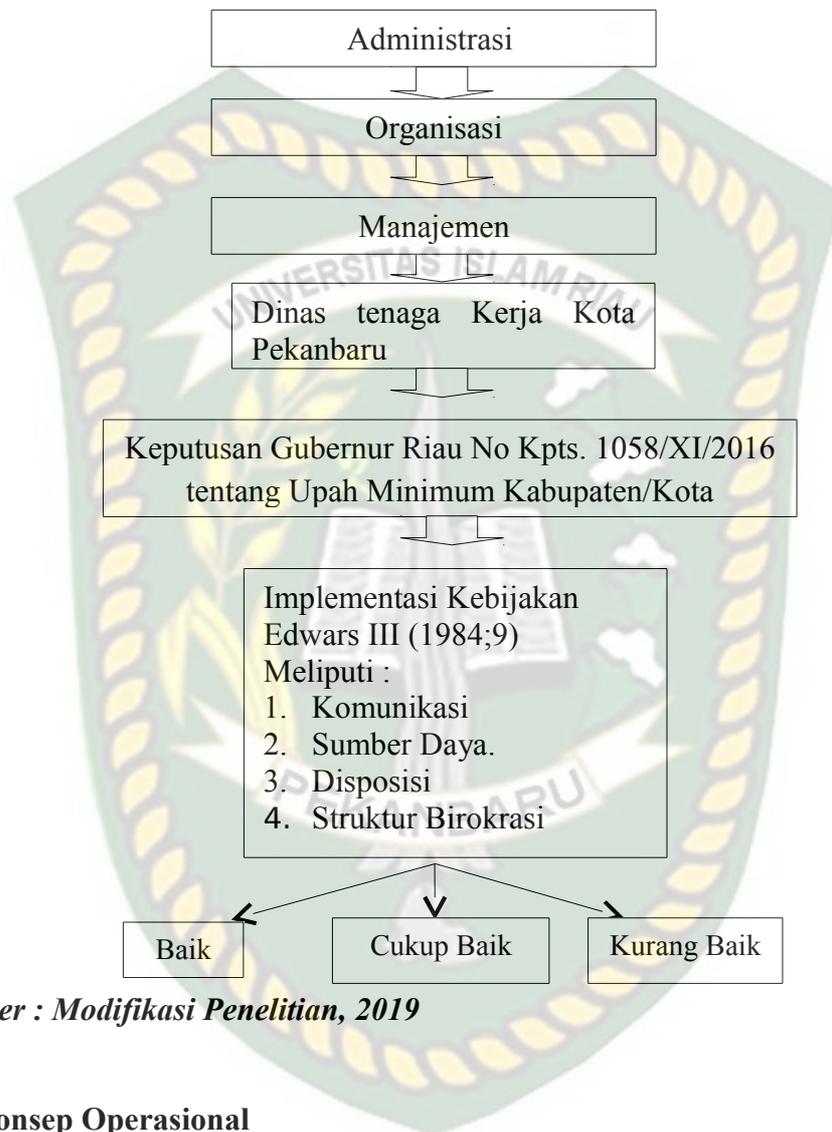
sifatnya sangat subyektif dan kualitatif, karena setiap orang memiliki persepsi yang berbeda-beda tentang mudah dan susah terhadap aksesibilitas yang mereka rasakan.

Menurut Sukarto (2006;79) penyelesaian masalah transportasi di perKotaan merupakan interaksi antara transportasi, tata guna lahan (*land use*), populasi penduduk dan kegiatan ekonomi di suatu wilayah perKotaan. Sehingga transportasi sangat berhubungan dengan adanya pembangkitan ekonomi di suatu daerah perKotaan guna memacu perekonomian setempat, penciptaan lapangan kerja, dan untuk mengerakan kembali suatu daerah.

## **B. Kerangka Pikir**

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan Kerangka piker penelitian sebagaimana terlampir pada gambar dibawa ini :

**Gambar II. 1 Kerangka Pikir**



**Sumber : Modifikasi Penelitian, 2019**

### **C. Konsep Operasional**

Untuk mempermudah penelitian ini dan supaya tidak terjadi kesalahan dalam penafsiran terhadap konsep yang digunakan, maka adapun konsep operasional yang dijabarkan sebagai berikut:

- a. Administrasi adalah orang-orang yang melakukan proses kerjasama antara yang didasari oleh pertimbangan rasional (akal sehat) dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi yang telah ditetapkan.
- b. Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompoknya harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas sedemikian rupa memberi saluran terbaik untuk pemakaian efisien, sistematis, positif dari usaha yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.
- c. Manajemen adalah merupakan sebuah proses khusus yang terdiri dari kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan (*actuating*), dan tindakan pengawas (*controlling*), yang dilaksanakan untuk mendeterminasikan dan mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya, dengan jalan memanfaatkan unsur manusia dan sumber daya lainnya.
- d. Kebijakan adalah upaya ketetapan didalam pencapaian tujuan secara bersama dengan adanya batasan-batasan kebijakan yang ditetapkan.
- e. Implementasi Kebijakan adalah penerapan kebijakan secara luasa yang dilaksanakan secara bersama dan dipatuhi secara bersama demi tercapainya tujuan kebijakan yang telah ditetapkan.
- f. Upah Minimum adalah Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan pengaman.
- g. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah salah satu Dinas yang ditetapkan didalam penanganan Upah Minimum di Kota Pekanbaru.
- h. Transmetro Kota Pekanbaru adalah Bus transportasi yang digunakan di Kota Pekanbaru.

- i. Komunikasi adalah proses kegiatan penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) lain, dalam usaha mendapatkan saling pengertian.
- j. Sumber Daya adalah kemampuan pendukung pelaksana kebijakan agar mencapai efektif dan efisien.
- k. Disposisi adalah sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis implementor terhadap program.
- l. Struktur birokrasi adalah Organisasi yang memiliki keterkaitan didalam pelaksana pencapaian kebijakan yang akan dilaksanakan.

**D. Operasional Variabel**

**Tabel II.1 : Operasional Variabel Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru).**

Konsep	Variabel	Indikator	Ukuran/Item penilaian	Skala
--------	----------	-----------	-----------------------	-------

Implementasi adalah penerapan pencapaian keberhasilan kebijakan yang berdasarkan kegiatan Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birorasi, Edwar II (1984;9-10)	Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus	Komunikasi.	Sosialisasi Upah Minimum. Penetapan Upah Minimum. Penerimaan keluhan karyawan terkait upah	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		Sumberdayaa.	Kemampuan Peneraan Putusan Gubernur tentang upah minimum. Pencapaian hasil penerapan Putusan Gubernur tentang	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
	Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru)	Disposisi a.	Pengambilan Keputusan Oleh Perusahaan. Penetapan Upah Minimum bagi	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		Struktur Birokrasi a.	Kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kota pekanbaru dengan Trans Metro Kota Pekanbaru.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		b.	Evaluasi pencapaian hasil penetapan Upah Minimum.	

*Sumber: Olahan Data Penelitian, 2019*

#### E. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru), maka perlu adanya teknik pengukuran yang jelas yang dapat di nilai melalui indikator berikut :

Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Terlaksana berada pada rentang skor 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Cukup Terlaksana berada pada rentang skor 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Kurang Terlaksana berada pada rentang skor 1%-33%

Adapun pengukuran indikator sebagai berikut :

1. Komunikasi  
Dikatakan :

Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Terlaksana berada pada rentang skor 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Cukup Terlaksana berada pada rentang skor 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Kurang Terlaksana berada pada rentang skor 1%-33%

2. Sumberdaya  
Dikatakan :

Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Terlaksana berada pada rentang skor 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Cukup Terlaksana berada pada rentang skor 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Kurang Terlaksana berada pada rentang skor 1%-33%

3. Disposisi  
Dikatakan :

Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Terlaksana berada pada rentang skor 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Cukup Terlaksana berada pada rentang skor 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Kurang Terlaksana berada pada rentang skor 1%-33%

4. Struktur Birokrasi  
Dikatakan :

Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Terlaksana berada pada rentang skor 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Cukup Terlaksana berada pada rentang skor 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indikator pada katagori Kurang Terlaksana berada pada rentang skor 1%-33%

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian ini survey deskriptif yaitu tipe penelitian yang menggambarkan mengenai variable yang diteliti dan metode kuantitatif dan Kualitatif yaitu penelitian dalam bentuk persentase dan di akhiri dengan penarikan suatu kesimpulan dalam pemberian saran. Sugiyono (2012;80).

Untuk mengetahui dan melihat serta melukiskan keadaan yang sebenarnya secara rinci dan actual dengan melihat masalah dan tujuan yang telah disampaikan sebelumnya dengan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka tipe penelitian ini yang digunakan adalah penelitian survey. Pengertian survey dibatasi dengan penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atau populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian, penelitian survey secara komplit adalah penelitian yang mengambil sampel dari tiap-tiap populasi dengan menggunakan kusioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan yang pokok. Penelitian ini akan menuntun si peneliti dalam membuat daftar pertanyaan kusioner dan wawancara yang dimaksud di atas untuk disebarakan kepada responden dan informan yang sudah ditentukan.

### **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menetapkan lokasi penelitian pada Transmetro Kota Pekanbaru hal ini penetapan Gaji karyawan secara menyeluruh belum ditetapkannya Upah minimum sehingga tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. (Sugiyono 2012:80). Sampel merupakan bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Pembina Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kepala Bus Transmetro

Kota Pekanbaru, Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel III.I : Populasi dan Sampel penelitian**

<b>No</b>	<b>Sub Populasi</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Kepala Bidang Pembina Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.	1	1	100%
2	Kepala Transmetro Kota Pekanbaru	1	1	100%
3	Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru			
	Pengemudi	30	10	33%
	Tiketing	35	10	29%
	Pengawas Halte ( <i>security</i> )	25	10	40%
	<b>Jumlah</b>	<b>60.619</b>	<b>32</b>	<b>35%</b>

*Sumber : Olahan penelitian, 2018*

#### **D. Teknik Penarikan Sampel**

Menurut Sugiono (2012 ; 80) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun sampel penelitian terhadap Kepala Bidang Pembina Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kepala Transmetro Kota Pekanbaru yakni menggunakan teknik *sensus*. Teknik sensus adalah teknik penarikan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan populasi relatif kecil sebanyak 2 Sampel.

Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru yakni menggunakan teknik *Purposive Sampling* Yaitu Teknik penarikan sampel yang merupakan responden penelitian dengan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu karena jumlahnya

banyak, halini dilakukan Pertimbangan sampel yang diambil dianggap dapat mewakili seluru jumlah populasi karena populasi jumlahnya sangat besar sehingga sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 30 sampel .

## **E. Jenis Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Data primer adalah menggali informasi dengan menanyakan tujuan data yang di peroleh secara langsung dari sumber di lapangan, melalui wawancara terpimpin dengan mengajukan pertanyaan yang meliputi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru. Adapun data tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Karyawan Trans Metro Kota Pekanbaru.

### **2. Data Skunder**

Data sekunder adalah data atau informasi dan keterangan-keterangan yang diperlukan penelitian untuk menjelaskan permasalahan yang diteliti. Adapun data skunder berupa Undang-Undang yang berkaitan Upah Minimum, buku-buku pendukung Implementasi Upah Minimum, jurnal, laporan penelitian yang telah ada, serta sumber-sumber penerimaan gaji dari Kayawan Transmentro Kota Pekanbaru yang dibutuhkan berkaitan dengan penelitian.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini, dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi (*observation*) adalah pengamatan langsung yang dilakukan penelitian ke lapangan untuk mengetahui secara nyata mengenai

Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru.

2. Wawancara (*interview*), yakni dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, guna memperoleh data primer. Melalui wawancara terhadap Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan Kepala Bus Trans Metro Kota Pekanbaru.
3. Daftar pertanyaan (*Quesioner*), yakni dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu kepada responden penelitian, untuk mendapatkan data mengenai Implementasi Upah Minimum Bagi Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru..
4. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat dokumen-dokumen atau arsip yang ada dan berkaitan dengan penelitian ini.

#### **G. Teknik Analisa Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan teknik penganalisaan secara deskriptif. Setelah data dikumpulkan secara lengkap dan menyeluruh, maka data tersebut dikelompokan dan disesuaikan dengan jenis data yang diperoleh, selanjutnya akan dibahas dan dianalisa dalam dua bentuk. Data yang bersifat kualitatif yang diuraikan secara lengkap dan rinci dalam bentuk kalimat, sedangkan data yang bersifat kuantitatif akan ditabulasikan dalam bentuk tabel. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menghubungkan pada konsep pengukuran yang telah ditentukan, kemudian diambil kesimpulannya.



#### **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat Kota Pekanbaru**

Pekanbaru lahir jauh sebelum masuknya penjajah Belanda ke Indonesia. Pada waktu itu Pekanbaru hanya berupa dusun kecil yang bernama Payung Sekaki. Dusun itu terletak di tepi sungai Siak (tepatnya di seberang pelabuhan yang ada saat ini).

Kemudian di zaman kerajaan Siak Sri Indrapura yang dipimpin oleh Sultan Abdul Jalil Alamuddin Syah (wafat tahun 1791), dusun ini berkembang

dengan pesat menjadi pusat perdagangan dan merupakan jalur lalu lintas kapal-kapal dari berbagai daerah. Pada saat itu pula pusat kerajaan berpindah ke seberang, sebelah selatan (sekitar pasar bawah saat ini) yang kemudian bernama Senapelan.

Dalam perkembangan selanjutnya berdasarkan musyawarah datuk-datuk empat suku (Pesisir, Lima puluh, Tanah Datar dan Kampar), Negeri Senapean berganti nama menjadi Pekanbaru. Penggantian nama ini terjadi di masa Pemerintahan Sultan Muhammad Ali Muazam Syah (1784 – 1801).

Pada Waktu Penjajahan Belanda, berdasarkan Besluit Van Her Inlance Zelf Bestuur Van Siak No. 1 Tahun 1919 Pekanbaru menjadi tempat kedudukan Controluer (PHB) Pemerintah Belanda. Sewaktu pendudukan Jepang, pada tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang Gubernur Militer (GO KUNG), istilah distrik menjadi GUM yang dipimpin oleh seorang GUN CHO.

Akhirnya di zaman Pemerintahan Republik Indonesia Pekanbaru berubah status menjadi :

1. Hermente Pekanbaru dan merupakan IbuKota Keresidenan Riau berdasarka ketetapan Gubernur Sumatera di Medan No. 103 tanggal 1 Mei 1946.
2. Kota Kecil Berdasarkan Undang-Undang No. 8 tahun 1956.
3. Kotapraja berdasarkan Undang-Undang No. 8 tahun 1957.

4. Ibu Kota Provinsi Riau setelah dipindahkan dari Tanjung Pinang pada tahun 1959.
5. Kotamadya berdasarkan Undang- Undang No. 5 tahun 1974.
6. Kota berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999.

Kota Pekanbaru dengan slogan “ Kota Bertuah “ yang merupakan akronim dari : Bersih, Tertib, Usaha Bersama, Aman dan Harmonis merupakan semangat masyarakat Pekanbaru untuk membangun Kotanya.

Kota Pekanbaru secara geografis terletak antara 101o14'-101o34' Bujur Timur dan 0o25'-0o45' Lintang Utara. Dengan ketinggian berkisar antara 5-50 meter dari permukaan laut. Wilayah bagian utara merupakan daratan landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5-11 meter. dan dibelah oleh aliran Sungai Siak, yang mengalir dari barat hingga ke timur dengan 527 km, lebar sungai 100-150 m dengan kedalaman 20-29 m, sungai ini juga berfungsi sebagai jalur pelayaran internasional (IMO) International Maritime Organisation serta memiliki beberapa anak sungai seperti sungai; Umban Sari, Sail, Air Hitam Sibam, Setukul, Kelulut, Pengambang, Ukai, Sago, Senapelan, Limau dan Tampan.

Secara administrasi berbatasan langsung dengan Kabupaten lain sbb :

Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar  
Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan  
Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan  
Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Kota Pekanbaru memiliki luas wilayah 632,26 km<sup>2</sup>, terbangun saat ini sekitar 30% dan masih ada potensi yang dapat dikembangkan seluas 40% dari total luas wilayah. Wilayah lainnya seluas 30% dipertahankan untuk ruang terbuka hijau (RTH). Dilihat dari regional Sumatera, Pekanbaru juga berada di tengah tengah pulau Sumatera. Dan menjadi titik simpul jalur lintas darat melalui jalan lintas timur Sumatera serta menjadi titik simpul tol transmisi jaringan kabel listrik dan gardu induk Sumatera. Secara nasional posisi Kota Pekanbaru menjadi pintu gerbang Indonesia Bagian Barat untuk keluar dan masuk internasional khususnya bertetangga dekat dengan negara ASEAN. Kota Pekanbaru terdiri dari 12 Kecamatan dan 58 Kelurahan, 617 RW dan 2521 RT.

#### **B. Trans Metro Pekanbaru**

Trans Metro Pekanbaru ini mulai beroperasi pada tanggal 18 Juni 2009. Pertumbuhan penumpangnya cukup bagus. Trans Metro Pekanbaru merupakan transportasi yang didambakan oleh masyarakat Pekanbaru karena selain bisa memberikan pelayanan, aman, nyaman dan juga terjangkau oleh masyarakat angkutan umum.

Trans Metro Pekanbaru adalah sistem angkutan umum massal di Kota Pekanbaru, merupakan solusi untuk mengatasi kemacetan secara bertahap dan terprogram bagi masyarakat. Pada awal operasional Bus Trans Metro Pekanbaru mendapat bantuan dari Kementerian Perhubungan berjumlah 20 unit untuk 2 koridor pertama. Sejak bulan Juni 2013 operasional bus Trans Metro Pekanbaru telah ditambah sebanyak 50 unit, untuk 5 koridor baru. Jadi total bus Trans Metro

Pekanbaru sekarang sebanyak 70 unit untuk 7 koridor dengan 182 shelter yang tersebar di wilayah Kota Pekanbaru.

Keberadaan Trans Metro Pekanbaru di Pekanbaru tidak terlepas dari campur tangan pemerintah pusat yang mengemukakan konsep Sistem Angkutan Umum Massal dan memberikan bantuan dalam proyek ini. Regulasi pemerintah yang mengatur penyerahan kewenangan Pemerintah Kota Pekanbaru dalam pengoperasian armada angkutan darat bus Trans Metro Pekanbaru sesuai dengan tupoksi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No 08 Tahun 2008 dan MOU antara Pemerintah Kota dan Pemerintah Pusat dalam hal ini Departemen Perhubungan dalam rangka pengembangan Sistem Angkutan Umum Massal Nomor : AJ.206/2/6/DRJD/2007 dan 06/WK/III/2007 tanggal 09 Maret 2007. Kebijakan Pemerintah dalam pengaturan kewenangan angkutan adalah dalam rangka mereformasi sistem angkutan umum dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa meninggalkan para pelaku usaha sektor angkutan darat yang telah ada.

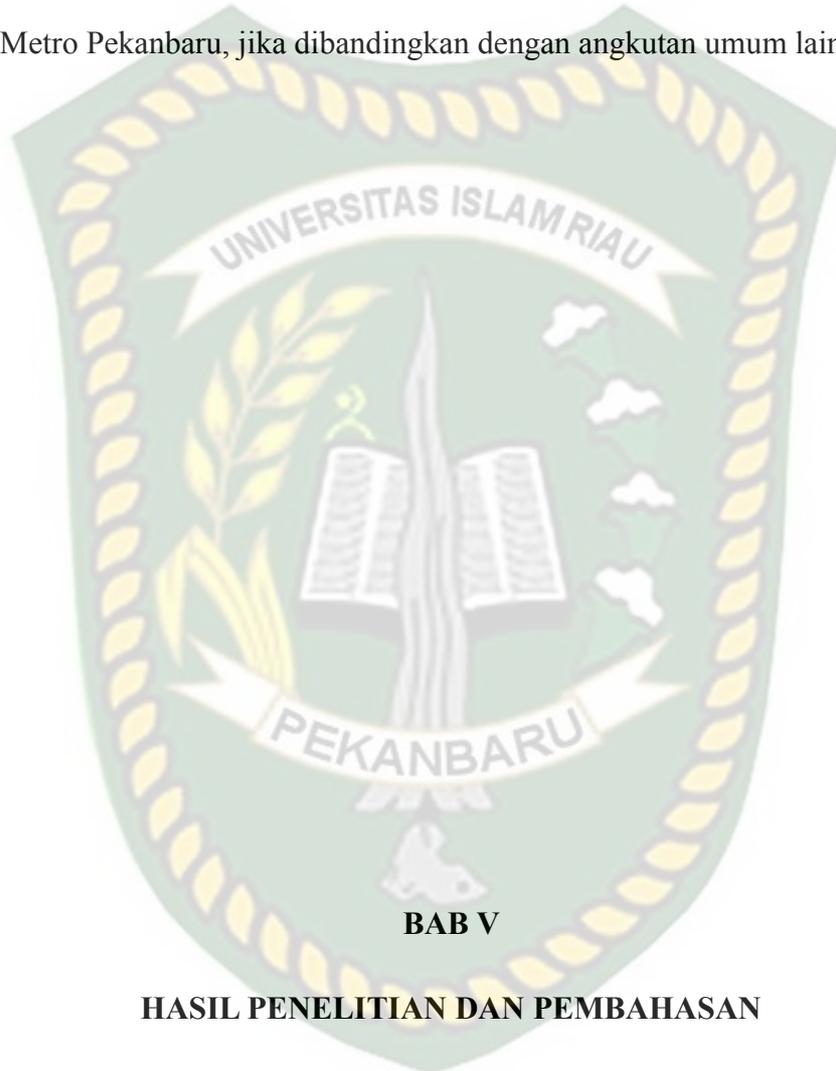
Trans Metro sejak dioperasikan hingga sekarang telah melayani sembilan koridor, yakni :

- a. Koridor satu; Pelita Pantai – Pandau, yang menghubungkan Pelita Pantai – Jl. Jend. Sudirman – Bandar Udara SSQ II – Jl. Kaharuddin Nasution – Jl. Pasir Putih – Perumnas Pandau.
- b. Koridor dua; Terminal BRPS – Kulim PP, yang menghubungkan Terminal Bandar Raya Payung Sekaki – Jl. T. Tambusai – Jl. Jend. Sudirman (U-Turn RRI) – Jl. Jend. Sudirman – Jl. Imam Munandar –
- c. Koridor tiga; Kampus UIN yang menghubungkan Kampus UIN Panam – Jl. HR Subrantas – Jl. Arifin Ahmad – Jl. Sudirman (berhenti di Halte Dipo bagi yang ingin transit. Kemudian mutar di bawah Fly Over Harapan Raya dan berhenti di halte Awal Bross untuk transfer).

- d. Koridor empat A; yang menghubungkan Pasar Tangor – Jl. Hangtuh – Jl. Sudirman (U Turn RRI) – Jl. Sudirman – Jl. Samratulangi – Jl. A. Yani – Jl. Riau – Jl. Panglima Undan – Jl. Senapelan – Pasar Wisata (Pasar Bawah) – Jl. A. Yani – Jl. Juanda (U-Turn Telkom).  
Koridor empat B; yang menghubungkan Terminal Bandar Raya Payung Sekaki (BRPS) – Mall SKA – Jl. Arengka (Soekarno Hatta) – Jl. Riau – Mall Ciputra – Jl. Panglima Undan – Jl. Senapelan – Pasar Wisata (Pasar Bawah) – Jl. A. Yani – Jl. Riau – BPRS.
- e. Koridor lima A; yang menghubungkan Sei Duku – Jl. Sutomo – Jl. Beringin – Jl. Pattimura – Jl. Diponegoro – Jl. Hangtuh – Jl. H.M Dahlan – Jl. Sisingamangaraja (U-Turn Korem) – Jl. H.M. Dahlan – Jl. Hangtuh – Jl. Diponegoro.  
Koridor lima B; yang menghubungkan Sei Duku – Jl. Sutomo – Jl. Setia Budi – Jl. Sudirman – Jl. Gajah Mada – Jl. Diponegoro (U-Turn Bundaran Jl. Pattimura) – Jl. Gajah Mada – Jl. Sudirman (U-Turn Dibawah Jembatan Siak IV) – Jl. Setia Budi – Tanjung Datuk – Sei Duku.
- f. Koridor enam; yang menghubungkan Torganda Pasir Putih – Simpang Marpoyan – Jl. Kaharuddin Nasution – Baterai R – Jl. Sukarno Hatta – Pasar Pagi Arengka – Jl. Subrantas – Jl. SM. Amin – Terminal BRPS.
- g. Koridor tujuh A; yang menghubungkan Simpang Kaharuddin Nasution (Kartama) – Impres – Jl. Rambutan – Jl. Arifin Ahmad (U- Turn SPBU) – Jl. Arifin Ahmad – Jl. Paus – Jl. T. Tambusai – Jl. Paus (U-Turn Global Bangunan) – Jl. T. Tambusai (U- Turn Simpang Masjid) – Jl. Paus.
- h. Koridor delapan A; yang menghubungkan Kantor WaliKota – Jl. Cut Nyak Dien – Jl. A. Yani – Ps Bawah – Jl. Riau – Jembatan Siak Hulu II – Umban Sari – Yos Sudarso – Unilak.
- i. Koridor delapan B; yang menghubungkan Unilak – Simpang Bingung – Palas – Jl. Muara Fajar – Kantor Camat Rumbai – Jl. Padat Karya – Jembatan Siak II – Umban Sari – Unilak.
- j. Koridor Sembilan; yang menghubungkan Jalur Pekanbaru –

Bus Trans Metro Pekanbaru menggunakan bahan bakar yang ramah lingkungan sehingga bisa mengurangi tingginya tingkat polusi, berkapasitas 33 penumpang duduk dan 32 penumpang berdiri untuk bus yang besar dan 22 penumpang duduk dan 10 penumpang berdiri untuk bus yang kecil, serta beberapa tempat untuk penumpang penyandang cacat yang menggunakan kursi roda dan dilengkapi AC, dan mengutamakan keamanan dan kenyamanan penumpang. Setiap 10 menit sekali bus Trans Metro Pekanbaru berhenti di

shelter-shelter khusus dan bus ini memiliki jadwal dari pukul 06.00 Wib, hingga pukul 22.00 Wib, dan tidak harus menunggu penumpang penuh, karena sopirnya digaji bulanan tetap, bukan harus mengejar setoran untuk mendapatkan gaji seperti yang terjadi pada angkutan Kota pada umumnya. Itulah kelebihan bus Trans Metro Pekanbaru, jika dibandingkan dengan angkutan umum lainnya.



## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam pelaksanaan penelitian yang mengangkat judul Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru. Penelitian ini mengambil data yang dibutuhkan dalam hal mengambil kesimpulan. Adapun

data dan hasil responden yang dilakukan dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut :

### A. Identitas Responden

Pada bab ini akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan identitas responden dan hasil jawaban yang diperoleh dari hasil penyerahan kuisioner dan wawancara.

#### 1. Identitas Responden

Dalam pelaksanaan penyebaran Kuisioner, wawancara dan kuisioner yang sudah disajikan kepada responden, maka langkah awal yang harus dipenuhi adalah berupa identitas responden dan yang dijadikan responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan diskriminasi oleh pegawai yang disajikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun dinilai bahwa tingkat pendidikan ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini adalah pada tingka analisis yang akan diberikan dalam menilai Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan, yang dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.1. Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.**

N	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	Laki-Laki	23	72%
2	Perempuan	9	28%
Jumlah		32	100%

**Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden penelitian Laki-laki sebanyak 23 orang, dimana jumlah 23 adalah jumlah produktif berpikir dan bertindak secara maksimal, dan selanjutnya untuk responden perempuan berjumlah 9 orang dikatakan perempuan memperoleh kinerja yang terbatas sehingga perempuan hanya 9 orang. Kemudian untuk penggolongan responden penelitian selajutnya berdasarkan umur yang mana dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.2. Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Umur.**

N	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	≤ 25 tahun	-	-
2	25-39 tahun	22	69%
3	40-49 tahun	8	25%
4	≥ 50 tahun	2	6%
	Jumlah	32	100%

**Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden terbesar adalah antara usia 40-49 tahun dengan jumlah 22 orang atau sekitar 69%, Kemudian usia responden umur 25-39 sebanyak 8 orang atau sekitar 25% dan selebihnya yaitu berusia 50 keatas berjumlah 2 orang atau sekitar 6% dari keseluruhan responden. Kemudian penggolongan responden penelitian berdasarkan pendidikan yang merupakan faktor penilaian pengetahuan responden, yang mana dapat terlihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.3. Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

N	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	23	72%

4	Diploma	6	19%
5	Sarjana	3	9%
6	Pasca Sarjana	-	-
Jumlah		32	100%

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019*

Dari data diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan responden terbesar adalah SMA sebanyak 23 orang atau sekitar 72%. Selanjutnya dalam tingkat pendidikan Diploma yang mana berjumlah 6 responden atau sekitar 19%, selanjutnya responden sarjana sebanyak 3 responden atau sekitar 9%, dari keseluruhan jumlah responden.

#### **B. Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru)**

Pelaksanaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 (ayat 2) yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tenaga kerja muncul karena adanya hubungan antara pemberi kerja dan orang lain yang menawarkan tenaganya untuk dimanfaatkan dalam proses produksi. Pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 (ayat 3) adalah : “setiap orang pekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dikatakan bahwa Provinsi ataupun Kabupaten ada yang namanya Upah Minimum Regional yaitu suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Semua ketentuan ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu bahwa setiap Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Berdasarkan dengan Keputusan Gubernur Riau bahwa Gubernur penetapan upah minimum Provinsi dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak. Gubernur menetapkan Upah minimum Provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi. Rekomendasi dewan pengupahan provinsi didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Gubernur dapat menetapkan Upah minimum Kabupaten/Kota dan harus lebih besar dari Upah minimum Provinsi di Provinsi yang bersangkutan. Penetapan Upah minimum Kabupaten/Kota dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, Gubernur menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/WaliKota serta saran dan pertimbangan Provinsi.

Upah Minimum Kota (UMK) yang ditetapkan oleh Pemerintah menjadi sangat penting bagi pekerja, agar perusahaan yang mempekerjakannya tidak bersikap sewenang-wenang terutama dengan hal pemberian upah. Tetapi melihat kenyataannya bahwa masih terdapat tingkat upah yang belum dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja, maka pemerintah telah menempuh

kebijaksanaan berupa penetapan upa minimum yang jumlahnya terus mengalami kenaikan.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan pengaman. UMK berfungsi sebagai jaringan pengaman atau batas minimum pemberian upah untuk pekerja/karyawan yang mempunyai masa kerja belum satu tahun dan masih lajang. Pekerja yang sudah di atas satu tahun tentu tidak lagi menerima upah minimum sama dengan UMK, tetapi sudah di atas UMK.

Melalui keputusan Gubernur Riau No Kpts. 1058/XI/2016 tanggal 21 November 2016 Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau UMK ini diberlakukan hanya bagi Pekerja/Buruh yang bekerja di Kabupaten/Kota masing-masing yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun sebesar Rp 2.352.577,25.

Implementasi Keputusan Gubernur No. Kpts 1058/XI/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau secara utuh masih terlihat belum diterapkan secara merata terutama di Kota Pekanbaru sehingga tidak sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan terkait penerimaan upah minimum terhadap para pekerja di Kabupaten/Kota hal ini antara lain gaji karyawan Bus Trans Metro Kota Pekanbaru.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Riau No. Kpts. 1058/XI/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau terhadap petugas Bus Transmetro Pekanbaru gaji tiketing (petugas tiket) tidak sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru (UMK) hal ini disebabkan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum melakukan komunikasi melalui sosialisasi terkait keputusan Gubernur nomor

1058/XI/2016 tentang upah minimum di Kota Pekanbaru terhadap karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru sehingga karyawan tidak mengetahui adanya penetapan gaji karyawan yang sudah selayaknya berdasarkan Upah Minimum Kota Pekanbaru.

Untuk Mengetahui Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru yang didasarkan indikator KOMunikasi, Sumberdaya, Disposisi dan Struktur Birokrasi sebagai berikut :

### **1. Komunikasi**

Komunikasi adalah proses kegiatan penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) lain, dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Dengan pengertian Komunikasi maka dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru tentunya harapan pencapaian arahan kebijakan dapat terlaksana ke sasaran yang akan dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru penulis menetapkan 3 item penilaian yaitu :

- a. Sosialisasi Upah Minimum.
- b. Penetapan Upah Minimum.
- c. Penerimaan keluhan karyawan terkait upah minimum.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum

Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.4. Jawaban Responden Mengenai Indikator Komunikasi dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru**

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Sosialisasi Upah Minimum.	10 (33%)	16 (53%)	4 (13%)	30
2	Penetapan Upah Minimum.	9 (30%)	15 (50%)	6 (20%)	30
3	Penerimaan keluhan karyawan terkait upah minimum.	11 (37%)	13 (43%)	6 (20%)	30
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>90</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>10</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>30</b>
<b>Persentase</b>		<b>33%</b>	<b>55%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Komunikasi dalam item penilaian Sosialisasi Upah Minimum, dimana responden penelitian didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru menyatakan terlaksana sebanyak 10 responden atau 33% dengan alasan, sosialisasi upah minimum terhadap masyarakat Kota Pekanbaru berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 16 responden atau 53% dengan alasan, sosialisasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di

Provinsi sudah dilakukan akan tetapi sosialisasi hanya melalui website saja melainkan tidak adanya ketetapan sosialisasi diberikan di setiap Perusahaan yang ada dan terdaftar. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 9 responden atau 20% dengan alasan, sosialisasi upah meinumam Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi belum dilaksanakan secara merata bagi setiap perusahaan yang terdaftar.

Kemudian untuk item penilaian Penetapan Upah Minimum yang mana responden penelitian didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru yang menyatakan terlaksana berjumlah 9 responden atau 30% dengan alasan, Penetapan Upah Minimum sudah berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi bagi setiap karyawan perusahaan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 15 responden atau 30% dengan alasan, Penetapan Upah Minimum yang berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi sudah terlaksana akan tetapi masih banyak karyawan yang belum menerima standar Upah Minimum hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 6 responden atau 20% dengan alasan, Penetapan Upah Minimum belum terlaksana secara merata hal ini dikarenakan belum adanya pengawasan yang

dilakukan Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru terhadap perusahaan yang melanggar aturan terhadap penetapan upah minimum bagi.

Kemudian untuk item penilaian Penerimaan keluhan karyawan terkait upah minimum yang mana responden penelitian didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru yang menyatakan terlaksana berjumlah 11 responden atau 37% dengan alasan, Penerimaan keluhan karyawan terkait upah minimum oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah diterima. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 13 responden atau 43% dengan alasan, Penerimaan keluhan karyawan terkait upah minimum oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah diterima akan tetapi belum adanya tanggapan terkait upaya yang dilakukan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 6 responden atau 20% dengan alasan, Penerimaan keluhan karyawan terkait upah minimum oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah diterima akan tetapi belum adanya upaya terkait keluhan yang dirasakan karyawan sehingga tidak adanya tanggapan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota pekanabru.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Komunikasi didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dalam katagori cukup terlaksana, dengan nilai responden 15 atau 55% dengan alasan, belum dilakukannya sosialisasi secara menyeluruh terhadap Perusahaan oleh Dinas

Tenaga Kerja dengan tujuan agar karyawan yang ada didalamnya mengetahui akan adanya penetapan Upah Minimum Bagi karyawan, belum adanya pengawasan yang ketat dan upaya penanganan keluhan masyarakat akan penetapan upah minimum bagi setiap karyawan sehingga masih banyak karyawan yang belum mengetahui akan ketetapan upah minimum serta menerima upah minimum sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru. Hal didapatkan dari hasil tanggapan responden yang menanyakan Sosialisasi Upah Minimum, Penetapan Upah Minimum, Penerimaan keluhan karyawan terkait upah minimum.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Bapak Irwanto pada tanggal 9 Oktober 2019 menjelaskan bahwa :

“...Sejauh ini kami sudah berupaya didalam memberikan sosialisasi terkait Upah Minimum berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi bagi setiap Perusahaan yang terdaftar dengan tujuan agar setiap karyawan diberikan Gaji sesuai dengan standar Upah Minimum Kota Pekanbaru, dan kami juga sudah melakukan pengawasan akan penetapan upah minimum bagi perusahaan, meskipun belum dapat kami lakukan dengan baik hal ini dikarenakan kurangnya jumlah pegawai didalam penanganan langsung kelapangan akan tetapi apabila ada keluhan keryawan terhadap kami, biasanya akanturun kelapngan dan mengecek yang terjadi....”

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Transmetro Kota Pekanbaru BapK Roni tanggal 10 Oktober 2019 menjelaskan bahwa :

“...Kami sudah melakukan sosialisasi bagi karyawan terkait upah minimum di Kota Pekanbaru akan tetapi banyak karyawan yang tidak betah bekerja disini hal ini dikarenakan gajinya belum sesuai dengan Upah

Minimum, hal ini kami tetapkan apabila karyawan sudah selayaknya ditetapkan karyawan tetap barulah kami berikan gaji Upah minimum....”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru diketahui bahwa belum dilakukannya sosialisasi secara menyeluruh terhadap Perusahaan oleh Dinas Tenaga Kerja dengan tujuan agar karyawan yang ada didalamnya mengetahui akan adanya penetapan Upah Minimum Bagi karyawan, belum adanya pengawasan yang ketat dan upaya penanganan keluhan masyarakat akan penetapan upah minimum bagi setiap karyawan sehingga masih banyak karyawan yang belum mengetahui akan ketetapan upah minimum serta menerima upah minimum sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru. Hal didapatkan dari hasil tanggapan responden yang menanyakan Sosialisasi Upah Minimum, Penetapan Upah Minimum, Penerimaan keluhan karyawan terkait upah minimum, sehingga dapat dikatakan Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dalam katagori cukup terlaksana.

## **2. Sumber Daya**

Sumber Daya adalah kemampuan pendukung pelaksana kebijakan agar mencapai efektif dan efisien. Dengan pengertian Sumber Daya maka dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum

Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru tentunya harapan pencapaian arahan kebijakan dapat terlaksana ke sasaran yang akan dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru penulis menetapkan 2 item penilaian yaitu :

- a. Kemampuan Penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum.
- b. Pencapaian hasil penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.5. Jawaban Responden Mengenai Indikator Sumber Daya dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru**

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Kemampuan Penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum.	12 (40%)	12 (40%)	6 (10%)	30
2	Pencapaian hasil penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum.	11 (37%)	14 (46%)	5 (17%)	30

<b>Jumlah</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>60</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>30</b>
<b>Persentase</b>	<b>37%</b>	<b>43%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Sumber Daya dalam item penilaian Kemampuan Penerimaan Putusan Gubernur tentang upah minimum, dimana responden penelitian didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru menyatakan terlaksana sebanyak 12 responden atau 40% dengan alasan, Kemampuan Penerimaan Putusan Gubernur tentang upah minimum sudah terlaksana oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 12 responden atau 40% dengan alasan, Kemampuan Penerimaan Putusan Gubernur tentang upah minimum sudah terlaksana akan tetapi belum semua karyawan yang menerima upah minimum Kota Pekanbaru hal ini dikarenakan Dinas Tenaga kerja belum seutuhnya memberikan himbauan secara langsung terhadap perusahaan yang belum menetapkan Upah Minimum Bagisetiap karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 6 responden atau 10% dengan alasan, Kemampuan Penerimaan Putusan Gubernur tentang upah minimum belum dapat mengatasi penetapan upah minimum bagi karyawan Bus Trans Metro Kota Pekanbaru.

Kemudian untuk item penilaian Pencapaian hasil penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum yang mana responden penelitian didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum

Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru yang menyatakan terlaksana berjumlah 11 responden atau 37% dengan alasan, Pencapaian hasil penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum sudah dilaksanakan pada pegawai Transmetro Kota Pekanbaru. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 14 responden atau 46% dengan alasan, Pencapaian hasil penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum sudah terlaksana akan tetapi belum ditetapkannya secara menyeluruh bagi perusahaan Transmetro Kota Pekanbaru didalam penetapan Upah Minimum Kota Pekanbaru. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 5 responden atau 17% dengan alasan, Pencapaian hasil penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum belum dilaksanakan secara menyeluruh bagi karyawan Bus Transmetro sehingga belum semua karyawan menerima gaji sesuai dengan standar Upah Minimum.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Sumber Daya didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dalam katagori cukup terlaksana, dengan nilai responden 13 atau 47% dengan alasan, Dinas Tenaga Kerja belum dapat menerapkan Upah Minimum bagi Karyawan Bus Trnsmetro hal ini dikarenakan kurangnya ketegasan yang dilakukan agar setiap karyawan diberikan gaji sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Hal didapatkan dari hasil tanggapan responden yang menanyakan Kemampuan

Penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum dan Pencapaian hasil penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Bapak Irwanto pada tanggal 9 Oktober 2019 menjelaskan bahwa :

“...Kami sudah menetapkan Upah Minimum bagi Karyawan bus Perusahaan Tranmetro Kota Pekanbaru sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku, akan tetapi kami hanya menerima laporan dari perusahaan akan ketentuan karyawan yang ditetapkan gaji upah minimum untu sementara kami belum dapat senantiasa mengecek kelapangan apakah setiap karyawan dikenakan gaji Upaah minimum, akan tetapi kami selalu menerima laporan apabila adanya komplin dari karyawan ....”

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Transmetro Kota Pekanbaru BapK Roni tanggal 10 Oktober 2019 menjelaskan bahwa :

“...sejauh ini kami sudah menetapkan gaji sesuai dengan upah minimum bagi setiap karyawan meskipun belum semuanya hal ini dikarenakan adanya karyawan yang masih training dan belum ditetapkan menjadi karyawan....”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja belum dapat menerapkan Upah Minimum bagi Karyawan Bus Trnsmetro hal ini dikarenakan kurangnya ketegasan yang dilakukan agar setiap karyawan diberikan gaji sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Hal didapatkan dari hasil tanggapan responden yang menanyakan Kemampuan Penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum dan Pencapaian hasil penerapan Putusan Gubernur tentang upah minimum, sehingga dapat dikatakan Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah

Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dalam katagori cukup terlaksana.

### 3. Disposisi

Disposisi adalah sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis implementor terhadap program. Dengan pengertian Disposisi maka dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru tentunya harapan pencapaian arahan kebijakan dapat terlaksana ke sasaran yang akan dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru penulis menetapkan 2 item penilaian yaitu :

- a. Pengambilan Keputusan Oleh Perusahaan.
- b. Penetapan Upah Minimum bagi Karyawan.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.6. Jawaban Responden Mengenai Indikator Disposisi dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru**

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian	Jumlah
----	----------------	--------------------	--------

		<b>Terlaksana</b>	<b>Cukup Terlaksana</b>	<b>Kurang Terlaksana</b>	
1	Pengambilan Keputusan Oleh Perusahaan.	8 (27%)	18 (60%)	4 (13%)	30
2	Penetapan Upah Minimum bagi Karyawan.	12 (40%)	12 (40%)	6 (20%)	30
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>60</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>10</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>30</b>
<b>Persentase</b>		<b>33%</b>	<b>50%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Disposisi dalam item penilaian Pengambilan Keputusan Oleh Perusahaan, dimana responden penelitian didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru menyatakan terlaksana sebanyak 8 responden atau 27% dengan alasan, Pengambilan Keputusan Oleh Perusahaan sudah dilakukan didalam penetapan Upah minimum bagi Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 18 responden atau 60% dengan alasan, Pengambilan Keputusan Oleh Perusahaan sudah dilakukan akan tetapi belum semua karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru dikenakan gaji sesuai dengan Upah Minimum melainkan dibawah upah meinimum yaitu sebesar Rp. 1.500.000 sampai dengan Rp. 2.000.000 setiiap bulannya. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 4 responden atau 13% dengan alasan, Pengambilan Keputusan Oleh Perusahaan belum tepat sasaran dikarenakan masih banyak

karyawan yang belum ditetapkannya gaji berdasarkan Upah Minimum Kota Pekanbaru.

Kemudian untuk item penilaian Penetapan Upah Minimum bagi Karyawan yang mana responden penelitian didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru yang menyatakan terlaksana berjumlah 12 responden atau 40% dengan alasan, Penetapan Upah Minimum bagi Karyawan sudah dilakukan sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi

. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 12 responden atau 40% dengan alasan, sejauh ini Penetapan Upah Minimum bagi Karyawan sudah dilakukan akan tetapi belum semua karyawan menerima satandar gaji sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 6 responden atau 20% dengan alasan, Penetapan Upah Minimum bagi Karyawan belum terlaksana terhadap seluruh karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Sumber Daya didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dalam katagori cukup terlaksana, dengan nilai responden 25 atau 50% dengan alasan, Perusahaan Bus Transmetro Kota Pekanbaru belum menetapkan Gaji Upah Minimum terhadap seluruh karyawan hal ini dikarenakan karyawan masih banyak yang

belum di berikan kotrak kerja akan gaji upah minimum Kota Pekanbaru padahal sesuai dengan Putusan Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi se setiap karyawan wajib menerima gaji sesuai dengan standar Upah Minimum. Hal didapatkan dari hasil tanggapan responden yang menanyakan Pengambilan Keputusan Oleh Perusahaan, Penetapan Upah Minimum bagi Karyawan.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Bapak Irwanto pada tanggal 9 Oktober 2019 menjelaskan bahwa :

“...sejauh ini kami sudah melakukan himbauan bagi Perusahaan Bus Transmetro Kota Pekanbaru agar menetapkan Upah Minimum bagi setiap karyawan, akan tetapi kenyataann perusahaan menetapkan gaji sesuai upah minimum berdasarkan kesepakatan di awal sementara setiap karyawan yang terdaftar sudah ditetapkan gaji berdasarkan standar Upah Minimum.....”

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Transmetro Kota Pekanbaru BapK Roni tanggal 10 Oktober 2019 menjelaskan bahwa :

“...Emang kami belum menetapkan gaji karyawan sesuai dengan standar upah minimum Kota Pekanbaru akan tetapi kami selalu berusaha menetapkan karyawan yang ada sesuai dengan standar gaji Upah Minimum Kota Pekanbaru sesuai dengan kinerja setiap karyawan....”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru diketahui bahwa Perusahaan Bus Transmetro Kota Pekanbaru belum menetapkan Gaji Upah Minimum terhadap seluruh karyawan hal ini dikarenakan karyawan masih banyak yang belum di berikan kotrak kerja akan gaji upah minimum Kota

Pekanbaru padahal sesuai dengan Putusan Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi sestiap karyawan wajib menerima gaji sesuai dengan standar Upah Minimum. Hal didapatkan dari hasil tanggapan responden yang menanyakan Pengambilan Keputusan Oleh Perusahaan, Penetapan Upah Minimum bagi Karyawan, sehingga dapat dikatakan Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dalam katagori cukup terlaksana.

#### **4. Struktur Birokrasi**

Struktur birokrasi adalah Organisasi yang memiliki keterkaitan didalam pelaksana pencapaian kebijakan yang akan dilaksanakan. Dengan pengertian Struktur birokrasi maka dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru tentunya harapan pencapaian arahan kebijakan dapat terlaksana ke sasaran yang akan dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru penulis menetapkan 2 item penilaian yaitu :

- a. Kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Trans Metro Kota Pekanbaru.
- b. Evaluasi pencapaian hasil penetapan Upah Minimum.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum

Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.7. Jawaban Responden Mengenai Indikator Disposisi dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru**

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Trans Metro Kota Pekanbaru.	10 (33%)	17 (57%)	3 (10%)	30
2	Evaluasi pencapaian hasil penetapan Upah Minimum .	12 (40%)	13 (43%)	5 (17%)	30
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>60</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>11</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>30</b>
<b>Persentase</b>		<b>37%</b>	<b>50%</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Sturktur Birokrasi dalam item penilaian Pengambilan Keputusan Oleh Perusahaan, dimana responden penelitian didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru menyatakan terlaksana sebanyak 10 responden atau 33% dengan alasan, Kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Trans Metro Kota Pekanbaru sudah terlaksana didalam penetapan Upah Minimum dikoata Pekanabru. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 17 responden atau 57% dengan alasan, Kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Trans Metro Kota

Pekanbaru sudah terlaksana tetapi kerjasama yang dilakukan hanya sekedar penetapan Upah minimum bagi karyawan akan tetapi kenyataannya belum adanya kerjasama yang solit terkhusus penanganan kryawan yang belum menerima gaji sesuai dengan standar upah minimum. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 3 responden atau 10% dengan alasan, Kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Trans Metro Kota Pekanbaru sudah dilakukan akan tetapi hanya sekedar pemberian himbauan akan ketetapan upah Minimum melainkan tidak adanya kerjasama didalam penetapan kewajiban karyawan dikenakan gaji sesuai denga standar Upah minimum.

Kemudian untuk item penilaian Evaluasi pencapaian hasil penetapan Upah Minimum yang mana responden penelitian didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru yang menyatakan terlaksana berjumlah 12 responden atau 40% dengan alasan, Evaluasi pencapaian hasil penetapan Upah Minimum sudah dilakukan oleh Dinas tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 13 responden atau 43% dengan alasan, Evaluasi pencapaian hasil penetapan Upah Minimum sudah dilakukan akan tetapi penerapan dari hasil evaluasi belum dilaksanakan sehingga masih banyak karyawan yang belum menerima standar ketetapan gaji. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 5 responden atau 17% dengan alasan, Evaluasi pencapaian hasil penetapan Upah Minimum belum memberikan dampak terhadap

pencapaian penetapan satandar gaji bagi karyawan sehinga karyawan terlihat belum menerima gaji sesuai dengan uapah Minimu Kota Pekanbaru.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Sumber Daya didalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dalam katagori cukup terlaksana, dengan nilai responden 25 atau 50% dengan alasan, Kerjasama yang dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Perusahaan Bus Transmetro Kota Pekanbaru belum terlaksana hal ini belum adanya kegiatan yang dilakukan secara bersama didalam penaganan Upah Minimum bagi Karyawan sementara banyak karyawan yang belum menerima gaji sesuai dengan standar Upah Minimum. Hal didapatkan dari hasil tanggapan responden yang menanyakan Kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Trans Metro Kota Pekanbaru, Evaluasi pencapaian hasil penetapan Upah Minimum.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Bapak Irwanto pada tanggal 9 Oktober 2019 menjelaskan bahwa :

“...sejauh ini kami sudah melakukan kerjasama terkait penetapan peraturan akan standar gaji karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru, akan tetapi kerjasama didalam penetapan gaji kami hanya meneriam laporan saja melainkan kami belum melakukan pendataan ulang karyawan akan penetapan gajinya, melainkan hanya sebatas penatapan gaji harus sesui dengan petusan peraturan yang berlaku....”

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Transmetro Kota Pekanbaru BapK Roni tanggal 10 Oktober 2019 menjelaskan bahwa :

“...Kerjasama yang kami lakukan Dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah kami lakukan didalam penetapan gaji Karyawan sesuai dengan standar upah Minimum Kota Pekanbaru, akan tetapi kerjasama kami hanya sebatas penetapan perturan saja melainkan tidak adanya evaluasi akan penetapan akan gaji karyawan....”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru diketahui bahwa Kerjasama yang dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Perusahaan Bus Transmetro Kota Pekanbaru belum terlaksana hal ini belum adanya kegiatan yang dilakukan secara bersama didalam penanganan Upah Minimum bagi Karyawan sementara banyak karyawan yang belum menerima gaji sesuai dengan standar Upah Minimum. Hal didapatkan dari hasil tanggapan responden yang menanyakan Kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Trans Metro Kota Pekanbaru, Evaluasi pencapaian hasil penetapan Upah Minimum, sehingga dapat dikatakan Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru dalam katagori cukup terlaksana.

Untuk mengetahui semua jawaban dari responden penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui jawaban dan tanggapan dari responden penelitian maka dibuatlah rekapitulasi jawaban responden penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.8.Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pengawasan Distribusi Tabung Gas Lpg 3 Kg Di Kelurahan Tangkerang Tengah Kecamatan Marpoyan Damai Oleh Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru**

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Komunikasi.	10 (30%)	15 (50%)	5 (17%)	30
2	Sumber Daya	11 (37%)	13 (43%)	6 (20%)	30
3	Disposisi	10 (33%)	15 (50%)	5 (17%)	30
4	Struktur Birokrasi	11 (37%)	15 (50%)	4 (13%)	30
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>124</b>	<b>44</b>	<b>120</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>10</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>30</b>
<b>Persentase</b>		<b>23%</b>	<b>57%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Olahan Data penelitian, 2019*

Dari tabel rekapitulasi di atas terlihat bahwa responden Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru untuk Penentuan standar pelaksanaan yang menjawab terlaksana 10 atau 30%, Selanjutnya untuk jawaban cukup terlaksana 15 atau 50%, dan responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 5 atau 17%.

Untuk indikator kedua yaitu Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru yang menjawab terlaksana 11 responden atau 37%, selanjutnya untuk jawaban cukup terlaksana sebanyak 13 responden atau 43%, dan responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 6 responden atau 20%.

Untuk indikator ketiga Pengukuran pelaksanaan kegiatan dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru

yang menjawab terlaksana 10 responden atau 33%, selanjutnya untuk jawaban cukup terlaksana sebanyak 15 responden atau 50%, dan responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 5 responden atau 17%.

Untuk indikator keempat Pembandingan Pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/Xi/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi terhadap Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru yang menjawab terlaksana 11 responden atau 37%, selanjutnya untuk jawaban cukup terlaksana sebanyak 15 responden atau 50%, dan responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 4 responden atau 13%.

Secara keseluruhan dari tabel diatas terlihat bahwa untuk responden yang menjawab terlaksana dengan rata-rata 10 orang atau persentase 33%, selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana dengan rata-rata 15 orang atau persentase 50%, selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana 5 orang atau 17%. Sehingga dari table tersebut dapat diketahui Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau terkait jumlah gaji karyawan Bus Transmetro Pekanbaru belum terlaksana sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan di Kota Pekanbaru hal ini dikarenakan belum adanya upaya penatapan melalui pengawasan dan pemberian sanksi dan pendataan bagi perusahaan yang terdaftar didalam wajib menetapkan upah minimum bagi karyawannya tidak lain karyawan bus Transmetro Pekanbaru dimana masih banyak karyawan yang diberikan gaji dibawa rata-rata Upah Minimum Rp 2.352.577,25 sebesar Rp 1.500.000 – Rp

2.000.000 disetiap bulannya, hal ini sangat bertentangan terhadap putusan Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 tentang Upah Minimum kabupaten/Kota di Provinsi Riau. Dari keseluruhan jawaban responden diatas dikatakan dalam kategori cukup terlaksana dengan rata-rata 15 atau persentase 50%, dengan melihat pengukuran yang telah penulis tentukan sebelumnya yaitu dalam rentang antara 34%-65% maka Implementasi Keputusan gubernur Nomor 1058/XI/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau (studi kasus jumlah gaji karyawan bus Transmetro Pekanbaru) dalam kategori cukup terlaksana.

**C. Hambatan Dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten /Kota di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru)**

Adapun hambatan yang dapat penulis ketahui mengenai Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru), meliputi :

1. Komunikasi

Diketahui bahwa belum dilakukannya sosialisasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru bagi Perusahaan dan Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru terkait ketetapan standar Upah Minimum bagi karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan di Kota Pekanbaru, serta belum adanya akan upaya-upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru didalam menanggulangi keluhan gaji karyawan Bus

Transmetro Kota Pekanbaru sehingga gaji karyawan sebagian besar masih tetap dibawa Upah Minimum yang telah ditetapkan.

## 2. Sumber Daya

Diketahui Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja belum dapat mengimplementasikan bagi setiap Perusahaan terutama perusahaan Bus Transmetro Pekanbaru dikarenakan kurangnya jumlah pegawai secara khusus dilapangan didalam melakukan pemberian himbauan dan pendataan bagi perusahaan yang belum menerapkan aturan penetapan gaji karyawan sesuai dengan upah minimum di Kota Pekanbaru.

## 3. Disposisi

Diketahui belum adanya pengawasan dan sanksi tegas yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap Transmetro Kota Pekanbaru sehingga masih ditemuinya karyawan bus Transmetro yang menerima gaji dibawah Upah Minimum Kota Pekanbaru.

## 4. Struktur Birokrasi

Diketahui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum melakukan kerja sama dengan Transmetro Kota Pekanbaru didalam penetapan upah minimum secara merata bagi karyawan sehingga belum terdatanya karyawan secara menyeluruh penerimaan gaji berdasarkan upah minimum dan tidak menerima gaji berdasarkan Upah Minimum Kota Pekanbaru dan belum adanya evaluasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru akan pelaksanaan penetapan Upah Minimum bagi setiap karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru.



## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis data penelitian tentang Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum kabupaten/Kota di Provinsi Riau (Studi Kasus Jumlah Gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru) melalui indikator Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan

Struktur Birokrasi dapat dikategorikan cukup terlaksana dimana diketahui implementasi Penetapan gaji Karyawan Bus Transmetro sesuai dengan standar upah minimum sudah terlaksana akan tetapi masih banyak karyawan yang belum menerima standar gaji Upah Minimum hal ini dikarenakan belum adanya pendataan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota pekanbaru terhadap setiap karyawan Bus Trans Metro ditetapkannya Gaji sesuai dengan Standar Upah Minimum, dan belum adanya pengawasan yang dilakukan serta pemberian sanksi bagi Perusahaan yang tidak meberapkan Gaji Karyawan sesuai pah Minimum Kota pekanbaru sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Sementara hambatan dalam Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau terkait jumlah gaji Karyawan Bus Transmetro Pekanbaru bahwa diketahui belum adanya sosialisasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru bagi Karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru terkait adanya ketetapan standar Upah Minimum dan belum adanya penanggulangan akan upaya-upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap hasil keluhan Gaji karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru, diketahui masih kurangnya Sumber Daya pegawai Dinas Tenaga Kerja didalam penetapan upah minimum bagi setiap perusahaan terutama perusahaan Bus Transmetro Pekanbaru didalam memberikan dan pendataan dalam menerapkan aturan penetapan gaji karyawan sesuai dengan upah minimum di Kota Pekanbaru, diketahui belum adanya ketetapan pengawasan dan sanksi tegas oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap Transmetro Kota Pekanbaru didalam ketetapan upah minimum bagi karyawan sehingga masih ditemuinya

karyawan yang menerima gaji dibawah Upah Minimum Kota Pekanbaru. Diketahui belum adanya kerjasama dengan Transmetro Kota Pekanbaru didalam penetapan upah minimum bagi karyawan sehingga belum terdatanya karyawan penerima gaji berdasarkan upah minimum dan tidak menerima gaji berdasarkan Upah Minimum Kota Pekanbaru dan belum adanya evaluasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terkait penetapan Upah Minimum bagi setiap karyawan Bus Transmetro Kota Pekanbaru.

#### **B. Saran**

1. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan sosialisasi penetapan Upah Minimum terhadap karyawan perusahaan yang telah terdaftar agar karyawan tau akan adanya penetapan gaji karyawan berdasarkan Upah Minimum.
2. Perlunya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan pengawasan bagi perusahaan Transmetro Pekanbaru agar karyawan menerima gaji sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota Pekanbaru. Memberikan melakukan sosialisasi penetapan yang telah terdaftar agar karyawan tau akan adanya penetapan gaji karyawan berdasarkan Upah Minimum.
3. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan kerjasama dengan karyawan dan perusahaan agar terdatanya keluhan-keluhan yang dirasakan perusahaan maupun karyawan terkait gaji karyawan.
4. Perlunya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan kerjasama dengan karyawan dan Perusahaan agar terdatanya keluhan-keluhan yang dirasakan perusahaan maupun karyawan terkait gaji karyawan.

5. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan evaluasi terkait pencapaian implementasi putusan upah minimum bagi setiap karyawan di perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku-buku

- Ali, Faried, 2011. *Teori Dan Konsep Administrasi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Anwar, Khairul. 2011. *Ekonomi-Politik Formulasi Kebijakan Dalam Konteks yang Berubah*. Pekanbaru:Alaf Riau.
- Awang Azam, 2010, *Implementasi Pemberdayaan Pemerintahan Desa*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.

- Dagun, 2006. *Busway: Terobosan Penanganan Transportasi di Jakarta*. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Edward III, George C (edited), 1984, *Public Policy Implementing*, JaiPress Inc, London-England.
- Hamim, Sufian, 2005, *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*, Pekanbaru, UIR Press.
- Hasibuan, Melayu, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Henry, Nicholas. 1989. *Public Administration and Public Affairs*, fourth edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Kasim, Azhar. *Perkembangan Ilmu Administrasi Publik, Manajemen Pembangunan*, No. 3/I, pril 1993.
- Kusdi, 2009, *Teori Organisasi dan Administrasi*, Penerbit Salemba Humanika; Jakarta.
- Mustopadidjaja AR. 2003. *SANKRI Buku I prinsip-prinsip penyelenggaraan Negara*, Jakarta, Gunung Agung.
- Salim, Abbas.2016. *Manajemen Transportasi*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Sukarto, Haryono, 2006. *Transportasi PerKotaan dan Lingkungan*. Bandung.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Syafiie Inu Kencana, 2005, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Bandung PT. Refika Aditama.
- Kansil, CST, dan Cristine. 2008. *Sitem Pemerintah Indonesia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Tangkilisan, Hesel Nogi 2003. *Kebijakan dan Manajemen Otonomi Daerah*. Yogyakarta, Lukman Offset.
- Islamy, M. Irfan. 2007. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Wahab, Solihin Abdul. 2004. *Analisis Kebijaksanaan*. Jakarta:Bumi Aksara.
- William N Dunn, 2003. Dalam Soeharto Edisi 2008, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat, kajian Strategis*, Bandung, Refika Aditama.

Winarno, Budi. 2012. Kebijakan dan proses kebijakan publik. Yogyakarta : Media Presindo. Peraturan Perundangan

Wibawa, Samodra, 2011, Politik Perumusan Kebijakan Publik, Yogyakarta Graha Ilmu.

Winardi, 2010, *Asas-asas Manajemen*. Gramedia; Bandung.

Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru UIR Perss.

\_\_\_\_\_, 2009. *Fungsi-Fungsi Manajemen*, FISIPOL UIR Pekanbaru.

## **B. Perundang-Undangan**

Undang-Undang dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Keputusan Gubernur Riau No Kpts. 1058/XI/2016 tanggal 21 November 2016 Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau.

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