

**PENGAWASAN TERHADAP UPAH MINIMUM KABUPATEN  
ROKAN HULU PADA TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGA  
KERJA PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum (S.H)*



**OLEH :**

**MEIKHIAN KUNTORO**

**NPM : 151010359**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2019**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MEIKHIAN KUNTORO  
NPM : 151010359  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Tempat/Tanggal Lahir : Kota Lama / 31 Mei 1995  
Alamat Rumah : Kota Lama, RT.001/RW.002 Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu-Provinsi Riau.  
Judul Skripsi : **PENGAWASAN TERHADAP UPAH MINIMUM KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU.**

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak dibuatkan oleh orang lain, serta sepengetahuan saya skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Untuk itu bila dikemudian hari Skripsi ini terbukti hasil karya orang lain, atau hasil mencontek karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya siap untuk diperintahkan memperbaikinya dan menatanya kembali.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 12 Agustus 2019  
Yang Menyatakan


MEIKHIAN KUNTORO

No. Reg. 245/IV/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1219897627 / 17%

# Sertifikat

## ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Meikhian Kuntoro**

**151010359**

Dengan Judul :

Pengawasan Terhadap Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu Pada Tahun 2017 Oleh Dinas

Tenaga Kerja Provinsi Riau

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 26 November 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO.217/SK/BAN-PT/Ak - XVI/S/X/2013**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

**Nama : MEIKHIAN KUNTORO**  
**NPM : 151010359**  
**Program Studi : ILMU HUKUM**  
**Judul Skripsi : PENGAWASAN TERHADAP UPAH MINIMUM KABUPATEN ROKAN HULU PADA TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU**  
**Pembimbing I : Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H,**  
**Pembimbing II : Wira Atma Hajri, S.H., M.H**

Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf	
		Pembimbing II	Pembimbing I
Rabu 12/12/2018	1. Perbaikan Pokok Abstrak Metodologi dan Hasil Serta Pokok Permasalahan Dari Penelitian 2. Penambahan Poin Pada Kata Pengantar 3. Perbaikan Sistematika Penulisan Skripsi		
Senin 28/01/2019	1. Perbaikan BAB I, Perkuat Latar Belakang Masalah 2. Perbaikan BAB I, Perkuat Poin Kewenangan dan Peran Kepala Desa		
Rabu	1. Perbaikan Sistematika Penulisan dan		

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

30/01/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemilihan Kata Dalam Perumusan Masalah</li> <li>2. Perbaiki Poin Perumusan Masalah Terhadap Program yang Berdasarkan Kepada Hukum</li> </ul>		
Rabu 06/02/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaiki Poin Pembahasan Perumusan Masalah disesuaikan</li> <li>2. Penambahan Tabel Populasi dan Responden</li> </ul>	h	
Selasa 12/02/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Memperbaiki Sistematika Penulisa</li> <li>2. Memeperbaiki pembukaan</li> </ul>	h	
Kamis 17/02/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Memperbaiki tinjauan umum</li> <li>2. Huruf capital penelitian</li> </ul>	h	
Kamis 18/09/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. ACC Pembimbing II dapat di lanjutkan kepada Pembimbing I</li> </ul>	h	
Jum'at 25/10/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaiki Tabel penelitian</li> <li>2. Perbaiki analisis dan pembahasan</li> </ul>		h
Sabtu 02/11/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Penambahan konsep pembahasan dari peraturan perundang-undangan, kemudian</li> <li>2. Penambahan analisis, kesimpulan, dan daftar pustaka</li> </ul>		h
Senin 01/11/2019	ACC utuk ujian Kompre.		h
Sabtu 23/11/2019	ACC uji kelayakan Turnitin		h

Pekanbaru, 26 November 2019

Mengetahui:



**Dr. Surizki Febrianto, SH., M.H., C.L.A**

Wakil Dekan Bagian Akademik



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO.217/SK/BAN-PT/Ak - XVI/S/X/2013**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGAWASAN TERHADAP UPAH MINIMUM KABUPATEN ROKAN  
HULU PADA TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGA  
KERJA PROVINSI RIAU**  
**MEIKHIAN KUNTORO**  
**NPM : 151010359**

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H,**

**Wira Atma Hajri, SH., M.H**

**Mengetahui:**  
**Dekan**



**Dr. Admiral, S.H., M.H.**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 109/Kpts/FH/2019**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H.  
NIP/NPK : 00 12 02 306  
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa  
Nama : MEIKHIAN KUNTORO  
NPM : 15 101 0395  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Administrasi Negara  
Judul skripsi : PENGAWASAN TERHADAP UPAH MINIMUM KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGAKERJA PROVINSI RIAU.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 9 April 2019  
Dekan

Dr. Admiral, S.H., M.H.

*Tembusan : Disampaikan kepada :*

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 109/Kpts/FH/2019  
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : Wira Atma Hajri, S.H., M.H.  
NIP/NPK : 16 11 02 618 / 1011039001  
Pangkat/Jabatan : Penata Muda TK I / III/b  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa  
Nama : MEIKHIAN KUNTORO  
NPM : 15 101 0395  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Administrasi Negara  
Judul skripsi : PENGAWASAN TERHADAP UPAH MINIMUM KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGAKERJA PROVINSI RIAU.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 9 April 2019  
Dekan

Dr. Admiral, S.H., M.H.

*Tembusan : Disampaikan kepada :*

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

**NOMOR : 330/KPTS/FH-UIR/2019**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.  
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003  
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005  
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990  
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :  
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001  
b. Nomor : 234/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002  
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991  
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013  
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009  
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :  
a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998 b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989 c. Nomor :  
117/UIR/KPTS/2012

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :  
N a m a : Meikhian Kuntoro  
N.P.M. : 151010359  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Pengawasan Terhadap Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu Pada Tahun 2017 Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi  
Wira Atma Hajri, S.H., M.H : Sekretaris merangkap penguji sistematika  
Dr. H. Effendi Ibnu Susilo, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi  
Umi Muslikha, S.H., M.H : Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.  
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

**Kutipan :** Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal 30 November 2019  
An. Dekan,

**Dr. Admiral, S.H., M.H**  
NIK. 080102332

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Peringgal



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### BERITA ACARA UJIAN KOMPRESIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 330/KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 30 November 2019**, pada hari ini **Rabu tanggal 4 Desember 2019** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Meikhian Kuntoro  
N P M : 151010359  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Pengawasan Terhadap Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu Pada Tahun 2017 Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau  
Tanggal Ujian : 4 Desember 2019  
Waktu Ujian : 09.00 - 10.00 WIB  
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
IPK :  
Predikat Kelulusan :

Ketua

Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H

Sekretaris

Wira Atma Hajri, S.H., M.H

Dosen Penguji

1. Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H
2. Wira Atma Hajri, S.H., M.H
3. Aryo Akbar, S.H., M.H

Tanda Tangan

1.

2.

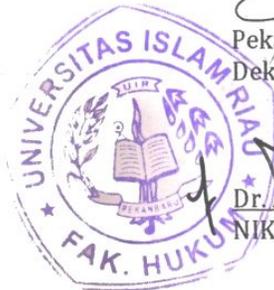
3.

Notulen

4. Umi Muslikhah, S.H., M.H

4.

Pekanbaru, 4 Desember 2019  
Dekan Fakultas Hukum UIR



Dr. Admiral, S.H., M.H  
NIK. 080102332

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## ABSTRAK

Kebijakan penetapan upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diarahkan untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) memberi jaminan pekerja atau buruh penerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Program pencapaian upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menunjukkan perbaikan nyata. Hal ini dimaksudkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup akan dicapai secara bertahap. Penetapan upah minimum dipandang perlu sebagai salah satu bentuk perlindungan upah, dengan tujuan menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja, menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja yang memanfaatkan kondisi pasar untuk akumulasi keuntungannya, sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah dan menghindari terjadinya kemiskinan absolut pekerja melalui pemenuhan kebutuhan dasar pekerja.

Adapun masalah pokoknya adalah Bagaimana Pengawasan penerapan upah minimum Kabupaten Rokan hulu Pada Tahun 2017 oleh Dinas Ketenagakerjaan, dan apa faktor penghambat dalam melakukan pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau tahun 2017.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum empiris, jenis observational research, yang lokasi penelitiannya adalah di dinas ketenagakerjaan provinsi Riau, sumber datanya adalah sumberdata primer dan sekunder,dan pengolahan datanya adalah deskripsi.

Hasil penelitiannya ditemukan bahwa pengawasan penerapan upah minimum kabupaten Rokan Hulu adalah Pengawas ketenagakerjaan yang di laksanakan oleh unit kerja tersendiri di Dinas ketenagakerjaan dan migrasi Provinsi Riau, Yang mana berpatokan kepada petunjuk teknis tata cara pengawasan ketenagakerjaan peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 33 tahun 2016, yang ternyata kinerja pengawas banyak mengalami faktor hambatan sehingga langkah represif terhadap pelaku usaha yang membayarkan upah minimum di bawah yang telah ditetapkan tidak ditindak atau di proses hukum, karena sedangkan upah sebesar Rp 2.525.823,51 sangat di idam-idamkan oleh pekerja terlebih keputusan Gubernur Riau Nomor: KPts.949/XI/2018 upah minimum Kabupaten Rokan Hulu mencapai Rp. 2.728.647. Sedangkan Faktor penghambat dalam melakukan pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau tahun 2017. Kurangnya anggaran yang disediakan jika terjadi proses penyidikan pada kasus ketenagakerjaan. Kurangnya sarana dan prasarana meliputi alat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlengkapan alat tulis kantor, fasilitas transportasi. Minimnya pengaduan dari pekerja yang mendapatkan upah dibawah upah minimum. Terakhir hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja masih tradisional. Perjanjian kerja hanya dilakukan atas dasar kesepakatan secara lisan antara pengusaha dengan pekerja.

## ABSTRACT

The minimum wage stipulation policy as regulated in Law Number 13 of 2003 is directed at achieving the Need for Living (KHL) to guarantee workers or laborers receiving wages to fulfill their living needs. The program of achieving the minimum wage for the Decent Living Needs (KHL) shows tangible improvements. It is intended that the fulfillment of life's needs will be achieved in stages. Determination of drinking wages is deemed necessary as a form of wage protection, with the aim of avoiding or reducing unhealthy competition among workers, avoiding or reducing the possibility of exploitation of workers who use market conditions for the accumulation of profits, as a safety net to maintain wage levels and avoid the occurrence of absolute poverty workers through meeting the basic needs of workers.

The main problem is how to supervise the implementation of the Rokan Hulu Regency minimum wage in 2017 by the Manpower Office, and what are the inhibiting factors in conducting supervision by the Riau Province Manpower Office in 2017.

The method used is an empirical legal research method, type of observational research, the location of the research is in the employment department of Riau province, the data source is primary and secondary data sources, and data processing is description.

The results of his research found that the supervision of the implementation of the Rokan Hulu regency minimum wage is a labor inspector carried out by a separate work unit in the employment and immigration department of Riau Province, which is based on the technical guidelines for labor inspection procedures for the minister of labor regulation number 33 of 2016, which turns out to be the performance of supervisors experience many obstacles so that repressive measures against business actors who pay the minimum wage below the stipulated limit are not dealt with or in the legal process, because while wages of Rp 2,525,823.51 are highly coveted by workers especially the Riau Governor's decision No. : KPts.949 / XI / 2018 The minimum wage of Rokan Hulu Regency reaches Rp. 2,728,647. While the inhibiting factor in overseeing by the Riau Province Manpower Office in 2017. Lack of budget provided if there is an investigation process in labor cases. Lack of facilities and infrastructure includes occupational safety and health equipment (K3), office stationery equipment, transportation facilities. The lack of complaints from workers who get wages below the minimum wage. Finally, the employment relationship between employers and workers is still traditional. Work agreements are only made on the basis of verbal agreements between employers and workers.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Subhanahu wa ta'ala karena berkat limpahan rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“PENGAWASAN TERHADAP UPAH MINIMUM KABUPATEN ROKAN HULU PADA TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU”** yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan alam yakni Rosulullah Muhammad Shollallahu 'alaihi wassalam, semoga dengan ucapan sholawat yang selalu kita sampaikan kepada beliau kita bisa mendapat syafaatnya di Yaumul Mahsyar kelak, Aamiin.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sangat menyadari bahwa masih ada kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari semua pihak. Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil, terutama dari krdua orang tua dan saudara-saudara penulis, dengan penuh kesabaran dan kasih sayang senantiasa memberikan dorongan, semangat dan do'a serta kepercayaan untuk penulis agar memperoleh keberhasilan dalam meraih sesuatu yang di impikan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., selaku Rektor Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
3. Bapak Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H, selaku Ketua Departemen sekaligus Dosen Pembimbing I dalam penulisan skripsi ini, terima kasih atas waktunya yang sangat berharga dalam membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktunya;
4. Bapak Wira Atma Hajri, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang juga telah banyak membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan bekal ilmu bagi penulis selama mengikuti studi dan penulisan skripsi ini;
6. Teristimewa Ayah dan bunda tercinta, yang selalu memberikan cinta yang luar biasa, kasih tanpa batas, arahan, motivasi dan dukungan baik moril maupun materil serta mampu bersabar dalam penantian.
7. Kakak, abang, dan adek penulis, yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan kepada penulis;
8. Teman-teman seangkatan dan pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, baik langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan, motivasi dan sebagainya baik selama perkuliahan maupun selama penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, namun penulis telah berupaya seoptimal mungkin memberikan yang terbaik untuk skripsi ini, jika menemukan kekurangan, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia kependidikan dan yang membutuhkannya.

Pekanbaru, 12 Agustus 2019  
Penulis,

**MEIKHIAN KUNTORO**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	ii
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SK PENUNJUKAN PEMBIMBING I</b> .....	v
<b>SK PENUNJUKAN PEMBIMBING II</b> .....	vi
<b>SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSI</b> .....	vii
<b>BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI</b> .....	viii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ix
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A.Latar belakang masalah .....	01
B.Rumusan Masalah .....	13
C.Tujuan dan Manfaat.....	13
D.Tinjauan Pustaka .....	15
E.Konsep Operasional.....	31
F.Metode Penelitian .....	31
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A.Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan.....	36
B.Tinjauan Tentang Pengawasan .....	46
C.Tinjauan Tentang upah .....	53
D.Profil Dinas Ketenagakerjaan.....	59

### **BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Pengawasan penerapan upah minimum Kabupaten Rokan hulu ditahun 2017 oleh Dinas Ketenagakerjaan.....	63
B. Faktor penghambat dalam melakukan pengawasan oleh Dinas Tenaga kerja Provinsi Riau tahun 2017 .....	82

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	93
Daftar Pustaka.....	95
Lampiran .....	97



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Negara Republik Indonesia merupakan Negara yang menjunjung tinggi hukum sebagai panglima di Negeri ini. Maksud sebagai panglima bahwasanya menegaskan segala aturan main pemerintah maupun warga Negara haruslah berdasarkan dan berlandaskan Hukum. Hukum dijadikan sebagai landasan filosofis Negara ini. Hal ini dipertegas sebagaimana di dalam konstitusi Indonesia yakni “Undang-undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat 3” yang mana berbunyi Indonesia adalah Negara Hukum. Hukum yang baik, akan mampu menciptakan keadaan yang kondusif bagi wadah lingkungannya sendiri. Agar hukum dapat ditegakan maka diperlukan penegak hukum sebagai penyanggah tegaknya hukum tersebut dalam Negara Republik Indonesia ini. (Undang-undang Dasar 1945)

Wujud dari hukum yang ada di Indonesia dituliskanlah kedalam Peraturan perundang-undangan, yang mana memiliki peranan penting pada setiap Negara Hukum, sebagaimana pendapat dari A.Hamid S. Attamimi bahwa produk perundang-undangan sebagai wujud dari hukum yang dibentuk oleh lembaga tertentu yang kemudian memberikan sanksi bagi yang melanggarnya, maka demikian begitulah ciri khusus suatu Negara hukum, sehingga mengikat seluruh rakyat yang menjalaninya. (H. Rosjidi Ranggawidjaja, 1998: 17)

Kemudian Bagir Manan yang mana memberikan definisi “bahwa peraturan perundang-undangan adalah setiap keputusan tertulis yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang yang berisi aturan tingkah laku bersifat atau mengikat umum”. Bersifat dan berlaku secara umum maksudnya adalah tidak hanya mengidentifikasi individu tertentu saja melainkan juga berlaku bagi setiap subyek hukum, agar memenuhi unsur yang terkandung dalam ketentuan mengenai pola tingkah laku tersebut. (Handoko, 2001:32)

Apabila kita melihat lebih luas lagi salah satu turunan konstitusi Negara republik Indonesia UUD 1945 dalam mengatur hubungan ketenagakerjaan adalah “Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003”. Negara tidak saja mengatur tentang hubungan publik, akan tetapi bagian privatepun diatur oleh Negara agar tidak terjadinya benturan kepentingan masyarakat satu dengan yang lainnya. Hukum ketenaga kerjaan yang merupakan turunan dari konstitusi Negara wajib harus ditaati dan dipatuhi. Namun demikian, dilapangan atau fakta empiris, banyak sekali yang melanggar pasal-pasal ketenaga kerjaan ini karena condong terkait dengan bisnis atau ekonomi. Bisnis dan ekonomi apabiola tidak didampingi dengan etika,adat kebiasaan bisnis yang baik, maka akan berimplikasi menjadi faktor penghambat kemajuan Negara Republik Indonesia ini. (Sukarmi, 2007:29)

Setelah disahkannya undang-undang ketenagakerjaan pada tahun 2003 yang lalu, hingga sampai saat ini ternyata memberikan gambaran bahwasanya banyak pihak yang melakukan pengujian terhadap pasal-pasal yang tercantum di

dalam “Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tersebut”. Dari sekian banyak pengujian yang dilakukan kepada mahkamah konstitusi, hasilnya memberikan gambaran adanya penolakan, kemudian adanya mengabulkan sebagian, dan bahkan dalam uji materi ini ada juga yang dikabulkan secara keseluruhan. (Dessler, 2017:20)

Dengan begitu ternyata ditemukan banyak sekali problematik das seinnya pengimplementasian “Undang-undang Ketenagakerjaan ini”, sehingga sering diajukannya *Judicial review* oleh mahkamah konstitusi. Tentunya ini menjadi bagian dari empiris yang kemudian seharusnya dilakukan upaya untuk memberikan jawaban dari permasalahan-permasalahan yang timbul akibat tidak dilaksanakannya, atau tidak baiknya isi dari Undang-undang ketenaga kerjaan ini, yang salah satunya adalah implementasi dalam pengawasan pemberian upah minimum terhadap pekerja atau buruh.

Salah satu problematika terkait dengan undang-undang ketenagakerjaan adalah tentang kebijakan penetapan upah minimum. Pemerintahan Negara kita ini, yang mana mengeluarkan kebijakan penetapan upah minimum haruslah berdasarkan “Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003” yang ternyata banyak sekali di dalam penerapannya yang tidak sesuai dengan seharusnya. Padahal kebijakan penetapan upah minimum merupakan suatu cara untuk dapat mencapai kebutuhan hidup yang layak, sehingga dapat memberikan jaminan pekerja atau buruh dalam menerima upahnya yang memenuhi standar kehidupan hidup yang baik (Benggolo, 2009: 23).

Mewujudkan suatu kehidupan yang baik kedepannya tentunya harus dapat diukur dan diprediksi, salah satu indikatornya adalah mengedepankan pencapaian tujuan untuk berkebutuhan hidup yang layak, sehingga tujuan ini merupakan suatu yang nyata dan riil dapat diangsur secara bertahap tentunya. Ketika wujud dari kehidupan yang layak didapati oleh pekerja dengan menetapkan standar upah minimum akan memberikan dampak yang besar terhadap bangsa ini. Dampak besar yang dimaksud adalah memberikan suatu hal yang positif terhadap perekonomian negara tentunya. (Fajar, 2010: 11)

Di dalam melakukan penetapan upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah, tentunya menjadi bagian yang sangat urgent terkait dengan ketenagakerjaan. Hal ini memiliki koherensi yang saling berkaitan untuk negara yang lebih baik kedepannya. Adapun tujuan bahwasanya ditetapkannya suatu standar upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah yakni pertama bertujuan agar dapat mengurangi bahkan menghindari yang namanya suatu persaingan tidak sehat baik sesama pekerja atau dengan pekerja lainnya, kedua adalah menghilangkan yang namanya suatu kemungkinan-kemungkinan terkait dengan diskriminasi bahkan eksploitasi terhadap pekerja atau buruh tersebut yang mana merupakan *impact* dari pemanfaatan, yang dilakukan pengusaha terhadap situasi market atau pasar dengan mengakumulasikan keuntungannya, dan ketiga tujuan ditetapkannya suatu standar upah minimum adalah sebagai suatu penjaring keamanan dalam menjaga kestabilan upah dan dapat menghilangkan yang

namanya suatu kemiskinan dengan pemneuhan hak-hak pekerja sehingga merasakan kecukupan kehidupan yang layak. (Anshori, 2017: 140)

Suatu kebijakan penetapan upah minimum yang merupakan konsep dalam memberikan perlindungan hukum saat ini mengalami berbagi banyak kendala tentunya, sebagaimana dapat kita lihat bahwa Pengawasan upah minimum yang belum dijalankan secara efektif, kemudian belum ada keserasian dan keseragaman dalam menentukan upah minimum tersebut, baik secara regional maupun secara wilayah provinsi, bahkan kabupaten maupun kota secara nasional. Tentunya faktor ketidak seragaman seperti ini akan menimbulkan dampak-dampak hambatan dalam mengimplementasian Upah minimum yang telah ditentukan dan disepakati. Dengan begitu, agar ketidak seragaman ini memberikan dampak negatif besar, maka perlu pengkajian serta pengupayaan secara sistematis dalam segi makro maupun mikro sebagai pengawalan wujud dari pembangunan hukum ketenagakerjaan dalam rangka perlindungan buruh lebih baik dalam hal ini pemberian upahnya, sehingga perlu juga dilakukan perluasan lapangan kerja. Meningkatkan taraf hidup dan produksi yang dilakukan perusahaan, merupakan kewajiban yang harus dilakukan sehingga kebutuhan hidup manusia dalam hal layak dapat terpenuhi juga. (Hedrastomo, 2010: 50)

Perbedaan masing-masing keadaan daerah baik kota maupun kabupaten tentunya juga memberikan dampak akibat masing-masing berbeda-beda, karena taraf pendapatan dan pengeluaran daerah tidak sama sesuai dengan kebutuhan

masing-masing. Undang-undang ketenagakerjaan tentunya juga telah menegaskan bahwa perlindungan upah wajib diberikan terhadap pekerja, sesuai dengan apa yang mereka hasilkan dan setorkan terhadap Negara. Pada dasarnya upah minimum tersebut dapat dibentuk melalui yang namanya mekanisme fluktuasi pasar yang terkadang meningkat, dan terkadang mengalami penurunan, hal semacam ini tergantung kepada *supply and demand* yang terjadi dalam ranah market tentunya, baik berdasarkan market online maupun pasar rill tradisional. Dengan demikian pula, jelaslah ekonomi yang meningkat membutuhkan pekerja yang banyak juga, sehingga pengawalan upah minimumpun harus dilakukan dengan ekstra. Keseimbangan yang dilakukan tentunya akan menjaga standar upah minimum yang telah disepakati oleh pengusaha dan pekerja, akan tetapi pengawasan yang tidak dilakukan dengan baik, akan terjadi peselisihan secara terus menerus oleh pekerja dengan pelaku usaha. (Hedrastomo, 2010: 53)

Permasalahan upah minimum selalu terjadi dari tahun ketahun, atau bahkan dari pergantian kepala pemerintahan yang baru, atau bahkan perbulan dan perharipun permasalahan upah minimum akan menjadi penyakit yang akut jika tidak disegerakan penindakan dalam melakukan perbaikan terhadap permasalahan tersebut. Upah minimum yang menjadi perhatian banyak kalangan seharusnya selalu berupaya untuk menrapkan berdasarkan acuan normatifnya, sebagai wujud dari bentuk perlindungan upah minimum terhadap pekerja. Perlindungan upah minimum ini dilakukan bahkan sifatnya wajib untuk diperlukan karena terjadinya ketidakseimbangan antara kekuatan “pengusaha

dan keinginan kaum buruh”. Jika menggunakan kaca mata hukum internasional, maka negara-negara yang menerapkan upah rendah akan mendapatkan tekanan internasional untuk menaikkan upah minimum, atau akan berhadapan dengan sanksi perdagangan. Sanksi tersebut bisa berupa peningkatan tarif ekspor ke suatu negara atau lainnya. (Hedrastomo, 2010: 43)

Pembahasan utama yang dilakukan oleh pemerintah dari tahun ketahun selalu terkait dengan standar upah minimum terhadap pekerja yang tentunya harus duduk bersama diantara pelaku usaha, pekerja dan pemerintah sebagai penengah kedua antara para pihaknya. Standar upah minimum yang selalu dibahas oleh kedua para pihak mengedepankan masing-masing indikatornya. Perusahaan selalu mendalilkan bahwasanya upah tidak dapat selalu mengalami kenaikan terlebih selalu dikatakan hal yang mudah bagi mereka, ternyata tidak demikian, sulit bagi mereka selalau mengalami kenaikan, karena upah ini secara tidak langsung dipengaruhi oleh perekonomian global, yang mana juga akan berpengaruh terhadap biaya pengadaan produknya yang sering dikenal dengan produksi serta transportasi yang disebut distribusi. Apabila upah minimum yang mengalami kenaikan, sementara hasil penjualan menurun, tentunya hal ini tidak akan menjadi efektif, sehingga dalam melakukan Pengefisiennya dilakukan pengurangan tenaga kerja di dalam perusahaan tersebut yang juga akan berdampak terhadap penyerapan tenaga kerja sehingga meningkatnya pengangguran dan kriminalpun akan merajalela. (Manulang, 1995: 35)

Merujuk salah satu teori ekonomi, yang mana apabila *supply and demandnya* menetapkan upah minimum tersebut, ternyata adalah diatas harga keseimbangan pasar, maka yang akan terjadi adalah pengangguran yang tinggi. Sehingga penyerapan tenaga kerja menjadi berkurang jika upah terlalu tinggi. Karena pada upah yang levelnya tinggi, sementara banyak yang ingin mendapatkan kerja, tentunya membuat perusahaan melakukan rekrutmen menyesuaikan kesanggupan perusahaan menjadi lebih sedikit. Oleh sebab itu yang namanya upah adalah suatu objek yang sangat urgent didalam melakukan atau menentukannya, karena apabila tidak terukur dengan baik, akan sangat merugikan perusahaan dan berdampak negatif terhadap perekonomian tentunya. Maka untuk melihat indikator yang memepengaruhi tinggi rendahnya suatu upah tersebut adalah Produktifitas pekerja, kemudian pemerintah dan biaya hidup, serta permintaan dan penawaran tenaga kerja, bahkan pengaruh dari kemampuan bayar serta disetujui dari organisasi buruh. (Zainal Asikin, 2006: 43)

Dengan demikian, upah yang diberikan perusahaan sangatlah berarti bagi pekerja, dikarenakan suatu prestasi bagi perusahaan diakrenakan pekerja telah melakukan produksi dari usaha yang dimiliki oleh pelaku usaha tersebut, dan tentunya juga besar atau kecilnya upah yang diberikan akan mempengaruhi biaya produksi perusahaan, maka dari itu upah, kemudian produksi perusahaan dan pasar merupakan satu kesatuan yang harus diatur dalam kepentingannya masing-masing. Menurut Afrida bahwa indikator dinamikanya suatu upah itu dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya seperti suatu sikap pengusaha, kemudian besarnya

penjualan, lalu pproduktifitas dan bahkan laju infalsi akan mempengaruhi yang namanya upah tersebut. Jika ditelsisik lebih dalam lagi, maka ada tiga fungsi urgent upah dalam sistem pengupahan di Republik Negara Indonesi ini yaitu: (C.S.T Kansil, 1995:44)

1. Pertama, berfungsi agar warga negaranya dengan diberikan upah, maka akan mampu menjamin mendapatkan kehidupan yang lebih layak baik untuk sipekerja maupun kelurag si pekerja di rumah.
2. Kedua, adalah berguna sebagai suatu prestasi subjek hukum setelah adanya timbal balik dari yang disepakati, sering dikenal dengan imbalan, maka imbalan tersebut memberikan gambaran bahwasanya harus mendapatkan setelah melakukan pekerjaannya,yakni hasil kerja dari tenaga kerja itu sendiri.
3. Ketiga Fungsi dari upah itu adalah untuk meningkatkan kualitas hidup serta insentif pekerja , sehingga mampu mendorongnya untuk lebih giat dan produktif lagi, dengan begitu interaksi kedua pihak, baik pekerja dengan pelaku usaha haruslah sinergi.

Pemerintah Indonesia setiap tahunnya memperbaiki taraf hidup buruh atau pekerja dengan meningkatkan upah minimum pertahunnya, “seperti halnya di wilayah provinsi riau tercatat menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau tahun 2018 menjadi Rp 2.464.154, naik 8,71 persen dari tahun sebelumnya”. Kenaikan UMP ini berdasarkan hasil perhitungan sesuai Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, sedangkan untuk Upah minimum setiap

Kabupaten di tentukan berbeda-beda berdasarkan “Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.880/XI/2017 tentang UMK 2018, tertanggal 20 November 2017”. Salah satu contohnya yaitu Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu sebesar Rp. 2.525.823. (<https://gajimu.com>, akses 1 Desember 2018 Pukul 03:00 WIB).

Selanjutnya masuk kepada Kabupaten Rokan Hulu, yang mana terletak di wilayah Provinsi Riau Kabupaten Rokan Hulu, adalah salah satu kabupaten di Provinsi Riau Indonesia, yang dijuluki dengan *Negeri Seribu Suluk*. Ibu kota Rokan Hulu adalah Pasis Pengaraian, di Kabupaten Rokan Hulu terdapat banyak perusahaan di daerahnya, terutama perusahaan Kelapa Sawit sebanyak 15 perusahaan dan perusahaan lainnya, karena daerah ini merupakan daerah transmigrasi dan 85% masyarakatnya berpenghasilan dari kebun kelapa sawit, dengan banyaknya jumlah perusahaan yang ada disana tentu akan berdampak pada banyaknya pekerja atau buruh di perusahaan tersebut, dan tidak terlepas menyangkut upah minimum kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah, apakah upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah provinsi Riau sudah dijalankan oleh pelaku Perusahaan di daerah Kabupaten Rokan Hulu, mengingat daerah tersebut merupakan daerah pemekaran hasil dari Kabupaten Kampar, yang berdiri pada tanggal 12 Oktober 1999 dan belum cukup maju, ditambah sumberdaya manusianya yang tidak semua mengerti undang-undang ketenaga kerjaan khususnya menyangkut Upah minimum, maka terjadi suatu permasalahan didalam pengimplementasian upah ini.

Bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu, perusahaan dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu kepada Gubernur Riau. Penangguhan tersebut dapat diajukan melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sesuai ketentuan perundang-undangan. (<https://www.dapurpendidikan.com>)

Salah satu yang menarik juga terkait dengan Upah yakni Bongkar Muat Buruh Rokan Hulu, yang mana Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu resmi memberlakukan standarisasi biaya atau upah bongkar muat Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit dan barang kebutuhan pokok di daerah Rokan Hulu. Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Transmigrasi (Disnakerkoptrans) Rokan Hulu, Herry Islami, menyatakan naiknya upah bongkar muat TBS kelapa sawit dan barang kebutuhan pokok tertuang dalam Peraturan Bupati (Perbup) nomor 35 Tahun 2018 tentang Standarisasi Biaya Muat Bongkar Barang, tertanggal 31 Oktober 2018. (<http://mahardikanews.com>)

Herry Islami menerangkan, “kenaikan upah bongkar muat merupakan hasil kesepakatan bersama antara Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin), Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Serikat Pekerja, Akademisi dan Pemerintah Daerah Rokan Hulu”. Indikator penyesuaian upah bongkar muat, kata Herry, dilakukan karena mengingat naiknya upah minimum kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Provinsi (UMP) setiap tahun. Sementara, upah

bongkar muat belum pernah dilakukan revisi selama 9 tahun terakhir. (<http://mahardikanews.com>).

Untuk itu, instruksi Bupati melalui Disnakerkoptrans berupaya merumuskan kenaikan upah bongkar muat, guna mengejar kesejahteraan untuk para kaum buruh bongkar muat di Rokan Hulu. Ia mendata, jumlah buruh di Kabupaten Rokan Hulu cukup besar. Setelah kenaikan upah bongkar muat, Diharapkannya dapat menjadi stimulan bagi peningkatan daya beli masyarakat menengah ke bawah, serta merangsang pertumbuhan ekonomi masyarakat secara keseluruhan.

Setelah disosialisasikan, Herry mengaku, “Perbup Nomor 35 Tahun 2018 akan resmi berlaku ke seluruh masyarakat dan perusahaan”. Selanjutnya, Disnakerkoptrans menembuskan Perbup tersebut ke seluruh perusahaan yang berada di Kabupaten Rokan Hulu, sebagai acuan perusahaan menetapkan tarif bongkar muat terbaru, serta mencegah konflik industrial antara perusahaan dan serikat buruh. ([www.mhair.com](http://www.mhair.com)).

Banyak permasalahan ketenaga kerjaan khususnya di Riau ini, salah satunya tentang pengawasan upah minimum. Terkait jumlah pengaduan yang masuk ke disnaker hingga tahun 2017, “Disnaker Kota Pekanbaru menerima 219 kasus dengan melibatkan 445 tenaga kerja, yang mana mereka menyelesaikan 17 kasus dengan 28 tenaga kerja, perjanjian bersama 101 kasus dan 158 tenaga kerja, serta anjuran 69 kasus 179 tenaga kerja dan terakhir penyelesaian lain-lainnya 32 kasus dengan 73 tenaga kerja”. ([Https://www.cakaplah.com](https://www.cakaplah.com))

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka peneliti tertarik mengkaji masalah pelaksanaan penetapan upah minimum oleh suatu perusahaan dan bagaimana pengawasannya pada suatu daerah oleh pemerintah, seperti halnya di Kabupaten Rokan hulu, untuk melihat pengawasannya maka dilakukanlah peneilitian agar dapat menjawab atau mencari solusi dalam memenuhi permasalahan tersebut. Sehingga penulis tertarik dan ingin melakukan penelitian serta mengangkat judul **“PENGAWASAN TERHADAP UPAH MINIMUM KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengawasan dalam penerapan upah minimum Kabupaten Rokan hulu Pada Tahun 2017 oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau?
2. Apakah faktor-faktor penghambat dalam melakukan pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau Pada tahun 2017?

#### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Untuk Tujuan Penelitiannya yakni :  
Berangkat dari permasalahan yang ada, kemudian dituangkan dalam sebuah topik, maka penelitian ini bertujuan:

- a) Untuk memahami pengawasan penerapan upah minimum Kabupaten Rokan hulu ditahun 2017 oleh Dinas Ketenagakerjaan.
  - b) Untuk mengetahui apa faktor penghambat dalam melakukan pengawasan oleh Dinas tenaga kerja Provinsi Riau tahun 2017.
2. Sedangkan Manfaat Penelitiannya :
- Setelah tujuannya didapat maka manfaat yang dikaji atau sering disebut kegunaan skripsi ini adalah :
- a) Agar dapat penelitian ini sebagai suatu cara dalam memperluas kajian hukum adminstarsi Negara, khususnya adalah tentang ketenaga kerjaan, sehingga masyarakat umum mengerti atau setidaknya tahu akan upah yang mereka dapati. Apabila ternyata upah yang mereka dapati tidak sesuai dengan yang dijanjikan, maka skripsi ini dapat sebagai refensinya, terlebih khusus tentang implementasi pengawasan terhadap upah minimum. Manfaat pertama ini condong atau khusus bagi masyarakat awam, atau dalam tatanan praktiknya.
  - b) Selanjutnya juga bermanfaat bagi tataran normatifnya, yang mana penelitian ini berguna untuk pihak akademisi dalam membutuhkan referensi, sehingga dapat membandingkan, kemudian menambah wawasan, lalu mengadakan penelitian khusus tertentu tentang ketenaga kerjaan dalam bagian hukum administrasi Negara.

- c) Penelitian ini juga berguna sebagai syarat peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana hukum, serta sumbangsih terhadap almamater peneliti, dimana tempat Peneliti menuntut ilmu yaitu Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
- d) Dan tentunya terakhi berguna sebagai bukti dan persembahan yang sebesar-besarnya untuk keluarga, akrena pada akhirnya dapat menyelesaikan strata satu ini.

#### D. Tinjauan Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini, tentunya memerlukan suatu teori yang mana sebagai dasar peneliti untuk mencari jawaban pada permasalahan penelitian ini. Karena peneliti mengangkat judul terkait dengan pengawasan terhadap upah minimum kabupaten rokan hulu yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan provinsi riau maka ada beberapa teori yang peneliti gunakan, yaitu:

##### 1. Teori Pengawasan.

Dalam penelitian ini karena objek yang terkait dengan pengawasan, maka teori ini akan menjadi point utama dalam menguraikan permasalahan. Istilah pengawasan “adalah merupakan suatu proses, yang mana proses tersebut berguna untuk menetapkan suatu ukuran kinerja, dan pengambilan tindakan yang diharapkan berdasarkan kinerja yang telah ditetapkan atau disepakati”. Yang mana istilah bahasa inggrisnya yakni “*Controlling is the*

*process of measuring performance and taking action to ensure desired results*”. Proses yang telah ditetapkan berupa kinerja tentunya memiliki tujuan tertentu, dan tujuan tertentu itulah yang merupakan esensial hasil suatu pengawasan. (Ardansya dan Wasilawati, 2014:154)

Merujuk Pengertian lain, “bahwasanya pengawasan itu adalah suatu bagian dari fungsi manajemen, yang mana berguna sebagai bentuk di dalam pengontrolan atau bahkan suatu pemeriksaan dilakukan dari atas kepada di bawahnya”. Dengan begitu lagi-lagi memiliki suatu tujuan, yang mana tujuan tersebut dilakukan melalui proses dari atas ke bawah, dan tujuan itu merupakan hasil dilakukannya pengawasan tersebut. (Yusuf Sofie, 2000:22)

Agar lebih mendekati, maka peneliti mencoba mencari lagi apa yang dimaksud dengan pengawasan selain terminologi diatas, yang mana Pengawasan itu adalah “*The process of ensuring that actual activities conform the planned activities, yakni proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan*”. Terlebih lagi Menurut Winardi yang menegaskan bahwa pengawasan itu adalah suatu upaya dilakukan secara sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan itu sendiri yang sering dikenal untuk merancang sistem umpan balik informasi, “untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua

sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan”.  
(Purnamaai.wordpress.com)

Dari tiga pendapat yang mengartikan pengawasan diatas, maka dapat dipahami bahwa pengawasan merupakan suatu hal yang paling penting dan sangat urgent didalam suatu perencanaan. Bagi manajemen diharapkan dengan adanya pengawasan, maka perencanaan mampu berjalan dengan baik, sehingga tetap tercapainya tujuan tanpa harus keluar dari koridor pengawasan tersebut. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Dengan begitu, melalui sebuah pengawasan maka dapat membantu suatu kebijakan yang telah ditetapkan berjalan dengan Efektif dan efisien, bahkan terciptanya suatu aktivitas atau kegiatan yang mana dapat mengevaluasi sejauh mana pelaksanaan itu sudah dijalankan dengan baik. (Suyatno, 2010:18)

Memahami pengawasan lebih dalam lagi, maka akan ditemukan suatu pemahaman, yang mana suatu pemahaman itu mampu melakukan pendeteksian dini dengan melihat sejauh mana kebijakan yang telah ditetapkan atasan atau institusi secara bersama, serta mampu memperbaiki penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Karena dalam hal ini yang dikaji merupakan pengawasan terhadap

implementasi upah minimum, maka tentunya berhubungan dengan yang namanya hukum administrasi negara.

Untuk pengertian pengawasan Perspektif hukum administrasi negara adalah “*suatu proses kegiatan yang membandingkan, apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan, atau diperintahkan sejalan tanpa adanya penyimpangan-penyimpangan*”. Penyimpangan-penyimpangan yang terlalu banyak dalam suatu kegiatan akan berdampak tidak baik terhadap perencanaan yang telah ditetapkan. Hal pengawasan yang baik, tentunya dapat mengukur penyimpangan-penyimpangan tersebut yang kemudian menemukan penyebab akar, kenapa keluar dari konsep perencanaan yang telah dimatangkan.

Oleh sebab itu, suatu pengawasan merupakan suatu aspek yang sangat penting dan prioritas dalam suatu pelaksanaan perencanaan kegiatan. Telaah lebih lanjut, maka jika kita hubungkan dengan suatu kebijakan publik, pengawasan adalah suatu bagian dari yang namanya tata kelola pemerintahan yang baik, yang sering dikenal dengan “*Good Governance*”. Suatu tata kelola pemerintahan yang baik, maka pengawasan menjadi prioritas utama dalam menjaga dan mengkawal perencanaan yang telah ditetapkan, sehingga lagi-lagi pengawasan adalah suatu kegiatan yang harus ada dalam suatu implementasi terutama dalam kebijakan publik. Dengan demikian Pengawasan dapat dikatakan sama dengan yang namanya “*Good Governace*”. (Riani.A.L, 2011: 33).

Masih dalam kebijakan publik, jika menggunakan perspektif akuntan publik, “pengawasan adalah suatu legitimasi yang merupakan aspirasi dari masyarakat yang ditetapkan oleh pemerintah berguna untuk penjagaan eksternal maupun internal untuk mencapai kepentingan yang dituju”, “dan solusinya apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan, tentunya harus melakukan suatu penindakan, yang mana penindakan tersebut dapat dilakukan dengan cara” (Edoc.Site) :

1. “Mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan”
2. “Menyarankan agar ditekan adanya pemborosan”
3. “Mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran rencana”

Dengan adanya tiga poin tindakan di atas, maka dapat memberikan suatu solusi dengan cara melakukan peningkatan dalam pengawasan ini. Untuk lebih memahami terkait dengan teori pengawasan, adapun jenis-jenis pengawasan yaitu (Adnyani.G.A.D, 2008: 20) :

1. Jenis “Pengawasan Intern dan Ekstern”. Pengawasan internal dan eksternal tentunya memiliki perbedaan yang signifikan. Kedua-duanya memiliki karakteristik tersendiri. Apabila kita masuk kepada pemahaman terkait dengan pengawasan internal, maka memberikan suatu pemahaman bahwa pengawasan ini merupakan pengawasan yang berada dalam lingkungan institusi tersebut. Pengawasan internal ini condong diawasi oleh atasan hingga ke bawah. Dan pengawasan internal ini

biasanya dilakukan oleh inspektorat jenderal yang berada di setiap kementerian negara. Sedangkan untuk pengawasan eksternal nya memiliki karakteristik dimana pengawasan ini dilakukan oleh luar lingkungan institusi tersebut. Contoh dari pengawasan eksternal yang dilakukan misalnya adalah badan pemeriksa keuangan. Badan pemeriksa keuangan merupakan suatu lembaga tertinggi yang mana dapat mengawasi lembaga lainnya nya secara independen. Akan tetapi pengawasan yang dilakukan badan pemeriksa keuangan tidak terlepas dari yang namanya laporan pengawasan internal. Dengan begitu menurut peneliti maka pengawasan eksternal dan internal haruslah selaras. (syadasyarifa.wordpress.com)

2. Jenis kedua terkait dengan pengawasan yakni “pengawasan preventif dan represif”. Sama dengan hal yang di atas bahwasanya pengawasan preventif dan represif itu memiliki karakteristik yang berbeda. Jenis pengawasan preventif itu condong kepada pengawasan pencegahan, yang mana sebelum dilaksanakannya kegiatan tersebut maka pencegahan telah dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan. Artinya bahwa pengawasan yang dilakukan dengan cara preventif ini adalah pengawasan yang dilakukan sejak dini, karena pengawasan ini bertujuan untuk mengurangi yang namanya kerugian negara

terlalu besar. Makanya penghindaran sejak dini itu harus dilakukan, termasuk sesuatu yang telah dilaksanakan atau direncanakan, dapat berupa anggaran yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah dikehendaki. Jadi pengawasan preventif ini, sudah melihat jauh-jauh apa yang akan terjadi kedepan, dan kemudian diantisipasi dari awal. Ketika penyimpangan itu dideteksi dari awal, maka langkah dan solusi akan bisa diselesaikan dengan cepat. Sedangkan pengawasan represif merupakan suatu pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan itu dilaksanakan. Pengawasan represif condong memberikan suatu penindakan setelah kegiatan terlaksana. Karakteristik dari pengawasan represif ini adalah biasanya dilakukan pada akhir tahun atau penutupan buku, yang mana tekniknya dilakukan dengan cara pemeriksaan dan observasi langsung terhadap kemungkinan - kemungkinan yang terjadi.(syadasyarifa. wordpress. com)

3. Dan ketiga adalah jenis pengawasan yang sering dikenal dengan “pengawasan aktif dan pasif”. Lagi-lagi masing-masing pengawasan memiliki perbedaan. Yang mana masing-masing perbedaan ini adalah, jikalau pengawasan pasif adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara memeriksa berkas berkas atau menguji surat-surat yang merupakan bukti dari

penerimaan maupun pengeluaran. Artinya pengawasan yang dilakukan secara pasif ini adalah pengawasan yang tidak dilakukan secara langsung terhadap tempat yang bersangkutan. Berbeda halnya dengan pengawasan aktif, yang mana pengawasan aktif ini dilakukan secara langsung di tempat kejadian perkara.

Ketiga poin di atas dapat memberikan gambaran bahwa klasifikasi dari pengawasan dapat dan mampu dalam memberikan jawaban terhadap penelitian ini. Selain dari poin tiga diatas, ada lagi pengawasan yang yang dikenal dengan pengawasan “kebenaran materil dan kebenaran formil”. Pengawasan ini berbeda dengan ketiga poin diatas, yang mana ini condong lebih luas dari pada ketiga poin diatas yang melihat secara sempit. Sedangkan yang terakhir ini lebih mengenai pengawasan terkait dengan hukum administrasinya yang mana, pengawasan berdasarkan kebenaran materil adalah pengawasan yang mana dilakukan pemeriksaan, berdasarkan maksud dan tujuan pengeluaran tersebut yang harus memenuhi prinsip ekonomi, artinya bahwa pengeluaran tersebut diperlukan dan beban biaya harus serendah mungkin, pengawasan ini condong memahami terkait dengan kebenaran pemeriksaan berdasarkan substansial. Sedangkan pengawasan yang dilakukan berdasarkan kebenaran formil adalah pengawasan yang dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan kemudian kadaluarsanya dan bahkan bukti dari kebenaran itu sendiri. Apabila kita merujuk pendapat dari

“Ten Berge, maka instrumen penegakan hukum administrasi negara haruslah meliputi pengawasan dan penegakan sanksi”.

Dengan demikian pemahaman terkait dengan pengawasan yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu pemerintahan negara yang memiliki kekuasaan penuh dalam mengatur warga negaranya yaa, diperlukan pengawasan yang luas, karena konsekuensi sebagai negara yang *welfare state*, bukan saja mengedepankan yang namanya penjaga, akan tetapi mengedepankan yang namanya perlindungan terhadap agama, politik, sosial budaya, kemudian perlindungan lainnya,yang tidak terlepas dari yang namanya pengawasan.

## 2. Teori Tentang Upah.

Setelah dari teori pertama terkait dengan pengawasan, maka teori yang terkait dengan objek ini adalah tentang upah. Suatu kesepakatan pekerjaan yang kemudian selesai dikerjakan oleh pekerja dengan hasil yang baik tanpa ada permasalahan maka si pekerja berhak untuk mendapatkan suatu imbalan. Imbalan yang dimaksud berupa uang ini, itulah yang dikatakan yang namanya upah. Jika merujuk kepada undang-undang ketenagakerjaan “Undang-undang nomor 13 tahun 2003” maka akan menemukan pengertian upah sebagai berikut:

“sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha

atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Ada beberapa pengertian dan perspektif para ahli yang mengungkapkan makna dari upah, berbagai makna, akan tetapi memiliki tujuan yang sama. Jika menggunakan pendapat dari muhdar sah sinungan “maka menurut pendapat dia upah kerja itu adalah merupakan pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk”. (Veithzal Rivai, 2005: 351)

Sedangkan pendapat sadono sukirno bahwa upah itu adalah merupakan suatu pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.(Veithzal Rivai, 2005: 354)

Terakhir peneliti menuliskan pendapat malayu sp hasibuan bahwasanya upaya itu adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati pembayarannya.

Maka dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa upah itu adalah merupakan suatu imbalan, imbalan yang bagaimana, bentuk imbalan yang diberikan oleh pengusaha sebagai apresiasi terhadap tenaga kerja karena telah berkontribusi memajukan perusahaannya, dengan

memproduksi berbagai produk atau barang, bahkan menyediakan layanan jasa sekalipun.

Dalam kehidupan sehari-hari maka setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah, hal ini dapat kita lihat contohnya adalah guru, aparatur sipil negara, kemudian direktur, Komisaris, manajer lapangan, karyawan swalayan, bongkar muat, dan lain sebagainya, merupakan subjek yang berhak untuk menerima upah tersebut. Artinya bahwa baik tenaga profesional maupun terkait kasar maka mereka berhak untuk mendapatkan yang namanya upah. Jadi upah ini adalah merupakan suatu kewajiban bagi pelaku usaha ataupun penyelenggara negara untuk memberikannya kepada pekerja. Tidak boleh ada satu pelaku usaha pun ataupun negara-negara yang tidak memberikan upah, jangankan tidak memberikan upah, memberikan upah di bawah standar saja itu dilarang, artinya upah ini adalah merupakan suatu yang sangat paling penting untuk menjaga kestabilan negara khususnya ekonomi. (Karl E, Case dan Ray C 2009:226)

Apabila menggunakan teori ekonomi, maka yang dimaksud dengan upah adalah suatu imbalan terhadap para pekerja, karena para pekerja telah memberikan jasa-jasa fisiknya maupun mental kepada pengusaha. Teori ekonomi juga memberikan suatu gambaran bahwasanya, upah yang tinggi maka akan memberikan semangat yang tinggi terhadap pekerja. Upah yang tinggi diberikan kepada si pekerja maka dia akan lebih produktif yang membutuhkan nutrisi yang besar. Ketika nutrisi yang besar diproduksi atau

dikonsumsi oleh pekerja, tentunya meningkatkan kualitas produksi dari si pekerja tersebut. dengan demikian, pekerja yang lebih sehat, tentunya akan nyaman bekerja, di perusahaan, dan akan bekerja semaksimal mungkin. (Paul A.Samuelson, 2003: 283)

Penghasilan pekerja atau buruh yang didapat dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. “Menurut surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I. No.SE-07/MEN/1990, penghasilan tersebut terdiri dari upah dan non upah. Penghasilan upah komponennya terdiri dari”:

1. “Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan kesepakatan”.
2. “Kedua tentang tunjangan tetap, yang mana Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara bertahap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain”. “Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau suatu pencapaian suatu prestasi kerja”.
3. “Ketiga terkait masih tentang tunjangan, yang mana masuk kepada Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja atau buruh dan keluarganya

diberikan serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja atau buruh”.

Setelah memahami terkait dengan upah, maka peneliti masuk kepada yang namanya “Penghasilan bukan upah, yakni” (Maimun, Jakarta, 2007: 48):

1. “Pertama adalah Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya”.
2. “Kedua berupa Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain”.
3. “Dan yang ketiga adalah Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan”.

Dengan demikian, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh yang meliputi “Upah Minimum, upah kerja lembur, upah

tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah”.

Jadi, upah adalah suatu yang wajib dalam terselenggaranya perekonomian negara yang lebih baik, makanya perlu pengawasan didalam pemberian upahnya, tidak bisa negara membiarkan implementasi hanya berjalan sendirinya, karena satu sisi juga terjadi ketimpangan antara pekerja dengan pelaku usaha. hal ini dipertegas juga didalam konstitusi negara kita yang mana “UUD 1945 pasal 28D dan pasal 27 ayat 2 menegaskan bahwa setiap orang berhak mendapatkan upah dan penghidupan bagi kemanusiaan”. Terlebih lagi “UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pasal 88 menyebutkan bahwa setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh, diantaranya yaitu upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL), upah lembur, struktur dan skala upah yang proporsional, dan upah untuk pembayaran pesangon”.

Masuk kepada hubungan industrial, yang mana dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja, maka dilakukanlah standarisasi upah minimum yang akan diberikan kepada pekerja, hal ini tentunya harus ditegaskan dalam pelaksanaannya, yang mana upah minimum itu harus diberikan secara keseluruhan kepada pekerja. Indonesia dalam memberikan

upah, tentunya mengikuti aturan main dari hukum internasional, yang mana dilindungi oleh *International Labour Organization (ILO)* mengenai perlindungan upah atau *Protection of wage*. Dengan demikian Upah minimum Menurut “Soedarjadi adalah upah yang ketetapannya dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya”. (Suwanto, 2003: 188).

### 3. Teori Tentang Tenaga Kerja

Merujuk pada “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang

terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. (Hardian Rusli, 2008:12-13)

Berangkat dari kata kerja yang mengandung makna luas, menurut hemat penulis, maka, kerja haruslah diatur atauran mainnya, jika tidak akan terjadi chaos dan penjarahan terhap pelaku usaha, untuk itu perhatian terhadap pekerja dan pelaku usaha harus mampu dan difasilitasi oleh pemerintah.

Jadi dapat kami simpulkan bahwa Tenaga kerja adalah penduduk yang siap melakukan pekerjaan, penduduk yang telah memasuki usia kerja (*working age population*), angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 15 sampai dengan 65 tahun yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan Susunan penduduk menurut umurnya dapat dikelompokkan sebagai berikut: (M.B. Hendri Anto, 2003:222) Pertama adalah orang yang sangat produktif berumur 15 – 65 tahun, kemudian Penduduk non produktif (dibawah usia kerja) umur 14 tahun kebawah, dan terakhir adalah Penduduk non produktif (diatas usia kerja) umur 65 tahun keatas.

### E. Konsep Operasional

1. “Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. *controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results*”.
2. “Ump adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi”.
3. “Rokan hulu salah satu kabupaten di provinsi riau, indonesia, yang dijuluki dengan negeri seribu suluk”.
4. “Dinas tenaga kerja provinsi riau adalah dinas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi tanggung jawabnya meliputi perlindungan tenaga kerja, bursa kerja, kesejahteraan tenaga kerja, hubungan industrial, pelatihan tenaga kerja dan transmigrasi di provinsi riau”.

### F. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, tidak terlepas yang namanya suatu metode, dikarenakan, metode adalah cara untuk dapat menemukan jawaban dari permasalahan, apabila tidak menggunakan metode, maka yang terjadi adalah ketidak jelasan didalam hasil penelitian tersebut, dengan demikian suatu masalah dengan suatu proses yang panjang dengan suatu tehnik atau cara

tertentu secara sistematis, maka akan mendapatkan suatu hasil yang hendak dicapai. (Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, 2008:12).

#### 1. Sifat dan Jenis Penelitian

“Dalam melakukan penelitian ini maka Peneliti menggunakan metode penelitian hukum Sosiologis (empiris) atau observasi (*observational research*) yang bersifat deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis empiris dengan cara survey”. Penelitian hukum sosiologis atau empiris yang penelitian diperoleh langsung dari lapangan atau meneliti data primer dalam hal ini di dinas ketenaga kerjaan provinsi Riau terkait dengan pengawasan implemnatasi upah minimum kabupaten rokan hulu di tahun 2017. (Ediwarman, 2015:25).

#### 2. Objek Penelitian

“Objek Penelitian ini yaitu Upah minimum kabupaten rokan hulu ditahun 2017 yang dapat dilihat didinas ketenaga kerjaan, sehingga dapat mengukur sejauh mana pengawasan yang dilakukan untuk dapat melindungi hak-hak tenaga kerja”.

#### 3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih sebagai tempat untuk melakukan penelitian dalam rangka menjawab permasalahan penelitian ini yaitu di Dinas tenaga kerja provinsi riau, kemudian swalayan, dan pabrik sawit.

#### 4. Populasi dan Responden

Penelitian ini dilakukan di wilayah hukum Provinsi Riau dengan mengambil data melalui metode *Purposive sampling* pada pihak-pihak yang terkait :

**Tabel.1**

<b>NO</b>	<b>KRITERIA POPULASI</b>	<b>JUMLAH POPULASI</b>	<b>SAMPEL</b>
1.	Kepala Dinas tenaga kerja provinsi riau	1	1
2.	Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Rokan Hulu	1	1
3.	Karyawan swalayan	5	2
4.	Pekerja Bongkar Muat	5	2
5.	Pekerja Pertambangan	5	2
6.	Pekerja Pabrik	5	2
7.	Pekerja Perkebunan	5	2
8.	Pihak perusahaan	2	1
	<b>JUMLAH</b>	<b>29</b>	<b>13</b>

Data diolah pada Tahun : 2019

#### 5. Data dan Sumber Data

“Sebagai sumber data dalam penelitian ini” adalah :

- a. Data Primer

Merupakan data utama yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dilapangan dari responden dengan didukung data-data wawancara kepada pihak-pihak yang terkait.

b. Data Sekunder

Merupakan bahan-bahan yang diperoleh dari buku-buku literatur dan pendapat para ahli yang mendukung dengan pokok masalah yang dibahas, yang meliputi UUD 1945 serta buku referensi yang menunjang penelitian ini.

c. Data Tersier yaitu merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan atau petunjuk dalam bentuk kamus umum maupun kamus hukum, dalam penelitian ini bahan non hukum nya menggunakan Kamus hukum dan kamus Besar Bahasa Indonesia.

6. Alat Pengumpul Data

“Sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung kepada yang menjadi responden, dalam hal ini Peneliti mewawancarai para-pihak yang melakukan pengawasan terhadap ump kabupaten rohul”.

7. Analisis Data

“Analisis data penelitian bidang hukum dengan observasi yakni dengan cara data primer dan hasil wawancara dikumpulkan, kemudian diolah dan disajikan dengan cara membandingkan dan mengkaji antara data

lapangan dengan pendapat para ahli atau teori dalam buku-buku literatur dan dengan peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar yuridis dalam penelitian ini”.

8. Metode Penarikan Kesimpulan.

“Metode penarikan kesimpulan yang digunakan dengan berpedoman pada cara deduktif yaitu menggabungkan dalil-dalil dari yang umum ke khusus, peneliti akan melakukan poengkajian lebih dalam terkait dengan Pengawasan upah UMP ini”.



## BAB II TINJAUAN UMUM

### A. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang tentunya berhubungan dengan pekerja, pelaku usaha, bahkan pemerintah sekalipun terkait dengan sebelum, sesudah maupun sesudah masa kerja. Artinya bahwa ketenagakerjaan itu berbicara tentang masalah persoalan ketenagakerjaan secara komprehensif. Bukan hanya terpaku kepada pelaku usaha, buruh atau pekerja pun harus mendapatkan perhatian. Aturan main tentang ketenagakerjaan diatur dalam “Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”.

Merujuk kepada “Pasal 1 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan sama halnya pengertian yang di atas”. Menurut “Mr. M. Levenbach dalam bukunya Manulang Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) juga memberikan pemahaman bahwa hukum ketenagakerjaan itu merupakan hukum yang mengatur tentang hubungan kerja, yang mana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan berhubungan langsung terhadap penghidupan pekerja itu tersebut”.(Abdul Hakim, 2007: 20)

Reformasi indonesia telah memberikan suatu perubahan terhadap organisasi buruh atau pekerja pada saat itu. Perubahan itu khususnya memberikan dampak kepada organisasi buruh Dan bahkan terkait dengan

penyelesaian perselisihan industrial. Adapun ruang lingkup kegunaan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri adalah terdiri dari dua hukum yang dimana bersifat memaksa yang kedua adalah bersifat penambahan. Dari keduanya ini pada intinya adalah berfungsi dan bertujuan untuk mencapai, kemudian melaksanakan keadilan sosial tentunya kursus bidang ketenagakerjaan. Kemudian adalah agar pelaku usaha tidak sewenang-wenang terhadap pekerja sehingga kekuasaannya dibatasi. Misalnya saja undang-undang kerjaan memberikan kewajiban kepada pengusaha agar memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap pekerja maupun perempuan ataupun laki-laki. Salah satu poin penting ini merupakan sebagai acuan yang mana perlunya pengaturan hukum ketenagakerjaan itu dengan baik.

Didalam sebuah ketenagakerjaan maka yang dibahas tentunya para para pihak yang terlibat di dalam pelaksanaan ketenagakerjaan ini. Peneliti akan menuangkan terkait dengan apa yang dimaksud dengan tenaga kerja, kemudian terkait dengan apa yang dimaksud dengan upah, kemudian pemahaman terkait dengan serikat buruh, dan tentunya terkait dengan apa yang dimaksud dengan pelaku usaha atau pengusaha atau majikan, dan keseluruhannya ini tentunya tidak terlepas dari “Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”.

Karena penelitian ini terkait dengan tenaga kerja maka uraian dari ketenagakerjaan ini, salah satunya adalah pemahaman tentang tenaga kerja.

Tentunya dapat kita lihat di dalam undang-undang ketenagakerjaan itu sendiri, terdapat pada:

“Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Sedangkan menurut lainnya dapat merujuk kepada payaman simanjuntak yang mana judul bukunya adalah manullang tenaga kerja, maka memberikan pengertian bahwa tenaga kerja itu adalah warga negara yang merupakan penduduk asli Indonesia ataupun warga negara asing yang sedang mencari pekerjaan maupun sudah mendapat pekerjaan untuk melaksanakan suatu kegiatan lain sebagai warga negara yang merupakan point pokok Negara.

Agar dapat lebih detail lagi merujuk kepada pendapat Husni bahwasanya tenaga kerja itu memiliki yang namanya angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, yang mana dapat digolongkan sebagai berikut (Lalu Husni, 2007 : 24):

1. Kelompok yang dikategorikan sebagai kelompok yang bukan angkatan kerja.
  - a. Warga negara yang masih berstatus pelajar.
  - b. Angkatan atau kelompok yang dikategorikan golongan yang masih mengurus rumah tangga.

c. Terakhir adalah golongan yang mana tidak bekerja akan tetapi mendapatkan hasil dari pensiunan atau penerima bunga deposito. Condong adalah orang yang tidak menghabiskan waktunya untuk bekerja namun mendapatkan *salary* aktifnya berjalan.

2. Kelompok yang dikategorikan sebagai pekerja, yang mana kelompok ini adalah kelompok yang bekerja penuh mendapatkan penghasilan berupa gaji atau upah, misalnya saja adalah guru, pegawai negeri sipil, kemudian karyawan toko atau arsitek dan lain sebagainya.

3. Ketiga adalah kelompok atau angkatan yang dikategorikan sebagai kelompok golongan pengangguran.

Ketiga kelompok di atas, maka dapat memberikan pemahaman terhadap kita bahwa angkatan atau golongan kerja memiliki berbagai-bagai jenisnya. Dengan berbagai jenis tersebut maka dapat kita mengklasifikasikan mana yang dimaksud dengan tenaga kerja yang sesungguhnya.

Menurut soepomo yang mana mengartikan pekerja itu sangat luas “yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas”. (Budi Hartatanto, 2007: 22).

Sedangkan berdasarkan “Pasal 1 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah”, yang dimaksud dengan buruh atau pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Menurut Husni untuk “kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial

Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja”, meliputi magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak, mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan, narapidana yang dipekerjakan di perusahaan (Eko wahyudi. Et al, 2016: 28)

Setelah memahami terkait dengan apa yang dimaksud dengan tenaga kerja kemudian terkait dengan upah, maka peneliti juga membahas terkait dengan apa yang dimaksud dengan serikat buruh. Serikat buruh disini dimaksud pada Undang-undang Nomor 21 tahun 2002 menjelaskan bahwa suatu organisasi yang dibentuk oleh tenaga kerja yang bersifat mandiri bebas terbuka dan demokratis, yang tentunya untuk rakyat dan dari pekerja bahkan oleh pekerja, dan berguna untuk meningkatkan kesejahteraan buruh atau pekerja dan keluarganya. Adapun yang dimaksud dengan serikat buruh di dalam undang-undang nomor 21 tahun 2002 yakni menjaminkan bahwasanya (Abdul Hakim, 2007: 23):

- a. “Jaminan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh”.
- b. “Serikat buruh dibentuk atas asas kehendak bebas buruh atau pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun”.

- c. “Serikat buruh atau pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis, pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak buruh atau pekerja”.
- d. “Basis utama serikat buruh atau pekerja berada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh atau Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh atau Pekerja”.
- e. “Serikat buruh atau pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh atau pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat” (bukan didaftarkan).
- f. “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja atau buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh atau pekerja”.

Setelah memahami apa yang dimaksud dengan tenaga kerja kemudian terkait dengan upah lalu terkait dengan serikat buruh. Maka peneliti masuk kepada yang namanya pelaku usaha atau sering dikenal dengan pengusaha atau majikan. Seperti pengertian-pengertian sebelumnya yang telah diterangkan diatas terkait dengan tenaga kerja maka kalau berbicara tentang pengusaha, memberikan pemahaman bahwa pengusaha itu adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja atau buruh. “Pasal 1 angka 5

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian Pengusaha adalah”:

- a. “Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri”.
- b. “Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya”.
- c. “Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”.

Sedangkan “menurut Soepomo istilah pengusaha secara umum menunjukkan tiap orang yang melakukan suatu usaha entrepreneur”. Penambahan selanjutnya terkait dengan perusahaan, bahwasanya berdasarkan “Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Perusahaan adalah” (Ikhwan Fahrojih, 2016: 182) :

- a. “Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

- b. “Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dari keseluruhan para pihak, tidak kalah penting lagi, peneliti menyajikan tentang pemahaman tentang dewan pengupahan. Yang mana adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja, serikat buruh. Menurut ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan ini terdiri dari (Ikhwan Fahrojih, 2016:184) :

1. "Dewan Pengupahan Nasional (selanjutnya disebut Depenas) dibentuk oleh presiden”. Depenas bertugas “memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan pengupahan nasional”. Depenas dapat bekerja sama, baik dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu. Keanggotaan Depenas terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja atau buruh, dengan komposisi keanggotaan. Sedangkan komposisi keanggotaan dari perguruan tinggi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan keseluruhan keanggotaan Depenas berjumlah gasal.

2. “Dewan Pengupahan Provinsi (selanjutnya disebut Depeprov) dibentuk oleh Gubernur”. Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) bertugas (Widodo Suryandono, 2014: 191) :

- a. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS).
  - b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional Keanggotaan Depeprov terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, dengan komposisi keanggotaan. Sedangkan komposisi keanggotaan dari perguruan tinggi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan keseluruhan keanggotaan Depeprov berjumlah gasal.
3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (selanjutnya disebut Depekab/Depeko) dibentuk oleh bupati/walikota Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) bertugas (Eko wahyudi 2016: 20):
- a. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) dan Penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota.

b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional. Keanggotaan Depekab/Depeko terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, dengan komposisi keanggotaan. Sedangkan komposisi keanggotaan dari perguruan tinggi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan keseluruhan keanggotaan Depenas berjumlah gasal.

Dari keseluruhan pengertian pemahaman terkait dengan para pihak tentunya ada 1 hal yang tidak boleh tertinggal dalam penelitian ini terkait dengan peranan pemerintah. Peranan pemerintah merupakan sesuatu hal yang sangat paling urgent yang juga bagian dari tenaga kerja. Apabila pemerintah tidak hadir di tengah-tengah pekerja dan pelaku usaha maka akan terjadi ketimpangan yang begitu besar di antara keduanya. Ketimpangan yang dimaksud adalah pelaku usaha akan condong melakukan intimidasi terhadap tenaga kerja. Karena antara pekerja dan pengusaha mempunyai suatu perbedaan terkait dengan sosial ekonominya. Apabila sosial ekonomi itu tidak diperhatikan maka diskriminasi terhadap pekerjaan akan selalu terjadi, jangankan untuk mendapatkan keadilan bagi mereka, untuk nyaman bekerja saja itu mustahil. Dengan begitu pemerintah harus hadir sebagai penengah, sebagai pengatur, sebagai pengawal, dan sebagai pelindung bagi tenaga kerja yang merupakan warga negaranya. Atau pekerja terkait dengan hak dan kewajibannya. (Asikin, 2002:23)

## B. Tinjauan tentang Pengawasan

Tinjauan dari pengawasan tentunya sangat signifikan dalam penelitian ini, karena pengawasan adalah suatu proses dimana sebagai tolak ukur kinerja agar menghasilkan tujuan yang dicita-citakan. Karena di dalam penelitian ini memerlukan penjabaran pengawasan yang berhubungan dengan upah minimum kabupaten rokan hulu, maka pengawasan ini harus dikupas secara lebih dalam lagi. Sebelum masuk kepada pengawasan secara detail, maka peneliti menggambarkan terlebih dahulu start awalnya adalah terkait dengan administrasi negara. Administrasi negara merupakan konsep, yang mana konsep ini merupakan seluruh kegiatan penyelenggara negara dalam mencapai tujuan negara, baik dari segi dana maupun upaya, yang tentunya merupakan turunan dari tugas pokok dan fungsi yang diamanatkan oleh Undang-undang 1945. Dengan demikian negara menjamin standarisasi upah minimum yang telah ditetapkan agar dapat diimplementasikan dengan baik terhadap warga negara atau masyarakat, maka disisipi yang namanya pengawasan. Karena pengawasan telah dijelaskan sebelumnya sebelumnya bahwasanya sesuatu yang urgent dalam mengawal kegiatan agar tujuan tersebut tercapai.

“Pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan”. (Makmur, 2011:176)

Agar dapat memahami pengawasan lebih mudah lagi maka peneliti sajikan terkait dengan bentuk-bentuk di dalam melakukan pengawasan (Makmur, 2011:176) :

1. Pengawasan yang sering dikenal dengan pengawasan pendahuluan, yang biasanya dilakukan sebelum kegiatan itu selesai, sehingga pengawasan tersebut dapat mengawal proses berjalan baik. Biasanya pengawasan pendahuluan ini condong disebut dengan pengawasan preventif, karena berusaha jangan sampai terjadinya penyimpangan-penyimpangan di saat kegiatan tersebut sedang berproses atau dilaksanakan.
2. Kedua adalah pengawasan tersebut berjalan disaat pengawasan bersama dilakukan. Artinya pengawasan tersebut pada saat dilakukan telah berjalan pengawasan. Kedua ini lebih condong mengawal di saat berjalan, sangat berbeda dengan yang pertama sebelum dilakukan pengawasan kegiatan, pengawasan telah dilakukan sejak dini.
3. Dan yang ketiga adalah pengawasan yang disebut dengan pengawasan umpan balik. Pengawasan umpan balik ini lebih kepada langkah represif. Dengan langkah tersebut, maka dia dapat mengukur yang namanya penyimpangan-penyimpangan setelah kegiatan diselesaikan

Makna dari ketiga bentuk jenis pengawasan tersebut maka menurut handayaniingrat menyimpulkan pengawasan adalah Suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang

dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan sesuai dengan yang telah ditentukan. Dengan demikian terkait dengan pengawasan yang dilakukan pemerintah, maka atasan sangat menegaskan sekali untuk memastikan bahwa bawahannya bekerja dengan baik dan benar. Dengan adanya *controlling* dari atasan ke bawahan tentunya akan meminimalisir yang namanya penyimpangan-penyimpangan yang mempengaruhi tujuan kegiatan. Ketika kegiatan itu dilaksanakan oleh bawahan dengan baik dan benar maka tujuan dari kegiatan tersebut akan terpenuhi dengan baik. Jadi lagi-lagi pengawasan itu sangatlah penting baik di dalam pelaksanaan suatu kegiatan organisasi maupun institusi dan sebagainya.

Setelah memahami terkait dengan pengertian pengawasan itu sendiri, maka menurut peneliti perlu dikaji apa maksud dan tujuan dari pengawasan itu sendiri. Menurut handyaningrat, adapun tujuan dari dilakukannya maksud pengawasan tersebut adalah untuk memperbaiki ,membenahi, bahkan melakukan pencegahan terhadap suatu kesalahan atau penyimpangan diluar rule telah ditentukan. Kedua manfaat dan tujuannya adalah Memberikan hasil yang maksimal terhadap apa di awasi sehingga berguna dengan apa sebelumnya yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

Menurut Handyaningrat maka Pengawasan tersebut haruslah memiliki prinsip-prinsip, yang mana (Sopi, 2013:17):

1. Prinsip pertama yang mana pengawasan itu haruslah berparadigmakan serta berorientasi kepada tujuan organisasi, apabila tidak berorientasi

kepada tujuan organisasi maka pengawasan tidak akan berjalan dengan efektif. Bagaimana mungkin pengawasan itu bisa berjalan efektif sementara, tujuan arah menjadi tidak jelas.

2. Kedua yang harus dimiliki oleh pengawasan adalah, berprinsip untuk selalu objektif jujur dan mendahulukan kepentingan umum. Apabila pengawasan tidak dilandasi dengan keobjektifan, maka yang akan terjadi adalah subjektif dan tidak mengedepankan yang namanya goal atau tujuan, yang terjadi adalah pengawasan akan berjalan stagnan, tidak ada grafik yang diperlihatkan oleh pengawasan tersebut.
3. Ketiga, prinsip dari pengawasan itu haruslah berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan. Apabila dia tidak berorientasi kepada peraturan perundang-undangan atau hukum, maka bukan saja penyimpangan yang terjadi, tetapi akan menjadikan pemberhentian pada kegiatan tersebut. Terselesaikan Pengawasan itu harus berorientasi terhadap kebenaran peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai kebenaran tujuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Yang keempat prinsipnya bahwa pengawasan itu harus menjamin sumber daya dan hasil guna pekerjaan tersebut, artinya adalah pengawasan itu harus dapat membantu, membaca dan memastikan sumber daya berjalan dengan baik.

5. Yang kelima prinsipnya bahwasanya pengawasan itu haruslah berdasarkan atas standar yang teliti tepat dan objektif serta tepat sasaran dan Fokus kepada tujuan yang ingin dicapai sebelumnya.
6. Terakhir pengawasan itu haruslah berprinsip bahwasanya haruslah dapat memberikan hasil sebagai umpan balik terhadap perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan perencanaan serta kebijaksanaan di waktu yang akan datang.

Di dalam pemerintahan kewenangan pelaksanaan dapat dilakukan oleh, misalnya saja KPK, BPK, DPR terhadap eksekutif dan lain sebagainya. Didalam melakukan pengawasan, ternyata pengawasan itu sendiri juga dapat bermasalah disaat proses berjalan, atau sebelum atau sesudah berjalan. Untuk itu diperlukan suatu perbaikan terhadap pengawasan tersebut. Ada dua hal dalam membenahi pengawasan yakni dengan melakukan perubahan terhadap apa yang telah berjalan, dengan fokus mensinergitaskan tujuan. Dan yang kedua adalah melakukan perbaikan-perbaikan baik terhadap perombak structural internalnya ataupun eksternalnya. Sehingga lebih efektif dan efeisen kembali dalam melakukan penjagaan terhadap suatu kegiatan tersebut. (Brantas, 2009:21)

Merujuk kepada pengawasan terhadap tata kelola perusahaan, maka pembenahan-pembenahan pengawasan terus dilakukan, 1 bulan sekali atau bahkan pertiga bulan, dan enam bulan bahkan setahun, terus meningkatkan daya pengawasan terhadap program kegiatan usaha mereka, karena mereka

menghindari yang namanya kerugian, maka sebagai langkah untuk menghemat anggaran, maka dilakukan merekalah yang namanya pengawas internel keuangan yang sering dikenal dengan audit internal. Sedangkan untuk audiet ekstenal adalah suatu pengawasan apakah keuangan tersebut sudah dengan semestinya atau belum, karena audit menentukan dan melihat secara komprehensif. (H.Manullang, 2002:27)

Dengan demikian, pengawasan pada dasarnya adalah suatu program kebijakan didalam melakukan pengkawasan terhadap kebijakan yang diambil tersebut dan, serta memastikan didalam melakukan kebijakan dapat dipastkan berjalan dengan baik. Dengan jalur pengawasan, maka penyimpangan, hasil, kendala, kemudian tujuan dapat terlaksana dengan baik, dan terakumulasi dengan efektif dan efeisien, sehingga ketika dilakukan evaluasi, maka dengan mudah mencari solusi. (Khakim, Abdul. 2003: 28)

Didalam hukum administrasi negara, kembali peneliti tegaskan bahwa, suatu pengawasan tersebut adalah merupakan suatu proses yang mana membandingkan dengan apa yang telah dijalankan, kemudian dengn apa yang dikehendaki atau dengan apa yang telah di instruksikan terhadp bawahan. Jika kita kaitkan dengan, keuangan Negara, maka pengawasan dilakukan agar menghindari yang namanya korupsi, kemudian pemborosan terhadap keuangan Negara, bahkan pertanggung jawaban anggran Negara dapat berjalan dengan baik. (Faizin, Moch, 2006: 34).

Sebenarnya didalam pemerintahan ditemukan banyaknya pengawasan yang tidak efektif didalam melakukan kinerja pengkawalannya. Hal ini dikarenakan bisa saja tumpang tindih terhadap pearturan perundang-undangannya, sehingga didalam melakukan pengawasan tersebut dilakukanlah secara bersamaan, dan hal ini tidak akan efektif dan malah terjadi adalah benturan. Benturan demikian tidak akan memberikan suatu manfaat didalam melaksanakan kebijakanm tersebut, oleh sebab itu lembaga-lelabag pengawas haruslah mengoptimalkan pelaksanaanya dengan tepat sasaran.baik pengaws internal maupun pengawas eketrnal haruslah melakukan pengawasan tepat dengan sasarnya. (Widodo Suryandono, 2014: 24)

Untuk lebih memahami lagi terkait dengan pengawasan, maka peneliti berkesimpulan bahwa pengawasan itu intinya adalah proses kegiatan pengamatan terhadap seluruh kegiatan organisasi, melalui pengawasan, kegiatan-kegiatan di dalam organisasi akan dinilai apakah berjalan sesuai dengan rencana atau tidak, Pengawasan adalah salah satu fungsi dan wewenang pimpinan pada berbagai tingkatan manajemen di dalam suatu organisasi, Pengawasan harus dilakukan secara konsisten dan berlanjut sehingga gerak organisasi dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan secara efektif dan efisien, Melakukan pengawasan diperlukan standar penilaian sebagai alat evaluatif terhadap kegiatan-kegiatan yang diawasi. (Sujamto,1996: 37)

Sedangkan poin intinya manfaat dari pengawasan setelah tujuan dicapai adalah, dapat dilakukannya suatu kebijakan dengan standart yang telah ditentukan, sebagai acuan didalam melaksanakan kebijakan tersebut, dapat menilai indikator-indikator didalam melakukan pengawasan tersebut, kemudian adalah melakukan penilaian terhadap pelaksanaan rill nya dengan membandingkan standar yang telah ditentukan, dan terakhir adalah dilakukannya suatu pengembalian keadaan yang telah jauh dari satandar yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, fungsi pengawasan sangatlah tepat jika selalu dilakukan.

### C. Tinjauan terhadap Upah

Setelah memahami tentang ketenaga kerjaan, kemudian tentang pengawasan maka tatkala penting lagi adalah tentang upah. Pengupasan upah wajib dilakukan terhadap penelitian ini, karena dengan memahami upah maka akan dapat mendekati jawaban terhadap permasalahan penelitian ini. Upah adalah suatu pemberian yang dilakukan oleh pngusaha terhadap pekerja berupa uang sebagai pembalas jasa dikarenakan telah mengerjakan sesuatu. Kita tahu bahwa uang adalah alat tukar pembayaran yang sah disetiap Negara. Jadi setelah pekerja melakukan kewajibannya, maka dia berhak untuk menerima upah. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002: 1250).

Upah sangatlah berarti sekali bagi pekerja dan kelangsungan hidup keluarganya. Dengan upah, sipekerja dapat membahagiakan anak dan istrinya serta keluarga lainnya dengan upah tersebut yang kemudian digunakan oleh si

pekerja untuk mewujudkan cita-citanya, serta sekaligus dalam meningkatkan taraf hidupnya yang lebih baik. Pemberian upah sangat tergantung kepada apa yang dikerjakan sipekerja dan, pengalaman serta keahliannya. (soedjardi, 2008:15)

Jika merujuk kepada “Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Masuk kepada apa yang dimaksud dengan upah minimum, bahwa upah yang diberikan kepada pekerja haruslah upaya sesuai dengan kewajaran. Upah yang sesuai dengan kewajaran maka haruslah dikawal oleh pemerintahan, oleh sebab itu haruslah ditetapkan suatu upah minimum yang seharusnya dapat mencukupi kebutuhan pekerja beserta keluarganya. (G Kartasapoetra dkk, 1994: 101)

Upah minimum haruslah mencapai yang namanya kehidupan yang layak, apabila upah minimum itu ternyata tidak memberikan kebutuhan yang cukup terhadap pekerja, maka upah minimum itu haruslah di revisi. Pencapaian kehidupan yang layak tentunya harus dikaji secara matang dan ditelaah sesuai dengan tingkat kemampuan dunia usaha. Dan hal ini tentunya menjadi bagian

point penting dalam pemerintahan khususnya kementerian tenaga kerja. (Hardijan Rusli, 2004 :9)

Merujuk kepada “Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 pasal 1” menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan upah minimum adalah merupakan upah bulanan terendah di mana terdiri atas upah pokok kemudian tunjangan tetap yang telah ditentukan oleh gubernur sebagai penjarang pengamannya. Di dalam menentukan upah minimum tentunya harus ada pertimbangan yang dilakukan, bahwa sebagai dasar pertimbangan upah minimum tersebut salah satunya adalah bagaimana si pekerja mendapatkan kebutuhan hidup yang layak, lalu kemudian dapat meningkatkan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi yang lebih baik, sehingga dapat menciptakan kesejahteraan warga negara Indonesia.

Ada beberapa jenis upah minimum untuk dapat diperhatikan, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh perusahaan yang berada pada sektor tertentu di dalam daerah tertentu, kedua upah minimum sering dikenal dengan sektor regional yang berlaku kepada semua perusahaan pada sektor tertentu di dalam daerah tertentu, yang ketiga adalah operasional atau upah minimum provinsi Upah minimum regional (UMR)/UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional. (Lalu husni, 2002 :53)

Apabila ditelaah lebih dalam lagi atau dikerucutkan, maka upah minimum itu terdiri dari tiga jenis yang mana dapat diperhatikan bahwasanya upah minimum itu terdiri dari upah minimum provinsi, lalu kemudian upah minimum kota atau kabupaten, yang terakhir adalah terkait dengan upah minimum sektoral. Pembagian jenis ini tentunya tidak terlepas dari namanya Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tepatnya di pasal 89. Adapun penjelasan masing-masing jenis ini adalah :

1. Upah minimum provinsi yang mana merupakan suatu upah minimum yang berlaku di seluruh kabupaten kota yang berada di salah satu provinsi. Tentunya dilaksanakan selama 60 hari sebelum tanggal berakhirnya upah minimum tersebut. Per tanggal 1 januari maka upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh gubernur berdasarkan rekomendasi dari komisi penelitian pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan daerah maka gubernur menetapkan upah minimum tersebut.
2. Upah minimum kabupaten atau kota yang mana berlaku di suatu daerah kabupaten atau kota. Lagi-lagi ditetapkan oleh gubernur dan tentunya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan selambat-lambatnya 40 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum tersebut.
3. Yang ketiga adalah upah minimum sektoral, yang mana upah minimum ini merupakan upah berlaku di sektoral kabupaten atau kota.

upah sektoral ini tentunya. berdasarkan kesepakatan antara asosiasi perusahaan dengan serikat pekerja.

Setelah kita memahami bahwasanya masing-masing upah minimum ini ternyata dapat dikategorikan dari sektor kemudian kabupaten kota bahkan provinsi, dapat kita pahami bahwasanya sudah ada standarisasi yang ditentukan oleh pemerintah agar pekerja itu mendapatkan upah yang layak. Namun apabila ternyata desain implementasi upah minimum tidak diimplementasikan dengan baik, maka akan berdampak buruk terhadap si pekerja bahkan perekonomian pada suatu daerah tersebut. Dan ketika dampak buruk itu ternyata terjadi maka di situlah langkah preventif dan represif pemerintah melakukan perlindungan hukum terhadap upah minimum tersebut.

Pemerintah tentunya memiliki peran yang penting dalam melakukan pengawasan terhadap upah minimum ini, akan tetapi menjadi tidak efektif karena seluruhnya dilimpahkan kepada pemerintah provinsi. Bagaimana mungkin pengawasan dilakukan oleh provinsi sumatera utara yang melaksanakan pemasukan pengeluaran langsung kepada kabupaten kota, terlebih jarak tempuh yang dilalui tentunya tidak dekat, ditambah lagi jarak akses internet yang kurang memadai. Jadi upah minimum harus melakukan pengawasan karena merupakan norma kerja yang harus dijaga. (Eko Wahyudi, 2009: 22)

Jika ditelaah lebih dalam lagi, maka upah pada saat ini sangat terjadi ketimpangan, karena upah yang diberikan selalu berdasarkan tingkat pendidikan dan tingkat produktivitas kerja yang dimiliki oleh buruh. Tentunya akan terjadi

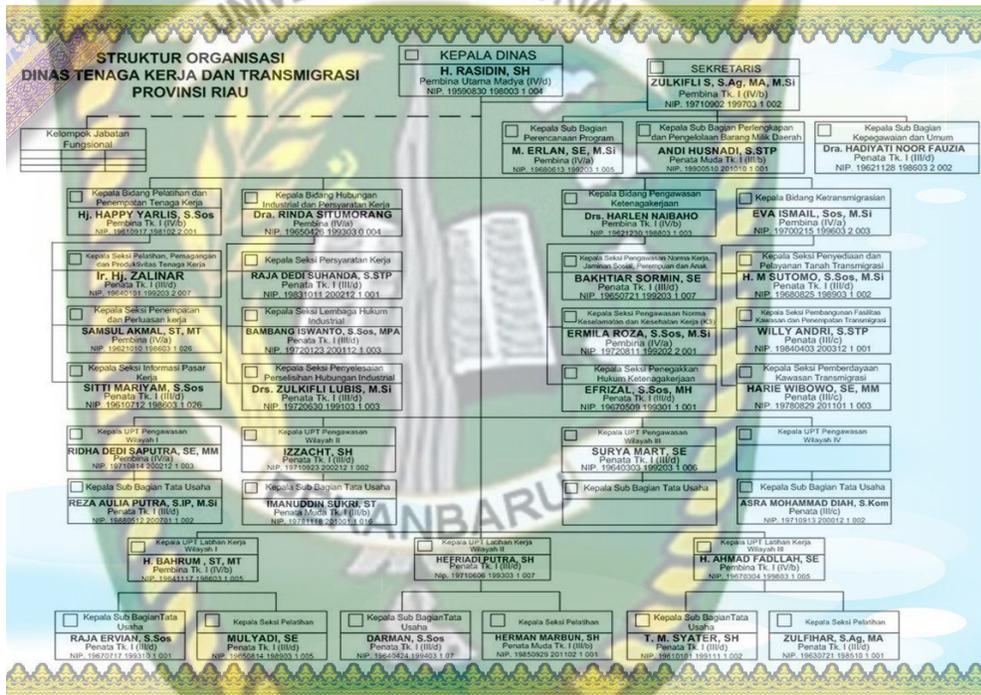
disparitas yang jauh antara pekerja pelaku usaha andi dan bahkan pekerja lainnya. Hal yang paling sensitif dengan upah itu adalah pengusaha atau pelaku usaha. Mengapa hal demikian dikatakan lelah hal sensitif, karena terkait dengan biaya produksi bahkan terkait dengan pengeluaran-pengeluaran lainnya karena perusahaan mengedepankan keuntungan.(Soedarjadi2008: 29)

Saat ini Pengimplementasian upah minimum jauh sesuai yang diharapkan. Banyak praktik praktik di lapangan bahwasanya pelaku usaha ternyata memberikan pembayaran dibawah upah minimum yang telah ditentukan. Terlebih lagi meskipun terjadinya banyak pelanggaran upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha, tanggung jawab yang seharusnya melakukan pengawasan bahkan penyidikan dan bahkan penindakan terhadap suatu pelanggaran tidak dilakukan secara maksimal. Dengan alasan bahwasanya pengawas penyidik tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cukup dan kapabel, kemudian anggaran yang tidak jelas bahkan cakupan ruang lingkup tugasnya sangat luas, ditambah lagi adalah perangkat hukum yang tidak memadai. Beberapa hal ini tentunya menjadi faktor penghambat bagaimana mengimplementasikan upah minimum itu tidak berjalan dengan baik. Demikian sudah seharusnya lah upah minimum itu diimplementasikan dengan cara baik sehingga dapat menciptakan ekonomi yang lebih meningkat.

#### D. Profil Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Rokan Hulu

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Adapun stuktur organisasinya yaitu (Brantas. 2009:22) :

Gambar II.1



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

1. “Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil”.
2. “Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil”.
3. “Pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil lingkup provinsi dan kabupaten atau kota”.
4. “Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian, kependudukan dan catatan sipil”.
5. “Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil”.
6. “Pelaksanaan kesekretariatan dinas”.
7. “Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya”.

Sedangkan visinya adalah Terwujudnya Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang Profesional, Produktif, Mandiri, Sejahtera dan Berdaya Saing Tinggi serta Administrasi yang Tertib. Dan misinya yaitu:

1. “Mewujudkan Sumber Daya Insani Riau yang Berdaya Saing Tinggi”

2. “Mewujudkan Pembangunan Ketenagakerjaan Melalui Perluasan Lapangan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja”.
3. “Mewujudkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja”.
4. “Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Segala Aspek”.
5. “Mewujudkan Terlaksananya Hubungan Industrial yang Dinamis dan Dialogis”.
6. “Mewujudkan Peningkatan Jaringan Kemitraan dalam Rangka Pencegahan dan Penyelesaian berbagai Permasalahan Tenaga Kerja”.
7. “Mewujudkan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan, Kesehatan Keselamatan Kerja dalam upaya Penegakan Hukum menuju Terciptanya Iklim Investasi yang Kondusif”.
8. “Mewujudkan Kualitas SDM Transmigran, Penyebaran Perpindahan Penduduk dan Mengembangkan Masyarakat Transmigrasi serta Masyarakat di sekitar Kawasan Transmigrasi serta berkelanjutan menuju Desa Maju, Mandiri dan Produktif”.

Selanjutnya masuk kepada Dinas Ketenaga Kerjaan Kabupaten Rokan Hulu yakni merupakan kantor dinas Disnakertrans Kabupaten Rokan Hulu, provinsi Riau. Tugas utama Disnakertrans adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenaga

kerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi. (Asikin, 2002: .24)

Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Disnakertrans daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Warga dapat mengurus izin Disnakertrans melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Disnakertrans ini.



### BAB III

#### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

##### A. Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu Pada Tahun 2017 oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau.

Pengawasan yang dilakukan oleh dinas ketenaga kerjaan Provinsi Riau tentunya tidak terlepas dari yang namanya Dasar Hukum. Dasar hukum adalah suatu landasan yuridis oleh pemerintah didalam melakukan kegiatan apapun bentuknya, sehingga dapat menghilangkan kekuasaan atau kegiatan yang berlebihan. Adapun rujukan dasar didalam melakukan pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu Pada Tahun 2017 oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau yakni “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 mengenai pemerintah daerah menyebutkan fungsi pengawasan ketengakerjaan kembali tersentralisasi dari kabupaten ke tingkat provinsi yang mana sebelumnya desentralisasi berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah”. Akan tetapi setelah berlakunya otonomi daerah, memberikan kewenangan terhadap daerah untuk melakukan pengawasan secara langsung, namun tidak berjalan dengan efektif dan efeasien, sehingga condong pengawasan tidak berjalan dengan optimal, dan hal ini tentunya ada sebab, yang mana sebab itu adalah banyaknya suatu kepentingan praktis yang mempengaruhi pengawasan penerapan upah minimum ini. Dan dampaknya adalah memperburuk perlindungan terhadap si perkeja lagi.

Pengawasan yang dilimpahkan kepada pemerintah daerah, yang merupakan turunan dari Undang-undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang pemerintah daerah, memberikan gambaran bahwa yang menjadi pelaksana tugas pengawas ketenagakerjaan baik di kota maupun di kabupaten seluruhnya dilimpahkan dan dialihkan kepada pengawas ketenagakerjaan provinsi yang biasanya dikenal dengan kantor wilayah. Hal ini tentunya memberikan gambaran bahwa terkait dengan pengawasan itu tersentral di pusat. Artinya pengawasan dilakukan oleh pusat yang diwakili dalam hal ini adalah provinsi, maka tentunya sesuai dengan peraturan perundang-undangan nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mana sesuai dengan pasal 178 yang menegaskan bahwasanya :

“Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten atau kota”.

Artinya bahwa suatu pengawasan merupakan kegiatan yang sangat urgen dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja. Sehingga langsung dikontrol oleh pusat secara tersentralisasi. Untuk menunjang pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh unit kerja sendiri, tentunya dilakukan suatu petunjuk teknis sebagai turunan dari Undang-undang ketenagakerjaan ini. Penegakan dengan pengawasan ketenagakerjaan apabila kita garis bawahi merupakan suatu kegiatan mengawasi serta suatu kegiatan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Lagi-lagi

pengawasan menjadi sesuatu yang sangat krusial, sehingga wajib untuk di implementasikan dengan baik agar terciptanya suatu kondisi ketenaga kerjaan yang baik.(Undang-undang Ketenagakerjaan)

Karena di dalam objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini terkait dengan upah minimum kabupaten rokan hulu, maka peneliti melakukan kajian yang mana terkait dengan bidang pengawasan ketenagakerjaan di kabupaten rokan hulu ternyata juga melakukan pengawasan, akan tetapi tugas dan pokoknya tidak seluas kanwil maupun kementrian. Karena setelah peneliti melakukan observasi petugas pelaksana pengawas di kabupaten rokan hulu menyatakan bahwa wewenang berada di dinas ketenagakerjaan provinsi riau. Tentunya hal ini dapat memberikan gambaran bahwasanya pengawasan yang dilakukan di kabupaten rokan hulu belum maksimal terhadap upah minimum kabupaten yang telah ditentukan.

Akan tetapi, peneliti menemukan suatu petunjuk teknis yang sangat membantu dalam penelitian ini yang mana, Dinas ketenaga kerjaan memberikan petunjuk bahwa dalam melakukan pengawasan merujuk kepada suatu petunjuk teknis yaitu “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan, memberikan penegasan bahwa peraturan menteri ini menegaskan kegiatan pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan”. Artinya Permen ini memberikan cara bagaimana pengawasan Upah minimum provinsi ini di implementasikan di tataran faktanya.

Adapun terbitnya permen ini adalah “ untuk melaksanakan ketentuan Pasal 22 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam rangka transparansi, akuntabilitas kinerja, dan keseragaman pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan”.

Dasar didalam penerbitan tata cara dalam melakukan pengawasan ini tidak terlepas dari sistim hukum lainnya, yang mana terbit berdasarkan :

1. “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.
2. “Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan)”.
3. “Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)”.
4. “Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan”.

5. “Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2005 tentang Pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan”.
6. dan terakhir adalah “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden Serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan”.

Keseluruhan peraturan-perundang undangan ini merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan didalam meujudkan ketenaga kerjaan yang lebih baik, saat ini, serta masa yang akan datang. Selanjutnya, setelah mengetahui peraturan-perundang undangannya peneliti menguraikan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenaga kerjaan yang mana dilakukan oleh suatu unit kerja tersendiri, berdasarkan Peraturan Menteri diatas wajiblah hukumnya dicantumkan atau bahkan dituliskan serta dituangkan dalam suatu Program rencana kerja yang mana diwajibkan dalam :

“Pasal 9 ayat 2 Peraturan Mentri bahwa Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan Pembinaan, Pemeriksaan, Pengujian dan/atau Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan”.

Petugas Pelaksana pengawas yang melakukan pengawasan terhadap perusahaan secara langsung, haruslah memberitahukan terlebih dahulu kepada

pelaku usaha atau perwakilannya, yang tentunya berdasarkan program kerja diatas. Akan tetapi, apabila pemberitahuan terhadap pelaku usaha ternyata memberikan impact kepada pengawasan yang dilakukan, maka menurut hemat penulis tidak perlu dilakukan pemberitahuan terlebih dahulu, karena akan mempengaruhi hasil pengawasan yang dilakukan kelapangan. Terkait dengan Unit tersendiri yang dimaksud dalam melakukan pengawasan ketenaga kerjaan yakni sebagai Pimpinan dari Kepala Dinas Provinsi Riau, kemudian sebagai Direktur yang membidangi Pengawasan Ketenaga kerjaan tentunya, lalu sebagai Direktur Jenderal, dan terakhir adalah sebagai Menteri.

Di dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh provinsi riau berupaya selalu melakukan monitoring ke perusahaan yang dianggap perlu, untuk dijadikan sampel yang jumlahnya tergantung kepada pengawas dalam menjaga hak-hak ketenagakerjaan salah satunya adalah upah. Memang di dalam penegakan hukum terhadap ketenagakerjaan tidak bisa dilakukan secara kaku, karena tentunya ada perusahaan-perusahaan kecil yang belum mampu untuk melakukan kewajiban pembayaran upah karyawannya berdasarkan upah minimum kabupaten yang telah disepakati, terutama perusahaan-perusahaan yang setelah kecil dan menengah. Lalu bagaimana menyikapi perusahaan yang demikian, tentunya dilakukan suatu penangguhan. (Santoso, 2005:10)

Penangguhan dapat dilakukan oleh pengusaha atau pelaku usaha dengan cara mengajukan suatu permohonan yang ditujukan kepada gubernur provinsi

riau, melalui instansi yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi riau, sebelum batas waktu umk itu dilaksanakan, dengan melampirkan alasan-alasan dan hasil audit external terhadap perusahaannya, yang tentunya bersifat sementara. Apabila ternyata memang ditemukan bahwasanya perusahaan melakukan pembayaran dibawah upah minimum maka perusahaan tersebut akan dipanggil oleh pengawas ketenaga kerjaan dan memberikan tindakan serta pembinaan terhadap perusahaan tersebut, sehingga Perusahaan tidak melakukan pembayaran dibawah upah minimum yang telah ditentukan. Penindakan tersebut dapat dilakukan oleh PPNS pengawas ketengakerjaan.

“Pasal 90 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 dimana apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka dapat dilakukan penangguhan pelaksanaan upah minimum”.

“Adapun tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum dapat dilihat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/Men/2003 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum”. Dalam “Pasal 3 Ayat 1 dan Ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/Men/2003 diatur”:

“Bahwa Penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, dan telah mendapat kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat

pekerja/serikat buruh yang tercatat”. Kesepakatan tertulis ini dilakukan dengan perundingan yang mendalam, jujur, dan terbuka antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 3 Ayat 8 dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/Men/2003).

Dengan demikian, “setelah terbitnya izin penangguhan pelaksanaan upah minimum dari gubernur, maka pengusaha maupun perusahaan untuk sementara waktu dapat terhindar dari sanksi pidana pengupahan”. Perlu diketahui bahwa izin penangguhan pelaksanaan upah minimum ini hanya memiliki jangka waktu paling lama 12 (dua belas) bulan dan setelah berakhirnya izin penangguhan, maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah minimum.

Bagi yang tetap bandel melakukan Pembayaran dibawah UMK yang telah disepakati, maka akan berlaku Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan yang mana:

“Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”.

Di samping itu, perlu diketahui oleh perusahaan maupun pengusaha bahwa Pasal 185 Ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 merupakan kategori tindak pidana murni atau bukan delik aduan. Artinya, tindak pidana ini dapat secara langsung ditangani oleh pihak berwajib seperti Kepolisian atau Pegawai

Pengawas Ketenagakerjaan tanpa harus menunggu pengaduan dari karyawan yang menjadi korban.

Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan fungsi negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan Imbuh dari Narasumber H.Rasdisin.SH.

Adapun Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi yakni sebagai berikut :

1. “Menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan”
2. “Memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada Pengusaha dan Pekerja/Buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”
3. dan “mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.

Sedangkan Untuk Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan yakni meliputi Program Perencanaan, Pelaksanaan, dan Pelaporan. Seperti Pendapat yang disampaikan oleh H.Kabul, S.S, yang merupakan sebagai pengawas ketenagakerjaan, menegaskan bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan umk, dilaksanakan setelah disahkannya rancangan umk oleh gubernur, yang pada biasanya disahkan sekitar bulan November pada tahun sebelum berjalan.

Sedangkan pengawasan atau monitoring terhadap pelaksanaan umk dilaksanakan sekitar bulan April. Oleh sebab itu pengawasan ketenagakerjaan

berada pada kantor dinas yang membidangi ketenagakerjaan, dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau yang mana dilakukan pada awal bulan januari. Adapun bentuk – bentuk Pengawasan pengupahan di Kabupaten Rokan Hulu yang dilakukan sebagai berikut (Soedarjadi, 2008: 29) :

1. Pembinaan bahwasanya berdasarkan hasil wawancara dengan Harlen Naibaho kepala bidang pengawasan Ketenagakerjaan sebagai Ketua pengawasan ketenagakerjaan menyatakan bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran pengupahan mendapat pembinaan. Upayah pembinaan tujuan sebenarnya untuk menghindari proses penyidikan melalui polri karena hal tersebut membutuhkan waktu, tenaga dan baiaya yang begitu banyak. Namun dalam undang–undang memberikan upaya hukum represif bagi perusahaan yang nakal seperti tindakan penyidikan membuat nota pemeriksaan satu dan dua. Nota tersebut tidak dijalankan langka akhir proses penyidikan untuk diajukan ke pengadilan.
2. Sosialisasi berdasarkan hasil wawancara dengan ketua pengawasan ketenagakerjaan menyatakan kegiatan penyuluhan hukum kepada perusahaan dan pekerja agar tidak terjadi pelanggaran aturan ketenagakerjaan. Melihat jumlah pelanggaran upah di Kabupaten Rokan Hulu masih banyak dari temuan peneliti sebanyak 233 perusahaan. Persoalan inilah

yang menjadi perhatian pengawas ketenagakerjaan melakukan pembinaan dan sosialisasi dengan tujuan untuk mengurangi tingkat pelanggaran dan mengefektifkan pelaksanaan dari peraturan ketenagakerjaan bisa berjalan dengan baik dalam prakteknya.

3. Laporan bahwa berdasarkan hasil wawancara dengan ketua pengawasan ketenagakerjaan, menyatakan kegiatan yang dilakukan melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan setiap bulan dan tahunan kepada disnakertras provinsi Riau yang berisi tentang jumlah perusahaan berdasarkan sector usaha, jumlah tenaga kerja, jumlah pelanggaran upah, jumlah perusahaan yang di nota pemeriksaan.

Sedangkan terkait dengan nominal umk kabupaten rokan hulu, Tomi haryadi menjelaskan bahwa umk Tahun 2017 Sebesar Rp. 2.525.823, sementara untuk sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang bermasalah tersebut adalah sama halnya yang diatas. Sedangkan untuk menyelesaikan perselisihan kedua belah pihak adalah melakukan mediasi kedua belah pihak.

Apabila ditelaah lebih dalam maka, fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang terpusat dikhawatirkan akan memperlambat respon penanganan kasus. Bila mengandalkan sistem yang masih birokratis malah menjadi tidak efektif dan efisien. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di atur pada “Pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa Pengawasan ketenaga

kerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga-kerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Adapun responden yang mengalami pembayaran baik sesuai UMK dengan tidak yang sesuai dengan UMK yaitu :

1. Musaywir kerja di swalayan, gaji yang diterima dibawah umk yang telah ditegaskan oleh pemerintah daerah setempat, dan ia tidak pernah menjumpai pengawas secara langsung terhadap perlindungan upah yang diterimanya.
2. Kemudian M.ali menegaskan juga bahwa gaji yang diterima dibawah UMK yang telah ditentukan, dan tidak pernah dikunjungi terkait dengan perlindungan hak gaji umknya.
3. Selanjutnya lagi adalah Astara Wira dinata yang mana menjelaskan juga mendapatknan gaji dibawah UMK yang telah ditentukan, yang bekerja sebagai bongkar muat barang.
4. Rafit, anggota spsi pekerjaannya adalah bongkar muat, bekerja lebih satu tahun mendapatkan gaji lebih dari UMK, yang pembayarannya secara tunai, sehingga merasa nyaman dengan apa yang telah ia dapati, sngat berbeda dengan para pekerja sebelumnya, hal semacam ini tentunya harus memiliki landasan yang kuat agar sipekerja lain mendapatknan pemahaman yang baik.

5. Dodi Fahlevi, merupakan perwkilan dari perusahaan CV.Mitra Mona, yang mana menegaskan untuk terkait upah terhadapnya sesuai dengan yang diharapkannya, karena telah bekerja lebih kurang 3 Tahun Lebih, dan memiliki upah diatas UMK yang telah disepakati.Terlebih lagi Dodi merupakan mandor kerja Poyek di lapangan, di bawah naungan CV.Mitra Mona, namun untuk pekerja lainnya, yang tidak terikat kontrak,mendapati upah dibawah standar minimum yang telah disepakati, dan pihak CV.Mitra Mona ini tidak melakukan penagguhan, karena ketika peneliti melakukan minta bukti adanya peangguhan,tidak dapat diperlihatkan waktu pelaksaan wawancara tersebut. Sehingga lagi-lagi ini bagian dari perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap upah buruh.

6. Fajar Restuhadi, Komanditer CV.Mitra Mardeka Mandiri yang mana adalah pengawas perusahaan yang bergerak dibidang transportasi, menegaskan juga melakukan pembayaran dibawah UMK, dengan dalil perusahaan baru yang harus mengejar keuntungan terlebih dahulu, sehingga belum mampu dan sanggup membayar sesuai dengan UMK yang telah ditentukan di Kabupaten Rokan Hulu.Hal ini lagi-lagi mencerminkan bahwa upah minimum belum di implementasikan dengan baik, apalagi pengawasan yang hanya banyak dilakukan dikantor, bukan terjun

kelapangan, sehingga hal ini memberikan gambaran pengawasan yang belum efektif.

Dari pernyataan dan pertanyaan yang dirangkum oleh peneliti menemukan bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap UPah minimum dikabupaten rokan hulu belum dilaksanakan secara maksimal, terlebih lagi jika menggunakan konsep pengawasan, bahwa perusahaan juga tidak mengoptimalakan pengawasan internal perusahaan mereka, sehingga dapat dikatakan tidak berjalan baik, yang hal ini dibuktikan banyak juga hasil dari peneliti temukan pembayaran upah dibawah minimum yang ditetapkan pemerintah.

Agar lebih memudahkan perbedaan yang menonjol antara UMP dan UMK Adapun Menurut H.Kabul.S.S sebagai pengawas ketenagakerjaan “menerangkan bahwa suatu upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur yang berfungsi sebagai batas terendah upah di kabupaten, yang mana secara umum dilakukan apabila di kabupaten tertentu tidak memiliki upah minimum tahun berjalan”. Sedangkan untuk umk merupakan nilai upah yang telah disepakati oleh unsur-unsur serikat pekerja kemudian oleh asosiasi dan hasil survei khl yang dilakukan oleh pemerintah sehingga menerbitkan satu surat keputusan bersama terhadap kebijakan kabupaten setempat.

Sedangkan untuk “Upah Minimum Kabupaten (UMK) Rokan Hulu (Rohul) untuk tahun 2018 diajukan sebesar Rp 2.525.823,51”. UMK diajukan ke Bupati Rohul dan Gubernur Riau untuk disepakati. Itu hasil rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Rohul, yang dipimpin Kepala Dinas Koperasi, Usaha

Kecil Menengah, Transmigrasi, dan Tenaga Kerja (Diskoptransnaker) Rohul. (<https://riau.antaranews.com>)

Masuk kepada penentuan upah minimum kabupaten rokan hulu yang dihadiri “Dewan Pengupahan, kemudian perwakilan Pemkab Rohul selaku pemerintahan, lalu kemudian pengusaha, unsur organisasi buruh atau serikat pekerja, APINDO, Kadin, dan melibatkan pakar ahli atau akademisi”. Menurut Herry Islami “sesuai surat rekomendasi usulan UMK Nomor:560/Diskoptransnaker-UM/, maka besaran UMK Rohul tahun 2018 non sektor adalah berjumlah Rp 2.525.823,51, atau mengalami kenaikan 8,71 persen dari UMK Rohul tahun 2017 sebelumnya Rp 2.323.450,94”.

Dengan begitu, “besaran usulan UMK Kabupaten Rohul 2018 yang mana perusahaan non sektor lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau tahun 2018 yang ditetapkan Rp 2.464.154,06”, dan “UMK perusahaan non sektor ini tentunya berlaku bagi seluruh swalayan, POM bensin, klinik, Perbankan, dan perusahaan non sektor lainnya. Sedangkan perusahaan sektor seperti perkebunan, diakui Herry, UMK akan lebih tinggi dari perusahaan non sektor”.

Masih melakukan wawancara terhadap Bpk.Hendri, bahwa penetapan UMK mengacu pada formula perhitungan upah minimum (UM) yang ditetapkan, yakni adalah UM tahun berjalan, ditambah dengan hasil perkalian antara UM tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan, serta dipengaruhi berdasarkan tingkat produk bruto tahun berjalan. Dari hasil rapat

Dewan Pengupahan Rohul diajukan kepada Bupati dan Gubernur Riau untuk disepakati.

Sehingga adapaun “UMK Rohul 2018 yang merupakan hasil rapat Dewan Pengupahan memulai berlaku per 1 Januari 2018 dan akan diawasi oleh pihak Provinsi Riau secara langsung”. Kemudian, “bagi perusahaan non sektor yang tidak menerapkan mulai 1 Januari 2018, diakui tentunya akan diberikan sanksi”. Sanksi secara tertulis akan diberikan ke perusahaan yang tidak menerapkan UMK. Apalagi izin-izin perusahaan yang masih di kabupaten, bisa saja sampai pencabutan izin. Walaupun demikian, tambah Herry, “sebelum diberi sanksi akan ada surat peringatan sampai tiga kali ke perusahaan. Bila hal itu dilaksanakan, perusahaan bakal mendapat sanksi berat”.

Untuk lebih sempurnanya maka peneliti menghubungkan dengan beberapa Referensi konsep yang mana berhubungan dengan Pengawasan. “Pengawasan berasal dari kata awas, berarti antara lain penjagaan”. Istilah pengawasan dikenal dalam “ilmu manajemen dan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan”. Menurut Sabarno “Pengawasan sebagai keseluruhan proses kegiatan untuk menilai terhadap objek pemeriksaan, dengan tujuan agar perencanaan dan pelaksanaan berjalan sesuai dengan fungsinya, dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan”. (Eko Wahyudi, 2009: 22)

Untuk itu Pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas fungsional setidaknya juga perlu berpegang pada norma pengawasan umum sebagaimana dirumuskan berikut ini:

1. “Pengawasan tidak mencari-cari kesalahan, yaitu tidak mengutamakan siapa yang salah, namun apabila ditemukan kesalahan, penyimpangan dan hambatan supaya dilaporkan dan melihat apa yang terjadi (*what*), apa sebab-sebab terjadi (*why*), dan menemukan cara memperbaikinya (*how*)”.
2. “Pengawasan merupakan proses yang berlanjut, yaitu dilaksanakan secara terus menerus sehingga dapat memperoleh hasil pengawasan yang berkesinambungan guna meningkatkan kinerja organisasi”.
3. “Pengawasan harus menjamin koreksi yang cepat dan tepat terhadap penyimpangan dan penyelewengan yang ditemukan untuk mencegah berlanjutnya kesalahan dan atau penyimpangan”.

Menurut “Muchsan yang dimaksud dengan pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara de facto, sedangkan tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya” dalam hal ini berwujud suatu rencana atau plan. (Wijayanti, Asri, 2009: 32)

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. (Darwan Prints, 2000:10)

Menurut Sabarno “Pengawasan sebagai keseluruhan proses kegiatan menilai terhadap objek pemeriksaan, dengan tujuan agar perencanaan dan pelaksanaan berjalan sesuai dengan fungsinya, dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan”. “Pihak yang melakukan pengawasan ketentuan pengupahan merupakan penyidik pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan”. (Hardijan Rusli, 2004: 87)

Dengan demikian “Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu Pada Tahun 2017 oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau masih belum maksimal atau berjalan dengan baik”, dikarenakan tahapan-tahapan dalam tata cara pengawasan belum dilakukan secara prosedur yang baik, terlebih lagi Peneliti mengamati ketika melakukan wawancara ada beberpa pertanyaan yang tidak dapat diajawab Oleh Dinas ketenaga kerjaan Provinsi Riau yang padahal

struktur intitusinya berbagai divisi yaitu “Kepala seksi pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, perempuan dan anak, kepala seksi pengawasan Norma keselamatan dan Kesehatan Kerja, kepala seksi Penegakan Hukum Ketenaga Kerjaan, kepala Unit Pelayanan Terpadu Perwilayah I S/D IV”.

Jadi Tanggung jawab penuh terhadap Pengawasan UMP kabupaten Rokan hulu adalah Kadisnakertrans Provinsi Riau, Rasidin Siregar S.H sebagai Pembina Utama Madya Golongan IV D, yang terlebih juga menegaskan bahwa menghimbau agar semua perusahaan, khususnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang beroperasi di 12 kabupaten atau kota se-Riau untuk mentaati ketentuan pemerintah. Dan Ia juga menginginkan supaya karyawan maupun buruh di Riau mendapat upah yang layak dan jaminan sosial dari perusahaan yang menaungi mereka. Sejauh ini nggak ada yang menolak dan semua perusahaan memang harus memberikan upah sesuai ketentuannya. Adapun rincian UMK selanjutnya tahun 2018, sebagai berikut (<https://akurat.co/id>) :

“Kota Pekanbaru Rp2.557.486,73, Dumai Rp2.886.655,44, Kabupaten Rokan Hulu Rp2.525.823,52, Indragiri Hulu Rp2.751.076,40, Indragiri Hilir Rp2.546.162,14. Kemudian, Kampar Rp2.516.638,71, Bengkalis Rp2.919.458,35, Siak Rp 2.600.614,14, Pelalawan Rp 2.561.250,65, Kuansing Rp 2.597.989,90, Meranti Rp 2.545.505,06, Rohil Rp 2.506.141,78”.

Oleh sebab, Pengawasan terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu Pada Tahun 2017 oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau yang

merujuk pada “Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian Undang-undang Pemerintah daerah yakni Undang-undang No.2 Tahun 2015, dan dipersempit lagi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.33 Tahun 2016 tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan”, yang kemudian dihubungkan dengan Fakta dilapangan maka Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu Pada Tahun 2017 oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau belum berjalan dengan baik, karena masih ada beberapa perusahaan yang melakukan pembayaran gaji dibawah UMK yang telah ditentukan, namun penegakan sanksi adminstrasinya belum ditegakan secara efektif, sehingga menurut Peneliti pengawasan sebagai manajemen dalam memberikan perlindungan upah terhadap buruh masih harus ditingkatkan. Tidak bisa pengawasan tidak menerapkan apa yang sudah ditentukan, apabila ketentuan yang sudah ditentukan tidak ada dilaksanakan, maka hal demikian mengalami faktor penghambat didalam pengimplementasiannya.

**B. Faktor Penghambat Dalam Melakukan Pengawasan Oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau tahun 2017.**

Pada dasarnya hubungan kerja yang berlangsung antara buruh atau pekerja dengan perusahaan dasarnya adalah perjanjian, yang mana pihak perusahaan pemberi kerja dan kewajibannya memberikan sejumlah kompensasi kepada buruh atau pekerja tersebut. Oleh sebab itu pelaksanaan pembinaan kedua belah pihak menjadi kewajiban Negara dalam menjaga keseimbangan kedua-

duanya sehingga pelaksanaan hubungan kedua belah pihak perlu diawasi secara optimal. Akan tetapi banyak juga ternyata pekerja dengan pelaku usah tidak melakukan pembayaran sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Setelah melakukan pengkajian dan penelitian dalam dan ilmiah terhadap penelitian ini, banyak sekali peneliti menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi di dalam melakukan pengawasan oleh dinas tenaga kerja provinsi riau terhadap upah minimum kabupaten rokan hulu. Seharusnya dinas ketenagakerjaan Memberikan solusi terbaik kepada si pekerja dan pelaku usaha terkait dengan upah minimum kabupaten ini. Akan tetapi bagaimana memberikan solusi yang terbaik sementara pengawasan tidak dilakukan secara maksimal. Secara maksimal yang dimaksud disini adalah banyak sekali faktor hambatan yang dilakukan dalam mengatasi upah minimum ini tidak mampu menepis penyimpangan-penyimpangan tersebut sehingga tidak terungkap atau terdata dengan baik.

Dari beberapa wawancara yang telah dilakukan terhadap pekerja kenapa banyak sekali yang mengeluh terhadap upah yang diterima mereka, ada yang mengatakan tidak wajar, ada yang mengatakan tidak cukup, bahkan ada upah tersebut tidak dibayarkan dengan alasan berbagai motif. Hal ini tentunya harus ditindak dengan cara atau dasar pengawasan yang dilakukan. Banyak sekali perusahaan yang ternyata memberikan upah itu di bawah standar yang telah ditentukan, coba untuk menguraikan itu semuanya.

Untuk perusahaan yang masih saja melakukan pembayaran dibawah UMK yang telah ditentuka maka akan diberikan sanksi. Sebagaimana “Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) menyatatakan”:

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Selanjutnya Pasal 185 ayat (1) UUK menyatakan”:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

Sehingga “berdasarkan bunyi ketentuan di atas, bisa diketahui bahwa perusahaan yang membayar gaji karyawan di bawah upah minimum provinsi sebagaimana ditetapkan pemerintah dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”.

Dari wawancara yang dilakukan terhadap kasi pemantauan dan pengawasan Ibu safitri yang mana menegeaskan bahwa:

“Pengawasan yang dilakukan disnaker provinsi riau hanyalah bersifat represif, sehingga condong bersifat investigatif yang menekankan bahwa pengawasan yang dilakukan menekankan terhadap pemeriksaan yang mendalam terhadap pelanggaran upah minum provinsi ini”.

Pada setiap implementasi kebijakan atau norma untuk membangun atau mengembangkan suatu intisitusi yang lebih berkemajuan, selalu ada dua faktor yang menyertai yaitu faktor penghambat dan faktor pendorong. Faktor penghambat adalah faktor yang menyebabkan organisasi seolah-olah ditarik mundur. Melangkah ke depan rasanya berat, seperti orang loyo yang tidak lagi memiliki tenaga. Sehingga dengan mengetahui faktor-faktor penghambat, diharapkan pimpinan dapat bergerak untuk melakukan perbaikan di sendi-sendi perusahaan yang sudah mengalami keausan. Penghambat adalah sesuatu yang sifatnya menghambat. Hambat sendiri maksudnya adala membuat sesuatu hal bisa perjalanan, pekerjaan dan semacamnya menjadi tidak lancar, lambat atau tertahan. Jadi faktor penghambat adalah hal-hal yang berpengaruh sedikit atau bahkan menghentikan sesuatu menjadi lebih dari sebelumnya.

Sebelum melihat faktor penghambat dan kedanalanya bahwa menurut Surya Mart. SE sebagai kepala pengawasan unit terpadu pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau, pengawasan pelaksanaan upah minimum yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau haruslah sebagai berikut yang mana “*Pertama* memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan penetapan upah minimum Provinsi

Riau sudah dilaksanakan, *Kedua* dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya, membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami bagaimana penetapan dan pelaksanaan upah minimum Provinsi Riau, dan *terakhir* menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan membantu mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan dalam penyusunan penetapan upah minimum Provinsi Riau”.

Akan tetapi itu semua ternyata ketika dilapangn tidak berjalan dengan baik, oleh sebab itu haruslah dilakukan perbaikan terhadap implementasi pengawasan ini. Sedangkan untuk melihat Kendala Pengawasan pelaksanaan pemeriksaan kepada perusahaan pada kenyataannya tidak selalu berjalan sebagaimana yang telah direncanakan, hal tersebut disebabkan karena adanya hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan pengawasan sehingga mengakibatkan terganggunya proses pengawasan di lapangan. Adapun dalam melaksanakan tugasnya, Badan Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Rokan Hulu mengalami beberapa kendala (Yuwono, Teguh, 2001:31) :

- a. “Kurang anggaran yang disediakan jika terjadi proses penyidikan pada kasus ketenagakerjaan. Namun pada kenyataan perorang pegawai pengawasan di biyai Rp 250.000 per bulan. Nominal ini tidak cukup untuk anggaran yang di butuhkan dalam

pengawasan sebulan. mengingat geografis di Kabupaten Rokan Hulu sangat luas, jarak antara perusahaan satu dengan yang lain berjauhan. Kadang pegawai pengawasan harus menggunakan uang pribadi dalam pemeriksaan kepada perusahaan. Kendala keuangan ini sangat memberatkan bagi pelaksanaan pengawasan”

- b. “Kurangya tenaga di unit pengawasan”
- c. “Kurangya sarana dan prasarana meliputi alat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlengkapan alat tulis kantor, fasilitas transportasi”.
- d. “Minimnya pengaduan dari pekerja yang mendapatkan upah dibawah upah minimum”.
- e. “Adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja masih tradisional. Perjanjian kerja hanya dilakukan atas dasar kesepakatan secara lisan antara pengusaha dengan pekerja”.

Adapun solusi dalam mengatasi kendala-kendala yang dihadapi tersebut, Badan Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Rokan Hulu telah melakukan antara lain dengan solusi sebagai berikut (Asikin, 2002: .23):

1. “Kondisi tenaga pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Roka Hulu memiliki 5 (Lima) orang mengawasi 1.116

perusahaan tentu belum ideal karena tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada. Jumlah ini masih jauh dari kata ideal belum berjalan maksimal. Maka yang masih di butuhkan tenaga pengawasan sejumlah 23 orang dengan ideal 1 pengawas mengawasi 50 perusahaan. Kekurangan jumlah pengawasan dan pemerintah harus memikirkan untuk penambahan anggota, agar pekerjaan pengawasan bisa efektif dalam pemeriksaan pelanggaran upah kepada perusahaan”.

2. “Melakukan pengadaan dan penggunaan sarana dan prasarana meliputi alat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlengkapan alat tulis kantor, fasilitas transportasi dan anggaran yang cukup sangat di butuhkan dalam pelaksanaan pemeriksaan pelanggaran upah kepada perusahaan”.

Untuk terlebihnya lagi, faktor yang melandasi perusahaan belum mampu melakukan pembayaran terhadap sipekerja sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan, yaitu:

1. Di dalam perusahaan mengalami berbagai perombakan struktur organisasinya, sehingga perusahaan terlebih dahulu memperbaiki internal kepengurusannya terlebih dahulu.

2. Adanya kendala terhadap serikat pekerja atau buruh perusahaan, sehingga melakukan aksi yang tentunya juga berdampak kepada kemampuan perusahaan.
3. Jarangnya Perusahaan melakukan konsultasi kepada dinas ketenagakerjaan terkait problem yang ia alami, sehingga tidak diketahuinya oleh pengawas, dan terjadilah pembiaran.
4. Kendala perusahaan yang ternyata memiliki banyak kekurangan terhadap sarana dan Prasarana yang dimilikinya, padahal sarana dan prasarana tersebut sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan keuntungannya.
5. Faktor perusahaan belum mampu juga, tidak adanya inisiatif dari pekerja melakukan pengaduan ke dinas tenaga kerjaan terkait yang ia alami, sehingga perusahaan lagi-lagi membiarkan hal demikian.
6. Dan terakhir adalah selama ini ditemukan banyaknya perjanjian kerja antara Pengusaha dan pekerja dilakukan dibawah tangan, dan hal ini tentunya sangat tidak efektif, dan jelas sekali akan menimbulkan berbagai masalah, bukan saja ketidak mampuan Perusahaan membayar UMP, tetapi juga akan timbul proble lain seperti, phk secara sepihak, dan lain sebagainya.

Dengan demikian Faktor Penghambat Dalam Melakukan Pengawasan Oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau tahun 2017 dapat dikualifikasikan oleh faktor Internal dan Faktor eksternal. Dari kedua faktor penghambat ini tentunya harus segera diperbaiki, agar tenaga kerja dapat lebih terlindungi, dan mewujudkan kesejahteraan rakyat tentunya. Namun apabila tidak segera diperbaiki, maka yang akan terjadi adalah ketidakstabilan kondisi yang lebih baik.



## BAB IV PENUTUP

### A. KESIMPULAN

1. Pengawasan penerapan upah minimum Kabupaten Rokan hulu ditahun 2017 oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau.

Bahwasanya pengawasan yang dilakukan terhadap upah minimum kabupaten rokan hulu belum berjalan dengan maksimal, yang padahal upah minimum tersebut merupakan proses kajian yang memakan waktu dan biaya yang mahal, namun implementasinya upah minimum tidak diawasi dengan baik, yang seharusnya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di lapangan dapat dibenahi, akan tetapi karena pengawasan dilakukan dengan tidak maksimal maka penyimpangan-penyimpangan itu tertutupi. Padahal undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 sudah menegaskan pasal 88 bahwa setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh. Diantaranya yaitu upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL), upah lembur, struktur dan skala upah yang proporsional, dan upah untuk pembayaran pesangon. Terlebih lagi petunjuk teknis tata cara pengawasan ketenagakerjaan peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 33 tahun 2016 bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan

perundangan di bidang ketenagakerjaan, tetapi ternyata kinerja pengawas banyak mengalami faktor hambatan sehingga langkah represif terhadap pelaku usaha yang membayarkan upah minimum di bawah yang telah ditetapkan tidak ditindak atau di proses hukum, karena sedangkan upah sebesar Rp 2.525.823,51 sangat di idam-idamkan oleh pekerja terlebih keputusan Gubernur Riau Nomor: KPts.949/XI/2018 upah minimum Kabupaten Rokan Hulu mencapai Rp. 2.728.647.

2. Faktor penghambat dalam melakukan pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau tahun 2017. Di dalam melakukan pengawasan terhadap upah minimum kabupaten rokan hulu yang dilakukan dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi menyimpulkan bahwa banyak sekali mengalami faktor penghambat di dalam mengawal kebijakan tersebut,yaiu:
  - a. Faktor dari segi kualitas sdm yang dimiliki belum mumpuni, artinya pegawai pekerja pengawas itu dari segi kualitas belum mampu untuk menjerat perusahaan-perusahaan yang membayarkan upah di bawah standar yang telah ditentukan.
  - b. Dari segi Kuantitas pegawai pengawas yang jumlahnya sangat minim, artinya untuk mengurus banyak perusahaan di dalam suatu daerah, sementara pegawainya tidak mencukupi, maka itu akan tidak efektif di dalam proses penanganannya apalagi di dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan yang membutuhkan waktu cukup lama.

- c. Dari segi anggaran ternyata dinas pendidikan provinsi riau mengalami kendala demikian, untuk turun ke daerah membutuhkan anggaran yang cukup memadai, apabila anggaran tidak terpenuhi, maka akan terjadi pemberhentian di pertengahan jalan oleh si pegawai pelaksana sehingga pendataan perusahaan menjadi menggantung.
- d. Dari segi sarana dan prasarana banyak sekali ternyata dinas ketenagakerjaan provinsi riau mengalami kekurangan seperti peralatan-peralatan pekerjaan keselamatan dan kesehatan kerja, kemudian alat transportasi terlebih perlengkapan alat kantor yang belum mumpuni.
- e. Sedangkan dari segi pengaduan minim sekali ternyata tenaga kerja yang melaporkan hal ini atau membuat pengaduan kepada dinas ketegakerjaan Provinsi Riau ini, apalagi ternyata ditemukan di lapangan bahwasanya banyak tenaga kerja, yang tidak terikat dengan kontrak kerja tertulis.

## B. SARAN

1. Pengawasan yang dilakukan harus di tingkatkan kembali, penambahan jumlah pengawas dan peningkatan kualitas sumber daya Pengawas sangatlah menjadi sesuatu hal yang penting, sehingga mampu mengawasi perusahaan-perusahaan yang belum juga melakukan pembayaran terhadap gaji buruh yang seharusnya sudah mendapatkan Upah Minimum.

2. Faktor penghambat hanya dapat di minimalisir, sedangkan untuk dihilangkan menjadi sesuatu hak yang tidak mungkin, mengimplementasikan seluruh Norma yang berada di undang-undang dapat mengurangi kendala-kendala dalam penegakan pengawasan upah minimum di Provinsi Riau Ini.



## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku-buku

- Aditya F.N, *Pengaruh upah, masa kerja, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan polwi Surakarta*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2011.
- Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, PT.Rineka Cipta S.Jakarta, 2006.
- Benggolo.A., *Tanpa tahun, Tenaga Kerja dan Pembangunan*, yayasan Jasa Karya, Jakarta,2009.
- C.S.T Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Pradnya, Jakarta,1995
- Dessler,G, *Manajemen Personalia*, edisi ke-3. Alih bahasa Agus Dharma, SH, Erlangga, Jakarta,1997.
- Handoko, T.H, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi II, BPFE, Cetakan ke lima belas. Yogyakarta, 2001.
- Hedrastomo, G, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*, Jurnal.No.2, 10. Jakarta: Informasi, 2010.
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, Cetakan kedua, 1995.
- Riani,A.L, *Perspektif Kompensasi perusahaan, CEO, dan karyawan*, Yuma Pustaka,Surakarta, 2001.
- Sudaryatmo, *Hukum dan Advokasi Konsumen*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Suryabrata, S, *Metode Penelitian*, CV Rajawali, Jakarta, 1992.
- Walgito, B, *Pengantar Psikologi Umum*, Andi Offset, Yogyakarta 2010

Yusuf Sofie, *Perlindungan Konsumen dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Zainal, Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

## 2. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## 3. Jurnal

Adnyani, G.A.D. 2008. Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal*. No.2, 207, Denpasar: Buletin Studi Ekonomi

## 4. Internet

[www.studyhukum.wordpress.com](http://www.studyhukum.wordpress.com)

[www.jurnalhukum.com](http://www.jurnalhukum.com)

[https://id.wikipedia.org/wiki/Upah\\_minimum](https://id.wikipedia.org/wiki/Upah_minimum)

<https://gajimu.com/main/gaji/gaji-minimum>

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3715288/ini-daftar-lengkap-upah-minimum-provinsi-2018>

<http://www.lfip.org/english/pdf/baliseminar/Masalah%20aktual%20ketenagakerjaan%20-%20rekson%20silaban.pdf>

<https://gajimu.com/main/gaji/gaji-minimum/pengertian-upah-minimum-2>