

**ANALISIS PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS
DINAS PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA
BATAM TERHADAP PENGAWASAN UPAH
MINIMUM KOTA BATAM**

SKRIPSI



Universitas Putera Batam

**Oleh:
Aci Nofriyanti
151010011**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM**

TAHUN 2019

**ANALISIS PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS
DINAS PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
PENGAWASAN KOTA BATAM TERHADAP
PENGAWASAN UPAH MINIMUM KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Aci Nofriyanti
151010011**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Patero Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 03 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



Ari Nofriyani
NPM: 151010011

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

Oleh:

**ACI NOFRIYANTI
151010015**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 03 Agustus 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Karel Teovani Lodan', written over a vertical line that extends downwards to the name below.

**Karel Teovani Lodan, S.AP., M.AP
/ Pembimbing**

ABSTRAK

Perdebatan tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota sering berujung adanya unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Unjuk rasa yang terus berulang setiap tahun untuk isu yang sama, jelas menunjukkan ada persoalan serius tentang upah ini. Upah memegang peranan penting dan merupakan salah satu ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan upah dikatakan sebagai salah satu tujuan utama seseorang untuk melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum. Namun dalam hal ini masih ada beberapa perusahaan yang berada di kota Batam tidak menetapkan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni untuk menganalisis bagaimana peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam terhadap Pengawasan Upah Minimum Kota. Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Dari penjelasan-penjelasan yang ada dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pemerintah mengenai pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja. Disamping itu untuk mendidik pengusaha dan pekerja agar selalu tertib melaksanakan ketentuan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan sehingga stabilitas ekonomi yang kuat bisa tercapai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif-Deskriptif, teknik pengumpulan data yaitu berupa wawancara dan dokumentasi yang nanti akan diolah ke dalam pembahasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengawasan sudah berjalan namun belum maksimal karena masih banyak perusahaan yang belum mengetahui pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengawas ketenagakerjaan karena kurangnya sumberdaya manusia yang dimiliki oleh pihak Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan.

Kata kunci: pengawasan, upah minimum kota, UPTD pengawasan ketenagakerjaan

ABSTRACT

Debate about Regency/City Minimum Wages often results in demonstrations conducted by workers / laborers. Demonstrations that continue to recur every year on the same issue, clearly indicate that there are serious issues regarding wages. Wages play an important role and are one of the characteristics of an employment relationship, even wages are said to be one of the main goals of someone to do work for other people or legal entities. But in this case there are still some companies in the city of Batam that do not set wages in accordance with applicable regulations. The objectives to be achieved in this study are to analyze how the role of the Technical Implementation Unit of the Batam City Labor Inspection Office towards City Minimum Wage Supervision. Labor Inspection is carried out to oversee the compliance with labor laws and regulations, which are operationally carried out by Manpower Supervisors. From the explanations available it can be concluded that the supervision conducted by the government regarding the implementation of the City Minimum Wage (MSE) aims to provide legal protection for workers. Besides that, to educate employers and workers to always be orderly in implementing the provisions of the legislation in the field of employment so that strong economic stability can be achieved. The method used in this research is Qualitative-Descriptive, data collection techniques in the form of interviews and documentation which will later be processed into the discussion. The results of this study indicate that the supervisory process has been running but is not optimal because there are still many companies that do not know about the supervision carried out by the labor inspector due to the lack of human resources owned by the Technical Implementation Unit of the Manpower Supervision Office.

Keywords: *supervision, city minimum wage, UPTD of labor inspection*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati dan sangat membantu. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Bapak Bobby Mandala Putra, S.IP., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam.
4. Bapak Karol Teovani Lodan, S.AP., M.AP selaku pembimbing yang selalu meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan motivasi untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, Terimakasih Bapak.
5. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Negara Universitas Putera Batam.
6. Bapak/Ibu penguji yang bersedia menjadi penguji serta memberikan saran dan kritikan yang bermanfaat dan sangat membantu bagi penulis.

7. Bapak Aldy Admiral selaku Narasumber, Beliau merupakan Pegawai Pengawas sekaligus Penyidik Pegawai Negeri Sipil.
8. Ibu Ovia Qadarsiki sebagai Kasubag Tata Usaha dan seluruh pegawai pengawas ketengakerjaan Kota Batam yang sudah membantu penulis.
9. Narasumber penulis, Ibu Nurlambok, Ibu Desmawilis dan dan Ibu Nia Ramilyanti yang merupakan salah satu HRD Perusahaan.
10. Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Hasan Basri dan ibunda Ismaniar serta kakakku tersayang Eka Candra, Syafricon dan adikku tersayang Ucok Sandra, yang selalu memberikan doa, motivasi, dukungan baik materil maupun moral, Terimakasih semuanya.
11. Teman-teman seperjuangan di kelas Administrasi Negara 2015 yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan berjuang bersama di setiap semester.
12. Sahabat, sekaligus kakak-kakak terbaikku Siti Hardiyanti, Frisma Kusuma Dewi, Aidil Alimudin, Ferianto Kasmadi, Vivi Kurniati, Firman Al Haadi, Debby sintia, dan fendi wahyu purwoko yang sudah membantu dalam proses penelitian dan terimakasih karena sudah menemani dan memberikan kenangan indah dimasa-masa kuliah, dan menjadi contoh kakak terbaik, Terimakasih semuanya.

Batam, 03 Agustus 2019

Aci Nofriyanti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan	7
1.4 Manfaat	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Konsep Pengawasan	9
2.1.2 Pengawasan Ketenagakerjaan.....	11
2.1.3 karakteristik pengawasan.....	14
2.1.4 Tahap-Tahap Proses Pengawasan.....	15
2.1.5 Teknik-Teknik Pengawasan.....	17
2.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	18
2.1 Konsep Upah Minimum Kota	20
2.1.1 Upah Minimum Kota	21
2.1.2 Ketentuan dan Penetapan Upah Minimum Kota	23
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pemikiran	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Fokus Penelitian	31
3.3 Sumber Data	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5 Metode Analisis Data	35
3.6 Keabsahan Data	36
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Gambaran Umum UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan	40
4.1.2 Peran UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan	49
4.1.3 Teknik-Teknik pengawasan UPTD pengawasan Ketenagakerjaan.....	60
4.2 Pembahasan	64

4.2.1 Peran UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Proses Pengawasan	64
4.2.2 Teknik-Teknik pengawasan UPTD pengawasan Ketenagakerjaan ...	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Simpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN I PEDOMAN WAWANCARA	
LAMPIRAN II DOKUMENTASI	
LAMPIRAN III DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN IV SURAT KETERANGAN PENELITIAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Daftar Informan.....	34
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 4.2 Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Tipe-Tipe Pengawasan	18
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1 Komponen dalam Analisis Data.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.....	45
Gambar 4.2 Sumber Daya Manusia berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4.3 Sumber daya Manusia berdasarkan Pendidikan.....	48

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Siklus tahunan isu perburuhan Indonesia terus berulang. Seperti tahun-tahun sebelumnya, suhu politik perburuhan Indonesia menghangat akibat perdebatan soal upah, tepatnya soal kenaikan Upah Minimum Kabupaten/kota. Perdebatan tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota sering berujung adanya unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Unjuk rasa yang terus berulang setiap tahun untuk isu yang sama, jelas menunjukkan ada persoalan serius tentang upah ini. Tiga pihak yang terkait di dalam permasalahan ini yaitu pengusaha, pekerja dan juga pemerintah, tampaknya tiga pihak ini melihat persoalan ini dengan sudut pandang yang berbeda sehingga sulit menemukan titik temu. Pekerja melihat dari sudut pandang yang berbeda pasti nya yaitu dari segi pemenuhan kebutuhan hidup yang layak, sedangkan pengusaha melihat dari segi biaya yang akan di keluarkan unuk upah pekerja dan pengusaha melihat dari sudut pandang yang berbeda juga yaitu dari segi daya saing untuk menarik investor agar berinvestasi di kota Batam.

Dari tahun-ketahun tepat nya setiap akhir tahun upah minimum kota di berbagai wilayah Indonesia mengalami kenaikan yang sangat signifikan. Terutama di kota Batam, peningkatan nilai UMK ini disebabkan oleh Nilai Kebutuhan Layak (KHL) dan indeks harga konsumen di kota Batam yang selalu mengalami peningkatan dengan mempertimbangkan kkesjahteraan pekerja tetap terjamin. Hal ini merupakan salah satu implementasi dari UUD 1945 dalam mewujudkan penghidupan yang layak, khususnya bagi pekerja/buruh, maka

pemerintah membuat kebijakan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya, hal tersebut dinyatakan dengan jelas dalam konsideran huruf (d) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Di dalam hubungan ketenagakerjaan, ada perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh seperti yang tertulis dalam perjanjian kontrak kerja bersama, yang dilakukan sebelum pekerja/buruh bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini menimbulkan hubungan timbal balik yang sama-sama menguntungkan diantara keduanya. Sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang di berikan pekrja atau burh atasa pekerjaan yang telah dilakukan maka pengusaha memberikan upah. Upah merupakan salah satu sarana yang diberikan kepda pekerja oleh pengusaha untk meningkatkan kesejahteraan kebutuhan hidup layak. Upah memegang peranan penting dan merupakan salah satu ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan upah dikatakan sebgai salah satu tujuan utama seseorang untuk melaukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum.

Sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, kewajiban para pihak. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 30 dinyatakan: "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan 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".

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Penetapan Upah minimum kabupaten/kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari. Menurut Permen Nomor 1 Tahun 1999 tentang upah minimum Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Dalam kutipan artikel Batam Pos Peneliti mengutip "Sebagaimana yang diputuskan oleh Dewan Pengupahan Kota Batam yaitu Upah Minimum Kota (UMK) Batam tahun 2018 sebesar Rp 3.523.427. Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Kepri menyatakan tak bisa menolak usulan Upah Minimum Kota (UMK) Batam sebesar Rp 3.523.427, yang mengacu pada indeks perhitungan kenaikan sebesar Rp 8,71 persen, sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78

Tahun 2015. “ Rp. 3,5 juta tentu sangat berat, tapi sudah diatur PP 78, kami pengusaha tidak punya alasan untuk menolak” kata ketua Apindo Kepri (Batam Pos, 2018)”. Namun masih ada beberapa perusahaan yang berada di kota batam tidak menetapkan upah minimum kota seperti yang di katakan oleh salah satu pekerja yang bekerja disalah satu perusahaan di muka kuning, dia mengatakan bahwa gaji yang diterima oleh pekerja tidak sesuai dengan upah minimum kota. Untuk mengelabui para pekerja, pihak perusahaan menyatukan upah dengan uang makan, uang kehadiran sehingga total upah yang diterima karyawan baru sesuai dengan upah minimum kota Batam (Tribun Batam, 16 oktober 2018). Kemudian maraknya kenaikan upah minimum di kota Batam banyak juga perusahaan yang hengkang dari kota Batam , serta masih banyak perusahaan yang bermasalah yaitu tidak mampu membayar upah sesuai dengan ketentuan upah yang berlaku di kota Batam, perusahaan hanya mampu membayar upah Rp. 2.5-2.8 juta (batam.tribunnews.com, 2018). Dengan banyaknya perusahaan yang tidak membayarkan upah yang sesuai dengan ketentuan upah kota Batam yang telah ditetapkan maka perlunya pengawasan dilakukan oleh pihak yang berwenang yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam. Alasan dilakukan pengawasan ini yaitu untuk meminimalisir terjadi penyelewengan pemberian upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dewi dan Soeaidy (2015) yang berjudul *Implementation Of The Local Minimum Wage In Malang City (A Case Study in Malang City 2014)* Faktor penghambat dalam pelaksanaan kebijakan upah minimum lokal di Kota

Malang 2014 dapat dilihat dari dukungan kebijakan. Dukungan untuk kebijakan ini adalah bagaimana menanggapi kebijakan yang ada. Setiap perbedaan antara minat perusahaan dan pekerja dalam pelaksanaan upah. Perusahaan selalu menginginkan upah minimum sebagai minimum. Di samping itu, pekerja selalu membutuhkan standar upah yang tinggi.

Sebagaimana yang diatur dalam UU No. 2 tahun 2015 mengenai pemerintah daerah menyebutkan fungsi pengawasan kembali tersentralisasi dari kabupaten ke tingkat provinsi. Sebelumnya desentralisasi berdasarkan UU No 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Namun aspek pengawasan ketenagakerjaan dalam era otonomi daerah yang dilaksanakan Kabupaten/Kota, seringkali tidak berjalan optimal karena sering dipengaruhi oleh kepentingan praktis dalam menarik investasi dan kepentingan memperoleh pendapatan memperoleh pendapatan asli daerah. Namun demikian pengawasan norma pengupahan di Kota Batam dilakukan oleh bidang pengawasan ketenagakerjaan yang secara struktural berada pada suatu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi didasari oleh UU No 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah. Kemudian terjadi perubahan secara teknis pada tahun 2016 terdapat perdedaan pengawasan pengupahan, dimana sebelum UU No 23 tahun 2014 pengawas dilakukan oleh disnaker Kabupaten / Kota, Namun setelah di berlakukan UU No 9 Tahun 2015 pengawasan di lakukan oleh Disnakertrans provinsi. Dimana salah satu pengawasan upah ini juga dilakukan di Kota Batam dan hal ini ditangani oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada UU No 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 03/Men/1984 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan juga tercantum dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab XIV yang berhubungan dengan Pengawasan dan juga UU No 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO serta No 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan. Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Dari penjelasan-penjelasan yang ada dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pemerintah mengenai pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja. Disamping itu untuk mendidik pengusaha dan pekerja agar selalu tertib melaksanakan ketentuan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan sehingga stabilitas ekonomi yang kuat bisa tercapai. Untuk mengetahui perusahaan yang ada di kota batam sudah dapat melaksanakan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) atau belum, harus ada pengawasan dari pemerintah (UPTD Pengawasan Ketenagakerjaa). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian atas pengawasan yang dilakukan oleh UPTD Pengawasan Ketenegakerjaan Kota Batam mengenai pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) dengan judul: Analisis Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam Terhadap Pengawasan Upah Minimum Kota Batam.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis membatasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peran pengawasan yang dilakukan oleh UPTD pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan upah minimum Kota Batam?
2. Bagaimanakah teknik-teknik pengawasan yang dilakukan oleh UPTD pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan upah minimum Kota Batam?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa peran pengawasan yang dilakukan oleh UPTD pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan upah minimum Kota Batam.
2. Untuk menganalisa teknik-teknik pengawasan yang dilakukan oleh UPTD pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan upah minimum Kota Batam.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang penelaahan ilmiah serta menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penulisan ilmiah bidang pengawasan dinas tenaga kerja dan hubungan industrial nya.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan masukan informasi pada pihak-pihak terkait bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh pihak UPTD pengawasan ketenagakerjaan Kota Batam.
- b. Dapat memperluas pandangan dan wawasan berpikir khususnya bagi penulis.
- c. Untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah yang sedang diteliti oleh penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Pengawasan

Menurut Stephen Robein (Syafiie, 2011:109) *Control can be defined as the process of monitoring activities to ensure they are being accomplished as planned and of correcting any significant deviation* yang artinya pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

Menurut George. R Tery (Mukarom dan Wijaya, 2015:156) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi semua kegiatan yang telah di laksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kinerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Robin (Mukarom dan Wijaya, 2015:156) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar sehingga sangat membutuhkan seseorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi. Menurut (Mukarom dan Wijaya, 2015:156) pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan

kegiatan nyata, dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil tindakan korelasi yang diperlukan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (Syafiie, 2011:109) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Maksud dan tujuan pengawasan (Mukarom dan Wijaya, 2015:158) yaitu:

- a. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali-kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- c. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program seperti yang telah ditentukan dalam plening atau tidak

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli (Mukarom dan Wijaya, 2015:158) tujuan pengawasan adalah membandingkan antara pelaksanaan dan rencana serta instruksi yang telah dibuat, untuk mengetahui ada atau tidaknya kesulitan, kelemahan atau kegagalan serta efesinsi dan efektivitas kerja sama dan untuk mencari jalan keluar apabila ada kesulitan, kelemahan, dan kegagalan atau dengan kata lain disebut tindakan korektif. Sedangkan menurut Sydam (Kadarsiman, 2012:201) tujuan pengawasan melekat yaitu terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung.

2.1.2 Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai suatu cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sebagaimana menurut (Handoko, 2012:128) pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Jika keputusan pengawasan salah maka kita tidak bias menyalakan kesalahan itu semata hanya karena faktor pengendalian yang tidak tepat, namun konsep pengawasan yang diterapkan juga mungkin harus dilakukan perbaikan. Karena dengan konsep pengawasan yang berkualitas dan didukung oleh orang-orang yang memiliki kualitas tinggi terutama mampu memikirkan dampak-dampak yang akan terjadi nantinya, maka pekerjaan bagian pengendalian jauh lebih ringan dan simpel. Pengawasan ini berkaitan erat sekali dengan fungsi perencanaan dan kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi karena:

1. Pengawasan harus terlebih dahulu direncanakan
2. Pengawasan harus dapat dilakukan jika ada rencana
3. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengawasan dilakukan dengan baik
4. Tujuan dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengawasan atau penilaian dilakukan (Irham Fahmi, 2016:129)

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dalam menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan Menurut (Armansyah, 2016). Semua bentuk perundang-undangan untuk melindungi buruh tidak akan berarti, bila pelaksanaannya tidak

diawasi oleh kelompok ahli yang dapat melakukan pengawasan yang dapat dilakukan dengan melakukan kunjungan tiba-tiba, dalam melakukan pengawasan. Dalam pasal 176 UU Ketenagakerjaan no 13 tahun 2013 Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten dan kota. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dengan keputusan presiden. Pengawasan disini bukan sebagai alat perlindungan buruh melainkan cara untuk menjamin bahwa pelaksanaan peraturan maupun perundang-undangan dijalankan dengan baik.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan berbagai cara salah satunya sebagai berikut Menurut (Armansyah, 2016):

- a. Melihat dengan jalan memeriksa menyelidiki sendiri apakah ketentuan – ketentuan dalam perundang-undangan dilakukan sesuai ketentuan dan jika tidak demikian maka harus diambil tindakan-tindakan yang wajar dan tegas untuk menjamin pelaksanaannya.
- b. Membantu baik buruh atau perusahaan dengan memberi penjelasan – penjelasan teknis dan nasehat-nasehat yang mereka perlukan agar mereka menyalami yang diminta oleh peraturan dan bagaimana melaksanakannya.
- c. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk menyusun perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintahan.

(Malayu, 2016:214) mengemukakan beberapa jenis pengawasan, berdasarkan sifat dan waktunya maka pengawasan dapat dibedakan menjadi:

1. *Preventive control* yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dilakukan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi dalam pelaksanaannya.
2. *Repressive control*, yaitu pengawasan yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak terjadi penanggulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan.
3. Pengawasan saat proses dilakukan, jika terjadi kesalahan akan segera diperbaiki.
4. Pengawasan berkala, yaitu pengawasan yang dilakukan secara berkala, misalnya perbulan.
5. Pengawasan mendadak (sidak), yaitu pengawasan yang dilakukan secara mendadak untuk mengetahui pelaksanaan atau peraturan-peraturan yang ada dilaksanakan atau tidak dilaksanakan dengan baik. Pengawasan ini perlu dilakukan sekali-sekali supaya kedisiplinan tetap terjaga.
6. Pengamatan melekat, yaitu pengawasan yang dilakukan secara integratif mulai dari sebelum, pada saat dan sesudah dilakukan.

2.1.3 Karakteristik Pengawasan

Menurut (Handoko, 2012:371) karakteristik pengawasan yang efektif adalah:

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

8. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya di ambil.
10. Diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan prestasi.

2.1.4 Tahap-Tahap Proses Pengawasan

Tahap-tahap dalam proses pengawasan menurut (Handoko, 2012:360) yang dijadikan acuan sebagai acuan oleh penulis dalam melakukan penelitian yaitu :

1. Penetapan standar pelaksanaan. Setiap tipe standar dapat dinyatakan dalam bentuk-bentuk hasil yang dapat dihitung. Ini memungkinkan manajer untuk menkomunikasikan pelaksanaan kerja yang diharapkan kepada para bawahan secara lebih jelas dan tahapan-tahapan lain dalam proses perencanaan dapat ditangani dengan efektif. Standar harus ditetapkan secara akurat dan diterima mereka yang bersangkutan.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan. Pada tahap kedua dalam melaksanakan pengawasannya adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan. Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses

yang berulang-ulang dan terus menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu: pengamatan (*observasi*), laporan-laporan baik lisan dan tertulis, metode-metode otomatis dan, inspeksi, pengujian (*test*), atau dengan pengambilan sampel. Banyak perusahaan sekarang yang mempergunakan pemeriksa intern (*internal auditor*) sebagai pelaksanaan kegiatan.

4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan. Perbandingan kisah nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk seperti merubah standar yang telah ditetapkan, pelaksanaan pengawasan yang diperbaiki atau keduanya dapat dilakukan secara bersamaan.

Pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk lebih mempermudah melakukan pengawasan diperlukan cara-cara atau teknik-teknik dalam melakukannya.

2.1.5 Teknik-Teknik Dalam Proses Pengawasan

Teknik pengawasan menurut Nawawi (Kadarsiman2012:212) yang dijadikan peneliti sebagai indikator dalam melakukan penelitian adalah:

1. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan mendatangi personel dan unit kerja yang diawasi. Kegiatannya dapat dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen, melakukan observasi, wawancara, pengujian sampel dan lain-lain.

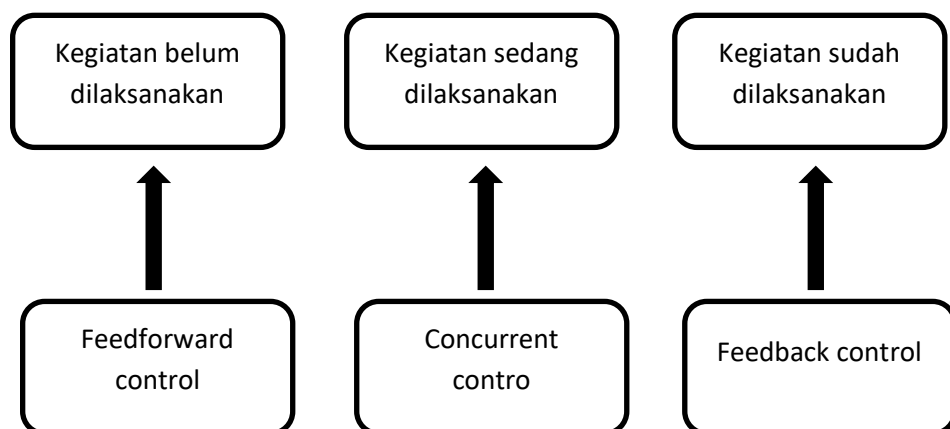
2. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung yaitu kegiatan pengawasan yang dilakukan dengan mengevaluasi laporan-laporan, baik tertulis maupun lisan. Pengawasan ini disebut pengawasan jarak jauh.

Fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan teknik-teknik yang telah dijelaskan di atas diharapkan pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga dalam melakukan pengawasan juga lebih mudah. Dan hasil dari pengawasan dapat dijadikan evaluasi atau acuan untuk pengambilan kebijakan berikutnya.

Menurut (Handoko, 2012:129) ada beberapa tipe pengawasan:

1. Pengawasan pendahuluan yaitu dirancang untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan – penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.
2. Pengawasan “*concurrent*” merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus dietujui terlebih dahulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan – kegiatan bias dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double check*”.
3. Pengawasan umpan balik juga dikenal sebagai past – action controls yaitu mengukur hasil – hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.



Gambar 2.1: Tipe-tipe Pengawasan

(Sumber: Handoko, 2012:109)

2.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperhatikan oleh organisasi. Faktor-faktor itu antara lain sebagai berikut menurut (Handoko, 2012:364) adalah:

- a. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan organisasi terjadi secara terus menerus dan tidak dapat dihindari seperti munculnya inovasi mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa.
 - b. Organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan terjadi.
 - c. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga. Di samping itu organisasi lebih bercorak desentralisasi.
 - d. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut menjadi kritis.
 - e. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggungjawab atasannya sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.
- Kata “pengawasan” sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan.

Sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreatifitas, dan sebagainya, yang akhirnya merugikan organisasi sendiri. Sebaiknya pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumber daya dan membuat sulit pencapaian tujuan.

2.2 Konsep Upah Minimum Kota

2.2.1 Upah Minimum Kota

Menurut (Armansyah 2016) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima 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 atau suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam pasal Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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. Menurut (murachmad, 2009) bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum adalah UKK, dijelaskan bahwa pengusaha dapat menyusun struktur dan skala upah dengan memerhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan

dan kompetensi.

Upah merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan adalah pemberian upah. Seperti disebutkan dalam pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 “bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Layak disini maksudnya adalah bahwa penghasilan pekerja tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya secara wajar yang meliputi makan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, rekreasi dan jaminan kekekluargaan. Dalam peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981, upah dirumuskan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atau jasa yang telah dan akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sendiri maupun keluarga. Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Sebagaimana yang telah diatur dalam PP No. 8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral, meskipun saat ini baru upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah. Berdasarkan Undang Undang No 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Jumlah upah minimum

haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga. Upah minimum regional merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan, atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Sedangkan dalam peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan 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 di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan. Dari pengertian diatas jelaslah upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak. Namun, untuk menjaga agar tidak terjadi pemebrian upah yang terlampau rendah , maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Standar upah tersebut disebut upah minimum atau dalam otonomi daerah disebut upah minimum regional.

Menurut (Zamani 2011) upah dapat dibagi beberapa jenis yaitu:

1. Upah Bulanan atau Tetap yaitu upah yang dibayarkan bulat dalam satu nilai tertentu, yang telah di perjanjikan dalam perjanjian kerjanya yang dibayarkan setiap bulan bias dalam bentuk bulat (*clean wage system*). Dalam pengupahan yang berbentuk komponen biasanya terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang secara rutin diberikan tanpa dikaitkan dengan apapun

sedangkan tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang dikaitkan dengan hal tertentu seperti, prestasi, produktivitas, kehadiran. Besar upah bulanan ini tidak boleh kurang dari upah minimum yang berlaku.

2. Upah harian yaitu upah yang dibayarkan berdasarkan hari kehadiran kerja. Untuk 6 hari kerja perhitungan upah perharinya adalah upah minimum dibagi 25 hari kerja, sedangkan untuk 5 hari kerja perhitungannya adalah upah minimum dibagi 21 hari kerja.
3. Upah borongan yaitu upah yang diberikan kepada pekerja atas suatu pekerjaan yang diborongkan atau berdasarkan volume pekerjaan.
4. Upah lembur yaitu upah yang diberikan atas kelebihan kerja dari jam normal.

2.2.2 Ketentuan dan Penetapan Upah Minimum

Dalam penentuan upah maka pemerintah harus memperhatikan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum. Berdasarkan Permenaker No. 17 Tahun 2005, tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL, yang dimaksud dengan KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, dan sosial untuk kebutuhan satu bulan. Ayat (2) berbunyi upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL. Ayat (3) pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah Minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama. Sedangkan ayat (4) berbunyi untuk pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan Industri Padat Karya tertentu dan bagi

perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER 01/MEN/1999 yaitu Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK)
- c. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan
- d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
- e. Kondisi pasar kerja
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah yang telah ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana menurut pasal 14 ayat 1, 2 dan 3 peraturan menteri tenaga kerja no. 1/MEN/1999 menjelaskan bahwa:

1. Bahwa pekerja yang berstatus pekerja tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan upah diberikan oleh pengusaha tidak boleh kurang dari upah minimum.
2. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun.

3. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja / serikat pekerja dengan pengusaha.

Dalam pelaksanaannya, jika pengusaha keberatan menerapkan upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelupaksaan upah minimum dengan mengacu kepada keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 231/Men/2003 dapat mengajukan pengangguhan. Bagi perusahaan yang memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, dilarang mengurangi dan atau menurunkannya. Peninjauan bagi pekerja yang upahnya lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Ilham Pratama, yang berjudul Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam yang dimuat pada Jom Fisip Vol. 2 No.2 Oktober. 2015. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian bahwa Pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam berdasarkan indikator menetapkan standar pengawasan, melakukan tindakan penilaian dan melakukan tindakan perbaikan dikatakan masih belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat perusahaan atau pelaku usaha yang memberikan upah dibawah standar yang

telah ditetapkan oleh pemerintah. Kurangnya personil pengawas, kurangnya pemahaman perusahaan dan pekerja pada aturan yang berlaku, sarana dan prasarana serta pelaporan dari pekerja merupakan faktor penghambat yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam (Pratama, 2015).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Riza Agustine, yang berjudul Implementasi Upah Minimum Kota Pekan Baru Tahun 2013 yang dimuat Jom Fisip Volume 1 No.2 Oktober 2014. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi upah minimum Kota Pekanbaru pada tahun 2013 yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah cukup efektif dengan strategi-strategi yang telah diatur yaitu dengan melakukan sosialisasi kepada perusahaan, memberikan peringatan, penangguhan, dan sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkan upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013. Faktor-faktor penghambat proses implementasi upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013, yaitu Minimnya pengaduan pekerja yang belum mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru, Kurang maksimal pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Belum adanya sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar pelaksanaan upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013 (Agustine, 2014).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Budiman Purba, yang berjudul Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Pengawasan Uah Minimum Di

Kota Medan yang dimuat dalam Jurnal Publik Undar Medan, Volume III, Nomor 2, Tahun 2017. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan pelaksanaan upah minimum Kota Medan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu, Memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan penetapan upah minimum Kota Medan sudah dilaksanakan, 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 Kota Medan, Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan membantu mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan dalam penyusunan penetapan upah minimum Kota Medan (Purba, 2017).

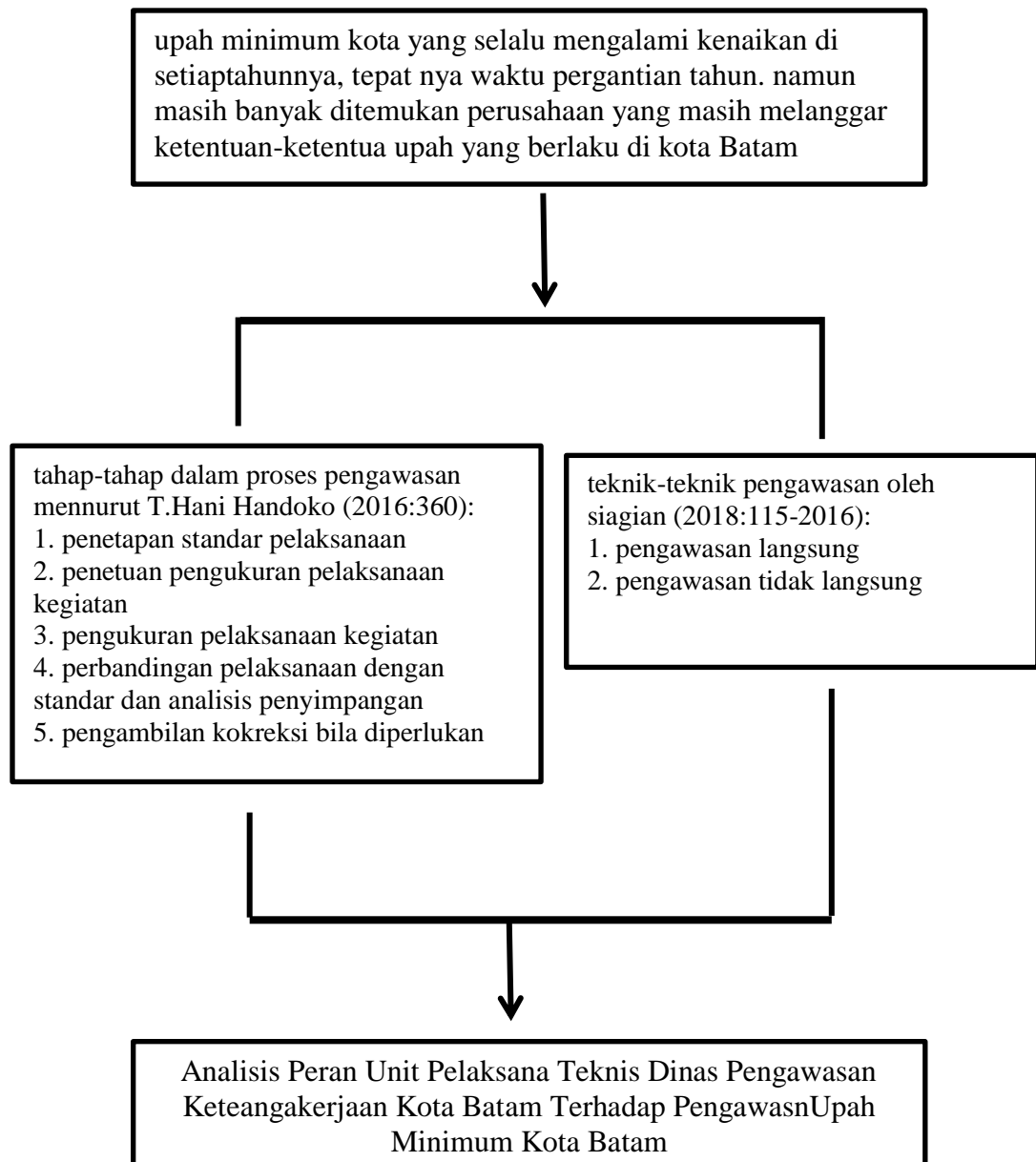
4. Penelitian ini dilakukan oleh Andyka Anizur yang berjudul Pengawasaan Dinas Dan Tenaga Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga kerja Pada perusahaan di Kabupaten Kampar Tahun 2014/2015 yang dimuat dalam JOM FISIP Vol. 4 No. 2 Oktober 2017. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Pengawasan yang dilakukan dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar berupa pengawasan tidak langsung dan pengawasan langsung yaitu berasal dari wajib lapor dan laporan khusus (dari aduan tenaga kerja, masyarakat atau pers). Dan pengawasan langsung yaitu pengawasan awal kelapangan,

pemberian nota pertama, pemberian nota kedua, dan membentuk penyidik khusus jika masih terbukti bersalah. Faktor utama penghambat Dinas Sosial Kabupaten Kampar melakukan pengawasan adalah karena jumlah pegawai pengawas fungsional yang tidak mencukupi (Anizur, 2017).

5. Penelitian ini dilakukan oleh Khoirul Hidayah yang berjudul *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang* yang dimuat dalam *Jurnal Syariah dan Hukum*, Vol.7 No.2 Oktober 2015. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Disnakertrans Kota Malang belum banyak melakukan kegiatan dalam rangka optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan sejak dikeluarkannya Peraturan Bersama Kemenakertrans dan Kemendagri Nomor 14 Tahun 2012 dan Nomor 51 Tahun 2012. Aktivitas yang dilakukan hanya bersifat pendidikan dan pelatihan serta bimbingan teknis dari Kemenakertrans. Sejak tahun 2012 tidak ada penambahan jumlah pengawas pegawai Ketenagakerjaan. Konsekuensinya jumlah temuan pelanggaran ketenagakerjaan tidak ada perubahan yang signifikan. Persoalan hukum yang dihadapi oleh Disnakertrans Kota Malang adalah terdapat pada struktur, substansi dan kultur (Hidayah, 2015).
6. Penelitian ini dilakukan oleh Dhea Candra Dewi, Mardiyono² dan M. Saleh Soeaidy yang berjudul *Implementation Of The Local Minimum Wage In Malang City (A Case Study in Malang City 2014)* yang dimuat dalam *Wacana* Vol. 18, No. 2 (2015) ISSN: 1411-0199 E-ISSN: 2338-1884. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini

menjelaskan Faktor penghambat dalam pelaksanaan kebijakan upah minimum lokal di Kota Malang 2014 dapat dilihat dari dukungan kebijakan. Dukungan untuk kebijakan ini adalah bagaimana menanggapi kebijakan yang ada. Setiap perbedaan antara minat perusahaan dan pekerja dalam pelaksanaan upah. Perusahaan selalu menginginkan upah minimum sebagai minimum. Di samping itu, pekerja selalu membutuhkan standar upah yang tinggi (Wacana 2015).

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 kerangka pemikiran
(Sumber: Hasil Penelitian 2019)

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dipilih karena untuk menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada dilapangan. Dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk menggali fakta mengenai peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam terhadap pengawasan upah minimum kota di kota Batam.

3.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian menurut Spradley (Sugiyono, 2014: 209), adalah domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Dalam penelitian kualitatif, penentuan fokus dalam proposal lebih didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial (lapangan). Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis masalah ini, maka penelitian ini difokuskan pada peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Ketenagakerjaan Pengawasan Kota Batam terhadap pengawasan upah minimum kota di kota Batam.

3.3. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dalam (Sugiyono, 2014: 215), dinamakan "*social situation*" atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan

aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu (Sugiyono, 2014: 215):

- a. Data primer, berbagai informasi dan keterangan yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu para pihak yang dijadikan informan penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah aparatur pengawas ketengakerjaan Kota Batam dan HRD Perusahaan Kota Batam.
- b. Data sekunder, berbagai teori dan informasi yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya, yaitu berbagai buku dan website yang berisi teori dan berbagai dokumen dan tulisan mengenai pengawasan ketenagakerjaan Kota Batam dalam mengawasi upah minimum kota, dan juga data lainnya yang relevan dengan kebutuhan dan tujuan penelitian.

Sumber-sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Informan, orang yang memberikan respon atau tanggapan terhadap apa yang diminta atau ditentukan oleh peneliti, bukan hanya sekedar memberi respon melainkan juga sebagai pemilik informasi.

Tabel 3.1 informan penelitian

No	Nama	Jabatan	Alasan memilih informan
1	Aldy Admiral	Pegawasi pengawas dan penidik pegawai negeri sipil	Salah satu pegawai pengawas yang memiliki pengetahuan tentang pengawasan ketengakerjaan salah satunya pengawasan upah minimum kota

2	Ovia Qadarsiki	Kasubag Tata Usaha	Kepala subbagian UPTD pengawasan ketenagakerjaan yang memiliki wewenang mengeluarkan data, informasi dan surat menyurat
3	Desmawilis	HRD Perusahaan PT. Varta	Pemegang penuh urusan karyawan, salah satunya yaitu urusan gaji atau upah karyawan
4	Nurlambok	HRD Perusahaan PT. Maritim Perkasa	Pemegang penuh urusan karyawan, salah satunya yaitu urusan gaji atau upah karyawan
5	Nia Ramilyanti	HRD perusahaan PT. Chuck Engineering Batam	Pemegang penuh urusan karyawan, salah satunya yaitu urusan gaji atau upah karyawan

- b. Tempat dan peristiwa, sebagai sumber data tambahan dilakukan melalui observasi langsung terhadap tempat dan peristiwa yang berkaitan dengan Analisis Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pengawasan upah minimum dan beberapa perusahaan di Batam.
- c. Dokumen, digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan. Dokumen merupakan sumber data yang digunakan peneliti adalah dalam bentuk tulisan seperti

Undang-Undang, Peraturan Permerintah, profil dinas, struktur organisasai dinas, buku yang dijadikan reveerensi bagi peneliti serta foto sebagai bahan tambahan untuk penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Gunawan (2013: 141), secara umum terdapat tiga macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Namun dalam hal ini peneliti hanya melakukan dua teknik pengumpulan data, yaitu:

- a. Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu. Peneliti melakukan wawancara kepada pegawai pengawas Unit Pelaksana Teknis Dinas ketenagakerjaan pengawasan kota Batam dan beberapa HRD perusahaan kota Batam.

Tabel 3.2 Daftar Informan

No	Informan	Jumlah
1	Aparat pengawas ketenagakerjaan Kota Batam	2 Orang
2	HRD Perusahaan Kota Batam	3 Orang

(Sumber: Hasil Wawancara Peneliti 2019)

- b. Dokumentasi. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang digunakan oleh peneliti adalah arsip-arsip yang dimiliki oleh UPTD ketenagakerjaan kota Batam, serta dokumen berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang, sebagai bahan tambahan buat peneliti. Peneliti menggunakan buku-buku yang mendukung dalam penelitian. Dokumen merupakan sumber data yang digunaka peneliti

adalah dalam bentuk tulisan seperti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, profil dinas, struktur organisasi dinas, buku yang dijadikan referensi bagi peneliti serta foto sebagai bahan tambahan untuk penelitian.

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Menurut Nasution dalam (Sugiyono, 2014: 245) menyatakan analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Miles dan Huberman (Sugiyono, 2014: 246-247), bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktifitas dalam analisis data ini meliputi:

a. Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan potonya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambar yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

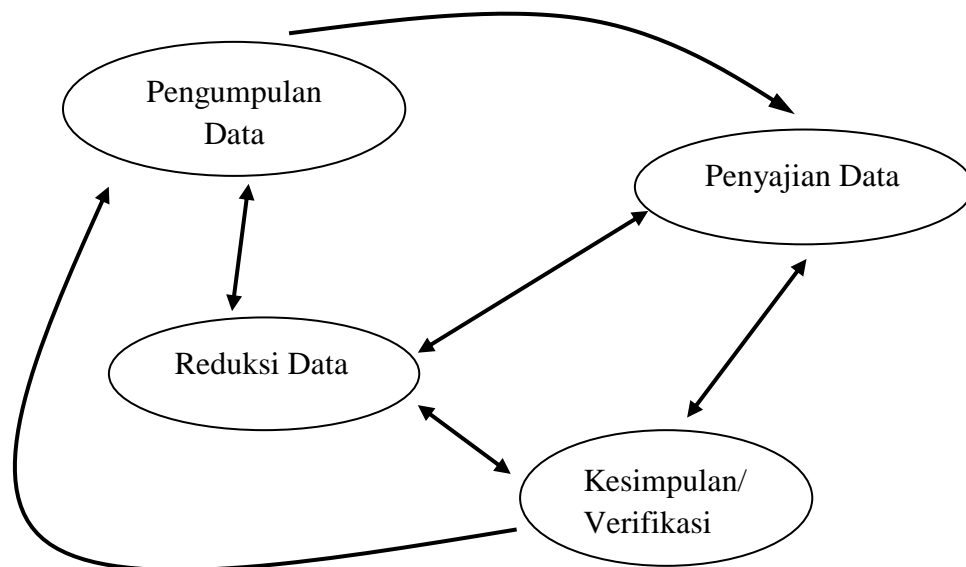
b. Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan flowchart. Yang paling

sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif teks yang bersifat naratif.

c. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.



Gambar 3.1 Komponen dalam analisis data (*interactive model*)
(Sumber: Sugiyono, 2014:247)

3.6. Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*) menurut (Moleong 2011: 320).

Penerapan kriterium derajat kepercayaan (kredibilitas) pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Kriterium ini berfungsi: pertama, melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

Kriterium keteralihan berbeda dengan validitas eksternal nonkualitatif. Konsep validitas itu menyatakan bahwa generalisasi suatu penemuan dapat berlaku atau diterapkan pada semua konteks dalam populasi yang sama atas dasar penemuan yang diperoleh pada sampel yang secara representative mewakili populasi itu. Keteralihan sebagai persolan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggungjawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Untuk keperluan itu peneliti harus melakukan penelitian kecil untuk memastikan usaha memverifikasi tersebut.

Kriterium kebergantungan merupakan substitusi istilah reliabilitas dalam penelitian yang nonkualitatif. Pada cara nonkualitatif, reliabilitas ditunjukkan dengan jalan mengadakan replikasi studi. Jika dua atau beberapa kali diadakan pengulangan suatu studi dalam suatu kondisi yang sama dan hasilnya secara esensial sama, maka dikatakan reliabilitasnya tercapai. Konsep kebergantungan lebih luas daripada reliabilitas. Hal tersebut disebabkan oleh peninjauannya dari

segi bahwa konsep itu memperhitungkan segala-galanya, yaitu yang ada pada reliabilitas itu sendiri ditambah faktor-faktor lainnya yang tersangkut.

Kriterium kepastian berasal dari konsep ‘objektivitas’ menurut nonkualitatif. Nonkualitatif menetapkan objektivitas dari segi kesepakatan antar subjek. Disini pemastian bahwa sesuatu itu objektif atau tidak bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat, dan penemuan seseorang. Dapatlah dikatakan bahwa pengalaman seseorang itu subjektif sedangkan jika disepakati oleh beberapa atau banyak orang, barulah dapat dikatakan objektif. Jadi, objektivitas-subjektivitasnya suatu hal bergantung pada orang seorang.

3.7. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

a. Lokasi

Pelaksanaan penelitian ini berlokasi di Kantor UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan kota Batam. Dinas ini berada di Jl. RE. Martadinata No.1 Kel. Tanjung Pinggir Kec. Sekupang Batam. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian ini pada Kantor UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan kota Batam karena ingin mengetahui pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengawas terhadap perusahaan yang membayarkan upah terhadap karyawannya. Hal ini harus diawasi, karena sangat berpengaruh sebab semakin tinggi tingkat taraf hidup pekerja yang semakin mempengaruhi tingkat produktifitas pekerja.

b. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan														
		April 2019			Mei 2019			Juni 2019			Juli 2019			Agustus 2019		
1.	Studi Pustaka	■														
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■									
3.	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■						
4.	Pengolahan Data							■	■	■						
5.	Analisa Hasil Penelitian										■	■	■			
6.	Penyusunan Laporan											■	■			
7.	Penyerahan Laporan													■	■	■
8.	Sidang Hasil															