

MANAJEMEN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA PEKANBARU TAHUN 2016

Oleh:

Zulnoviana

Pembimbing : Zulkarnaini, S.Sos.,M.Si

Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru

28293-Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Wages are one of the most sensitive aspects of employment. Different stakeholders see wages from different sides. Workers see wages as a source of income to meet the needs of the workers / laborers and their families. Psychologically wages can also create satisfaction for workers. On the other hand, employers see wages as one of production costs. The government sees wages, on the one hand, to ensure the fulfillment of a decent life for workers and their families, increases labor productivity, and increases people's purchasing power.

The concept of theory used in this study is the management according to Prajudi Atmosudirjo which explains that in analyzing the implementation, we can see 4 (four) functions in the management of Planning, Organizing, Direction, Supervision. This study aims to find out about how the management of Minimum Wages Pekanbaru City Year 2016. This study uses qualitative research methods and data assessment descriptively. In this data collection using the technique Interview, Observation, and Documentation, using the informant as a source of information.

The results showed that the management of Minimum Wages implementation Pekanbaru City in 2016 has not been able to run optimally and maximally. Planning undertaken by the Office of Manpower and Transmigration of Riau Province concerning Wages for Workers that employers should not pay wages under the Minimum Wage provisions of the City. But in the implementation of the plan itself is still a company in Pekanbaru City that does not pay the wage of workers / laborers in accordance with the City Minimum Wage has been set. This causes the non-fulfillment of decent living needs, should the workers' income be able to meet physical, non-physical and social needs, which include food, beverages, clothing, housing, education, health, old age pensions, and recreation. Companies in Pekanbaru City should pay wages in accordance with City Minimum Wages in order to meet the needs of workers / laborers in order to increase the Human Resources of workers / laborers. Factors that influence in the implementation of Minimum Wage Management Pekanbaru City Year 2016 namely: Competitiveness of companies, selling power, Inflansi.

Keywords: Implementation, Designation and Controlling

PENDAHULUAN

Sebagai Negara yang sedang berkembang Indonesia mengisi kegiatannya dengan pembangunan di segala bidang kehidupan masyarakat, baik itu pembangunan infrastruktur maupun sumber daya manusia. Tujuan dari pembangunan itu adalah demi mencapai sebuah cita-cita yaitu mensejahterakan

rakyat Indonesia itu sendiri. Sedangkan dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya pemerataan dalam pembangunan disegala bidang dengan aturan-aturan tertulis dan disiplin yang sesuai dengan perkembangan zaman. Dalam pembangunan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia dan diselenggarakan berdasarkan Demokrasi dengan prinsip-

prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan berwawasan lingkungan, serta kemandirian menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional.

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

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

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

pertumbuhan ekonomi. Gubernur dapat menetapkan Upah minimum Kabupaten/Kota dan harus lebih besar dari Upah minimum Provinsi di Provinsi yang bersangkutan. Penetapan Upah minimum Kabupaten/Kota dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, Gubernur menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dengan pengupahan Provinsi.

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya. Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun tujuan penelitian penulis adalah : (1) Untuk mengetahui bagaimana manajemen Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2016 (2) Untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pelaksanaan UMK Pekanbaru tahun 2016

Konsep Teori

Manajemen

Menurut **Atmosudirjo (2004:56)**, menyatakan bahwa manajemen adalah menyelenggarakan sesuatu dengan mengerakkan orang-orang, uang, mesin-mesin dan alat-alat sesuai dengan kebutuhan. Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut **Atmosudirdjo** :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Pembatasan yang terakhir merumuskan perencanaan merupakan penetapan jawaban kepada enam pertanyaan berikut :

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing (organisasi) adalah dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran.

3. Penggerakan (*Directing* atau *Actuating*)

Directing adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Controlling atau Pengawasan, sering juga disebut pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud dan tujuan yang telah digariskan semula.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah Deskriptif Kualitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif adalah pendekatan yang bermaksud menggambarkan fenomena yang sebenarnya terjadi dilapangan dan tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah seperti wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen (**Moleong, 2007:4**). Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat tentang bagaimana Manajemen pelaksanaan Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2012-2016.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru dan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yang diberi wewenang dalam mengawasi pelaksanaan Upah Minimum Kota Pekanbaru. Alasan pemilihan tempat ini sebagai lokasi penelitian dengan pertimbangan bahwa Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Pekanbaru dan Dinas tenaga kerja Provinsi Riau memiliki data dan sampel yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian

2. Informan penelitian

Informan penelitian adalah subjek atau pihak yang mengetahui atau memberikan informasi maupun kelengkapan mengenai objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informan penelitian melalui informan kunci. Dimana peneliti sudah memahami informasi awal tentang objek penelitian maupun informan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2016

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada masalah penelitian didalam latar belakang masalah, yaitu mengenai

pelaksanaan upah minimum kota Pekanbaru tahun 2016 ini masih terdapat permasalahan dalam pelaksanaannya serta kekurangan-kekurangan, masih belum maksimalnya pelaksanaan UMK dan masih adanya Perusahaan yang membayarkan upah di bawah ketentuan yang telah ditetapkan. Pentingnya dalam pelaksanaan UMK ini adalah demi meningkatkan perekonomian Pekerja/Buruh dalam memenuhi kebutuhan demi kelangsungan kehidupan pekerja/Buruh itu sendiri dan Keluarganya.

Maka dari itu agar pelaksanaan UMK kota Pekanbaru tahun 2016 bisa berjalan dengan optimal diperlukannya pengawasan dari pemerintah. Serta peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan UMK Kota Pekanbaru agar pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik bisa disebut juga dengan manajemen. Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

Untuk mengetahui apakah benar masih ada perusahaan Kota Pekanbaru yang tidak membayarkan upah sesuai dengan UMK, serta bagaimana proses secara umum serta apakah ada menggunakan fungsi manajemen dalam pelaksanaannya maka penulis melakukan wawancara dengan kasi pengawasan Norma kerja, Jamsos, Perempuan dan Anak.

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktifitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan tidak akan

dapat berjalan. Rencana dapat berupa rencana informal atau rencana formal.

Perencanaan adalah menentukan kegiatan, program dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, menentukan hal-hal yang harus dikerjakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan serta cara-cara mengerjakannya. Perencanaan merupakan awal dari setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi baik secara umum dan secara khususnya berkaitan dengan visi, misi dan program serta kegiatan pendukung pencapaian visi dan misi yang telah ditentukan.

Perencanaan menjadi suatu yang penting dikarenakan perencanaan merupakan rangkaian apa-apa saja yang dibutuhkan dan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang biasanya berkaitan tentang anggaran yang dibutuhkan, tujuan, sasaran prosedur kemudian program-program dan kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga dari keseluruhan itu perencanaan merupakan penentuan kegiatan yang sistematis dan terstruktur serta menjadi pedoman pelaksanaan kegiatan, dengan menentukan besarnya UMK Kota Pekanbaru dan tujuan dari perencanaan pelaksanaan UMK Kota Pekanbaru. Mengenai perencanaan peneliti melakukan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Upah Minimum Kota Pekanbaru ini ditetapkan untuk melindungi pekerja/buruh, dengan adanya kebijakan pemerintah ini pekerja/buruh akan terlindungi dan apabila ada pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan ada sanksi yang akan didapatkan oleh perusahaan tersebut, dengan ketentuan Upah Minimum Kota ini maka buruh mempunyai kekuatan monopoli yang cenderung melindungi pekerja/buruh yang telah bekerja dalam sebuah perusahaan”
(wawancara dengan Kasi Bagian

Pengupahan dan Kelembagaan Kota Pekanbaru, 28 April 2017)

Dari hasil wawancara peneliti dengan kasi bagian pengupahan dan kelembagaan Kota Pekanbaru diketahui bahwa pelaksanaan UMK Kota Pekanbaru menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dengan adanya Upah Minimum Kota ini dapat dijadikan sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dan juga agar upah tidak merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi pekerja/buruh sehingga tidak mengganggu kemampuan kerja.

1. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan pengaturan dalam pembagian kerja, tugas, hak dan kewajiban semua orang yang masuk dalam suatu kesatuan kelompok atau kelompok organisasi. Pengorganisasian juga merupakan suatu langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang dipandang seperti bentuk fisik yang tepat bagi suatu ruangan kerja administrasi, ruangan laboratorium, serta penetapan tugas dan wewenang dan seterusnya dalam rangka untuk mencapai tujuan.

Didalam pengorganisasian juga dibutuhkan suatu struktur organisasi yang jelas sehingga organisasi tersebut mempunyai pemimpin yang bisa mengatur organisasi tersebut, dengan adanya struktur organisasi maka adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain daripada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialis-spesialis pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

a. Penempatan pegawai (*staffing*)

Tentunya dalam pelaksanaan Upah minimum Kota Pekanbaru ada tim yang mengawasi dalam pelaksanaan tugas tersebut. Maka dari itu untuk mengetahui prosedur dan kegiatan pengorganisasian yang dilakukan dalam pelaksanaan Upah minimum Kota Pekanbaru maka peneliti melakukan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Dengan adanya perubahan peraturan UU Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah bidang pengelola tenaga pengawas ketenagakerjaan Kota Pekanbaru sejak tanggal 1 januari 2017 pindah keprovinsi Riau. Bagi satu orang pengawas itu mengawasi lima perusahaan minimal setiap bulannya yaitu dengan sistem kita mengajukan rencana kerja atau kita mendapatkan pengaduan dan nantinya kita akan mendapat surat perintah tugas dan akan langsung turun kelapangan dengan langsung turun kelapangan ini maka ini bisa menjadi kredit point untuk kenaikan pangkat kami”. **(wawancara dengan Tenaga Pengawas Provinsi Riau, 17 Mei 2017)**

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa tenaga Pengawas Kota Pekanbaru telah dipindahkan ke Provinsi Riau baik itu pekerjanya dan Berkas-berkas yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru,

b. Koordinasi

Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Koordinasi berfungsi untuk menjamin kelancaran prosedur kerja dari beberapa satuan kerja yang merupakan komponen atau bagian dari organisasi secara keseluruhan.

Koordinasi juga harus dilakukan antara pemerintah dan pengusaha-

pengusaha di Pekanbaru agar terlaksananya pengupahan yang sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan, dengan adanya koordinasi ini agar terjalannya dengan baik pelaksanaan pengupahan di Kota Pekanbaru. Pemahaman tentang pengorganisasian sebagai salah satu fungsi manajemen, akan memberikan kejelasan bahwa proses pengaturan didalam organisasi tidak akan selesai, tanpa diikuti oleh aktuasi yang berupa bimbingan kepada manusia yang berada di dalam organisasi tersebut, agar secara terus menerus dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut:

“Iya kalau soal koordinasi dengan pengusaha-pengusaha sudah dilakukan saat penetapan Upah minimum Kota, dimana kami selalu mengatkan bahwa upah itu harus dibayarkan sesuai UMK yang telah ditetapkan, memang tidak ada yang keberatan disaat besarnya Upah minimum Kota ditetapkan, jadi ketika rapat penetapan itu dilakukan APINDO menyetujui besarnya upah yang telah ditetapkan, tetapi tetap saja masih ada perusahaan yang tidak mentaati UMK”.(wawancara dengan **Tenaga Pengawas Provinsi Riau, 17 Mei 2017**).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa koordinasi sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau kepada APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) agar pelaksanaan UMK dapat diterapkan oleh seluruh perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru, tetapi masih banyak juga perusahaan yang tidak melaksanakan pengupahan sesuai dengan UMK.

2. Pengarahan (*Directing*)

Directing adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam

melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula. Manajemen yang dapat berfungsi bukan saja agar pegawai melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu kegiatan, tetapi dapat pula berfungsi mengkoordinasi kegiatan berbagai unsur organisasi agar efektif tertuju kepada realisasi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan kepada individu maupun kelompok supaya bisa memahami dirinya sehingga sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar dengan ketentuan yang ada didalam organisasi atau dinasnya.

Bimbingan disini dimaksud agar pengusaha-pengusaha di Kota Pekanbaru dapat membayarkan upah pekerja/buruh sesuai dengan Upah minimum Kota Pekanbaru yang telah ditetapkan, agar pekerja/buruh beserta keluarganya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya guna untuk melanjutkan kehidupan. Mengenai bimbingan dapat dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut:

“Bagi perusahaan-perusahaan kami hanya bisa memberikan bimbingan atau masukan agar pembayaran upah itu tidak boleh dibayarkan dibawah UMK yang telah ditetapkan, walaupun sudah diberikan bimbingan mengenai UMK tapi tetap saja masih ada upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan UMK, perusahaan yang tidak membayarkan upah sesuai UMK inilah nanti tim tenaga pengawas ketenagakerjaan akan menindaklanjuti”.(wawancara dengan **Kasi Bagian Pengupahan dan Kelembagaan Kota Pekanbaru, 28 April 2017**).

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan sudah diberikan kepada pengusaha-pengusaha di Kota Pekanbaru, tetapi masih ada juga

pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai dengan UMK, dengan adanya bimbingan dan pengarahan ini diharapkan agar semua pengusaha di Kota Pekanbaru dapat membayarkan upah pekerja/buruhnya sesuai dengan UMK yang berlaku. Tenaga pengawas ketenagakerjaan juga memberikan saran kepada pekerja/ buruh mengenai wajibnya sebuah perusahaan membayarkan upah sesuai dengan UMK.

3. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

secara umum pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menerapkan kinerja standar pada perencanaan 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, pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atau tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan

dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktifitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Berikut wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Kalau soal perusahaan yang tidak mentaati UMK itu banyak sekali kasusnya, tetapi kami tidak bisa memberikan perusahaan yang mana saja yang tidak mentaati UMK, karena itu dirahasiakan. Jadi kami hanya bisa memberikan jumlah perusahaan yang tidak mentaati UMK saja. (wawancara dengan Kasi Pengawasan Bagian Norma kerja, Jamsos, Perempuan dan Anak Provinsi Riau, 12 Mei 2017).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa masih banyak permasalahan mengenai tentang pengupahan ini, permasalahan ini baru diketahui ketika tenaga pengawas ketenagakerjaan turun langsung kelapangan dan memeriksa perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan pengawasan maka harus ada standar yang harus ditetapkan, sehingga dapat menilai pelaksanaan yang menyimpang yang terjadi dilapangan, standar ini dikenal sebagai ketentuan yang berlaku atau yang harus diikuti, karena ketentuan dan standarlah yang kemudian dilakukan penilaian akan diketahui mana yang salah dan yang benar dan jika ada yang menyimpang maka dilakukan tindakan perbaikan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan untuk mendapatkan

informasi tentang standar pelaksanaan UMK, maka dapat dilihat sebagai berikut:

“Untuk standar sendiri dalam pelaksanaan UMK, kami akan melakukan pembinaan dan pemeriksaan, pembinaan itu kami memberikan pemberitahuan sesuai dengan peraturan pemerintah bahwa upah tidak boleh dibawah UMK, apabila sudah dilakukan pembinaan masih juga tidak menerapkan pengupahan sesuai dengan UMK maka pengusaha bisa di pidanakan”. (wawancara dengan Tenaga Pengawas Provinsi Riau, 17 Mei 2017).

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga pengawas ketenagakerjaan melakukan pembinaan terlebih dahulu kepada pengusaha yang tidak melaksanakan pengupahan sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan, setelah melakukan pembinaan beberapa kali apabila pengusaha tetang tidak melaksanakan sistem pengupahan berdasarkan UMK maka tenaga pengawas dapat menindak lanjuti ke jalur hukum.

Pengawasan sendiri merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk menjamin agar pelaksanaannya berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan, pengawasan dan pengendalian. Tidak hanya berfungsi untuk mengetahui sejauh mana suatu pelaksanaan itu sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya, namun juga untuk membuat penyesuaian-penyesuaian jika diperlukan, sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan. Dengan diadakannya pengawasan dapat diawasi sejauh mana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, kekurangan, serta dapat lebih memahami apa yang terjadi dimasa akan datang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2016

1. Daya Saing Perusahaan

Memiliki daya saing yang tinggi kini bukan lagi sekedar kebutuhan, melainkan suatu keharusan. Karena tanpa adanya daya saing yang tinggi, mustahil suatu kegiatan usaha dapat bertahan apalagi memenangkan persaingan. Tuntutan menjadi sangat strategis, terutama bila eksistensi bukan merupakan pilihan yang diambil, tetapi memenangkan persaingan yang justru diharapkan untuk dicapai. Berikut wawancara dengan informan:

“Salah satu penyebab perusahaan di Pekanbaru tidak membayarkan upahnya sesuai dengan UMK disebabkan karena daya saing, perusahaan kurang mampu bersaing dengan perusahaan yang lain karena disebabkan karena kualitas dan kuantitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan belum bisa dijalankan sebagai mana mestinya”.(wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Provinsi Riau, 22 Mei 2017).

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa penyebab perusahaan di Kota Pekanbaru yang belum bisa membayarkan upah sesuai dengan UMK ialah disebabkan karena belum mempunya sebuah perusahaan dalam mengikuti daya saing dengan perusahaan-perusahaan yang lain di Kota Pekanbaru.

Salah satu faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan daya saing perusahaan adalah kualitas dan kuantitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Memiliki SDM yang berkualitas dalam jumlah yang tepat tak terlepas dari proses perencanaan SDM (*manpower planning*) yang dirancang dengan baik. Berpedoman pada visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Didunia usaha, faktor manusia merupakan satu-satunya faktor yang harus dinilai sebagai aset paling utama di dalam perusahaan, namun demikian belum semua perusahaan menerapkan kebijakan mengenai

pentingnya melakukan penyusunan kebutuhan tenaga kerja. Hal tersebut mungkin disebabkan oleh beberapa hal, misalnya saja kebijakan perusahaan yang belum baku, kebutuhan tenaga kerja selama ini dianggap masih memadai sehingga tidak diperlukan perencanaan tenaga kerja, program pengembangan perusahaan belum mempertimbangkan faktor manusia sebagai faktor yang strategis, dan masih banyak faktor lainnya yang tentu akan sangat beragam di masing-masing perusahaan.

Jadi yang jadi permasalahan disini adalah bahwasanya pengusaha-pengusaha di Pekanbaru perlu meningkatkan daya saing perusahaannya dengan cara terus memberikan kesempatan pekerjaannya dalam mengembangkan SDM yang dimiliki oleh pekerja/buruh.

2. Daya jual

Daya jual bisa dicek dengan melihat seberapa besar suatu jasa berkontribusi terhadap pencapaian sasaran, serta visi dan misi perusahaan. Kontribusi tersebut bisa berhubungan dengan pencapaian finansial, perbaikan proses bisnis, ataupun pengembangan sumber daya manusia. Maka, tindakan yang perlu dilakukan adalah terus memperbaiki penampilan produk, menambah nilai produk dan memiliki cara jitu mempromosikannya. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan untuk mendapatkan informasi dilapangan adalah:

“Permasalahan yang dijumpai ketika kami turun kelapangan adalah alasan perusahaan dikota Pekanbaru yang tidak mentaati UMK itu juga disebabkan karena daya jual perusahaan tersebut kurang atau belum bisa terjual sesuai dengan target yang telah ditetntukan, karena ini menyebabkan kemampuan finansial perusahaan kurang sehingga belum bisa memberikan upah pekerja/buruhnya sesuai dengan UMK”. (wawancara Kepala

Bidang Pengawasan Provinsi Riau,22 Mei 2017).

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa daya jual sangat mempengaruhi sebuah perusahaan dalam mengikuti peraturan pemerintah mengenai soal pengupahan yang tidak boleh dibayarkan dibawah UMK. Dengan begini diharapkan perusahaan-perusahaan dapat terus meningkatkan daya jual di sebuah perusahaan agar dapat memperbaiki kemampuan finansial perusahaan tersebut.

Cetak brosur merupakan salah satu sarana yang dapat membantu mendongkrak nilai efektifitas penjualan, dimana anda atau perusahaan anda tidak perlu lagi menjelaskan satu persatu produk atau detail jasa yang anda jual, anda cukup membuat satu kesimpulan atau rangkuman mengenai produk dan jasa anda pada selebaran kertas.

3. Inflansi

Salah satu masalah kenapa perusahaan di Kota Pekanbaru belum bisa membayarkan upah sesuai dengan UMK adalah disebabkan karena inflansi. Maksud inflansi itu sendiri secara umum adalah suatu keadaan perekonomian dimana harga-harga secara umum mengalami kenaikan dalam waktu yang panjang. Inflansi secara umum dapat terjadi karena jumlah uang beredar lebih banyak daripada yang dibutuhkan. Inflansidisebabkan oleh kenaikan permintaan dan kenaikan harga produksi. Inflansi merupakan suatu gejala ekonomi yang tidak pernah dapat dihilangkan dengan tuntas. Usaha-usaha yang dilakukan biasanya hanya sampai sebatas mengurangi dan mengendalikannya. Berikut wawancara yang penulis lakukan dengan informan:

“Salah satu faktor penyebab perusahaan di Kota Pekanbaru tidak membayarkan upah sesuai dengan UMK adalah karena pengaruh inflansi ini juga. Karena harga-harga yang selalu berubah-ubah setiap

saat ini mempengaruhi keuntungan yang didapatkan oleh sebuah perusahaan".(wawancara dengan Kasi Norma Kerja, Jamsos, Perempuan dan Anak Provinsi Riau, 12 Mei 2017).

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa inflansi ini sendiri dapat menjadi masalah yang mempengaruhi perusahaan di Kota Pekanbaru dalam melaksanakan pengupahan sesuai dngan angka UMK yang telah ditentukan, ini menjadi alasan perusahaan juga mengapa upah para pekerja/buruhnya tidak dibayarkan sesuai dengan UMK.

KESIMPULAN

Dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota Pekanbaru (UMK) Kota Pekanbaru tahun 2016 dapat disimpulkan:

(a)Perencanaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengenai tentang Pengupahan untuk Pekerja/buruh bahwasanya pengusaha tidak boleh membayarkan upah dibawah ketentuan UMK. Tetapi dalam pelaksanaannya perencanaan itu sendiri masih adanya perusahaan di Kota Pekanbaru yang tidak membayarkan upah pekerja/buruhnya sesuai dengan besar UMK yang telah ditetapkan. (b) Pengorganisasian dalam penetapan tugas, fungsi telah dilakukan oleh tenaga pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan dalam pembagian kepada bawahan dianggap sudah bisa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, hanya saja karena kekurangan tenaga pengawas inilah yang belum bisa menerapkan pembagian untuk satu tenaga pengawas mengawasi 5 (lima) perusahaan di Kota pekanbaru. (c) Pengarahan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam memberikan saran dan pembinaan kepada perusahaan-perusahaan

yang ada di Kota Pekanbaru sering dilakukan demi bisa berjalannya pelaksanaan pengupahan kepada pekerja/buruh sesuai dengan prosedurnya. Tetapi memang dikarenakan kemampuan perusahaan yang berbeda-bedalah yang menyebabkan sebagian perusahaan di Kota Pekanbaru tidak bisa membayarkan upah pekerja/buruhnya sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan. (d) Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terjun langsung kelapangan, baik dari segi perencanaan, pelaksanaannya dan hasilnya nanti, tetapi masih ada terjadinya penyimpangan atau kendala dilapangan, maka dilakukan dan dicari solusi, tindakan serta penyelesaiannya yaitu dengan cara perusahaan di Kota Pekanbaru yang belum sanggup membayar pekerja/buruhnya sesuai dengan UMK, maka dapat mengajukan surat penangguhan tetapi dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Upah minimum Kota Pekanbaru penyebab belum bisa berjalan sebagaimana yang diharapkan disebabkan oleh faktor belum mampunya sebuah perusahaan dalam mengikuti daya saing dengan perusahaan-perusahaan lain yang ada di Kota Pekanbaru dan juga faktor daya jual yang belum bisa berjalan sesuai dengan harapan sehingga mempengaruhi perekonomian perusahaan tersebut, pengaruh inflansi juga sangat mempengaruhi keadaan finansial sebuah perusahaan sehingga tidak bisanya sebuah perusahaan membayarkan upah pekerja/buruhnya sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Husni, Lalu. 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers

Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

Rusli, Hardijan, 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor : Ghalia indonesia.

Ancok, Djameludin, 2012. *Phisikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta. BPFE

Wilujeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. Graha ilmu.

Atmosudirjo, Prajudi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Bandung. PT Intan Perkasa.

Bateman, Thomas S dan Scott A. Snell. 2009. *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta. Salemba Empat.

Siswanto, H. B. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.

Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta. Gadjah mada University Press.

Kusdi, 20011. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta : Rineka Cipta.

Marnis, 2012. *Pengantar Management*. Pekanbaru : Pasca Abdi Nurgama.

Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Jakarta : PT Pradnya

Moleong, lexy J. 2002. *Metodologi penelitian kualitatif*. Jakarta : UI Press.

Suyanto, Bagong. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Kencana

Skripsi

Wahyu Patmos Losianus Aswan. 2015. *Pengawasan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau. Kalimantan Barat, Universitas Tanjungpura.*

Sumber Lain

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenagakerja dan Tranmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 tentang Kompenen dan Pertahapan Pencapaian Hidup Layak

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2003 tentang Upah Minimum

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Republik indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan