

**IMPLEMENTASI STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN
INDRAGIRI HULU (STUDI KASUS PADA PENYELESAIAN
PERMASALAHAN PENGUPAHAN)**

Nur Indah Sari (1601111022)

nurindhsarii@gmail.com

Pembimbing: Dr. Mayarni, S.Sos., M.Si

Program Studi Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761632777

Abstract

Wages are rights of workers or laborers that are received and declared as compensation from employers or employees to workers which are determined and paid according to an employment agreement, agreement, or regulation. The wage policy in Indragiri Hulu Regency which is manifested in the Regency Minimum Wage (UMK) is a manifestation of the role of the local government in industrial relations, but still causes many problems and violations. Therefore, the Manpower Office of Indragiri Hulu Regency must implement the right strategy to overcome the wage problem. The purpose of this research is to determine the Implementation of the Strategy of the Manpower Office in Overcoming Wage Problems in Indragiri Hulu Regency and to find out the factors that hinder the Implementation of the Strategy of the Manpower Office in Overcoming Wage Problems in Indragiri Hulu Regency. This study uses the theory of J. David Hunger and Thomas L. Wheelen (2003: 27-28), which uses indicators, namely: program, budget, procedures. This research uses qualitative methods and documentation. The results of this study indicate that: first, the implementation of the strategy of the Manpower Office of Indragiri Hulu Regency in overcoming the wage problem has not been maximally proven by the fact that there are still companies that do not pay wages to workers who are not in accordance with the rights that must be received. Second, the inhibiting factor is the limited human resources and facilities and infrastructure in the form of transportation to support the decline in space.

Keywords: Implementation, Strategy, Wages

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Tenaga kerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan ilmiah usaha Nasional dan Internasional, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Kebijakan pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu yang terwujud dalam Upah Minimum Kabupaten (UMK), merupakan wujud dari peran pemerintah daerah dalam hubungan industrial yang secara faktual di Kabupaten Indragiri Hulu namun masih menimbulkan banyak persoalan. Persoalan yang muncul setiap tahunnya mulai dari proses penetapan, implementasi, sampai kepada penegakan hukum terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. 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

memprihatinkan. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tabel 1.1

Upah Minimum Kabupaten Indragiri Hulu

Upah Minimum Kabupaten Indragiri Hulu (Rupiah)	
2016	2,174,437,00
2017	2,440,845.00
2018	2,751,076.40
2019	2,751,076,40
2020	2,985.193.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari sisi pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu, terus mengalami peningkatan dari setiap tahunnya bahkan pada tahun 2018 telah melebihi kebutuhan hidup layak Kabupaten Indragiri Hulu. Pada tahun 2019 terjadi masalah dikarenakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Indragiri Hulu tidak disahkan oleh Gubernur Riau dikarenakan tidak ada kesepakatan dalam sidang Dewan Pengupahan. Upah Minimum Kabupaten (UMK) Indragiri Hulu tahun 2019, menjadi satu-satunya yang belum disahkan oleh pihak Provinsi. Dimana, pemerintah Provinsi Riau telah mengesahkan 11 UMK di daerah. Sehingga pada tahun 2019, Upah Minimum Kabupaten mengacu kepada Upah Minimum Kabupaten tahun 2018. Akibatnya tidak dikeluarkannya Surat Keputusan (SK) Upah Minimum Kabupaten (UMK) dari Gubernur Riau berdampak kepada

pekerja/buruh yang memicu konflik antar pihak manajemen dengan pihak orang yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan adanya unjuk rasa/demonstrasi karena menyuarakan kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak seimbang dengan apa yang dikerjakan oleh pekerja/buruh.

Tabel 1.2

Daftar Permasalahan yang Sering Terjadi dalam Ketenagakerjaan

NO	PERMASALAHAN YANG SERING TERJADI
1	Upah tidak sesuai UMK/UMSP
2	Waktu pembayaran upah terlambat
3	Pensiun dibayar tidak sesuai ketentuan
4	Jaminan sosial sosial tidak dilaksanakan oleh perusahaan
5	Laporan upah ke bpjs tidak sesuai dengan upah yang diterima
6	Perusahaan menyusun struktur dan skala upah tetapi tidak melaksanakannya
7	Status pekerja sebagai PKWT yang berlangsung lama (lebih dari 3 tahun)
8	Status PKWT dengan pekerjaan yang sama lebih dari 3 tahun, tetapi perusahaan vendor berubah-ubah

Sumber : Dewan Pengupahan Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa permasalahan yang sering terjadi di Kabupaten Indragiri Hulu yaitu masih ada pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan aturan (Undang-Undang). Ketika pelanggaran-pelanggaran diatas dengan mudahnya dilanggar oleh pengusaha, maka keberadaan pemerintah patut dipertanyakan dalam melaksanakan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengetahuan dan pemahaman pekerja tentang hak-hak yang seharusnya diterima juga masih rendah, sehingga pekerja yang

mendapatkan Upah Miminum Kabupaten/Upah Minimum Sektor Provinsi tidak melakukan respon apapun dan permasalahan baru diketahui setelah berhenti atau mengundurkan diri. Untuk menyikapi permasalahan tersebut, Dinas Tenaga Kerja melakukan sosialisasi untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam pelaksanaan pemberian upah sesuai upah minimum kabupaten, sosialisasi ditujukan kepada perusahaan dan pekerja sehingga semua pihak mengerti dan memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing. Sosialisasi berbagai aturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan juga bertujuan untuk menyampaikan informasi kepada perusahaan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja, terutama dalam kebijakan pengupahan.

Berdasarkan sasaran dan strategi diatas dapat dilihat bahwa sasaran dan strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai koordinator dibidang ketenagakerjaan berupaya untuk memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia secara optimal, efesien, efektif dan akuntabel. Namun dari analisis kondisi internal eksternal Matriks SWOT Penentuan Strategi menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu mempunyai beberapa kelemahan yaitu belum tersedianya tenaga teknis pada jabatan fungsional pengantar kerja dan instruktur lembaga/pelatihan, belum terlaksananya sistem informan kerja yang baik antara pemerintah lembaga swasta dan masyarakat, dan lemahnya mekanisme dan pola kerja berdasarkan SOP. Keberhasilan rencana strategis bukan hanya ditentukan oleh proses penyusunannya, akan tetapi lebih banyak ditentukan dan dipengaruhi oleh

implementasi pelaksanaannya dilapangan. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan perencanaan strategis memerlukan evaluasi dan penyempurnaan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhannya.

Upaya yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dalam mengatasi masalah upah yaitu melakukan pembinaan, penanganan dan pengurusan perselisihan bagi pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundangan kemudian memberikan saran dan pertimbangan bagi Kepala Dinas dalam penetapan kebijakan dan perumusan pengambilan keputusan. Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu yaitu pembinaan pengkajian, pembahasan usulan upah minimum, kebutuhan hidup layak setiap tahunnya serta melakukan pemantauan pelaksanaan upah minimum Kabupaten Indragiri Hulu dan upah minimum sektor, pembinaan Syarat Kerja (perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama) dan organisasi pekerja, pembinaan pelaksanaan peraturan perundang-undangan terkait BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, dan pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian diluar pengadilan. Penanganan dan pengurusan perselisihan yang dilakukan yaitu menyediakan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

Meninjau konsep strategi, tahap yang paling penting adalah implementasi strategi, sebab tanpa diimplementasikan, strategi tidak akan bermanfaat. Implementasinya perlu

memperhatikan beberapa hal, yaitu pihak-pihak yang terlibat, keserasian program yang mendukung terwujudnya tujuan, anggaran sebagai sumber daya yang mendukung, kejelasan mengenai prosedur implementasi, dan pengelolaan staff sebagai pelaksana. Program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu sudah berjalan namun belum optimalnya program tersebut, salah satunya yaitu belum optimalnya pembinaan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dibidang ketenagakerjaan. Terbatasnya anggaran yang tersedia dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu, dan prosedurnya yang masih lemah dilihat dari lemahnya mekanisme dan pola kerja berdasarkan SOP.

Kehadiran pemerintah tentu saja dengan segala regulasi dan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan, baik itu mengenai standar minimum yang harus dikeluarkan, sanksi pidana bagi pengusaha yang mengabaikan peraturan perundangan terkait masalah pengupahan dan perlindungan upah. Pada prinsipnya, tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja atau buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan kemanusiaan. Untuk kondisi tersebutlah, para pekerja, pemberi kerja dan pemerintah memerlukan pengawasan khusus untuk memastikan semua hak dan kewajiban terkait buruh dan pemberi kerja berjalan dan terlaksana sebagaimana mestinya.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, penulis menetapkan fenomena yang terjadi alasan keterkaitan penulis untuk penelitian lebih lanjut mengenai Implementasi

Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Permasalahan Pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu, dalam hal ini fenomena yang terjadi yaitu:

1. Program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dalam mengatasi masalah upah belum optimal
2. Anggaran yang tersedia dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu masih terbatas
3. Lemahnya mekanisme dan pola kerja berdasarkan SOP
4. Masih ada perusahaan yang belum melaksanakan aturan ketenagakerjaan baik itu dalam aturan pengupahan maupun aturan lainnya
5. Masih ada pekerja/buruh yang belum memahami aturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan banyaknya masalah ketenagakerjaan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu (Studi Kasus pada Penyelesaian Permasalahan Pengupahan)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu (Studi Kasus pada Penyelesaian Permasalahan Pengupahan)?
2. Apa faktor-faktor menghambat Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu (Studi

Kasus pada Penyelesaian Permasalahan Pengupahan)?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu (Studi Kasus pada Penyelesaian Permasalahan Pengupahan)
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu (Studi Kasus pada Penyelesaian Permasalahan Pengupahan)

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian mengenai masalah ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Secara teoritis
 1. Teori-teori yang di dapat selama perkuliahan dalam memecahkan masalah dan mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut.
 2. Sebagai bahan perkembangan disiplin Ilmu Administrasi publik khususnya dibidang manajemen strategi.
- b. Secara Praktis
 1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama.
 2. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hulu maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

KONSEP TEORI

1.1 Defenisi Strategi

Strategi merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup dari suatu

perusahaan atau organisasi untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perusahaan harus bisa menghadapi setiap masalah-masalah atau hambatan yang datang dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, dalam pengembangannya konsep mengenai strategi harus terus memiliki perkembangan dan setiap orang mempunyai pendapat atau definisi yang berbeda mengenai strategi. Strategi dalam suatu dunia bisnis atau usaha sangatlah di butuhkan untuk pencapaian visi dan misi yang sudah di terapkan oleh perusahaan, maupun untuk pencapaian sasaran atau tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

David (2002:12) mengungkapkan bahwa strategi adalah cara untuk mencapai sasaran jangka panjang. Sasaran dapat ditentukan sebagai hasil spesifik yang akan dicapai sebuah organisasi dengan melakukan misi dasarnya. Sasaran sangat diperlukan karena dapat menentukan arah, membantu dalam evaluasi, menciptakan sinergi, mengungkapkan prioritas, memfokuskan koordinasi dan menyediakan perencanaan secara efektif.

Dari definisi-definisi di atas maka dapat di simpulkan bahwa strategi adalah alat untuk mencapai tujuan atau keunggulan bersaing dengan melihat faktor eksternal dan internal perusahaan. Perusahaan melakukan tindakan yang dapat menjadikan keuntungan baik untuk perusahaan maupun pihak lain yang berada di bawah naungan perusahaan.

1.2 Peranan Strategi

Strategi memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan dalam suatu lingkungan organisasi, karena strategi memberikan arah tindakan, dan cara bagaimana tindakan tersebut harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Menurut Grant (1999:21) strategi memiliki 3 peranan penting dalam mengisi tujuan manajemen, yaitu :

- a. Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan, strategi sebagai suatu elemen untuk mencapai sukses. Strategi merupakan suatu bentuk atau tema yang memberikan kesatuan hubungan antara keputusan-keputusan yang diambil oleh individu atau organisasi.
- b. Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi, Salah satu peranan penting strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi adalah untuk memberikan kesamaan arah bagi organisasi.
- c. Strategi sebagai target, konsep strategi akan digabungkan dengan misi dan visi untuk menentukan di mana suatu organisasi berada dalam masa yang akan datang. Penetapan tujuan tidak hanya dilakukan untuk memberikan arah bagi penyusunan strategi, tetapi juga untuk membentuk aspirasi bagi organisasi. Dengan demikian, strategi juga dapat berperan sebagai target organisasi.

1.3 Tipe-tipe Strategi

Setiap organisasi pasti memiliki strategi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tipe strategi yang digunakan dalam suatu organisasi tidaklah sama. Ada beberapa strategi yang digunakan dalam suatu

organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Jack Kooten (1991:81), tipe-tipe strategi meliputi:

1. Corporate Strategy (Strategi Organisasi) Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai, dan inisiatif-inisiatif strategi yang baru. Pembatasan-pembatasan diperlukan yaitu mengenai apa yang dilakukan dan untuk siapa.
2. Program Strategy (Strategi Program) Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi-implikasi strategi dari progra tertentu. Kira-kira apa dampaknya apabila suatu program tertentu dilancarkan atau diperkenalkan (apa dampaknya bagi sasaran organisasi).
3. Resource Support Strategy (Strategi Pendukung Sumber Daya) Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya itu dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi, dan sebagainya.
4. Institusional Strategy (Strategi Kelembagaan) Fokus dari strategi institusional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategi.

1.4 Tahapan Manajemen Strategi

Strategi yang baik dan tepat memiliki proses yang lebih terperinci. Fred R. David (2002) mengungkapkan ada 3 tahapan dalam penentuan strategi, yaitu:

1. Perumusan Strategi

Termasuk didalamnya adalah peluang dan ancaman organisasi, menetapkan kekuatan dan kelemahan organisasi, menetapkan obyektif jangka panjang, menghasilkan program alternatif dan memilih program tertentu untuk dilaksanakan. Tidak ada organisasi yang mempunyai sumber daya tidak terbatas, sehingga harus diputuskan alternatif mana yang akan memberikan keuntungan bagi sebuah organisasi.

2. Implementasi Strategi

Implementasi strategi berarti memobilisasi anggota dan pengurus untuk mengubah strategi yang telah dirumuskan menjadi tindakan. Keberhasilan implementasi program kerja tergantung pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi anggota. Oleh karena itu keterampilan interpersonal menjadi sangat penting demi keberhasilan implementasi strategi.

3. Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi adalah suatu usaha tindakan korektif yang dilakukan untuk memastikan sasaran/tujuan yang dilakukan telah tercapai. Semua strategi dapat dirubah dimasa depan karena faktor-faktor eksternal dan internal selalu berubah. (David, 2002:5)

Dari penjabaran teori strategi diatas, dapat diketahui bahwa dalam menentukan strategi suatu organisasi/yayasan memiliki 3 tahapan yaitu perumusan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi. Perumusan strategi meliputi pertimbangan-pertimbangan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Setelah melalui pertimbangan-pertimbangan itu, maka sebuah organisasi/yayasan akan mampu menentukan program-program kerja baik program kerja tertulis maupun tidak tertulis yang akan dilaksanakan

dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi.

Setelah merumuskan program-program kerja, tahapan selanjutnya adalah implementasi strategi. Program-program kerja yang telah disusun harus diwujudkan dalam bentuk perbuatan dan tindakan nyata. Dalam implementasi strategi, peran ketua dan pengurus yayasan sangatlah penting. Pemimpin harus mampu memotivasi anggota dan menjalin hubungan interpersonal demi keberhasilan implementasi strategi agar program kerja yang telah tersusun dapat terlaksana dengan baik sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai.

Tahap yang terakhir adalah evaluasi strategi. Evaluasi strategi merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk memastikan sasaran/tujuan yang telah tercapai. Evaluasi strategi penting agar dapat mengetahui hasil pelaksanaan program-program kerja serta untuk menentukan program-program kerja yang akan dilakukan pada masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif adalah pendekatan yang bermaksud untuk menggambarkan kejadian dilapangan dan tentang apa yang dialami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah seperti wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen, **Moleong (2004)**.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dimana metode deskriptif adalah suatu metode meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, atau suatu sistem pemikiran dimasa sekarang. Tujuan

penelitian deskriptif kualitatif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu di Jalan Pematang Reba, Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Alasan peneliti menjadikan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu sebagai lokus penelitian karena dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

3.3. Informan Penelitian

Dalam menetapkan informan penelitian, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu yang dimaksud misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan peneliti, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.

Adapun informan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu
2. Kepala Subbagian Program dan Keuangan
3. Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial
4. Kepala Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial
5. Perusahaan
6. Pekerja

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari key informan yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh penulis melalui wawancara secara langsung dengan informan, meliputi informasi tentang bagaimana Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Permasalahan Pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dan juga buku-buku yang berkenaan dengan Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Permasalahan Pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu, yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

1. Strategi Dinas Tenaga Kerja
2. Struktur organisasi
3. Tugas pokok dan fungsi
4. Program dan anggaran
5. Standar Operasional

Prosedur (SOP)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan penulis dalam rangka mengumpulkan data penelitian. Pengumpulan data dan

informasi dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik :

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui informasi langsung. Informasi yang didapatkan untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti yakni mengenai Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Permasalahan Pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu. Wawancara dilakukan secara bertahap berdasarkan urutan informan yang sudah ditetapkan sekaligus melakukan observasi ke lokasi penelitian untuk melihat keadaan yang nyata dilapangan.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, wawancara mendalam (*in-depth interview*) yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara pewawancara dengan informan, yang dilakukan langsung dan tidak langsung dan tidak langsung, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melibatkan semua indra (penglihatan, pendengaran, penciuman, pembau, perasa) untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Pengamatan dilaksanakan untuk mengamati Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Permasalahan Pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian. Adapun dokumentasi yang dilakukan peneliti adalah berupa tulisan, gambar, file, catatan, dan arsip yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti: profil, Renstra, dan dokumen mengenai strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan upah.

3.6. Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan teknik analisis data Model Miles dan Huberman dalam Yusuf (2017) yang menawarkan pola umum analisis dengan mengikuti model air, karena peneliti melakukan pemilihan atau sudah ditentukan terlebih dahulu untuk informan dalam penelitian. Kemudian data tersebut dikelola dan disajikan sesuai dengan keperluan, terakhir menarik kesimpulan dari data-data yang didapat sejak awal penelitian.

a. Reduksi Data

Reduksi data menunjukkan pada proses pemilihan, penyederhanaan, pemisahan dan transformasi data yang mentah. Reduksi data dilakukan sebelum pengumpulan data lapangan dan dilakukan pada saat penyusunan skripsi. Sehingga mendapatkan gambaran terkait penelitian yang akan dilakukan dan mempermudah penulis dalam memfokuskan pada suatu penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, peneliti bisa melihat strategi yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan di Kabupaten Indragiri Hulu.

b. Data Display

Dalam penelitian kualitatif Data Display yaitu kumpulan informasi yang telah tersusun dan membolehkan penarikan dalam mengambil tindakan maupun kesimpulan dalam bentuk uraian singkat, bagan, atau sejenisnya dengan teks yang bersifat naratif. Dengan demikian, akan mempermudah peneliti dalam penyajian data Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Permasalahan Pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu menggunakan teks naratif dan selanjutnya mencari faktor-faktor penghambatan dalam mengimplementasi strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Indragiri Hulu.

c. Kesimpulan/Verifikasi

Verifikasi merupakan kegiatan akhir dalam penarikan kesimpulan sejak awal pengumpulan data, kemudian peneliti mencatat dan memberi makna terhadap sesuatu hal yang dilihat pada saat lapangan maupun pada saat wawancara. Biasanya dalam tahapan ini peneliti mendapatkan temuan-temuan baru yang kemudian dijadikan salah satu cara dalam mewujudkan tujuan yang direncanakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu (Studi Kasus pada Penyelesaian Permasalahan Pengupahan)

4.1.1 Program

Menurut **Wheelen dan Hunger**, Program merupakan pernyataan aktivitas-aktivitas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan sekali pakai. Program melibatkan restrukturisasi perusahaan, perubahan budaya internal perusahaan, atau

awal dari suatu usaha penelitian baru. Implementasi strategi dalam mengatasi permasalahan pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu ini dapat diketahui melalui program-program yang dilaksanakan. Program-program tersebut merupakan turunan dari strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan pengupahan.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa dalam mengatasi permasalahan pengupahan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja yaitu menggunakan Rencana Strategi tahun 2016-2021. Selanjutnya dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan khususnya masalah pengupahan, terdapat program dan kegiatan sebagaimana penjabaran dari Rencana Strategi.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu telah mengimplementasikan strategi dalam menangani masalah pengupahan dengan segala upayanya. Mulai dari memberikan sosialisasi mengenai aturan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam pelaksanaan pemberian upah sesuai upah minimum kabupaten. Sosialisasi ditujukan kepada perusahaan dan pekerja sehingga semua pihak mengerti dan memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing. Sosialisasi berbagai aturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan juga bertujuan untuk menyampaikan informasi kepada perusahaan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja, terutama dalam kebijakan pengupahan. Kemudian dibentuknya Dewan Pengupahan upaya meningkatkan peran serta dalam pelaksanaan kebijakan. Namun, tetap saja masih ada perusahaan yang belum melaksanakan aturan ketenagakerjaan

baik itu dalam aturan pengupahan maupun aturan lainnya.

Dalam setiap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan tidak akan selalu berjalan sebagaimana mestinya, sama halnya dengan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dalam mengatasi permasalahan pengupahan. Kegiatan pembinaan dan sosialisasi yang sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja pasti ada hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan.

4.1.2 Anggaran

Anggaran merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam mengimplementasikan strategi yang telah dirumuskan untuk mencapai suatu tujuan. Anggaran adalah program yang dinyatakan dalam satuan uang. Setiap program yang dilaksanakan membutuhkan anggaran sesuai dengan yang direncanakan yang nantinya direalisasikan untuk masing-masing kegiatan yang dilakukan.

Setelah semua program dan kegiatan untuk mengatasi masalah pengupahan maka selanjutnya disusun rancangan anggaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Merencanakan sebuah anggaran adalah langkah lanjutan pihak manajemen dengan memperkirakan biaya yang harus dikeluarkan untuk mengimplementasikan sebuah kegiatan dari masing-masing program tersebut. Anggaran menjadi hal yang sangat penting, karena apabila anggaran yang telah direncanakan meleset jauh dari realisasinya maka akan berakibat pada program dan kegiatan yang telah ditetapkan dan berdampak juga pada strategi yang telah dirumuskan. Selain itu, tanpa anggaran maka program yang dibuat akan sulit direalisasikan. Dalam

upaya mengatasi masalah pengupahan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu membutuhkan anggaran untuk dapat merealisasikan pada masing-masing kegiatannya yang dilakukan.

4.1.3 Prosedur

Prosedur terkadang disebut Standard Operating Procedures (SOP). Prosedur adalah sistem langkah-langkah atau teknik-teknik yang berurutan yang menggambarkan secara rinci bagaimana suatu tugas atau pekerjaan diselesaikan. Prosedur tersebut digunakan untuk mengarahkan pada implementasi kegiatan yang didalamnya terdapat langkah-langkah tertentu untuk memberi pedoman dalam pelaksanaannya. Begitupun dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dalam mengimplementasikan program dan kegiatan yang sudah dirumuskan maka dalam pelaksanaannya memiliki prosedur yang harus dijalankan, sebagai berikut :

Standar operasional Prosedur (SOP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu :

1. Rencana kerja atau aduan kerja
2. Surat perintah tugas
3. Cek ke perusahaan
4. Pembinaan, sosialisasi dan pengawasan
5. Kartu pemeriksaan

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu menggunakan sebuah cara atau metode untuk mengoptimalkan program dan kegiatan-kegiatan dengan upaya-upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi permasalahan pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu. Dari program dan kegiatan-kegiatan tersebut ada standar operasional prosedur (SOP) yang

menjadi acuan saat melaksanakan kegiatan tersebut.

prosedur yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik, dilihat dari tersistematisnya kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Dimulai dari melakukan penyuluhan atau pembinaan dan Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan yang berhubungan dengan bekar-berkas seperti izin, buku upah dan lainnya. Setelah semua kegiatan-kegiatan sudah dilakukan sesuai dengan SOP, Dinas Tenaga Kerja akan memberikan catatan berupa nota pemeriksaan dari hasil pembinaan atau kunjungan yang sudah dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja berupa pemberitahuan dan peringatan. Upaya peringatan tersebut merupakan bentuk tindak lanjut dari hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja karena telah ditemukan pelanggaran norma ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya tentang pengupahan.

4.2 Faktor Penghambat Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Permasalahan Pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu

4.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu ujung tombak dalam mensukseskan visi dan misi organisasi, sehingga pegawai diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan, karena pengetahuan dan keterampilan merupakan determinan dari kemampuan yang hanya diperoleh melalui pendidikan formal dan non formal, sebab melalui pendidikan akan dapat membantu dan menambah pengetahuan untuk melaksanakan

tugas dan fungsi yang diemban bagi setiap manusia khususnya pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu, disamping itu kemampuan pegawai dimaksudkan sebagai kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dapat diketahui bahwa dari kegiatan pembinaan dan sosialisasi ternyata belum maksimal dan tidak semua perusahaan dapat terjangkau di dalam kegiatan tersebut. Hal inilah yang menjadi kendala di dalam mengatasi permasalahan pengupahan, karena hanya sebagian dari perusahaan yang menerima program ini, di samping ini peran sumberdaya manusia yang sangat minim khususnya pada saat melakukan pembinaan di lapangan. Ketersediaan sumberdaya manusia sangat terbatas sehingga di dalam melakukan pembinaan tidak semua dilakukan dan keterbatasan personal yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu sehingga pembinaan dan sosialisasi tidak dapat di jalankan secara menyeluruh dan maksimal.

4.2.2 Pemahaman dan Kesadaran Perusahaan dan Pekerja pada Aturan yang Berlaku

Dalam dunia ketenagakerjaan, pihak pekerja maupun pihak pemberi kerja wajib memahami aturan yang berlaku. Dalam lingkup internal yang berupa peraturan perusahaan, serta dalam lingkup lebih luas yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dengan mengetahui hak-hak dasar seorang pekerja dan hak lainnya yang tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, kemungkinan untuk terjadinya konflik dalam hubungan industrial dapat dihindari.

Setiap peraturan dibuat bertujuan untuk menciptakan keamanan dan ketertiban dalam masyarakat. Untuk itu setiap pengusaha dan pekerja yang berada didalamnya harus mendukung terhadap setiap peraturan yang membawa kepentingan semua pihak harus menaati dan memahami serta mematuhi dengan penuh kesadaran.

Diketahui kurangnya kesadaran dan pemahaman perusahaan pada aturan yang berlaku, dilihat pada perusahaan yang tidak patuh dan seakan menghindar dalam pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan berpotensi melanggar aturan yang berlaku, seperti membayar upah para pekerja tidak sesuai dengan UMK dan menyebabkan menurunnya kesejahteraan para pekerja/buruh dan masih ada pelaku usaha (perusahaan) yang belum mempunyai pemahaman dan kesadaran hukum dalam mewujudkan pelaksanaan pemberian upah kepada pekerja/buruh. Pihak perusahaan dan pekerja/buruh memiliki cara pandang yang berbeda dengan maksud yang disampaikan oleh peraturan perundangan ketenagakerjaan dalam hal pengupahan. Sehingga, pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu perlu memberikan penjelasan dan mensosialisasikan yang mendetail tentang peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari ketiga indikator yang telah dipakai oleh peneliti tentang implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah

pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dalam mengatasi masalah pengupahan belum maksimal dilihat dari program-program dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan. Melalui program pembinaan dan sosialisasi peraturan perundangan tersebut belum optimal, dilihat dari masih banyaknya masalah ketenagakerjaan. Anggaran yang tersedia dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu masih terbatas dan masih lemahnya mekanisme dan pola kerja atau SOP pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Faktor penghambat implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dalam mengatasi permasalahan pengupahan adalah faktor sumber daya manusia yakni kurangnya petugas yang berkompentensi sesuai dengan bidangnya. Kemudian faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan program yang sudah direncanakan yaitu terkendala dalam pengetahuan dan pemahaman para perusahaan dan pekerja/buruh yang telah disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja yakni perusahaan dan pekerja/buruh yang belum mempunyai pemahaman dalam mewujudkan pelaksanaan pemberian upah. Pihak perusahaan dan pekerja terkadang mempunyai cara

pandang yang berbeda dengan maksud yang disampaikan dalam peraturan perundangan dalam ketenagakerjaan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi strategi Dinas Tenaga kerja dalam mengatasi permasalahan pengupahan di Kabupaten Indragiri Hulu, peneliti memberikan sedikit saran sebagai berikut :

1. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu meningkatkan sosialisasi kepada pelaku hubungan industrial sehingga pelaku perusahaan dan pekerja/buruh memahami dengan baik peraturan perundangan ketenagakerjaan agar tidak ada lagi terjadi pelanggaran atau penyimpangan dalam hubungan kerja
2. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu mengusulkan untuk pembinaan dan peningkatan kompetensi sesuai bidang tugas kepada sumber daya aparatur yang belum memiliki kompentensi sesuai dengan bidang tugasnya

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitan. Gabungan. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Arfida, BR. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- David, Fred R. 2002. Manajemen Strategis: Konsep. Prenhallindo. Jakarta.

- Dimas dan Nenik Woyanti. 2009. Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 16. No. 01. Semarang: Fakultas Ekonomi Diponegara.
- Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L. 2003. *Manajemen Strategis*. Andi. Yogyakarta.
- Imam Soepomo, 1999, *Pengantar Ilmu Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- J. Salusu. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Grasindo. Jakarta.
- Kholifah, Anggrainy. 2013. Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Kota (Kota) Terhadap Kesempatan Kerja dan Investasi (Studi Kasus pada Kota Malang Periode 2001-2011). *Jurnal Ilmiah*. Universitas Brawijaya: Malang.
- Mardiansyah, Ogi. 2015. *Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Penyelenggaraan Hubungan Industrial di Kab. Indragiri Hulu*, Universitas Riau: Pekanbaru.
- Moleong, Lexy J. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- M. Grant, Robert, 1999, *Contemporary Strategy Analysis*, terjemahan Thomas Secokusumo, ed. 2, Erlangga. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1987. *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*, Jakarta, Bina Cipta.
- Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Tentang Perlindungan dan Hak Warga Negara Indonesia.
- Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Tentang Hak-hak Tenaga Kerja.
- Piona, Iir. 2015. *Strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak*, Universitas Riau: Pekanbaru.
- Pratama Anggi, Ilham. 2015. *Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam*, Universitas Riau: Pekanbaru.
- Rabina Yunus, 2015. *Strategi Pembangunan Melalui Pengarusutamaan Gender (Analisis SWOT Pada Program Gender Watch Di Kabupaten Gresik)*.
- Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021
- S, Thamrin. 2017. *Peran Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*, Universitas Islam Riau: Pekanbaru
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Undang-Undang Dasar No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

