

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP PENERAPAN
UPAH MINIMUM PROVINSI DI LAMPUNG TAHUN 2022**

(Skripsi)

Oleh

Deadora Kufiana Firdaus
NPM. 1916021056



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI LAMPUNG TAHUN 2022

Oleh

DEADORA KUFIANA FIRDAUS

Di Indonesia, dalam hal dunia kerja banyak sekali kejanggalaan yang ditemukan. Pekerja/buruh banyak yang melakukan demonstrasi karena hak asasinya tidak terpenuhi. Begitu juga dengan imbalan/upah yang diterima para pekerja/buruh sering sekali tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap penerapan Upah Minimum Provinsi di Lampung tahun 2022 meliputi aspek menetapkan standar, mengadakan penilaian, dan mengadakan tindakan perbaikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif deskriptif.

Hasil dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa pengawasan penerapan Upah Minimum Provinsi Lampung yang pertama, berdasarkan indikator penetapan standar sudah sesuai dengan SOP yang menjadi acuan dalam penetapan standar pengawasan. Kedua, dalam mengadakan penilaian pengawasan sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan perusahaan yang dituju juga sudah menerapkan UMP sesuai dengan peraturan pemerintah. Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan sarana seperti transportasi yang dimiliki juga masih terbatas. Ketiga, pada tindakan perbaikan masih belum terealisasi karena diperlukannya peningkatan jumlah pegawai pengawas fungsional ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung agar lebih optimal lagi dalam melakukan pengawasan dan perlunya peningkatan jumlah sarana seperti transportasi.

Kata Kunci: Pengawasan, Upah Minimum Provinsi, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

ABSTRACT

SUPERVISION OF THE MANPOWER SERVICE ON IMPLEMENTATION PROVINCIAL MINIMUM WAGE IN LAMPUNG IN 2022

By

DEADORA KUFIANA FIRDAUS

In Indonesia, in terms of the world of work, many irregularities have been found. Many workers/laborers hold demonstrations because their human rights are not fulfilled. Likewise, the compensation/wages received by workers/laborers are often not in accordance with what is expected. The formulation of the problem in this research is how is the supervision of the Department of Manpower regarding the application of the Provincial Minimum Wage in Lampung in 2022 including aspects of setting standards, conducting assessments, and carrying out corrective actions. The research method used in this study uses a descriptive qualitative research type.

The results and discussion of the research show that the supervision of the implementation of the first Lampung Provincial Minimum Wage, based on indicators of standard setting, is in accordance with the SOP which is the reference in setting supervision standards. Second, in carrying out supervisory assessments it is in accordance with the provisions that have been set and the intended company has also implemented the UMP in accordance with government regulations. However, there are several limitations in the number of labor inspectors at the Lampung Provincial Manpower Office and facilities such as transportation are still limited. Third, the corrective action has not been realized because it is necessary to increase the number of functional supervisors for the employment function of the Lampung Province Manpower Office so that it is even more optimal in carrying out supervision and the need to increase the number of facilities such as transportation.

*Key words: Supervision, Provincial Minimum Wage, Lampung Province
Manpower Office*

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP PENERAPAN
UPAH MINIMUM PROVINSI DI LAMPUNG TAHUN 2022**

Oleh

Deadora Kufiana Firdaus

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA
TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM
PROVINSI DI LAMPUNG TAHUN 2022**

Nama Mahasiswa : **Deadora Kufiana Firdaus**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1916021056**

Program Studi : **Ilmu Pemerintahan**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing

Darmawan Purba, S.IP., M.IP
NIP. 198106012010121003

2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP
NIP 196112181989021001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Darmawan Purba, S.IP., M.IP



.....

Penguji : Bendi Juantara, S.IP., M.A.

.....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Ira. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 10 Februari 2023

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 8 Februari 2023
Yang Membuat Pernyataan



Deadora Kufiana Firdaus
NPM. 1916021056

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis adalah Deadora Kufiana Firdaus. Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada hari Selasa, 2 Januari 2001. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Taufikurrahman Firdaus dan Ibu Ameyliawanssy.

Penulis menempuh jenjang pendidikan dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Kartika II-26 Bandar Lampung pada tahun 2006, dilanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Karangtengah 4 Kota Blitar pada tahun 2007-2013. Penulis menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 4 Kota Blitar pada tahun 2013-2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Kota Blitar pada tahun 2016-2019.

Pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswi pada jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung melalui jalur masuk Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama berkuliah di Universitas Lampung penulis mengikuti organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Pemerintahan sebagai anggota di Biro 1 Kajian dan Keilmuan pada tahun 2021. Pada Bulan Januari-Februari tahun 2022 selama 40 hari penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Karang Maritim, Kecamatan Panjang, Kota Bandar Lampung. Selain itu, pada Bulan Agustus 2022-Januari 2023 penulis juga melaksanakan kegiatan Magang Program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

MOTTO

*“Bukan kebahagiaan yang menjadikan Anda bersyukur.
Rasa syukurlah yang menjadikan Anda berbahagia.”*

(Mario Teguh)

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”*

(QS Al-Insyirah: 5-6)

“Jalani, Nikmati, Syukuri.”

(Deadora Kufiana Firdaus)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamdulillahirabbil'alamiin telah Engkau Ridhai Ya Allah langkah hamba-Mu,
Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

Teriring shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW
Semoga kelak skripsi ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada:

Mamaku dan papaku tersayang

Nenek dan kakekku tersayang

Serta keluarga besar tercinta

Terima kasih atas doa dan restu serta semangat yang telah kalian berikan

Teman-teman seperjuanganku

Almamater Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillahil'alamiin, puji syukur atas keridhoan Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Penerapan Upah Minimum Provinsi di Lampung Tahun 2022." Shalawat serta salam selalu tecurahkan kepada Nabi Muhammad SAW atas tuntunan dan pengetahuannya sehingga kita dapat berada di zaman yang terang benderang seperti ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembacanya dan sebagai perkembangan penelitian dalam kajian ilmu sosial dan ilmu politik khususnya pada ilmu pemerintahan. Penulis menyadari pula bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini terjadi berbagai hambatan dan kesalahan, namun dapat terselesaikan dengan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. R Sigit Krisbintoro, M.IP., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Darmawan Purba, S.IP., MIP selaku dosen pembimbing. Terima kasih telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis. Terima kasih

juga telah meluangkan banyak waktu, tenaga serta pikiran dan juga memberikan banyak sekali masukan, saran yang membantu dalam proses pembelajaran mengenai tema penelitian saya untuk jauh lebih baik dari sebelumnya.

4. Bapak Bendi Juantara, S.IP., M.A., selaku dosen penguji. Terima kasih telah meluangkan waktunya memberikan pengarahan, kritik, dan saran perbaikan kepada penulis yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi saya menjadi lebih baik dan terstruktur.
5. Seluruh dosen dan staff jurusan Ilmu Pemerintahan. Terima kasih atas ilmu-ilmu yang telah diberikan sehingga mampu menjadi jendela wawasan bagi penulis di masa kini dan masa yang akan datang. Semoga segala kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk Bapak dan Ibu.
6. Bapak I Ketut Aryadi, S.Sos dan Bapak Ignatius Adhi Pranowo, S.Si selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Bapak Sariyo, S.Sos selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung bidang Hubungan Industri. Ibu Ria selaku HRD PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu dan Bapak Dani selaku karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu. Terima kasih atas segala kebaikan dan kesedian dalam membantu penelitian, memberikan data serta waktu yang telah diluangkan untuk menjawab seluruh pertanyaan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Orang tua tersayang mama Ameyliawanssy dan papa Taufikurrahman serta nenek Azwarti dan kakek Iwan B.S., terima kasih atas segala doa, cinta, kasih sayang, dukungan dan semangat serta perhatian yang tak mampu Dea balas segala jasa dan kebaikannya, Semoga mama, papa, nenek, dan kakek selalu sehat dan selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.
8. Adik-adikku tersayang Devona Filya Salsabila dan Daisy Aqyla Rahma, terima kasih telah menjadi adik yang mendukung dan selalu memberi semangat kepada kakaknya ini.

9. Keluarga di Bandar Lampung yang selalu memberikan dukungan semangat kepada penulis, terima kasih atas segala doa, dukungan, perhatian, dan kebaikannya.
10. Pemilik NIM 19101110009, terima kasih telah menjadi *support system* dan yang selalu mendengarkan keluh kesah serta telah menemani dalam pengerjaan skripsi dan memberi semangat setiap harinya.
11. Sahabat-sahabat tersayang, Novia Putri, Chelsea Anggun, M. Candra Arinata, Oksa Prima Brilliant Tristy, Ike Nurafni, Anita Febryani, dan Ayu Vaulanda., dan Desy Ari Safitri. Terima kasih telah menjadi sahabat yang selalu memberikan semangat dan mendengarkan keluh kesah penulis. Semoga kita dapat saling mendukung dalam meraih cita-cita.
12. Teman KKN selama 40 hari, R.A. Nurmiali Najmah, Cristiyana, Caroline Clara Clarisa, Chantika Killa, Helena Dea, Fadhilah Gustriandini, Ayu Evi Sylvana, Zulfi Rizky Aditya, Gilang Giffari, Gleen Tyo, Pandu Pasha, Ken Mahendra, dan Alfido Hapris. Terima kasih atas canda tawa yang telah kalian ciptakan selama 40 hari hingga saat ini, semoga komunikasi kita bisa berlanjut hingga tua.
13. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2019 jurusan Ilmu Pemerintahan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu. Semoga kita semua bisa selalu membawa nama baik jurusan ini dan semoga kita semua bisa menjadi sarjana yang di butuhkan oleh negara.

Bandar Lampung, 8 Februari 2023

Deadora Kufiana Firdaus

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
DAFTAR SINGKATAN.....	
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Tinjauan Pengawasan.....	10
2.1.1. Pengertian Pengawasan.....	10
2.1.2. Prinsip-Prinsip Pengawasan	11
2.1.3. Macam-Macam Pengawasan.....	13
2.1.4. Fungsi Pengawasan.....	14
2.1.5. Tujuan Pengawasan.....	16
2.2. Tinjauan Ketenagakerjaan.....	17
2.2.1. Pengertian Ketenagakerjaan.....	17
2.2.2. Para Pihak dalam Ketenagakerjaan.....	18
2.2.3. Hak dan Perlindungan Tenaga Kerja.....	22
2.2.4. Hubungan Kerja.....	23
2.2.5. Perjanjian Kerja.....	24
2.3. Tinjauan Pengupahan.....	26
2.3.1. Pengertian Upah.....	26
2.3.2. Jenis-Jenis Upah.....	27
2.3.3. Prinsip Pengupahan.....	27
2.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Upah.....	28
2.4. Kerangka Pikir.....	29
III. METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Tipe Penelitian.....	32
3.2. Lokasi Penelitian.....	33
3.3. Fokus Penelitian.....	33
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	34

3.5. Informan Penelitian.....	35
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.7. Teknik Pengolahan Data.....	37
3.8. Teknik Analisis Data.....	38
3.9. Teknik Keabsahan Data.....	39
IV. GAMBARAN UMUM.....	41
4.1. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	41
4.1.1. Tugas dan Fungsi.....	41
4.1.2. Visi dan Misi.....	42
4.1.3. Struktur Organisasi.....	42
4.1.4. Rincian Tugas dan Fungsi.....	43
4.1.5. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.....	48
4.2. PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu.....	49
4.2.1. Visi dan Misi.....	49
4.2.2. Hari Kerja dan Jam Kerja.....	49
V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
5.1. Hasil Penelitian.....	51
5.1.1. Menetapkan Standar Pengawasan UMP di Lampung.....	50
5.1.2. Mengadakan Penilaian Pengawasan Penerapan UMP di Lampung.....	60
5.1.3. Mengadakan Tindakan Perbaikan dari Pengawasan UMP di Lampung.....	64
5.2. Pembahasan Penelitian.....	70
5.2.1. Menetapkan Standar Pengawasan UMP di Lampung.....	70
5.2.2. Mengadakan Penilaian Pengawasan Penerapan UMP di Lampung.....	72
5.2.3. Mengadakan Tindakan Perbaikan dari Pengawasan UMP di Lampung.....	76
VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
6.1. Kesimpulan.....	82
6.2. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Informan Penelitian.....	35
2. Urutan Besaran UMP Dari yang Tertinggi ke Terendah Seluruh Pulau Sumatera Tahun 2022.....	52
3. Data Kepegawaian Pengawas Disnaker Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan.....	54
4. Data Perusahaan di Provinsi Lampung.....	55
5. Data Perusahaan Menurut Sensus Ekonomi 2016 di Provinsi Lampung Yang Menggunakan UMP.....	58
6. Data Tenaga Kerja Menurut Sensus Ekonomi 2016 di Provinsi Lampung Yang Menggunakan UMP.....	59
7. Jumlah Usulan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung.....	67
8. Triangulasi Data Penelitian.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	31
2. Struktur Organisasi Disnaker Provinsi Lampung.....	43
3. Dokumentasi saat penetapan UMP di Lampung Tahun 2022.....	53
4. Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengawas.....	56
5. Dokumentasi saat melakukan pengawasan di PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu.....	61

DAFTAR SINGKATAN

ANJAB	: Analisis Jabatan
APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APBN	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
APINDO	: Asosiasi Pengusaha Indonesia
ATM	: Anjungan Tunai Mandiri
BKD	: Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah
DISNAKER	: Dinas Tenaga Kerja
KADIN	: Kamar Dagang dan Industri
KP	: Kartu Pemeriksaan
KORWAS	: Koordinasi dan Pengawasan
KSPI	: Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia
LK	: Laporan Kejadian
PERMENAKER	: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
PPNS	: Penyidik Pegawai Negeri Sipil
RKU	: Rencana Kerja Unit
RUU	: Rancangan Undang-Undang
SOP	: Standar Operasional Prosedur
SPT	: Surat Perintah Tugas
UMK	: Upah Minimum Kabupaten/Kota
UMP	: Upah Minimum Provinsi
UU	: Undang-Undang

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki tingkat pertumbuhan penduduk yang meningkat setiap tahunnya. Jumlah penduduk di Indonesia pada tahun 2022 sebesar 275.361.267 jiwa dan menempati posisi keempat setelah China, India, dan Amerika Serikat. Tingginya jumlah penduduk akan mempengaruhi tingginya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Pada kenyataannya, ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbang dengan banyaknya penduduk yang mencari pekerjaan. Padahal, masyarakat Indonesia membutuhkan lapangan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Bekerja bisa dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain maupun bekerja di perusahaan (swasta) sebagai pekerja/buruh. Dengan bekerja juga akan membentuk sebuah hubungan kerja dan hubungan kerja tersebut (hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja) didasarkan atas perjanjian kerja. Hal tersebut mengindikasikan adanya upah dari pemerintah atau hubungan industrial.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (16) disebutkan bahwa: Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, hubungan industrial berinteraksi dengan unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hal ini, pemerintah

berperan untuk mengatur interaksi hubungan antara pihak pengusaha, pekerja/buruh.

Di Indonesia, dalam hal dunia kerja banyak sekali kejanggalan yang ditemukan. Pekerja/buruh banyak yang melakukan demonstrasi karena hak asasinya tidak terpenuhi. Dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa: “Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Sedangkan Pasal 28D ayat (2) berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Berdasarkan ketentuan tersebut setiap orang diberikan kebebasan untuk memilih pekerjaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Begitu juga dengan imbalan/upah yang diterima para pekerja/buruh terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Di Indonesia terjadi demonstrasi yang diberitakan oleh Sania Mashabi, (2021). Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menuntut kenaikan upah minimum kabupaten/kota. Selain itu, buruh juga meminta ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetap berlaku tanpa diikat UU Cipta Kerja. Hal serupa juga terjadi di Provinsi Lampung yaitu terjadi demonstrasi yang diberitakan oleh Siti Khoiriah, (2021) tentang penuntutan atas kenaikan upah minimum di Provinsi Lampung pada tanggal 30 November 2021. Buruh meminta untuk merevisi UMP tahun 2022 dengan kenaikan menjadi 5%. Hal tersebut dikarenakan harga kebutuhan pokok di Provinsi Lampung yang terus mengalami kenaikan, sehingga upah yang diberikan tidak sebanding dengan kenaikan harga kebutuhan pokok tersebut.

Selain itu, masih juga terjadi ketidaksesuaian antara penyesuaian upah dengan relasinya. Salah satunya fenomena yang ditemukan di masyarakat dan diberitakan oleh Satria, (2021) tentang demonstrasi yang dilakukan oleh buruh Pelabuhan Panjang yang menuntut koperasi untuk lunasi tunggakan BPJS. Implikasi lainnya berupa upah buruh belum kerja sudah dipotong BPJS, tetapi potongan tersebut tidak dibayarkan.

Selanjutnya dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 menyebutkan bahwa 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.

Terdapat 2 macam tingkatan upah, yaitu UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Upah Minimum Provinsi merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten atau Kota di satu Provinsi. Sedangkan, Upah Minimum Kabupaten atau Kota merupakan upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yaitu untuk penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dipandang dapat mengurai tingkat laba yang dihasilkan, sehingga pengusaha berusaha untuk menekan upah tersebut sampai pada tingkat yang paling minimum. Oleh karena itu, laba perusahaan dapat ditingkatkan. Pengusaha yang memandang pekerja sebagai mitra perusahaan dalam menjalankan dan menghasilkan keuntungan masih sedikit bagi perusahaan.

Upah juga dapat membangkitkan rasa semangat karyawan dalam bekerja yang diharapkan agar lebih giat serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Namun, terkadang upah yang diberikan masih terlalu rendah atau kurang sebanding untuk pekerjaan yang dirasa cukup berat bagi pekerja. Hal tersebut membuat pekerja tidak mendapatkan haknya dengan baik sehingga kurangnya kesejahteraan para pekerja/buruh. Karena bagi pekerja/buruh, upah di pandang sebagai komponen atau unsur pokok dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, pekerja/buruh cenderung menginginkan upah yang sebesar-besarnya atau selalu meningkat sesuai dengan kebutuhannya.

Kesejahteraan merupakan hal yang diinginkan semua orang, karena setiap orang pasti bercita-cita untuk hidup sejahtera. Pemerintah berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Demi kesejahteraan rakyat,

pemerintah melakukan berbagai macam upaya untuk mencapai tujuan nasional bangsa Indonesia. Hal tersebut tertera dalam amanat konstitusi Pembukaan UUD 1945 alinea keempat, yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum. Selain itu, kesejahteraan juga menjadi salah satu tujuan dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs), yaitu tujuan ketiga yang berbunyi: “Memastikan kehidupan yang sehat dan mendukung kesejahteraan bagi semua untuk semua usia.”

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat adalah dengan adanya penetapan upah minimum. Melalui penetapan nilai upah yang setiap tahun dinaikkan besarnya, maka diharapkan kesejahteraan masyarakat akan meningkat. Setiap antar wilayah memiliki nilai-nilai yang berbeda untuk mengidentifikasi kesejahteraan tiap-tiap wilayah. Semakin tinggi tingkat upah minimum di suatu wilayah, maka semakin sejahtera pula masyarakatnya.

Terkait kebijakan upah minimum Sumarsono, (2003) memaparkan kebijakan upah minimum menjadi hal yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan upah minimum adalah:

1. Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

Tingkat upah minimum ditentukan oleh empat pihak yang saling terkait yaitu pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja, Dewan Pengupahan Nasional yang merupakan lembaga independen terdiri dari pakar, praktisi dan lain sebagainya yang bertugas memberikan masukan kepada pemerintah, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) sebagai penyalur aspirasi pekerja, dan wakil pengusaha melalui APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Mereka bertugas mengevaluasi tingkat upah minimum yang berlaku pada saat tertentu dan

memutuskan apakah tingkat upah tersebut sudah saatnya untuk dinaikkan atau belum.

Upah minimum yang diberikan kepada pekerja harus benar-benar diperhitungkan, agar upah minimum tersebut diberikan secara adil bagi pekerja. Upah minimum ini ditentukan agar pengusaha memiliki acuan untuk membayarkan upah paling sedikit sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada peraturan perundang-undangan. Dengan begitu, dibutuhkan sebuah pengawasan terhadap penerapan upah minimum nantinya.

Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan yang sesuai direncanakan. Tujuan pengawasan yaitu agar pelaksanaan tugas-tugas umum dan pembangunan oleh instansi yang bersangkutan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan kebijaksanaan pemerintah sehingga dapat mencapai sasaran yang ditetapkan secara tepat guna, hasil guna, dan berdaya guna. Fungsi pengawasan untuk mencegah terjadinya kebocoran dan pemborosan serta memperlancar pelaksanaan program yang telah ditetapkan.

Pengawasan pelaksanaan UMP merupakan kegiatan untuk menjamin agar setiap pengusaha dan perusahaan-perusahaan yang terdapat di Provinsi Lampung dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh tidak menyimpang dari UMP yang telah ditetapkan oleh Gubernur Lampung. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam kebijakan upah minimum berdasarkan adanya penetapan upah minimum provinsi yang sudah disahkan oleh Gubernur Lampung kemudian diterapkan diseluruh perusahaan di Provinsi Lampung. Pengawasan tersebut sangat diperlukan dan harus dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung untuk mencegah segala penyimpangan yang mungkin akan terjadi dan memberikan sanksi atas penyimpangan yang sudah terjadi.

Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung pada tahun 2021 Rp 2.432.001,57 naik hanya 0,35% atau hanya naik Rp8.484,61. Sehingga nilai UMP Lampung pada tahun 2022 kini menjadi 2.440.486,18. Hal tersebut sudah sesuai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 36

Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan Surat Edaran Menaker No. B-M/383/HL.01.00/XI/2021 tentang Penyampaian Data Perekonomian dan Ketenagakerjaan dalam Penetapan Upah Minimum Tahun 2022. Penetapan UMP juga telah dimuat dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur nomor G/634/V.08/HK/2021 tanggal 19 November 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Lampung Tahun 2022.

Dikutip dari Radar Lampung, 2021 tentang penetapan UMP di Lampung pada tahun 2022 sudah sesuai. Hal ini dipaparkan langsung oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Lampung yang menjelaskan bahwa kenaikan UMP berdasarkan beberapa hal, yaitu pertimbangannya dilihat dari kondisi makro ekonomi daerah dan nasional dan kondisi ketenagakerjaan di daerah. UMP ini juga sesuai Surat Edaran Mendagri ditetapkan formula. Nilainya juga telah dipertimbangkan agar tidak terjadi kesenjangan antar daerah, semua tergantung kondisi makro ekonomi masing-masing daerah.

Berdasarkan uraian tentang permasalahan upah minimum di atas menggambarkan kajian mengenai ketenagakerjaan dan pengupahan perlu untuk terus diteliti. Menimbang permasalahan tersebut, berkaitan langsung dengan program pemerintah dalam hal meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan penelitian ini akan menjadi pembanding peneliti dalam melakukan penelitian ini, beberapa diantaranya mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dan terdiri dari beberapa jurnal yang tergabung, yaitu:

1. Penelitian dari Netty, Budi Ardianto, (2019). Dengan judul Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi. Hasil penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi selama kurun waktu terakhir diketahui bahwa perusahaan yang melanggar norma kerja termasuk perusahaan yang belum melaksanakan Upah Minimum. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengawasan pemenuhan Upah Minimum di Kota Jambi antara lain, jumlah pengawas tidak sebanding dengan jumlah perusahaan.

2. Penelitian dari Anggi Ilham Pratama, (2015). Dengan judul Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam. Hasil penelitian ini adalah 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.
3. Penelitian dari Franco D. Tarumingkeng, Welson Y. Rompas, dan Joorie M. Ruru, (2022). Dengan judul Pengawasan Pemerintah dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Utara dalam melakukan pengawasan UMP di Sulawesi Utara belum menunjukkan hasil yang sepenuhnya maksimal dikarenakan kurangnya personil penguawas, kurangnya sarana transportasi dan kurangnya pemahaman perusahaan ataupun pekerja, sehingga perlu dilakukan perbaikan untuk mencapai hasil pengawasan yang lebih maksimal.
4. Penelitian dari Parlindungan Marpaung, Madin Silalahi, dan Paskah Wirawan Daeli, (2019). Dengan judul Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Terhadap Perusahaan-Perusahaan Swasta. Hasil penelitian ini adalah bahwa penerapan upah minimum provinsi (UMP) dengan mempertimbangkan hasil survei kebutuhan hidup layak (KHL) yang di dapatkan dari hasil survei pasar hingga mendapatkan hasil yang akan diajukan ke gubernur yang menetapkan upah minimum provinsi maupun tingkat kabupaten kota.
5. Penelitian dari Moch. Faizin, (2006). Dengan judul Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang). Hasil penelitian ini adalah pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan UMK yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang secara langsung memiliki peranan terhadap terlaksananya ketentuan UMK yang merupakan kebutuhan pokok setiap pekerja yang ada di Kota Malang, namun dalam pelaksanaannya

tidak sedikit hambatan dan faktor yang memperlambat proses pengawasan tersebut. hambatan tersebut tidak terlepas dari pihakpihak yang terkait di dalam bidang ketenagakerjaan, baik pihak Dinas sendiri dengan para Pegawai Pengawasnya, pihak pengusaha, maupun pihak pekerja. Kendala juga muncul dari suprastruktur pelengkap peraturan ketenagakerjaan antara lain mekanisme pengadaan pegawai pengawas, keterlibatan pengusaha dan pekerja/buruh dan serikat buruh dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara umum maupun pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan UMK pada khususnya.

6. Penelitian dari Tri Setyaningsih, (2008). Dengan judul Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Pada Perusahaan Swasta Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Hasil penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan pegawai pengawas selama tahun 2007 diketahui perusahaan yang melanggar ketentuan tentang UMK sebanyak 21 perusahaan. Perusahaan tersebut dengan itikad baik mau melaksanakan UMK setelah diberi nota pemeriksaan 1 sampai dengan nota pemeriksaan. Faktor-faktor penghambat pelaksanaan pengawasan antara lain data yang diperlukan pegawai pengawas sering tidak lengkap, sarana dan prasarana yang terbatas, tidak adanya PPNS dan minimnya jumlah pegawai pengawas. Agar pengawasan dapat dilaksanakan dengan baik maka dibuat rencana kerja pemeriksaan, diadakan diklat atau pelatihan PPNS, memberikan surat pemberitahuan pemeriksaan terhadap perusahaan dan mengajukan usul tentang kegiatan pengawasan yang sifatnya mendukung kelancaran pengawasan ketenagakerjaan ke Depnakertrans RI.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, yaitu bisa dilihat dari segi lokasi. Pada penelitian terdahulu berada di Jambi, Batam, Sulawesi Utara, Sumatera Utara, Malang, dan Surakarta. Penelitian yang sekarang berlokasi di Provinsi Lampung. Hal tersebut tentunya memiliki karakteristik yang berbeda juga. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Penerapan Upah Minimum Provinsi Di Lampung Tahun 2022”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti adalah “Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap penerapan Upah Minimum Provinsi di Lampung tahun 2022 meliputi aspek menetapkan standar, mengadakan penilaian, dan mengadakan tindakan perbaikan?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap penerapan Upah Minimum Provinsi di Lampung tahun 2022 meliputi aspek menetapkan standar, mengadakan penilaian, dan mengadakan tindakan perbaikan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat dapat memperkaya khasanah kajian mengenai kebijakan pemerintah khususnya pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap Upah Minimum Provinsi di Lampung.
2. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat dapat memberikan masukan bagi pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan penerapan terhadap Upah Minimum Provinsi di Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pengawasan

Hubungan kerja yang berlangsung atas dasar perjanjian kerja antara buruh/pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan pengusaha sebagai pihak pemberi kerja, kewajiban pihak pengusaha memberikan sejumlah kompensasi kepada para buruh/pekerja tersebut. Oleh karena itu, untuk membina hubungan kerja yang baik perlu diterapkan suatu kebijakan sistem pengupahan oleh pemerintah. Selanjutnya pelaksanaan kebijakan ini perlu diawasi pelaksanaannya agar memberikan hasil secara optimal kepada masyarakat luas.

Menurut Handoko (1998:359-360), setiap kebijakan Pemerintah Daerah, dalam penerapannya perlu dilakukan pengawasan sehingga tujuan kebijakan yang telah disusun dapat direalisasikan sesuai yang direncanakan, sebagaimana yang diuraikan: Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan antara perencana dan pengawas.

2.1.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen akan tercapai. Menurut Robert J. Mockler dalam Yahya, (2006:134), pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua

sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Pendapat lain diutarakan oleh Manullang, (2008:173), pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Secara terperinci Manullang, (2008:173) menjelaskan bahwa dalam proses pengawasan terdapat 3 langkah yang harus dilakukan, yang terdiri dari:

1. Menetapkan alat pengukur (*standart*),
Pemimpin haruslah menentukan atau menetapkan standar atau alat-alat pengukur. Berdasarkan standar tersebut diadakan penilaian.
2. Mengadakan penilaian (*evaluate*),
Membandingkan pekerjaan yang telah dikerjakan (*actual result*) dengan standar yang telah dibuat.
3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*),
Mengadakan tindakan perbaikan dengan maksud agar tujuan pengawasan direalisasi. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

2.1.2. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Lembaga Administrasi Negara, (1996:163-164) menjabarkan tentang prinsip-prinsip pengawasan harus sesuai perundang-undangan yang berlaku yang memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Objek dan menghasilkan fakta
Pengawasan harus objektif dan harus dapat menemukan fakta-fakta tentang pelaksanaan pekerjaan dan berbagai faktor yang mempengaruhinya.
2. Pengawasan berpedoman pada kebijakan yang berlaku
Untuk dapat mengetahui dan menilai ada tidaknya kesalahan-kesalahan dan penyimpangan, pengawasan harus berpangkal pada keputusan pimpinan yang tercantum dalam:

- a. Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
 - b. Rencana kerja yang telah ditentukan
 - c. Pedoman kerja yang telah digariskan
 - d. Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan
3. Preventif
- Pengawasan harus bersifat mencegah sendiri mungkin terjadinya kesalahan-kesalahan, berkembang dan terulangnya kesalahan. Oleh karena itu, pengawasan harus sudah dilakukan dengan menilai rencana-rencana yang akan dilakukan.
4. Pengawasan bukan tujuan
- Pengawasan hendaknya tidak dijadikan tujuan, tetapi saran untuk menjamin dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan organisasi.
5. Efisiensi
- Pengawasan harus dilakukan secara efisien, bukan menghambat efisiensi pelaksanaan pekerja.
6. Menemukan apa yang salah
- Pengawasan terutama harus ditujukan untuk mencari apa yang salah, penyebab kesalahan, bagaimana sifat kesalahannya.
7. Tindak lanjut
- Hasil temuan pengawas harus diikuti dengan tindak lanjut.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pengawasan yang baik harus menggunakan yang dapat dijadikan standar dan dalam usaha bawahan melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh pimpinan, maka instruksi yang diberikan harus jelas dan tegas. Agar suatu pengawasan dapat berjalan baik, mau tidak mau prinsip-prinsip pengawasan yang telah dikemukakan itu haruslah mendapat perhatian sebagaimana mestinya.

2.1.3. Macam-Macam Pengawasan

Menurut Manullang, (2005:176-180) terdapat empat macam dasar pengawasan, sebagai berikut:

1. Waktu pengawasan

Berdasarkan waktu pengawasan dilakukan, maka macam-macam pengawasan itu dibedakan atas:

a. Pengawasan preventif

Maksudnya bahwa pengawasan dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau *deviation*. Jadi diadakan tindakan pencegahan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dikemudian hari.

b. Pengawasan represif

Maksudnya bahwa pengawasan dilakukan setelah rencana dijalankan, dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur standar yang terlebih dahulu.

2. Objek pengawasan

Berdasarkan objek pengawasan, menurut Beishilline pengawasan berdasarkan objek dapat dibedakan atas:

a. Kontrol administratif

Berkaitan dengan tindakan dan pikiran.

b. Kontrol operatif

Digunakan untuk bagian terbesar yang berurusan dengan tindakan.

3. Subjek pengawasan

Bilamana pengawasan itu dibedakan atas dasar penggolongan siapa yang mengadakan pengawasan, maka pengawasan itu dapat dibedakan atas:

a. Pengawasan intern

Maksudnya bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas bersangkutan. Oleh karena itu, pengawasan ini disebut juga pengawasan formal atau vertikal. Disebut pengawasan formal karena yang melakukan pengawasan itu orang-orang yang berwenang.

b. Pengawasan ekstern

Maksudnya bahwa pengawasan dilakukan bilamana orang-orang yang melakukan itu adalah orang-orang diluar organisasi bersangkutan. Pengawasan ini disebut pengawasan sosial (*control social*) atau pengawasan informal.

4. Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan

Berdasarkan bagaimana mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan, maka pengawasan itu dapat digolongkan atas:

a. Peninjauan pribadi (*personal inspection observation*)

Peninjauan pribadi adalah pengawasan mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi sehingga dapat dilihat pelaksanaan pekerjaan.

b. Laporan lisan (*oral report*)

Pengawasan ini dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan. Wawancara yang diberikan kepada orang-orang atas segolongan orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui, terutama tentang hasil sesungguhnya (*actual report*) yang dicapai oleh bawahan.

c. Laporan tertulis (*written report*)

Laporan ini merupakan suatu pertanggungjawaban bawahan kepada atasan mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasannya kepadanya. Keuntungan laporan tertulis ini adalah pimpinan dapat menyusun untuk rencana berikutnya.

d. Pengawasan yang berdasarkan kekecualian (*control by exception*)

Pengawasan ini merupakan suatu sistem pengawasan dimana pengawasan itu ditujukan kepada soal-soal kekecualian. Jadi, pengawasan hanya dilakukan apabila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa yang istimewa.

2.1.4. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan diperlukan untuk memastikan apa yang telah direncanakan dan dikoordinasikan berjalan sebagaimana mestinya atautkah tidak. Jika tidak berjalan

dengan semestinya maka fungsi pengawasan juga melakukan proses untuk mengoreksi kegiatan yang sedang berjalan agar dapat tetap mencapai apa yang telah direncanakan. Selanjutnya menurut Erni dkk., (2005) pengawasan memiliki fungsi, diantaranya:

1. Mempertebal rasa tanggung jawab dari pegawai yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Mendidik pegawai agar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Mencegah terjadinya kelalaian, kelemahan dan penyimpangan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
4. Memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Selain itu, agar dalam pengawasan bisa terarah dan sesuai dengan perencanaan maka diperlukan tahap-tahap dalam pengawasan. Erni dkk., (2005) mengemukakan sejumlah tahap-tahap dalam pengawasan, sebagai berikut:

1. Obyek pengawasan harus ditetapkan agar kita mengetahui sasaran yang akan diawasi.
2. Titik-titik strategi pengawasan harus ditentukan, agar pelaksanaan pengawasan lebih ditujukan kepada yang benar-benar penting.
3. Tolak ukur kriteria kaidah-kaidah harus ditegaskan agar hasil yang dicapai dapat diukur, sehingga dapat diketahui apakah pekerjaan sesuai/berhasil atau masih jauh di bawah ukuran yang diinginkan.
4. Prosedur, metode, dan teknik pengawasan harus ditentukan agar sesuai dengan lingkungan/tugas pekerjaan.
5. Sebab-sebab penyimpangan harus dianalisa agar penyimpangan yang sama tidak akan terulang lagi.

6. Tindak lanjut harus diadakan, karena pengendalian tanpa tindak lanjut koreksi tidak ada artinya dan hanya akan membuang-buang biaya.
7. Penilaian akhir (evaluasi) harus diadakan untuk keperluan di masa mendatang sebagai masukan untuk perencanaan berikutnya dan untuk melakukan pengawasan selanjutnya.

2.1.5. Tujuan Pengawasan

Widiyanti dan Yulius, (1987:50) mengemukakan bahwa pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atautkah tidak, dan untuk mengetahui kesulitan-kesulitan apa saja yang dijumpai oleh para pelaksana agar kemudian diambil langkah-langkah perbaikan, dengan adanya pengawasan maka tugas pelaksanaan dapatlah diperingan karena para pelaksana tidak mungkin dapat melihat kemungkinan-kemungkinan kesalahan yang diperbuatnya dalam kesibukan sehari-hari. Pengawasan bukanlah untuk mencari kesalahan akan tetapi justru untuk memperbaiki kesalahan. Sedangkan menurut Silalahi, (2003:181) tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
3. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
5. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Berdasarkan uraian dari tinjauan tentang pengawasan meliputi prinsip, macam-macam, fungsi, dan tujuan dari pengawasan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dasar tinjauan tentang proses pengawasan dengan indikator; (1) Menetapkan alat pengukur (*standart*), (2) Mengadakan penilaian (*evaluate*), dan (3) Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*). Selanjutnya ketiga indikator tersebut menjadi teori utama bagi peneliti dalam menganalisa permasalahan

pengawasan penerapan terhadap UMP Lampung, serta didukung oleh konsep ketenagakerjaan dan pengupahan.

2.2. Tinjauan Ketenagakerjaan

Soepomo, (1985:34) memaparkan dalam mempertahankan eksistensinya, manusia melakukan suatu pekerjaan guna memperoleh nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan begitu, manusia dapat dibedakan atas:

1. Orang yang bekerja tanpa mengikat diri pada orang lain. Artinya, bekerja atas usaha sendiri, dengan tenaga sendiri, dan hasil yang didapatkan untuk kepentingan sendiri. Orang yang termasuk golongan ini tidak disebut buruh/pekerja.
2. Orang yang bekerja pada orang lain dengan mengikatkan diri atas perintah, dan tunduk di bawah peraturan dan ketentuan yang dibuat orang lain tersebut, serta harus menerima penghasilan yang sesuai dengan tingkat kemampuan kerjanya. Orang yang termasuk golongan ini disebut buruh/pekerja.

2.2.1. Pengertian Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai suatu peraturan yang baru, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau perempuan yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja mengarah kepada bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan lain.

Menurut pendapat Djojohadikusumo, (1987) mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja. Menurut Ananta, (1990) tenaga kerja dapat diartikan sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Atau dengan kata lain, tenaga kerja dapat diartikan bagian dari penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa apabila ada permintaan terhadap barang dan jasa tersebut. Dalam pengertian tersebut, yang termasuk ke dalam golongan tenaga kerja adalah semua orang yang telah bisa atau ikut.

Menurut Husni, (2000) tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disejajarkan disebabkan selama pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itulah pada era orde baru istilah serikat buruh diganti dengan istilah serikat pekerja.

Serikat pekerja pada saat itu sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respon terhadap aspirasi buruh. Hal itulah sebabnya ketika RUU Serikat Buruh/Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki istilah pekerja sementara dari kalangan buruh/pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah pekerja. Pada saat itu serikat pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.

2.2.2. Para Pihak dalam Ketenagakerjaan

Dalam ketenagakerjaan, ada pihak-pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan, yaitu pekerja, serikat pekerja/serikat buruh, pemberi kerja/pengusaha, organisasi

pengusaha, lembaga kerja sama bipartit dan tripartit, dewan pengupahan. Dari pihak-pihak yang terkait tersebut memiliki penjelasan masing-masing, sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.” Pengertian ini mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan lainnya dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu, karena upah selama ini identik dengan uang, padahal ada pula pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

2. Serikat pekerja/serikat buruh

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak, mengeluarkan pendapat berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Demikian pula telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya Dasar-Dasar untuk Beorganisasi dan untuk Bersama. Kedua konvensi tersebut dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/buruh. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 1 Angka 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).

3. Pemberi kerja/pengusaha

Orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup “Ibu Rumah Tangga” dalam istilah pemberi kerja sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang atau pemilik perusahaan).

4. Organisasi pengusaha

Organisasi pengusaha ada dua yaitu, KADIN dan APINDO. KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak di bidang perekonomian dengan tujuan membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi, dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Sedangkan APINDO adalah organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dengan tujuan mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya didalam bidang sosial ekonomi, dan bertujuan pula untuk menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan, semangat bekerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.

5. Lembaga kerja sama bipartit dan tripartit

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah

tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Dalam Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa “Setiap perusahaan yang mempekerjakan lima puluh orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.” Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tujuan lembaga ini adalah untuk tercapainya kerja sama antara mereka guna mencapai masyarakat yang adil dan makmur pada umumnya, dan khususnya untuk memecahkan persoalan-persoalan di bidang sosial ekonomis, terutama di bidang ketenagakerjaan.

6. Dewan pengupahan

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga *non structural* yang bersifat tripartit, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Dewan pengupahan terdiri atas:

- a. Depenas (Dewan Pengupahan Nasional)
 - (a) Dibentuk oleh presiden
 - (b) Perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional
 - (c) Memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan pengupahan
- b. Depeprov (Dewan Pengupahan Provinsi)
 - (a) Dibentuk oleh gubernur
 - (b) Mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi
 - (c) Melakukan perhitungan penyesuaian Upah Minimum Provinsi
 - (d) Merekomendasikan Upah Minimum Provinsi kepada gubernur
- c. Depekab/Depeko (Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota)
 - (a) Dibentuk oleh bupati/walikota
 - (b) Mengirimkan usulannya kepada bupati/walikota untuk diteruskan kepada gubernur di tingkat provinsi
 - (c) Menyampaikan usulan yang telah disetujui kepada dewan pengupahan provinsi

2.2.3. Hak dan Perlindungan Tenaga Kerja

Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut hak karyawan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

1. Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak.
2. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi.
3. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: Tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
5. Hak atas penempatan tenaga kerja.
6. Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja.
8. Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh.
9. Hak mendapatkan cuti: Sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus.
10. Hak istirahat: Pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam.
11. Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan: Satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid.
12. Hak melaksanakan ibadah.
13. Hak melakukan mogok kerja.
14. Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menjadi objek utama perlindungan tenaga kerja adalah:

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.

3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

2.2.4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh atau pekerja dengan seorang majikan atau pengusaha, dimana dalam kedudukan kedua pihak mempunyai hak-hak dan kewajiban mereka masing-masing. Setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja akan terjadi hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jadi, dalam suatu hubungan kerja syarat-syarat tertentu harus dipenuhi, yaitu bahwa pekerja atau buruh bekerja di bawah pimpinan dan pengawasan pihak pengusaha.

Hubungan kerja juga merupakan hubungan timbal balik antara pengusaha dan pekerja, dimana pengusaha berkewajiban membayar upah bagi pekerja dan sebaliknya pekerja wajib melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pengusaha harus memandang dan mempekerjakan pekerja sebagaimana mestinya dan harus memberikan jaminan sosial yang memadai serta hal-hal lain yang berkenaan dengan kesejahteraan pekerja.

Peranan hubungan kerja sangat penting dan besar sekali dalam suatu perusahaan karena hubungan kerja merupakan dasar dari adanya suatu peraturan dan perjanjian-perjanjian dalam bidang ketenagakerjaan. Suatu hubungan kerja dalam rangka menciptakan keserasian, keselarasan dan keharmonisan kerja yang paling penting adalah kepentingan pekerja harus selalu terlindungi. Jika hal ini tidak dihiraukan, hubungan kerja yang timbul pun merupakan hubungan kerja yang tidak harmonis.

Ichsan, (1986:182) memaparkan bahwa dalam hubungan kerja terdapat keadaan yang tidak boleh timbul, yaitu:

1. Dalam perundingan antara pengusaha dan tenaga kerja umumnya berpangkal kepada kepentingannya masing-masing dengan mengabaikan kepentingan masyarakat.
2. Biasanya ditentukan suatu upah yang sama rata, sehingga tenaga kerja yang cakap menerima upah yang sama besarnya dengan tenaga kerja yang tidak cakap.
3. Umumnya kurang memberikan gairah bekerja, karena upah telah ditetapkan besarnya, sehingga dalam kenyataannya mengandung segi-segi negatif bagi tenaga kerja demikian juga bagi pengusaha karena mengurangi hak bertindak.

2.2.5. Perjanjian Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Husni, (2006: 55) menyebutkan bahwa pengertian perjanjian kerja menurut undang-undang ini sifatnya umum, karena menunjuk pada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah.

Dari pengertian perjanjian kerja menurut undang-undang tersebut, sekaligus juga menjawab perkembangan hukum dan kebutuhan hukum khususnya berkaitan dengan perjanjian kerja. Realisasi dalam praktek selama ini para pihak dalam membuat perjanjian kerja ada yang dilakukan secara lisan maupun tertulis, ada yang ditentukan masa berlakunya (pekerja kontrak tidak tetap) dan ada yang tidak ditentukan masa berlakunya (pekerja tetap).

Budiono, (1997:35) memaparkan unsur-unsur atau syarat yang harus dipenuhi dari suatu perjanjian kerja yaitu:

1. Adanya unsur pekerjaan (*work*)

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian). Pada pokoknya pekerjaan merupakan segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai dengan isi perjanjian kerja. Dalam pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja.

2. Adanya upah

Upah merupakan imbalan prestasi yang harus dibayarkan pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sehingga pada dasarnya tidak akan ada upah bila tidak ada pekerjaan (asas *no work no pay*). Besarnya upah boleh ditetapkan menurut perjanjian, asalkan tidak bertentangan dengan upah minimum yang berlaku.

3. Adanya unsur perintah

Ciri khas dari perjanjian kerja bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, berada di bawah perintah pengusaha. Tiap pekerja diwajibkan untuk menaati peraturan kerja yang ada di perusahaan.

4. Waktu tertentu

Unsur waktu tertentu ini dimaksudkan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak berlangsung terus-menerus atau abadi. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja dan dapat pula tidak ditetapkan. Selain ditetapkan dalam perjanjian kerja, waktu tertentu dapat pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.

Berdasarkan uraian dari tinjauan ketenagakerjaan meliputi para pihak dalam ketenagakerjaan, hak dan perlindungan tenaga kerja, hubungan kerja, dan perjanjian kerja. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tinjauan dari para pihak dalam ketenagakerjaan yang meliputi; (1) Pekerja/buruh, (2) Serikat pekerja/serikat buruh, (3) Pemberi kerja/pengusaha, (4) Organisasi pengusaha, (5) Lembaga kerja sama bipartit dan tripartit, dan (6) Dewan pengupahan. Selanjutnya 6 para pihak

tersebut menjadi pihak yang berkaitan terhadap penelitian menganalisa permasalahan pengawasan penerapan terhadap UMP Lampung, serta didukung oleh konsep pengawasan dan pengupahan.

2.3. Tinjauan Pengupahan

Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut UMP (Upah Minimum Provinsi). Menurut Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 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.

2.3.1. Pengertian Upah

Menurut Mulyadi, (2001:373) gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perbulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut 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 perundangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan. Kemudian sesuai pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, menyebutkan bahwa Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya

disingkat UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di dalam wilayah satu provinsi.

2.3.2. Jenis-Jenis Upah

Kartasapoetra, (1994:102) memaparkan jenis-jenis upah yaitu sebagai berikut:

1. Upah nominal

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengaruh jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja, dimana di dalam upah tidak terdapat tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya.

2. Upah nyata

Upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak.

3. Upah minimum

Dapat mencukupi kebutuhan hidup buruh itu serta keluarganya walaupun dalam arti yang sederhana.

4. Upah wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

2.3.3. Prinsip Pengupahan

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2007:86) prinsip pengupahan dan penggajian yaitu:

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.
4. Metode pembayaran
Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
5. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar.

2.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Upah

Simanjuntak, (1998:128) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat upah pekerja, yaitu:

1. Tingkat pendidikan dan keterampilan
Semakin tinggi pendidikan semakin besar upah yang diterima oleh pekerja, begitu juga dengan keterampilan. Semakin tinggi keterampilan semakin tinggi upah yang diterima.
2. Persentase biaya pekerja terhadap seluruh biaya produksi
Semakin kecil proporsi biaya pekerja terhadap seluruh biaya maka semakin tinggi tingkat upah.
3. Berdasarkan keuntungan perusahaan
Semakin besar keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar absolut keuntungan maka semakin besar upah.
4. Berdasarkan besar kecilnya perusahaan
Perusahaan besar lebih mampu memberikan upah yang lebih tinggi daripada perusahaan kecil.

5. Tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan
Semakin efektif manajemen perusahaan, semakin efisien cara penggunaan faktor produksi maka semakin besar upah yang dapat dibayarkan kepada para pekerja.
6. Kemampuan atau kekuatan serikat pekerja
Tingkat upah di perusahaan yang serikat pekerjanya kuat biasanya lebih tinggi daripada tingkat upah di perusahaan yang serikat pekerjanya lemah.
7. Karena adanya faktor kelangkaan
Semakin langka tenaga kerja dengan keterampilan tertentu maka semakin besar upah yang diterimanya.
8. Besar kecilnya resiko atau mendapatkan kecelakaan di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian dari tinjauan pengupahan meliputi jenis-jenis, prinsip, dan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya upah. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dasar prinsip pengupahan yang meliputi; (1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, (2) Struktur pembayaran, (3) Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai, (4) Metode Pembayaran, (5) Kontrol Pembayaran. Selanjutnya 5 prinsip tersebut bagi peneliti dapat menganalisa permasalahan pengawasan penerapan terhadap UMP Lampung, serta didukung oleh konsep pengawasan dan ketenagakerjaan.

2.4. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan dari pengawasan, ketenagakerjaan, dan pengupahan akan dibuatkan kerangka pikir agar lebih mudah dalam melihat inti dari penelitian mengenai pengawasan dinas tenaga kerja terhadap penerapan Upah Minimum Provinsi di Lampung. Kerangka pikir merupakan sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Hal ini dianalogikan oleh peneliti

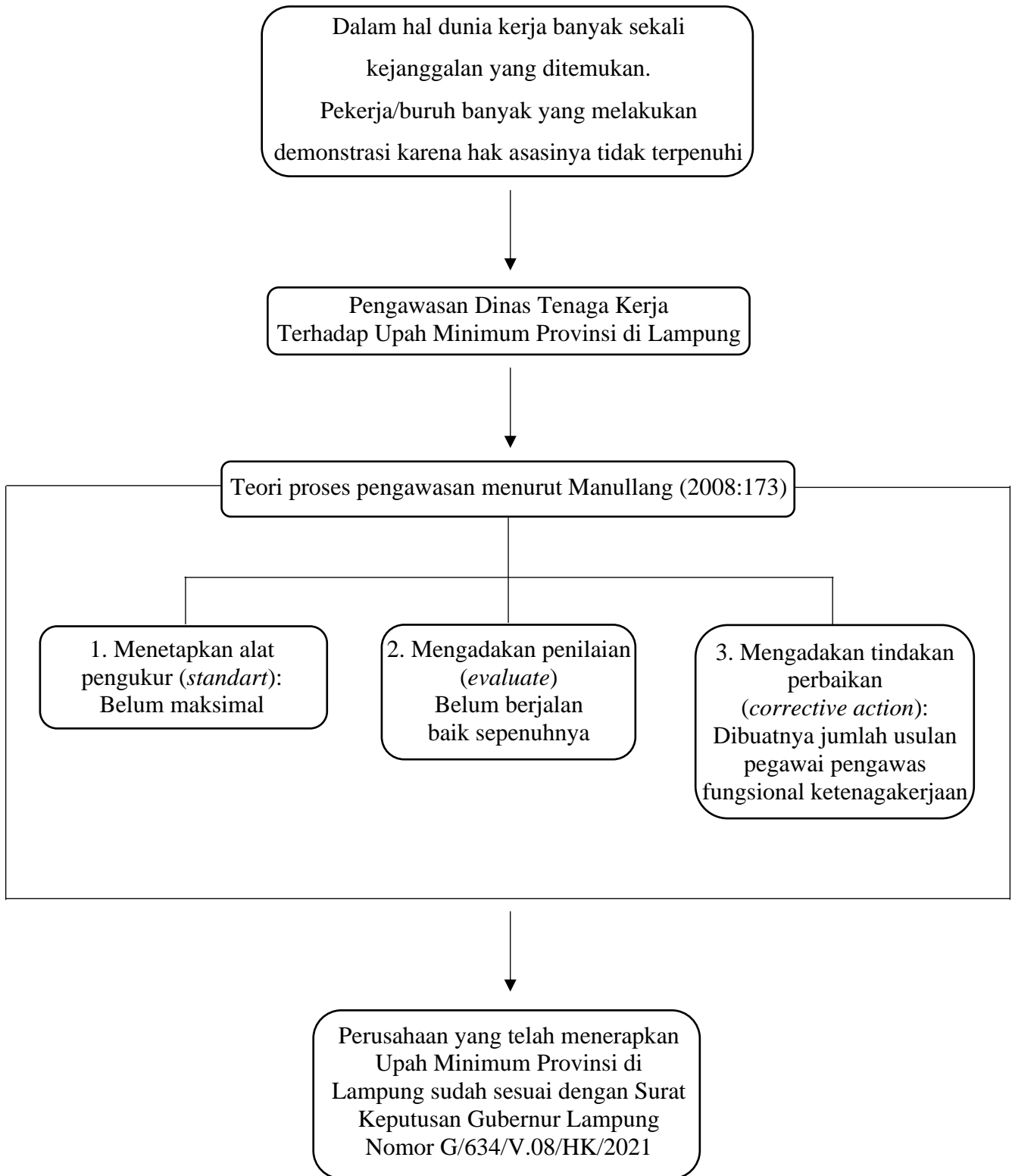
dalam melakukan penelitian berdasarkan permasalahan dan tujuan yang akan dicapai, serta berfungsi sebagai peta konsep dalam penelitian.

Di Indonesia, dalam hal dunia kerja banyak sekali kejanggalan yang ditemukan. Pekerja/buruh banyak yang melakukan demonstrasi karena hak asasinya tidak terpenuhi. Upah minimum yang diberikan kepada pekerja harus benar-benar diperhitungkan, agar upah minimum tersebut diberikan secara adil bagi pekerja. Upah minimum ini ditentukan agar pengusaha memiliki acuan untuk membayarkan upah paling sedikit sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada peraturan perundang-undangan. Penerapan upah minimum di Provinsi Lampung juga belum sepenuhnya diterapkan. Dengan begitu, dibutuhkan sebuah pengawasan terhadap penerapan upah minimum nantinya.

Pengawasan pelaksanaan UMP merupakan kegiatan untuk menjamin agar setiap pengusaha dan perusahaan-perusahaan yang terdapat di Provinsi Lampung dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh tidak menyimpang dari UMP yang telah ditetapkan oleh Gubernur Lampung. Pengawasan terhadap penerapan upah minimum ini berdasarkan 3 indikator teori dari Manullang, (2008:173) yaitu yang pertama menetapkan alat pengukur (*standart*), kedua mengadakan penilaian (*evaluate*), dan ketiga mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*).

Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam kebijakan upah minimum berdasarkan adanya penetapan upah minimum provinsi yang sudah disahkan oleh Gubernur Lampung yaitu berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/634/V.08/HK/2021. Kemudian diterapkan diseluruh perusahaan di Provinsi Lampung. Pengawasan tersebut sangat diperlukan dan harus dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung untuk mencegah segala penyimpangan yang mungkin akan terjadi dan memberikan sanksi atas penyimpangan yang sudah terjadi.

Kerangka berfikir tentang penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber: Diolah peneliti, 2022

III. METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif, artinya data yang dianalisis dari gejala-gejala yang diamati, yang tidak harus selalu berbentuk angka atau koefisien antar variabel. Pada penelitian kualitatif, pengumpulan dan pengolahan data umumnya bersifat pengamatan awal hingga akhir.

Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data yang sedalam-dalamnya pula, yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti. Bogdan dan Taylor, (1975) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Salah satu alasan menggunakan pendekatan kualitatif adalah pengalaman peneliti dimana metode ini dapat digunakan untuk menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang terkadang menjadi sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian memilih metode kualitatif sesuai dengan masalah yang dilihat, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap penerapan Upah Minimum Provinsi di Lampung tahun 2022 meliputi aspek menetapkan standar, mengadakan penilaian, dan mengadakan tindakan perbaikan.

3.2. Lokasi Penelitian

Dalam menentukan lokasi penelitian Moleong, (2004:86) menyatakan cara terbaik ditempuh dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan menelaah lapangan untuk mencari kesesuaian dengan kenyataan yang ada di lapangan sementara itu keterbatasan geografi dan praktis seperti waktu, biaya, tenaga perlu juga dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian. Penelitian ini lokasinya di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu. Peneliti melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung karena ingin mengetahui pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap upah minimum provinsi dan PT. Sekawan Chandra Abadi di Pringsewu karena ingin mengetahui kebijakan dari tiap perusahaan dalam memberi upah kepada pekerja/buruh.

3.3. Fokus Penelitian

Pada penelitian kualitatif pasti bertumpu pada suatu fokus. Maksud dalam merumuskan masalah penelitian dengan memanfaatkan fokus yaitu pertama, penetapan fokus dapat membatasi studi. Kedua, penetapan fokus berfungsi untuk memenuhi inklusi-inklusi atau kriteria masuk-keluar atau informasi baru yang diperoleh di lapangan sebagaimana dikemukakan oleh Moleong (2004:93-94). Dalam metode kualitatif, fokus penelitian berguna untuk membatasi bidang *inquiry*. Tanpa adanya fokus penelitian, peneliti akan terjebak oleh banyaknya data yang diperoleh di lapangan. Oleh karena itu, fokus penelitian akan berperan sangat penting dalam memandang dan mengarahkan penelitian. Fokus penelitian bersifat tentatif seiring dengan perkembangan penelitian.

Moleong (2004:237) menyatakan bahwa fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif, sekaligus membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan yang baik. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap UMP di Lampung. Adapun indikator fokus penelitian sesuai teori yang digunakan oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Menetapkan alat pengukur (*standart*),
Pemimpin haruslah menentukan atau menetapkan standar atau alat-alat pengukur. Pada indikator ini, pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung harus menetapkan standar untuk dilakukannya penilaian terhadap perusahaan-perusahaan yang dikunjungi.
2. Mengadakan penilaian (*evaluate*),
Membandingkan pekerjaan yang telah dikerjakan (*actual result*) dengan standar yang telah dibuat.
3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*),
Mengadakan tindakan perbaikan dengan maksud agar tujuan pengawasan direalisasi. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Menurut Arikunto, (2013:172) sumber data adalah subyek dimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumbernya. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan penelitian yang terkait dengan masalah penelitian pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap UMP di Lampung.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yang mana diperoleh untuk melihat gambaran umum tentang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu melalui profil lembaga, buku referensi, artikel ilmiah dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder ini diperoleh dengan metode observasi yang mana mengamati langsung atau dokumen-dokumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian dan dokumentasi.

3.5. Informan Penelitian

Penentuan informan dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012:54), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang disesuaikan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan diatas, dapat dilihat sebuah persyaratan dalam menentukan informan, agar didapatnya informan yang tepat di dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini menjadi meyakinkan karena informan yang tepat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung di bidang Pengawasan, Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung di bidang Hubungan Industri, HRD PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu, dan pekerja PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu. Berikut merupakan tabel informan penelitian:

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	I Ketut Aryadi, S.Sos.	Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Madya Disnaker Provinsi Lampung
2	Ignatius Adhi Pranowo, S.Si	Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Muda Disnaker Provinsi Lampung
3	Sariyo, S.Sos.	Sub. Koordinator Bidang Hubungan Industri Disnaker Provinsi Lampung
4	Ria	HRD PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu
5	Dani	Karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu

Sumber: Diolah peneliti, 2022

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2012:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis

dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap UMP di Lampung ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian. Metode observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data penelitian di lapangan yaitu di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data sebagai bahan-bahan pendukung dengan cara bertanya langsung kepada sumber yang berwenang. Untuk mendapatkan data langsung dari sumbernya, peneliti mewawancarai 2 Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung di bidang Pengawasan, Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung di bidang Hubungan Industri, HRD PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu, dan pekerja/karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu. Peneliti telah melakukan turun lapangan untuk melakukan wawancara di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu. Berikut deskripsi wawancara turun lapangan beserta informan yang peneliti lakukan:

- a. Pada tanggal 27 Desember 2022, peneliti mewawancarai Bapak I Ketut Aryadi, S.Sos secara langsung di ruang kerja bidang pengawasan Disnaker Provinsi Lampung pada pukul 14.00 WIB dengan hasil wawancara terlampir.
- b. Pada tanggal 28 Desember 2022, peneliti mewawancarai Bapak Ignatius Adhi Pranowo, S.Si secara langsung di ruang kerja bidang pengawasan Disnaker Provinsi Lampung pada pukul 14.00 WIB dengan hasil wawancara terlampir.
- c. Pada tanggal 29 Desember 2022, peneliti mewawancarai Bapak Sariyo, S.Sos secara langsung di ruang kerja bidang hubungan industri Disnaker

Provinsi Lampung pada pukul 16.30 WIB dengan hasil wawancara terlampir.

- d. Pada tanggal 31 Desember 2022, peneliti mewawancarai Ibu Ria secara langsung di Chandra *Super Store* Pringsewu pada pukul 10.00 WIB dengan hasil wawancara terlampir.
- e. Pada tanggal 31 Desember 2022, peneliti mewawancarai Bapak Dani secara langsung di Chandra *Super Store* Pringsewu pada pukul 11.00 WIB dengan hasil wawancara terlampir.

3. Dokumentasi

Dokumentasi ini mengumpulkan data melalui data yang tersedia, catatan harian, laporan, foto, serta data yang tersimpan pada *website* atau aplikasi. Dengan metode ini peneliti mencari dan mendapatkan data-data tertulis laporan naskah kearsipan ataupun data-data gambar yang ada di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu.

3.7. Teknik Pengolahan Data

Menurut Tika, (2005: 63-75) sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan pengolahan data terlebih dahulu. Tahap pengolahan data dalam penelitian ini meliputi *editing*, *coding*, dan tabulasi.

1. *Editing*

Editing atau pemeriksaan adalah pengecekan atau penelitian kembali data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui dan menilai kesesuaian dan relevansi data yang dikumpulkan untuk bisa diproses lebih lanjut. Hal yang perlu diperhatikan dalam *editing* ini adalah kelengkapan keterbacaan tulisan, kesesuaian jawaban, dan relevansi jawaban dari pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap penerapan UMP Lampung.

2. *Coding*

Coding atau pemberian kode adalah pengklasifikasian jawaban yang diberikan responden sesuai dengan macamnya. Dalam tahap koding biasanya dilakukan

pemberian skor dan simbol pada jawaban responden agar nantinya bisa lebih mempermudah dalam pengolahan data mengenai pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap penerapan UMP Lampung.

3. Tabulasi

Tabulasi merupakan langkah lanjut setelah pemeriksaan dan pemberian kode. Dalam tahap ini data disusun dalam bentuk tabel agar lebih mempermudah dalam menganalisis data sesuai dengan tujuan penelitian mengenai pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap penerapan UMP Lampung.

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2012) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari data hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap dapat dipercaya.

Dari definisi di atas, maka penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif model dari Miles dan Huberman, (1992) yang meliputi tiga hal, yaitu:

1. Reduksi data

Reduksi data adalah proses penyempurnaan data atau informasi yang sudah diperoleh peneliti. Data-data tersebut akan mengalami pengurangan atau penambahan. Pengurangan data akan terjadi apabila terdapat data atau informasi yang kurang perlu dan relevan terhadap permasalahan yang diteliti. Terjadi penambahan data apabila masih terdapat kekurangan atau informasi

yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, peneliti merangkum dan menggolongkan data-data yang diperoleh dari lapangan.

2. Penyajian data

Setelah dilakukan proses reduksi data, kemudian data diolah. Tahap selanjutnya adalah penyajian data. Data yang sudah diolah kemudian disajikan kedalam penjelasan yang secara ringkas dan detail. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan secara deskriptif yang mendeskripsikan pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap penerapan UMP di Lampung. Selain itu, dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, tabel, dan sejenisnya. Hal ini bertujuan untuk memudahkan dalam memahami permasalahan atau fenomena yang diteliti.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan didapat setelah dilakukannya interpretasi data terhadap data yang sudah disajikan sebelumnya. Interpretasi data merupakan proses penafsiran atau pemahaman makna dari serangkaian data yang sudah disajikan sebelumnya dan diungkapkan dalam bentuk teks atau narasi. Interpretasi data dikemukakan secara obyektif sesuai dengan data atau fakta yang ada, sehingga hasil penelitian dapat ditemukan dan dapat dilakukan penarikan kesimpulan. Pada penelitian ini, peneliti menarik kesimpulan yang mampu menjawab rumusan yang telah dirumuskan sejak awal yaitu Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap penerapan Upah Minimum Provinsi di Lampung tahun 2022 meliputi aspek menetapkan standar, mengadakan penilaian, dan mengadakan tindakan perbaikan.

3.9. Teknik Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data diperlukan untuk membuktikan kebenaran data yang didapat selama melakukan penelitian. Teknik-teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Menurut Moleong, (2014:330) triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu. Hal tersebut dilakukan untuk

pengecekan dan pembandingan terhadap data yang didapat. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 3 triangulasi, yaitu:

1. Triangulasi sumber

Pada triangulasi sumber ini digunakan untuk membandingkan dan mengecek kembali sebuah kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Pada penelitian ini, peneliti juga akan mewawancarai orang terdekat subjek.

2. Triangulasi metode

Pada triangulasi metode ini digunakan untuk membandingkan temuan data yang telah diperoleh dengan menggunakan suatu metode tertentu, dengan data yang diperoleh menggunakan metode lain mengenai permasalahan dan sumber yang sama.

3. Triangulasi waktu

Pada triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan pengamatan yang berbeda dalam mengamati fenomena yang sama. Dalam hal ini, pengamatan dan wawancara menggunakan dua data atau lebih agar memperoleh data yang absah. Tetapi, sebelumnya peneliti mengadakan kesepakatan dalam menentukan kriteria/acuan pengamatan dan wawancara.

IV. GAMBARAN UMUM

4.1. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

4.1.1. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor: 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Tugas

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang tenaga kerja berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai fungsi;

- a. Perumusan kebijakan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar/pedoman bidang ketenagakerjaan
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan
- c. Penyelenggaraan urusan ketatausahaan dan administrasi umum bidang ketenagakerjaan
- d. Penyelenggaraan pelayanan sistem informasi ketenagakerjaan
- e. Pembinaan dan penyelenggaraan serta fasilitasi perluasan dan pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja

- f. Pembinaan dan penyelenggaraan serta fasilitasi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja
- g. Pembinaan dan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan

4.1.2. Visi dan Misi

1. Visi

“Rakyat Lampung Berjaya”

2. Misi

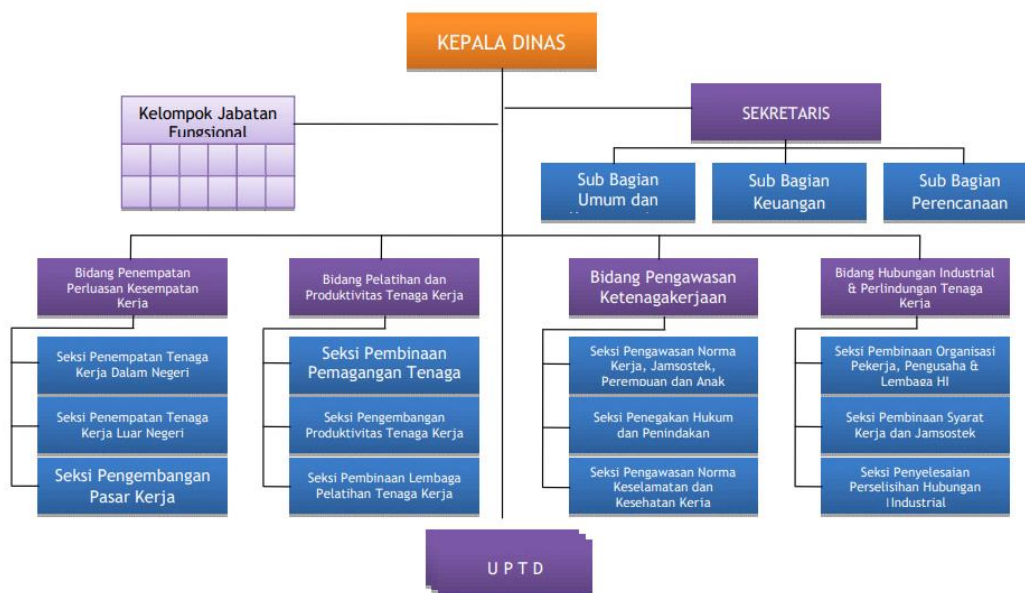
Dari visi tersebut dijabarkan dalam 6 (enam) misi, diantara 6 (enam) misi yang terkait dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung adalah: Misi Ketiga “Meningkatkan kualitas SDM, Mengupayakan Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Penyandang Disabilitas”.

4.1.3. Struktur Organisasi

Bila dilihat struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dari sisi kelembagaan cukup besar peluangnya untuk menunjang pembangunan ketenagakerjaan diharapkan dapat mengakomodir permasalahan pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Lampung:

1. Adapun kelembagaan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung terdiri dari sekretariat dan 5 bidang teknis:
 - a. Sekretariat
 - b. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
 - c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - d. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja
 - e. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
2. Dengan jumlah Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang ada di jajaran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebanyak 6 (enam) unit kerja dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung
 - b. Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda

- c. Balai Latihan Kerja (BLK) Way Abung
- d. Balai Latihan Kerja (BLK) Metro
- e. Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD)
- f. Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)



Gambar 2. Struktur Organisasi Disnaker Provinsi Lampung
 Sumber: Buku Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2019-2024

4.1.4. Rincian Tugas dan Fungsi

1. Kepala Dinas

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas memimpin, mengendalikan internal dan mengawasi, mengkoordinasikan unit kerja dibawahnya serta, tugas-tugas sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- Perumusan kebijakan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar atau pedoman baik dalam tata usaha kepegawaian, keuangan dan perencanaan
- Pembinaan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja
- Pembinaan di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
- Pembinaan di bidang pengawasan ketenagakerjaan
- Pembinaan di bidang hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja
- Perumusan, penyelenggaraan, pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang Ketenagakerjaan

2. Sekretaris

a. Sekretaris

Sekretariat Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, urusan rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan kepustakaan serta kearsipan kepegawaian.

b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- Pengkoordinasi kegiatan pada dinas di bidang ketatausahaan, kepegawaian, perencanaan, program dan keuangan
- Penyelenggaraan pembinaan, pemantauan, pengendalian dan koordinasi pengelolaan administrasi kepegawaian, rumah tangga dinas, perlengkapan, tatalaksana, dan peraturan perundang-undangan
- Penyelenggaraan pembinaan, pemantauan, pengendalian dan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan
- Penyelenggaraan perencanaan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan
- Penyelenggaraan tugas-tugas yang diberikan atasan

3. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

- a. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan penyebarluasan, pelayananan, dan pemberdayaan tenaga kerja dalam negeri.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:
 - Pelaksanaan promosi informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat
 - Pelaksanaan koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat
 - Pelaksanaan verifikasi penerbitan izin LPTKS kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi
 - Pelaksanaan promosi informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja dalam dan luar negeri (dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja)
 - Pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana terkait penyebarluasan informasi syarat kerja dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada daerah kabupaten/kota
 - Pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat kerja dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada pemerintah daerah kabupaten/kota
 - Penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI
 - Pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk pemberdayaan TKI
 - Pelaksanaan verifikasi dokumen pengesahan RPTKA yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi
 - Pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk melakukan pelayanan pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung

perubahan jabatan, jumlah TKA dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi

- Pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi hasil pengesahan RPTKA
- Pelaksanaan verifikasi penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi
- Pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA

4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

a. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan dan penyebarluasan pelayananan pemagangan tenaga kerja, pelatihan tenaga kerja dan pengembangan produktivitas tenaga kerja.

b. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- Penyebarluaskan/promosi informasi akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja
- Pengkoordinasian pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja
- Pengkoordinasian pemantauan dan evaluasi status akreditasi lembaga pelatihan
- Pengkoordinasian pelatihan berbasis kompetensi
- Pengkoordinasian pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi
- Pengkoordinasian penyiapan calon peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi
- Penyiapan program pelatihan pemagangan
- Penyiapan instruktur dan tenaga kerja pelatihan
- Pengkoordinasian promosi peningkatan produktivitas
- Pengkoordinasian pengukuran produktivitas tingkat provinsi
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya

5. Bidang Pengawas Ketenagakerjaan

- a. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan pengawasan terhadap tenaga kerja dan perusahaan, memberi perlindungan terhadap tenaga kerja, melakukan pembinaan terhadap kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan serta melakukan penegakan hukum dan penindakan terhadap pelanggaran Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pembinaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:
 - Pengkoordinasian penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan ketenagakerjaan
 - Pengkoordinasian penyiapan bahan pelayanan di bidang pengawasan ketenagakerjaan
 - Pengkoordinasian penyiapan bahan evaluasi di bidang pengawasan ketenagakerjaan
 - Pengkoordinasian penyiapan bahan pelaporan di bidang pengawasan ketenagakerjaan
 - Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya

6. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja

- a. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas membina hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan, memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dan kesejahteraan purna kerja.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - Pelaksanaan verifikasi pengesahan peraturan perusahaan (PP) dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) daerah provinsi

- Pengkoordinasian pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama
- Pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja dan penutupan perusahaan
- Pengkoordinasian pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan
- Pemberian fasilitas dan/atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan
- Pengkoordinasian pembinaan, penyuluhan, bimbingan dan monitoring hubungan industrial
- Pengkoordinasian penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)
- Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan organisasi pekerja/pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial
- Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja
- Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan syarat kerja dan kesejahteraan pekerja
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokoknya

4.1.5. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

1. Tujuan

Tujuan rencana strategis yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam kurun waktu 5 (lima) tahun adalah “Mengurangi Kemiskinan dan Memperluas Kesempatan Kerja dengan indikator sarasannya menurunnya tingkat pengangguran terbuka”.

2. Sasaran Jangka Menengah

- a. Meningkatkan penempatan tenaga kerja

- b. Meningkatnya Tenaga Kerja yang masuk program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan

4.2. PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu

4.2.1. Visi dan Misi

PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu memiliki visi yaitu menjadi pusat perbelanjaan retail terbaik dan terlengkap di Lampung, mampu mengembangkan bisnis lebih luas untuk menjangkau kebutuhan pelanggan, berinovasi dalam kemajuan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman. Selain visi, PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu juga memiliki misi yaitu berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan selalu memberikan produk-produk berkualitas, kemudahan dalam berbelanja dan pelayanan terbaik serta menciptakan suasana belanja yang nyaman. Semboyan Chandra sendiri adalah “Belanja Nyaman, Belanja Hemat”.

4.2.2. Hari Kerja dan Jam Kerja

Selain visi dan misi, PT. Sekawan Chandra Abadi Pringsewu juga memiliki hari dan jam kerja, sebagai berikut:

1. Penetapan waktu kerja didasarkan pada kebutuhan perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Waktu kerja adalah 7 jam sehari atau 40 jam seminggu dalam waktu 6 hari kerja seminggu termasuk waktu istirahat selama 60 menit. Jam kerja diatur sesuai dengan izin yang telah disetujui oleh kantor Dinas Tenaga Kerja setempat.
3. Waktu kerja karyawan toko adalah Senin s/d Minggu. Pembagian jam atau shift kerja operasional disesuaikan dengan kebutuhan toko, setiap karyawan berhak atas hari libur mingguan yang mungkin saja jatuh pada hari apapun. Waktu kerja karyawan toko sebagai berikut:

Untuk hari kerja, hari ke-1 s/d hari ke-6:

- a. Shift 1 : Jam 07.50 s/d 15.00 WIB
Istirahat : Jam 12.00 s/d 13.00 WIB
- b. Shift 2 : Jam 14.20 s/d 21.30 WIB
Istirahat : Jam 16.00 s/d 17.00 WIB
- c. Waktu kerja karyawan kantor sebagai berikut:
 - Hari Senin s/d Jum'at: Jam 08.00 s/d 16.00 WIB
 - Istirahat : Jam 12.00 s/d 13.00 WIB
 - Hari Sabtu : Jam 08.00 s/d 14.00 WIB

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, dalam pengawasan terhadap penerapan Upah Minimum Provinsi di Lampung, berdasarkan 3 indikator (1) menetapkan standar pengawasan, (2) mengadakan penilaian pengawasan, dan (3) mengadakan tindakan perbaikan, dihasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan penerapan upah minimum di Provinsi Lampung berdasarkan indikator penetapan standar sudah sesuai dengan SOP yang menjadi acuan dalam penetapan standar pengawasan. Sedangkan, dalam tahapan mengadakan penilaian pengawasan sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan perusahaan yang dituju juga sudah menerapkan UMP sesuai dengan peraturan pemerintah. Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan sarana seperti transportasi yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung juga masih terbatas.
2. Pada tahap tindakan perbaikan masih belum terealisasi karena diperlukannya peningkatan jumlah pegawai pengawas fungsional ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung agar lebih optimal lagi dalam melakukan pengawasan. Selain itu, juga perlunya peningkatan jumlah sarana seperti transportasi.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, peneliti mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemerintah segera meningkatkan jumlah pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan bisa juga bekerjasama dengan pihak lain dalam mengawasi pelaksanaan UMP di Lampung agar dalam melakukan pengawasan bisa lebih terpenuhi/maksimal.
2. Sebaiknya pemerintah juga meningkatkan jumlah kendaraan dinas agar lebih optimal atau meningkatkan anggaran untuk biaya transportasi pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. In *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Aris, Ananta. (1990). *Liberalisasi Ekspordan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*. In *Pusat Lembaga Demografi, FE, UI*.
- Bogdan dan Taylor. (1975). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Bandung: Remadja Karya*.
- Budiono, Abdul Rachmat. 1997. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. In *PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta*.
- Djojohadikusumo, Sumitro. (1987). *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*. In *Jakarta : LP3ES*.
- Erni Tris Kurniawan, Sule dan Saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen*. In *Prenada Media Jakarta*.
- Halim, Ridwan. (2001). *Pengantar Hukum dan Pengetahuan Ilmu Hukum Indonesia*. In *Jakarta: Angky Pelita Studyways*.
- Handoko, Hani. (1998). *Manajemen Pernalia dan Sumber daya Manusia*. In *Yogyakarta: BPFE*.
- Husni, Lalu. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. In *PT RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta*.
- Husni, Lalu. (2006). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. In *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Ichsan, Achmad. (1986). *Dunia Usaha Indonesia*. In *Jakarta, Pradya Paramita*.
- Kartasapoetra, G Et.All. (1994). *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. In *Sinar Grafika, Jakarta*.

- Lembaga Administrasi Negara. (1996). Sistem administrasi negara Republik Indonesia/Lembaga Administrasi Negara. In *Jakarta : Toko Gunung Agung*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Bandung: PT.Remaja Rosdakarya*.
- Manullang. (2005). Dasar-Dasar Manajemen. In *Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press*.
- Manullang. (2008). Dasar-Dasar Manajemen. In *Ghalia Indonesia (GI) Yogyakarta*.
- Miles dan Huberman. (1992). Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru. In *Jakarta: UIP*.
- Moleong, Lexy J. (2004). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Bandung: PT.Remaja Rosdakarya*.
- Moleong, Lexy J. (2014). Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi. In *Bandung: PT.Remaja Rosdakarya*.
- Mulyadi. (2001). Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa. In *Jakarta: Salemba Empa*.
- Silalahi, Gabriel Amin. (2003). Metodologi Penelitian dan Studi Kasus. In *Sidoarjo:CV. Citramedia*.
- Simanjuntak, Payaman. (1998). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. In *LPFE*.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. In *Bandung: ALFABETA*.
- Sumarsono, Sonny. (2003). Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. In *Yogyakarta : Graha Ilmu*.
- Soepomo, Imam. (1985). Pengantar Hukum Perburuhan. In *Djambatan, Jakarta*.
- Tika, Moh. Pabundu. (2005). Metode Penelitian Geograf. In *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Widiyanti, Ninik dan Yulius Waskita. (1987). Kejahatan dalam Masyarakat dan Pencegahannya. In *Jakarta : Bina Aksara* (p. 50).
- Yahya, Yohanes. (2006). Pengantar Manajemen. In *Graha Ilmu Yogyakarta*.

JURNAL

- Anggi Ilham Pratama. (2015). Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Batam. *Jom Fisip*, 2(2).
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/7422/7097>
- Franco D. Tarumingkeng, Welson Y. Rompas, dan J. M. R. (2022). Pengawasan Pemerintah dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Utara. *Administrasi Publik*, 8(114).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/38185>
- Netty, B. A. (2019). Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi. *Sains Sosio Huaniora*, 3(1).
<https://doi.org/10.22437/jssh.v3i1.7138>
- Parlindungan Marpaung, Madin Silalahi, dan P. W. D. (2019). Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Terhadap Perusahaan-Perusahaan Swasta. *Governance Opinion*, 4(1).
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/governanceopinion/article/download/351/399/>

SKRIPSI

- Moch. Faizin. (2006). Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang). *Skripsi Universitas Brawijaya*.
- Tri Setyaningsih. (2008). Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Pada Perusahaan Swasta Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. *Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta*.

MEDIA

- Radar Lampung, 2021. Tok! UMP Lampung 2022 Ditetapkan Rp2.440.486,18. Dipublikasikan tanggal 31 Desember 2021. <https://lampung.bpk.go.id/tok-ump-lampung-2022-ditetapkan-rp2-440-48618/>.
- Satria, Pandu. 2021. Ratusan Buruh Panjang Demo Lagi, Minta Koperasi Lunasi Tunggakan BPJS 10 Miliar. Dipublikasikan tanggal 13 Desember 2021. <https://lampung.rilis.id/Peristiwa/Berita/Ratusan-Buruh-Panjang-Demo-Lagi-Minta-Koperasi-Lunasi-Tunggakan-BPJS-Rp10-Miliar-Dmve8j9>
- Siti Khoiriah, 2021. FSPMI Tuntut UMK di Lampung Naik di Angka 7 Hingga 10 Persen. Dipublikasikan tanggal 30 November 2021. <https://www.kupastuntas.co/2021/11/30/fspmi-tuntut-umk-di-lampung-naik-di-angka-7-hingga-10-persen>

Sania Mashabi, 2021. Buruh Gelar Demo 10 November, Tuntut Kenaikan Upah Minimum 2022. Dipublikasikan tanggal 3 November 2021. <https://nasional.kompas.com/read/2021/11/03/20383611/buruh-gelar-demo-10-november-tuntut-kenaikan-upah-minimum-2022>

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Diakses tanggal 9 Oktober 2022. https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Diakses tanggal 9 Oktober 2022. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1945/UUDTAHUN~1945UUD.HTM>

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Diakses tanggal 9 Oktober 2022. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1945/UUDTAHUN~1945UUD.HTM>

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Diakses tanggal 30 Desember 2022. <https://uu-ciptakerja.go.id/wp-content/uploads/2020/11/Salinan-UU-Nomor-11-Tahun-2020-tentang-Cipta-Kerja.pdf>

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Diakses tanggal 9 Oktober 2022. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP362021.pdf

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Diakses tanggal 9 Oktober 2022. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5656/pp-no-78-tahun-2015>

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Diakses tanggal 30 Desember 2022. <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1358-Peraturan%20Menteri.html>

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum. Diakses tanggal 31 Desember 2022. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/145.pdf

Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/634/V.08/HK/2021 tanggal 19 November 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Lampung Tahun 2022. Diakses tanggal 9 Oktober 2022. <https://disnaker.lampungprov.go.id/home/download/ketenagakerjaan>

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan

Upah Minimum. Diakses tanggal 2 Januari 2023.
https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_116.pdf

LAIN-LAIN (Media dan Dokumen)

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Buku Perubahan Rencana Strategis Dinas
Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2019-2024

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Buku Data Ketenagakerjaan Tahun 2022