



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**EKSEKUSI FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN
UPAH MINIMUM DI KOTA PEKANBARU BERDASARKAN
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR
33 TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)



UIN SUSKA RIAU

Oleh

MUTIA INDRIA WATI
NIM. 11920724527

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU**

2023 M/1445 H

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan”, yang ditulis oleh:

Nama : Mutia Indria Wati

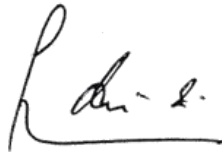
NIM : 11920724527

Program Studi : Ilmu Hukum

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 2 Oktober 2023

Pembimbing Skripsi I



Lelly Dwina Dahen, S.H., M.H

Pembimbing Skripsi II



Joni Alizon, SH., M.H

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGESAHAN PEMBIMBING

Dosen Fakultas Syariah dan Hukum
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 2 Oktober 2023

No :
 Nota Dinas
 Lamp :-
 Hal

:PengajuanSkripsi

Sdr.

Mutia Indria Wati

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Setelah membaca, memberikan petunjuk dan mengarahkan serta perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Mutia Indria Wati yang berjudul **“Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan”**, dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat saudara yang tersebut diatas dapat dipanggil untuk diujikan dalam sidang munaqasyah di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian harapan kami, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing Skripsi I

Lovelly Dwina Dahen, S.H., M.H

Pembimbing Skripsi II

Joni Alizon, S.H., M.H

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM DI KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 33 TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN**, Yang ditulis oleh:

Nama : MUTIA INDRIA WATI
 NIM : 11920724527
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 25 Oktober 2023
 Pukul : 13.00 WIB
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 30 Oktober 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Ade Fariz Fahrullah, M.Ag

Sekretaris

Irfan Ridha, S.H., M.H

Penguji 1

Firdaus, S.H., M.H

Penguji 2

Musrifah, S.H., M.H

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Fakhri M.Ag.

NIP. 197410062005011005



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :


Nama : Mutia Indria Wati
 NIM : 11920724527
 Tempat/ Tgl. Lahir : Pekanbaru, 7 Mei 2001
 Fakultas : Syariah dan Hukum
 Prodi : Ilmu Hukum
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Peaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
 Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertai/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah)~~ saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 17 Oktober 2023
 Yang membuat pernyataan


 9EECCAAX689884299
Mutia Indria Wati
 NIM : 11920724527



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

MUTIA INDRIA WATI, (2023): Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok melakukan pengaturan dan koordinasi perencanaan tenaga kerja, perlindungan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Salah satunya melakukan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di Pekanbaru. Berdasarkan fenomena yang ada dari tahun 2021- April 2023 dari data yang peneliti dapatkan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau ada sekitar 12 kasus yang terjadi Di Provinsi Riau yang pekerjaannya tidak mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Rumusan masalah dalam penelitian ini Bagaimanakah Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan bagaimana Hambatan Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Menjalankan Tugasnya Terkait Upah Dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang langsung mengumpulkan data ke lokasi penelitian terhadap penerapan hukum kepada masyarakat. Sifat penelitian ini adalah deskriptif yaitu menggambarkan gejala dan fakta yang berhubungan dengan permasalahan yang ada. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan efektivitas hukum. Sumber datanya diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder yang kemudian data diolah dan dianalisis menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, studi kepustakaan dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di kota pekanbaru belum berjalan secara optimal karena masih adanya beberapa perusahaan yang memberi upah tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Adapun penghambat pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di kota pekanbaru diantaranya adalah penolakan kunjungan pengawas, perusahaan tidak memberikan data yang lengkap kepada pengawas, tidak kooperatif, perjanjian kerja hanya dilakukan atas dasar kesepakatan secara lisan antara pengusaha dengan pekerja, minimnya pengaduan dan pengetahuan perusahaan dan pekerja

Kata Kunci: Pelaksanaan, Fungsi Pengawasan, Upah Minimum.



KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan”** Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafa’at beliau diyaumul akhir kelak.

Alhamdulillah dalam penyusunan skripsi ini meskipun penulis tidak luput dari dari berbagai kesalahan serta hambatan yang sudah terlewati namun atas semangat dan keyakinan diri, do’a, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang sudah berjasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini untuk memperoleh gelah sarjana hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Syariah dan Hukum. Terimakasih yang tulus saya ucapkan kepada:

1. Orang tua tercinta Bapak Yamto dan Ibu Sunarni yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang serta adik tercinta Fajar Nur Rahman Hidayanto yang selalu memberikan semangat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik, Terima kasih atas do'a dan ridhonya.
2. Kepada diri sendiri yang sudah berjuang dan mampu untuk bertahan agar berada dititik ini ditengah segala cobaan dan hambatan yang terjadi.
 3. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor UIN Suska Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di UIN Suska Riau.
 4. Bapak Dr. H. Zulkifli M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum serta jajarannya yang telah mempermudah proses penyelesaian skripsi ini.
 5. Bapak Dr. Muhammad Darwis, S.HI., M.H selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum dan Bapak Dr. M. Alpi Syahrin S.H., M.H selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum serta staf Program Studi Ilmu Hukum yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
 6. Ibuk Lovelly Dwina Dahen, S.H., M.H dan Bapak Joni Alizon, S.H., M.H selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan dan kemudahan selama penulisan skripsi ini.
 7. Ibuk Nuraini Sahu S.H., M.H selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Fakultas Syariah dan Hukum.
 8. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dan memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan di UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Bapak Ibuk Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah meluangkan waktu dan memberikan data-data kepada penulis demi kelancaran menyelesaikan penelitian ini.

10. Bapak Ikhsan Tanata S.H., M.H selaku informan yang telah meluangkan waktu dan memberikan penjelasan terkait dengan judul yang penulis angkat.

11. Kepada teman-teman Ilmu Hukum E angkatan 2019 terutama Jumike dan Dhea serta teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan do'a dan dukungan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Semoga dukungan, bantuan, arahan serta bimbingan yang diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah serta mendapatkan balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini memberi manfaat dan bisa menambah khasanah ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 31 Oktober 2023

Mutia Indria Wati
NIM. 11920724527



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Batasan Masalah	11
C.Rumusan Masalah	11
D.Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A.Kerangka Teoristis	14
1.Teori Pelaksanaan	14
2.Teori Ketenagakerjaan	15
3.Pengawasan	17
4.Teori Tentang Upah	21
5.Prinsip Keadilan Upah	25
6.Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Upah	28
7.Kompensasi Dan Insentif	31
8.Perlindungan Terhadap Eksploitasi.....	32
B.Penelitian Terdahulu.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis dan Sifat Penelitian	37
B. Pendekatan Penelitian	37
C. Lokasi Penelitian.....	38
D. Subjek dan Objek Penelitian	38
E. Populasi Dan Sampel	39
F. Jenis dan Sumber Data.....	40

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

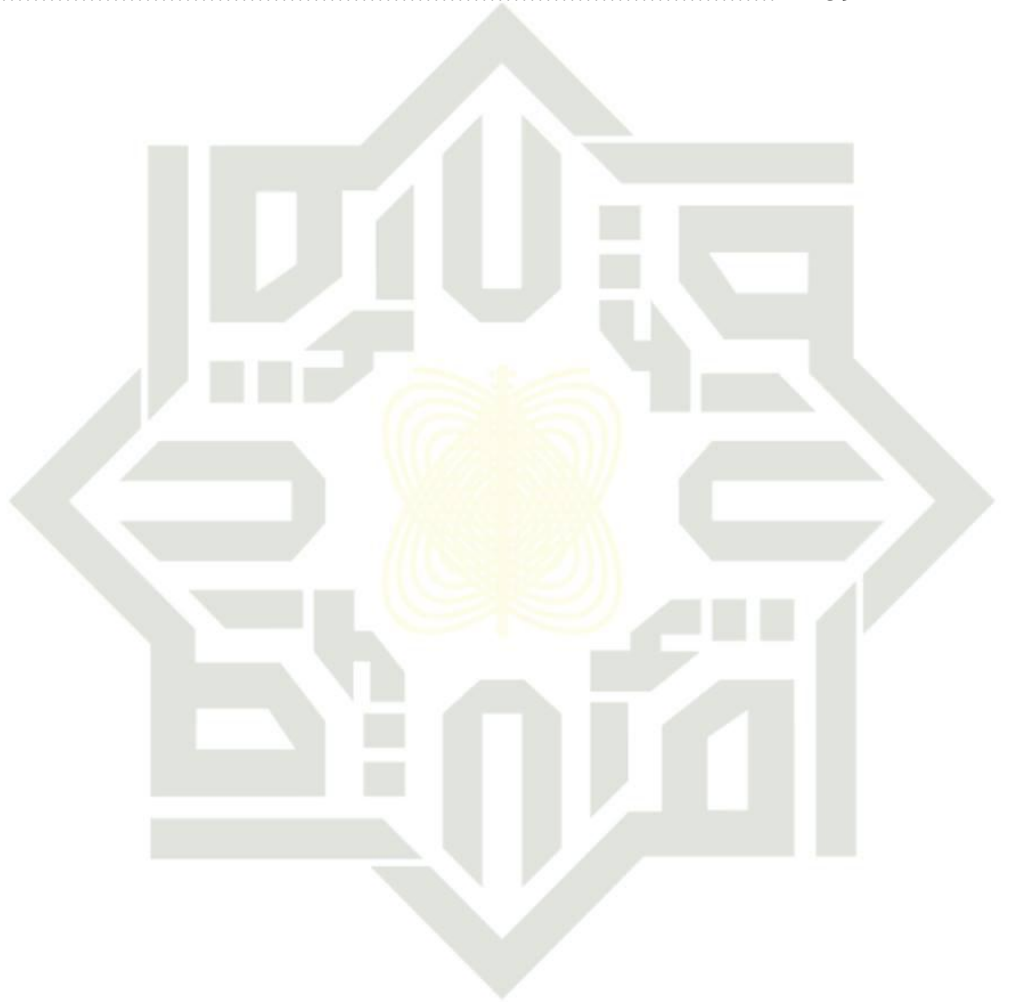
G. Metode Pengumpulan Data	42
H. Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan	44
B. Hambatan Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Menjalankan Tugasnya Terkait Upah Dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota.....	60
BAB V PENUTUP	65
A.Kesimpulan.....	65
B.Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	11
TABEL 1.2	40
TABEL 1.3	58
TABEL 1.4	59



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil makmur, yang merata baik materiil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan tersebut termasuk didalamnya adalah pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila, serta bahwa hakekat Pembangunan Nasional adalah Pembangunan Manusia Indonesia seutuhnya, maka landasan pelaksanaan Pembangunan Nasional adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹

Arah pembangunan jangka panjang di bidang ekonomi dalam pembangunan nasional adalah tercapainya struktur ekonomi yang seimbang yang di dalamnya terdapat kemampuan dan kekuatan industri yang maju yang didukung oleh kekuatan dan kemampuan yang tangguh, serta merupakan pangkal tolak bagi bangsa Indonesia untuk tumbuh dan berkembang atas kekuatannya sendiri. oleh karenanya perlu lebih dikembangkan secara

¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984, Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 22; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3274 Tentang Perindustrian, Pasal 3 ayat (1).

seimbang dan terpadu dengan meningkatkan peran serta masyarakat secara aktif serta mendayagunakan secara optimal seluruh sumber daya alam, manusia, dan dana yang tersedia.²

Inflasi yang semakin meningkat disertai dengan penurunan laju pertumbuhan ekonomi menyebabkan proporsi penduduk yang belum dewasa menjadi tambah tinggi dengan jumlah anggota keluarga bertambah lebih besar menyebabkan penambahan penduduk yang tidak seimbang. Laju pertumbuhan ekonomi yang meningkat maka produksi barang dan jasa akan meningkat pula sehingga meningkatkan standar hidup. Laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi biasanya akan memperluas kesempatan kerja dan menurunkan tingkat pengangguran. Sedangkan tingkat upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran.³

Upah merupakan kompensasi yang diterima oleh satu unit kerja berupa jumlah uang yang dibayarkan. Upah tenaga kerja sangat penting untuk kedua belah pihak. Bagi pihak produsen, upah merupakan biaya produksi yang harus ditekan seefisien mungkin. Bagi pihak pekerja, upah merupakan sumber penghasilan bagi dirinya, keluarganya dan menjadi sumber pembelanjaan masyarakat. Tinggi rendahnya upah merupakan faktor penting yang menentukan taraf hidup masyarakat.⁴

² Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984, Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 22; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3274 Tentang Perindustrian, Pasal 3 Ayat (1).

³ Jihad Lukis Panjawa, Daryono Soebagiyo, “Efek Peningkatan Upah Minimum Terhadap Tingkat Pengangguran” dalam *Ekonomi dan Studi Pembangunan* , Volume 15., No. 1., (2014), h.45

⁴ Jihad Lukis Panjawa, Daryono Soebagiyo, “Efek Peningkatan Upah Minimum Terhadap Tingkat Pengangguran” dalam *Ekonomi dan Studi Pembangunan* , Volume 15., No. 1., (2014), h.45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Isu ketenagakerjaan merupakan salah satu permasalahan yang menjadi bagian pembahasan dalam amandemen UUD 1945. Hadirnya isu ketenagakerjaan dalam proses pembahasan amandemen UUD 1945 memperlihatkan komitmen negara untuk melindungi hak setiap komponen yang ada termasuk hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan bekerja sesuai dengan harkat martabat kemanusiaannya. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Konstruksi Pasal tersebut adalah negara memberikan jaminan bagi setiap warganya untuk mendapatkan pekerjaan dan memperoleh hak atas pekerjaan yang dilakukannya. Tak dapat dipungkiri, peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Salah satu upaya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja adalah melakukan pengawasan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan. Yang mana pengawasan ketenagakerjaan adalah memiliki kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁵

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 adalah sama dengan pengusaha/majikan. Yakni yang berbunyi :

⁵ Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016, Berita Negara Tahun 2016 Nomor 1753 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (9).



“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”

Kenyataan dilapangan, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh atau tenaga kerja dengan pengusaha/majikan tidaklah sama. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, atasan sering menganggap buruh/pekerja sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan pengusaha/majikan sebagai *herr im haus* (atau tuan rumah yang mengibaratkan ini adalah rumahku terserah padaku ingin berbuat seperti apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apa pun tergantung dari kehendak pengusaha/majikan tersebut tanpa memikirkan pihak lainnya.⁶

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan atasan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja /buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan. Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah

⁶ Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,2019), Cet.ke-1, h.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan perusahaan lain yang sejenis.

Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan menjadi penting dilakukan untuk menjamin proses penyelenggaraan ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada.⁷ Dan didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Pasal 3 berbunyi:

- 1) *Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja.*
- 2) *Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi:*
 - a. *menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan;*
 - b. *memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada Pengusaha dan Pekerja/ Buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;*
 - c. *mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.*

Negara berkembang seperti Indonesia ini memiliki rasio kependudukan yang besar dan pasti memiliki berbagai jenis permasalahan, salah satunya pada bidang ketenagakerjaan. Banyaknya jumlah penduduk membuat persaingan untuk mencari pekerjaan menjadi lebih ketat, dengan kata lain Indonesia memiliki jumlah pekerja lebih banyak dibandingkan jumlah yang

⁷Asep Saepul Muharam, et.al.,“UrgensiPenambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)” dalam *Ketenagakerjaan*, Volume 17., No. 2.,(2022), h.1.

bekerja sehingga angka pengangguran kian meningkat setiap tahunnya. Peningkatan angka pengangguran yang terjadi secara terus-menerus akan berdampak buruk bagi sistem perekonomian nasional di Indonesia.⁸

Pengertian bahwa upah merupakan pemberian pembayaran hasil kerja bagi pekerja adalah sebuah bentuk balasan atas terselesainya suatu pekerjaan, serta untuk menjadi pendorong semangat dalam melaksanakan suatu kegiatan dimasa yang akan datang. Upah juga bisa menjadi imbalan balas jasa kepada pegawai/pekerja dengan tujuan mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan.⁹

Upah tersebut dibayarkan menurut suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atas kesepakatan bersama berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pentingnya upah sebagai penghasilan yang sangat berperan dalam kehidupan seorang pekerja dalam pemenuhan kebutuhan pribadi maupun keluarganya, membuat pekerja perlu mendapat hak seperti Mendapatkan penghasilan cukup dengan harapan jaminan terpenuhinya kebutuhan hidup dasar pekerja maupun tanggungannya. Dan Memiliki rasa kecukupan akan kesetaraan dalam hal pendapatan dengan pekerja lain dengan perkerjaan yang hampir sama pada perusahaan maupun pada tempat usaha disekitar penduduk.¹⁰

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

⁸ Luthfi Novansa Putra, et.al.” Pengaturan Tentang Upah Minimum Pekerja Berdasarkan Peraturan Di Bidang Ketenagakerjaan”dalam *Kertha Wicara*, volume 10., No.11.,(2021),h.1.

⁹ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2005), Cet.ke-3, h. 350.

¹⁰ Luthfi Novansa Putra, et.al.” Pengaturan Tentang Upah Minimum Pekerja Berdasarkan Peraturan Di Bidang Ketenagakerjaan”dalam *Kertha Wicara*, volume 10., No.11.,(2021),h.1.



Dalam penetapan Upah Minimum kebutuhan hidup layak terdapat pada Upah Minimum Tahun berjalan. Dalam penetapan upah minimum setiap tahun terdapat penyesuaian nilai kebutuhan hidup yang layak. Penyesuaian nilai kebutuhan hidup yang layak secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara Upah Minimum tahun berjalan dengan tingkat inflasi nasional tahun berjalan. Dalam pelaksanaan penetapan Upah Minimum yang tertuang Pada Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 88E ayat 2 tertulis jelas bahwa Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.¹¹

Istilah Upah Minimum Provinsi baru digunakan oleh Pemerintah Pusat (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi), Pemerintah Daerah (Dinas Tenaga kerja) Tingkat I atau II dan pihak Organisasi Pekerja dan Pengusaha mulai tahun 2001. Sebelumnya, istilah yang digunakan yaitu Upah Minimum Regional atau disingkat dengan UMR. Bila sebelumnya gubernur hanya mengajukan rekomendasi kepada Menteri Tenaga Kerja yang membuat keputusan final, maka semenjak tahun 2001 keputusan Upah minimum provinsi dan Upah minimum kabupaten/kota untuk tiap provinsi dan kabupaten atau kota langsung dibuat oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari masing-masing bupati atau walikota di Provinsi.

¹¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41; Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 88E Ayat (2).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dan berdasarkan ketetapan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pekanbaru, bersama Dewan Pengupahan Kota Pekanbaru pun menyepakati bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023 Rp3.319.023 yang mana Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dilakukan berdasarkan Permenaker RI nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.¹²

Tujuan utama dari ditetapkannya Upah Minimum Provinsi yaitu sebagai “jaring pengaman” yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosok dibawah daya beli pekerja. Dan Tujuan dari Upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten dinaikkan adalah; pertama, untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayar oleh perusahaan. Kedua, kenaikan Upah minimum provinsi diharapkan dapat meningkatkan penghasilan pekerja pada jabatan yang terendah dalam perusahaan. Ketiga, dari aspek makro, diharapkan dapat membantu mendorong peningkatan daya beli masyarakat dan ekonomi rakyat.¹³

Perundingan kolektif sebagai alat perjuangan serikat pekerja untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas, bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim, sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama di sektor industri padat karya. Situasi tersebut mendorong serikat pekerja

¹² Kusnadi, “UMP Riau 2023 Ditetapkan Naik 8,61 Persen, Jadi Rp 3.191.662”, artikel dari <https://www.infopublik.id/kategori/nusantara/688809/ump-riau-2023-ditetapkan-naik-8-61-persen-jadi-rp-3-191-662>. Diakses pada 26 juni 2023.

¹³ Nila Shintia, “Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Aceh” dalam *Ilmu Hukum Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial*, Volume 3., No.1., (2019), h.165.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan mekanisme upah minimum untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sebaliknya bagi pengusaha upah pekerja merupakan salah satu biaya produksi yang harus ditanggung dan diperhitungkan dengan baik agar hasil produksi baik berupa barang maupun jasa dapat bersaing (kompetitif) dan berkembang dalam jangka panjang.

Kenaikan upah minimum yang terjadi tiap tahun menjadi persoalan tersendiri bagi pengusaha karena harus mempersiapkan biaya tambahan, mengingat upah minimum merupakan suatu ketentuan yang wajib dipatuhi oleh pengusaha agar terhindar dari sanksi pidana ketenagakerjaan. Dan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang juga dinyatakan sanksi atas pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum yaitu :

- (1) *Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).*¹⁴
- (2) *Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.*¹⁵

Melihat ketentuan sanksi pidana tersebut diatas setidaknya ada 3 (tiga) macam sanksi bagi para pengusaha yang membayar pekerja dengan upah lebih rendah dari upah minimum yaitu: sanksi pidana penjara, denda dan

¹⁴ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41; Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 185 Ayat (1).

¹⁵ *Ibid.*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

stigma sosial sebagai pelaku tindak pidana kejahatan (penjahat). Penerapan sanksi pidana atas pelanggaran ketentuan upah minimum sebagaimana diatur dalam ketentuan diatas akan menjadi dua mata sisi pisau tajam bagi pengusaha, disatu sisi memenuhi ketentuan upah minimum dirasa memberatkan ditengah ketatnya persaingan usaha, namun di sisi lain pengusaha harus menghadapi tuntutan pekerja dan ancaman sanksi pidana bila membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Bagi pemerintah upah minimum merupakan salah satu cara dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.¹⁶

Tetapi berdasarkan fenomena yang ada dari tahun 2021- April 2023 dari data yang peneliti dapatkan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau ada sekitar 12 kasus yang terjadi Di Provinsi Riau yang pekerjaanya tidak mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Dan hal ini tentu menjadi pertanyaan bagaimana pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam menangani masalah tersebut.

Oleh karena itu penulis termotivasi dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM DI KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN

¹⁶ Chamdani, “Penerapan Sanksi Pidana Dalam Penegakan Upah Minimum Selama Masa Covid-19” dalam *Palangka Law Review*, volume 2., No.1.,(2022),h.2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NOMOR 33 TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN”

TABEL 1.1

Adapun Data Upah Minimum Regional Pekanbaru Sebagai Berikut :

Upah Minimum Kabupaten/Kota	Upah Minimum Kabupaten/Kota (Rupiah)		
	2021	2022	2023
	Rp. 2.997.971	Rp. 3.049.675	Rp. 3.319.023

Sumber : Badan Pusat Statistic Pekanbaru

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dan untuk lebih terarahnya penelitian ini maka dalam hal ini penulis merasa perlu memberikan batasan terhadap permasalahan ini, maka pembahasan dalam tulisan ini difokuskan kepada Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dari Januari 2021- April 2023.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Ketenagakerjaan?

2. Apa hambatan yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi pengawasan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau dalam menjalankan tugasnya terkait upah dibawah upah minimum kabupaten/kota?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di kota pekanbaru berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui hambatan yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi pengawasan dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau dalam menjalankan tugasnya terkait upah dibawah upah minimum kabupaten/kota.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin di capai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis
 - 1) Dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang sedang diteliti, dalam hal ini mengenai Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

- 2) Untuk lebih mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir dinamis sekaligus untuk mengetahui kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.
- b. Secara Praktis
 - 3) Dapat memberikan data serta informasi mengenai Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- c. Secara Akademis

Kegunaan akademis yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

Kerangka Teoritis adalah upaya untuk mengidentifikasi teori, konsep-konsep, asas-asas dan lain-lain yang akan dipakai sebagai landasan untuk membahas permasalahan penelitian. Berikut teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Teori Pelaksanaan

Pelaksanaan berasal dari kata laksana yang artinya menjalankan atau melakukan suatu kegiatan, pelaksanaan adalah suatu tindakan guna melaksanakan suatu kegiatan yang sudah disusun atau direncanakan dengan baik secara matang dan terperinci, dan pengimplementasiannya biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap, secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan dalam suatu rencana yang sudah ditetapkan.¹⁷

Pelaksanaan menurut Siagian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses atau bentuk kegiatan yang harus dilakukan untuk membina serta mendorong semangat bekerja kepada para bawahan atau semua pekerja sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas serta melaksanakannya dengan baik demi tercapainya tujuan.¹⁸

¹⁷ Abdullah Syukur, *Kumpulan Makalah "Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan Dan Relevansinya Dalam Pembangunan"*, (Ujung Pandang: Persadi, 1987), h.40.

¹⁸ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.5.

2. Teori Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah segala peraturan atau hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik selama dalam hubungan kerja, sebelum bekerja dan setelah atau sesudah hubungan kerja. Pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan, yang ruang lingkupnya lebih kecil yakni hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan/pengusaha dalam hubungan kerja saja. Sedangkan hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengenai hubungan setelah adanya hubungan kerja tetapi juga meliputi hal-hal yang ada baik sebelum adanya hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja.¹⁹

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁰ Secara umum tenaga kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis bergantung pada beberapa kriteria:²¹

- a. Menurut Kemampuannya: Tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, tenaga kerja tidak terdidik
- b. Menurut Sifatnya: Tenaga kerja rohani dan tenaga kerja jasmani
- c. Menurut Hubungan dengan Produk: Tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung

¹⁹ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2021), Cet. Ke-2, h.8.

²⁰ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 2.

²¹ D.C. Tyas, *Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jawa tengah, Alprin, 2020), h.10

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- d. Menurut Jenis Pekerjaannya: Tenaga kerja lapangan, tenaga kerja pabrik, tenaga kerja kantor
- e. Menurut Fungsi Pokok dalam Perusahaan: Tenaga kerja bagian produksi, tenaga kerja bagian pemasaran dan tenaga kerja bagian umum dan administrasi

Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu atau bisa melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun untuk masyarakat banyak. Dan pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja/buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah/gaji ataupun dapat disebut imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja dengan perusahaan atau tempatnya bekerja.²²

Secara garis besar penduduk dalam suatu negara dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk ke dalam tenaga kerja jika penduduk sudah cukup memasuki masa usia kerja dari usia 15 – 65 tahun. Sedangkan untuk kategori penduduk yang bukan angkatan kerja yaitu yang belum memasuki batas minimal usia tenaga kerja. Dalam Ilmu Ekonomi setiap kegiatan

²² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), Cet.Ke-2,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang dapat memenuhi suatu kebutuhan masyarakat disebut kerja. Manusia yang melaksanakan pekerjaan itu adalah tenaga kerja, baik sebagai karyawan atau usahawan, pegawai, petani, pedagang dan lain-lain. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun. Dan hukum dibuat untuk dilaksanakan dan hukum tidak dapat lagi disebut hukum apabila hukum tidak pernah dilaksanakan. Oleh karena itu, hukum dapat disebut konsisten dengan pengertian hukum sebagai sesuatu yang harus dilaksanakan. Dalam era globalisasi kepastian, kemudian efisiensi menjadi sangat penting, tiga hal tersebut hanya bisa dijamin dengan hukum yang baik.²³

Penegakan hukum ketenagakerjaan ialah usaha melaksanakan hukum ketenagakerjaan sebagaimana mestinya, mengawasi pelaksanaannya agar tidak menjadi pelanggaran, dan jika terjadi pelanggaran ada usaha lain untuk memulihkan hukum yang dilanggar itu agar ditegakkan kembali.²⁴

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu hal penting dalam penyelenggaraan pemerintahan termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

²³ Baringbing, *Simpul Mewujudkan Supremasi Hukum*, (Jakarta: Pusat Kajian Reformasi, 2001), h.5.

²⁴ Abdulkadir Muhammad, *Etika Profesi Hukum*, (Bandung : Citra Aditya Bakti , 2006), h. 11.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagaimana disebutkan dalam peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 33 tahun 2016 pasal 1 ayat 9 pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.²⁵

Pengawasan adalah upaya agar sesuatu dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan instruksi dan yang telah dikeluarkan. Dilihat dari sisi yang lebih longgar pengawasan dalam arti pengawasan manajerial adalah kegiatan untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana. Pengawasan tersebut merupakan salah satu fungsi dalam proses manajemen yang mencakup penafsiran dan pengembangan standar pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan yang sebenarnya, penilaian pelaksanaan dan tindakan perbaikan bila mana pelaksanaan berbeda dengan rencana.²⁶ Pengawasan perburuhan yang dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha/perusahaan

²⁵ Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h.133.

²⁶ Komarudian, *Ensiklopedia Manajemen*(Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 165.

selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali perselisihan perburuhan disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disamping itu pelaksanaan pengawasan perburuhan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan di semua perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat.

Pengawasan ketenagakerjaan menjadi suatu unsur yang penting dalam perlindungan tenaga kerja. Pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan yaitu dengan cara preventif edukatif dan represif yustisia. Tindakan preventif edukatif digunakan bila kesadaran masyarakat atas kepatuhan hukum masih ada. Akan tetapi bila pendekatan dengan cara preventif edukatif tidak berfungsi dengan baik maka tindakan yang digunakan ialah represif yustisia dengan tujuan agar masyarakat bisa mematuhi hukum dengan baik walaupun dengan keterpaksaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Maka sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah mempersempit kemungkinan adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial mampu berjalan dengan sebagaimana harusnya. Pengawasan ketenagakerjaan juga memiliki tujuan sosial yakni peningkatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja, mendorong pertumbuhan dunia usaha, serta membenahi kesejahteraan masyarakat²⁷

Pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan-kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha, pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan.²⁸

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan

²⁷ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), Cet. Ke-1, H.113.

²⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h.115.

keterampilan pegawai. Para pegawai yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan.²⁹

4. Teori Tentang Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama dia melakukan pekerjaan yang dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima oleh buruh/pekerja baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.³⁰ Upah dan hak-hak lainnya yang seharusnya didapatkan oleh pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, yaitu harus dibayar lebih dahulu daripada utang yang lainnya atau dengan kata lain, pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa.³¹

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,

²⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali: 2013), h.172.

³⁰ Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja Dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*, (Jakarta: Prisma, 1981), h. 3.

³¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), Cet.Ke-2, h.4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³²

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional upah diartikan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja seseorang kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun yang akan dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

³² Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 30.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor Kep-226/Men/2000 jangkaun wilayah berlakunya upah minimum meliputi :³³

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota(UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota.

Sejalan dengan kewenangan otonomi daerah mekanisme penetapan upah minimum juga mengalami perubahan secara signifikan yang ditetapkan oleh Gubernur:

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah melalui Kanwil Depnaker setempat.
- b. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan (Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per01/Men/1999) :

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK).
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah.

³³ Mario Lawendatu, "Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam *Lex Et Societatis*, Volume 9.,No.1.,(2021), h.83.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Kondisi pasar kerja.
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Menurut Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.KEP226/MEN/2000 tentang perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum provinsi adalah upah yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi. Besarnya upah minimum untuk setiap wilayah provinsi atau kabupaten kota tidak sama karena tergantung nilai kebutuhan hidup minimum di daerah bersangkutan.³⁴

a. Jenis-jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam kepustakaan hukum ketenagakerjaan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal

adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya.

2. Upah Nyata

³⁴ Endrico Geraldo Tench, et.al., “Dampak Upah Minimum Provinsi Terhadap Penerimaan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Pulau Sulawesi” dalam *Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 19., No. 04., (2019), h.74.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adalah upah yang harus benar-benar diterima oleh seseorang yang berhak.

3. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang akan diterima seseorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya.

4. Upah Wajar

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

5. Upah Minimum

Adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha/majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya.³⁵

5. Prinsip Keadilan Upah

Pengaturan upah dalam hukum positif di Indonesia yang diatur pada Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, sebagai peraturan pelaksanaannya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan,

³⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998), h.89.

Peraturan upah yang ada masih belum dapat menciptakan hubungan yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan pengusaha dibidang pengupahan, ini terbukti dengan adanya unjuk rasa dari serikat pekerja yang rutin dilakukan setiap tahun dan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja besar-besaran bahkan ancaman penutupan perusahaan. Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagai peraturan pelaksanaannya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan belum berdasarkan prinsip keadilan, dan belum ada para meter yang dapat digunakan sebagai penetapan hidup layak. Ketentuan Upah Minimum wajib dipatuhi oleh semua perusahaan, sementara kemampuan dan kondisi perusahaan berbeda-beda ada golongan perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar, hal ini akan berpengaruh terhadap kepatuhan perusahaan pada ketentuan upah minimum. Berangkat dari teori keadilan John Rawls yang mengatakan: "Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang".³⁶ Pengaturan yang sedemikian rupa itu diharapkan dapat diterima oleh pekerja dan pengusaha, adanya keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan pengusaha. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup diri beserta keluarganya secara layak, dan kepentingan pengusaha adalah keberlangsungan usaha

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

³⁶ Rawls, John. *A Theory Of Justice, Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Keadilan Sosial Dalam Negara*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar.,2006), cet. Ke-1. h.72.

dari perusahaannya dapat berjalan terus. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan yang pasti. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan yang harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia harus diwujudkan dalam hubungan industrial tersebut. Jadi dapat disimpulkan Keadilan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dikehendaki oleh setiap orang dalam memperoleh hak yang sama sehingga tidak mengambil keuntungan yang lebih dari bagian semestinya dan tidak boleh merugikan orang lain. Dengan adanya asas keadilan maka akan memberikan jaminan keadilan kepada manusia sebagai subyek hukum sehingga memperoleh hak dan kewajiban yang semestinya. Karena dalam hubungan perusahaan dengan pekerjanya seringkali tidak seimbang dalam pelaksanaannya dan penyebab utama terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha didominasi oleh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah pengupahan. Peraturan upah yang ada masih belum dapat menciptakan hubungan yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan pengusaha dibidang pengupahan, ini terbukti dengan adanya unjuk rasa dari serikat pekerja yang rutin dilakukan setiap tahun dan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja besar-besaran bahkan ancaman penutupan perusahaan.³⁷

6. Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Upah

Hubungan kerja yang harmonis, kondusif, berkeadilan dan bermartabat merupakan bagian dari tuntutan kehidupan suatu perusahaan. Kenyamanan bekerja sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan bekerja adalah adanya kondisi kerja tanpa diskriminasi. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja/buruh yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.³⁸ Pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh dalam rangka memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:

³⁷ Aji Halim Rahman, “Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan(Welfare State)” dalam *presumption of law*, volume 3.,No.2.,(2021), h.218.

³⁸ Shunita Laxmi Dewi, “Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Di Kabupaten Kendal” Dalam *Diponegoro Law Journal*, Volume 6.,No. 1.,(2017),h.8.

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut, terdapat sanksi hukum atas perbuatan tersebut. Pada tingkat perusahaan, terdapat evaluasi keadilan upah yang netral gender dapat membantu memastikan bahwa besaran upah untuk seluruh pekerjaan ditentukan secara non diskriminatif. Evaluasi keadilan upah biasanya digunakan untuk membandingkan besaran upah perempuan dan laki-laki, tetapi metode yang sama dapat digunakan untuk membandingkan besaran upah misalnya pekerja/buruh local dan pekerja asing, atau pekerja dengan jangka waktu yang tidak ditentukan, pekerja rumahan dan kontrak jangka waktu tetap.

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi perbedaan bahkan kesenjangan diantara kedua belah pihak yakni terletak pada kondisi tawar (*Bargaining Position*). Secara yuridis pekerja/buruh memang manusia yang bebas, sebagaimana prinsip bahwa setiap warga Negara bersamaan kedudukannya di depan hukum dan pemerintahan, berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun secara sosiologis hal ini sering ditemukan, pekerja/buruh tidak menempati posisi dimana dia harus diberlakukan sebagai manusia yang bermartabat, tidak hanya sebagai faktor produksi tetapi juga pihak yang ikut menentukan keberhasilan seorang pengusaha. Begitu juga sebaliknya dengan pihak pengusaha menganggap dirinya adalah pihak yang juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berhak mendapatkan keadilan dalam hubungannya dengan pihak pekerja/buruh.³⁹

Pada gilirannya sampai pada permasalahan bahwa rasa keadilan mana yang harus dikedepankan dan didahulukan apakah pekerja/buruh dengan kondisi yang serba terbatas dan lemah baik dari keberadaannya dalam mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan upah yang dijanjikan guna tercapainya tujuan Negara dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dengan menekan angka kemiskinan dan pengangguran. Sistem pengupahan berfungsi tidak hanya sebagai bagian dari mekanisme pasar untuk alokasi yang efisien dari sumber-sumber, tetapi juga memiliki fungsi kebijakan sosial yang penting yaitu untuk melindungi yang lemah dengan mengaitkan upah dengan sedemikian rupa. Upah merupakan suatu elemen yang esensial dalam perjanjian kerja.

Dan pada Saat ini isu diskriminasi yang sering terdengar di kalangan pekerja/buruh sudah tidak ditemukan pada pekerja/buruh di Kota Pekanbaru. Sebagai contohnya yaitu dapat dilihat pada tukang parkir yang memiliki keterbatasan seperti cacat tangan, tuna rungu wicara. Para pengusaha maupun pekerja/buruh sudah sadar tentang pentingnya penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan terutama dalam hal pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten pekanbaru . Pengusaha tidak ingin mengambil konsekuensi yang berdampak berkepanjangan terhadap

³⁹ Shunita Laxmi Dewi, "Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Di Kabupaten Kendal" Dalam *Diponegoro Law Journal*, Volume 6., No. 1.,(2017),h.9.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

usaha yang dimilikinya dengan melakukan diskriminasi terhadap pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya.

Pengusaha sudah sadar bahwa adanya diskriminasi akan mengakibatkan citra dan reputasi perusahaan menjadi buruk. Pada praktiknya pengusaha tidak ingin berurusan dengan hukum. Pengusaha berusaha untuk mentaati peraturan perundangundangan yang berlaku khususnya dalam hal ini adalah pengupahan. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan dan sedang berlaku dijadikan sebagai jaring pengaman. Sebenarnya Upah Minimum adalah upah minimal atau upah terendah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Akan tetapi, dari sudut pandang pengusaha apabila sudah memberikan upah kepada pekerja/buruh setara dengan Upah Minimum sudah aman. Seakan-akan pengusaha sudah melaksanakan kewajibannya kepada pekerja/buruh dengan memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku saat ini.⁴⁰

7. Kompensasi Dan Insentif

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu : tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa

⁴⁰ Shunita Laxmi Dewi, "Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Di Kabupaten Kendal" Dalam *Diponegoro Law Journal*, Volume 6., No. 1.,(2017),h.15.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diberikan karyawan kepada perusahaan.⁴¹ Sedangkan insentif adalah salah satu bentuk kompensasi yang bisa diterima oleh para pekerja. biasanya disediakan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan dampak positif yang diberikan oleh karyawan. Namun, seiring berjalannya waktu, insentif juga ternyata dapat meningkatkan produktivitas dan dedikasi para pekerja. Bentuk insentif yang diberikan oleh perusahaan pun menjadi lebih beragam dan umumnya disesuaikan berdasarkan kebutuhan pekerja.⁴² Dengan kata lain insentif adalah termasuk komponen upah selain gaji pokok yang terkait dengan prestasi karyawan. Sedangkan kompensasi adalah imbalan yang diberikan adalah sebagai bentuk timbal balik atas hasil pekerjaan karyawan.

8. Perlindungan Terhadap Eksploitasi

Eksploitasi adalah pemanfaatan untuk keuntungan sendiri, pengisapan, pemerasan atas diri orang lain merupakan tindakan yang tidak terpuji. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. dan Pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh dalam rangka memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana telah diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. dan apabila dilanggar dan melakukan eksploitasi akan mendapatkan sanksi

⁴¹Fai, "kompensasi dan kriteria", artikel dari <https://umsu.ac.id/berita/pengertian-kompensasi-dankriteria/#:~:text=Kompensasi%20adalah%20imbalan%20yang%20berupa%20diberikan%20karyawan%20kepada%20perusahaan.> diakses pada 18 september 2023

⁴²Andre Oliver,"insentif", artikel dari <https://glints.com/id/lowongan/insentif-adalah/>. diakses pada 18 september 2023



sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. karena itu setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya maupun persamaan perlakuan dan penilaian kualitas pekerjaan Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit cacat, lanjut usia, serta lain-lain, ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas cuti yang dibayar hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja untuk mendapatkan perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tanpa adanya diskriminasi serta eksploitasi.⁴³

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah sarana peneliti untuk mengungkapkan penelitian terlebih dahulu yang relevan dan telah dilakukan sebelumnya terhadap tema atau topik yang hampir mirip dengan penelitian yang direncanakan. Kajian penelitian terdahulu ini bertujuan untuk melihat dan menilai perbedaan penelitian yang direncanakan dengan penelitian sebelumnya.

1. Skripsi yang disusun oleh Muhammad Rezah pada tahun 2017 yang berjudul “PERANAN PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA PADA DINAS

⁴³ Sali Susiana, “Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme” dalam *Protection of Women Work Rights in Feminism Perspective*, volume 8., No. 02.,(2017), h.20.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN PRESIDEN NOMOR 21 TAHUN 2010 TENTANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peranan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam pemeriksaan upah minimum kota pada dinas tenaga kerja kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai upah minimum kota Sementara itu letak perbedaannya adalah dari segi peraturan, peneliti terdahulu meneliti berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 sedangkan penelitian ini berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 dan penelitian terdahulu meneliti tentang peranan pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sedangkan penelitian ini meneliti tentang bagaimana pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum.

Skripsi yang disusun oleh Muhammad Chrystian Amy Putra pada tahun 2017 yang berjudul “ANALISIS TUGAS POKOK DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN PROVINSI RIAU DALAM PENGAWASAN PERUSAHAAN PENYALUR TENAGA KERJA (*OUTSOURCHING*) DI KOTA PEKANBARU”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Untuk mengetahui Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pengawasan terhadap Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja (*outsourcing*) di Kota Pekanbaru dan untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang di alami dalam melakukan pengawasan.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau sementara itu letak perbedaanya pada penelitian terdahulu ini meneliti tentang pengawasan perusahaan penyalur tenaga kerja (*Outsourcing*) sedangkan pada penelitian saya meneliti tentang pengawasan terhadap penerapan upah minimum dikota pekanbaru.

3. Skripsi yang disusun oleh Reksy Jaka Surya Putra pada tahun 2020 yang berjudul “PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI KABUPATEN BENGKALIS” adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pelaksanaan Kebijakan upah minimum, Hambatan-hambatan yang di hadapi dalam penerimaan pengawasan dan upaya yang di lakukan untuk pengawasan upah minimum di kabupaten Bengkalis. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama untuk mengetahui bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sementara itu letak perbedaannya adalah pada dasar hukum dan lokasi meneliti yaitu penelitian terdahulu meneliti

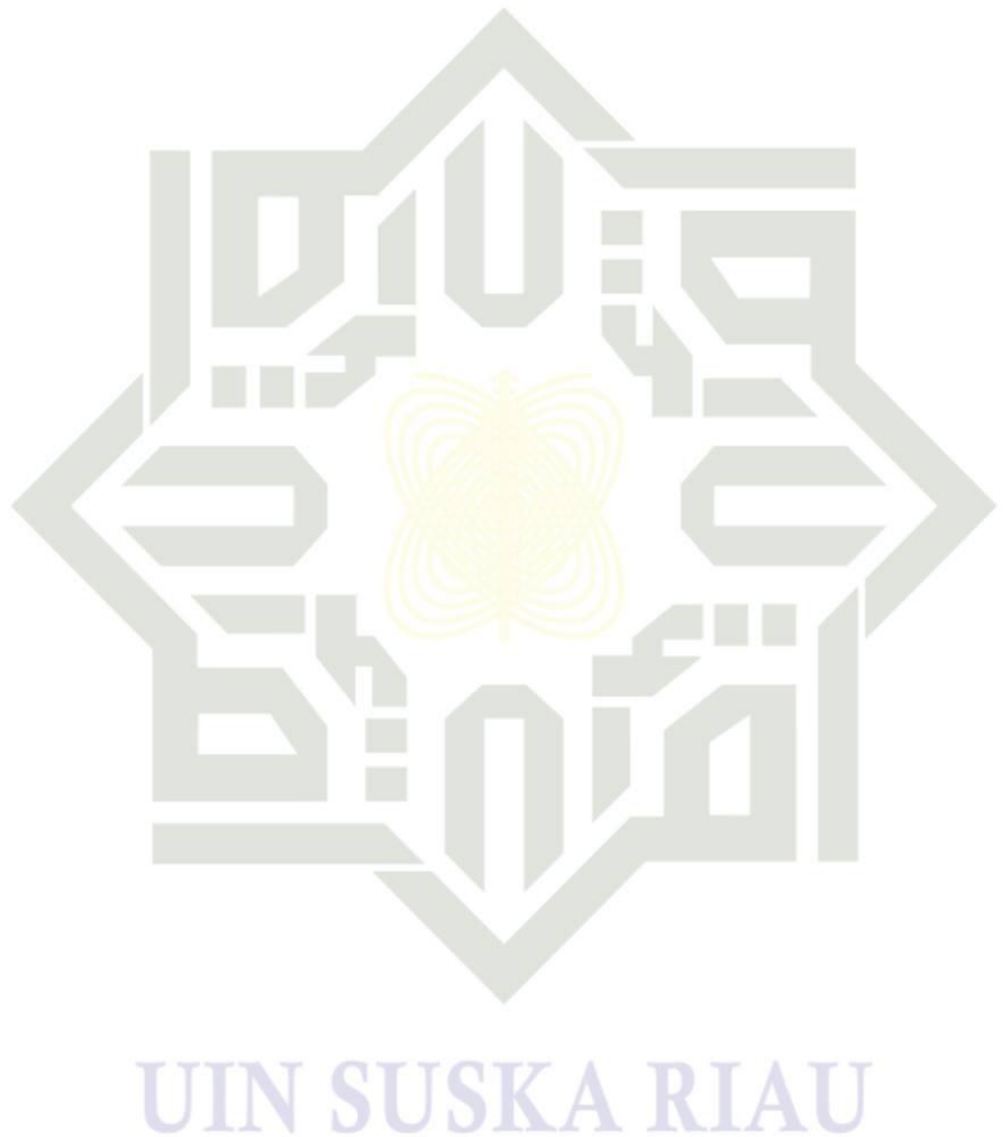
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 sedangkan penelitian ini berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor. 33 Tahun 2016. Dan penelitian terdahulu dilakukan dibengkalis sedangkan pada penelitian ini dilakukan di kota pekanbaru.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris yang artinya jenis metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji keadaan sebenarnya yang terjadi masyarakat, yaitu mencari fakta-fakta yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian yang langsung mengumpulkan data ke lokasi penelitian terhadap penerapan aturan hukum kepada masyarakat.⁴⁴

2. Sifat penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif yaitu menggambarkan gejala dan fakta,⁴⁵ yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat suatu individu, keadaan gejala suatu kelompok tertentu, untuk menemukan penyebaran suatu gejala lain dalam masyarakat.⁴⁶

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Pendekatan Efektivitas Hukum. Pendekatan efektifitas hukum adalah hal berlakunya hukum dalam masyarakat atau lembaga yang di amati melalui perilaku hukum. Pendekatan efektifitas hukum ini dilakukan pada ideal hukum yang tidak berdasarkan pada peraturan perundang-undangan maupun

⁴⁴ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung : CV Pustaka Setia,2009), h.59
⁴⁵ *Ibid*, h. 57
⁴⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Per 2010), h.25



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu keputusan.⁴⁷ Dimana dengan melihat penelitian yang diteliti oleh penulis mengenai pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di kota pekanbaru, maka peneliti menggunakan Pendekatan Efektivitas Hukum karena ingin meneliti bagaimana pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilakukan terkait dengan penerapan upah minimum di kota Pekanbaru.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh masalah penelitian berlangsung.⁴⁸ Pertimbangan lokasi penelitian sangat diperlukan untuk mendapatkan peluang informasi yang dibutuhkan. Sesuai dengan permasalahan yang ditentukan, penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau di Jalan Pepaya, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau.

D. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah tempat, orang atau benda yang diamati dalam rangka pembubutan sebagai sasaran. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pekerja bidang pengawasan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.

Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian. Disebut juga dengan pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data yang lebih terarah. Adapun objek penelitian dalam penulisan ini adalah pihak

⁴⁷Hajar, *Model-model Pendekatan Dalam Penelitian Hukum dan Fiqih*, (Pekanbaru, Riau : Suska Press, 2015), h.126.

⁴⁸Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Prakteknya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 53.



yang diberikan upah tidak layak dan tidak berdasarkan undang-undang yang berlaku.

E. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan di teliti. Populasi merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian. Populasi dapat juga berupa himpunan orang. Benda hidup atau benda mati, kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat dengan ciri dan sifat yang sama.

Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah Seksi Pengawasan Norma Kerja (3 orang), Seksi Penegakan Hukum (3 orang) dan Pihak Yang Melaporkan Kasus Upah Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (1 orang).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data dilakukan dengan cara *Purposive Sampling*. Teknik ini berdasarkan pada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang diperkirakan mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat yang ada dalam populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Jadi, ciri-ciri atau sifat-sifat yang spesifik yang ada atau dilihat dalam populasi dijadikan kunci untuk pengambilan sampel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL 1.2
Populasi Dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel	Presentase	Keterangan
1.	Seksi Pengawasan Norma Kerja	6	3	50%	Wawancara
2.	Seksi Penegakan Hukum	5	3	60%	Wawancara
3.	Pekerja yang melaporkan kasus upah tidak sesuai dengan upah minimum Kabupaten/Kota Pekanbaru	3	1	33,3%	Wawancara

Sumber: Olahan Data Penelitian 2023

F. Jenis dan Sumber Data

Data adalah semua keterangan seseorang yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian dimaksud.⁴⁹

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer, data sekunder dan tersier.

⁴⁹ Amiruddin Dan Zainar Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), h. 30.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Data primer yaitu data yang diperoleh seorang peneliti langsung dari objeknya.⁵⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan alat lainnya. Adapun dalam hal ini peneliti mewawancarai pihak-pihak terkait.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain baik lisan maupun tulisan. Misalnya, buku-buku, teks, jurnal, majalah, koran, dokumen, peraturan perundang-undangan dan sebagainya. Atau dengan kata lain Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian. Data sekunder yang diperoleh adalah dari sebuah situs internet, ataupun dari sebuah referensi yang sama dengan apa yang sedang diteliti oleh penulis.⁵¹

Data sekunder tersebut terbagi menjadi 2 macam yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *otoritatif* artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri atas perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hukum.⁵²

⁵⁰ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 99.

⁵¹ Meita Sekar Sari Dan Muhammad Zefri, "Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura" dalam *Ekonomi* , Volume 21., No.3., (2019), h.331.

⁵² Suratman Dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum primer yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor. 33 Tahun 2016.

a. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum dan jurnal-jurnal hukum.

3. Data tersier, yaitu bahan hukum yang sifatnya melengkapi kedua bahan hukum di atas, seperti kamus Hukum, Kamus Bahasa Indonesia dan ensiklopedia yang berkaitan dengan topik yang dikaji dalam penelitian ini.⁵³

G. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada si peneliti. Wawancara ini dapat dipakai untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi.⁵⁴
2. Studi Kepustakaan adalah penulis mengumpulkan sumber dari buku-buku referensi yang berkaitan dengan masalah penulisan yang akan diteliti

⁵³ Muhammad Mustari dan M. Taufiq Rahman, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2012), h. 37.

⁵⁴ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), h. 64



diantaranya buku, jurnal, dan lain-lain untuk dapat melengkapi data dalam penelitian.

3. Dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan. Metode dokumentasi dalam penelitian ini, dipergunakan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan studi kepustakaan.

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode analisis kualitatif, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis maupun secara lisan dicatat berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Dan tahap selanjutnya adalah penarikan kesimpulan yakni menjelaskan secara jelas mengenai pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di Pekanbaru. yakni menjelaskan secara jelas mengenai pengupahan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku. serta menganalisa data tersebut yang kemudian diambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari data-data dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di kota pekanbaru belum berjalan secara optimal dan belum sesuai dengan yang diharapkan dapat dilihat dari masih adanya beberapa perusahaan yang memberi upah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Hambatan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di kota pekanbaru diantaranya adalah:
 - a. Penolakan Kunjungan Pengawas Ketenagakerjaan Untuk Melakukan Pemeriksaan, Perusahaan atau Tempat Bekerja Tidak Memberikan Data Lengkap Kepada Pengawas Ketenagakerjaan, Perusahaan Tidak Kooperatif, Minimnya Pengaduan Dari Pekerja Yang Mendapatkan Upah Dibawah Upah Minimum.
 - b. Adanya Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Masih Tradisional. Perjanjian Kerja Hanya Dilakukan Atas Dasar Kesepakatan Secara Lisan Antara Pengusaha Dengan Pekerja.
 - c. Minimnya Pengetahuan Pekerja Dan Perusahaan Mengenai Aturan Yang Berlaku.



B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan agar pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di kota pekanbaru belum berjalan secara optimal dan sesuai, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau terutama bidang pengawasan ketenagakerjaan dalam menyelesaikan dan menangani kasus mengenai upah yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku harus lebih ditingkatkan kinerjanya
2. Pengawas ketenagakerjaan harus lebih tegas dalam menjalankan tugasnya dan harus memberi edukasi lebih kepada masyarakat terutama pekerja dan perusahaan-perusahaan yang ada di pekanbaru agar hambatan-hambatan serta permasalahan yang terjadi mengenai upah yang tidak sesuai dapat diminimalisir.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir, Muhammad, *Etika Profesi Hukum*, Bandung : Citra Aditya Bakti , 2006.
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.
- _____. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Pers, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Baringbing, *Simpul Mewujudkan Supremasi Hukum*, Jakarta: Pusat Kajian Reformasi, 2001
- Dillah, Philips Dan Suratman. *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- D.C. Tyas, *Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jawa tengah: Alprin, 2020.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Kadarisman, Muhammad. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali, 2013.
- Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2021.
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta : Bumi Aksara, 2017.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Nurimansyah, Hasibuan. *Upah Tenaga Kerja Dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*, Jakarta: Prisma, 1981.
- P. Siagian, Sondang. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Zulfikar Putra dan Yayuk Umayu, *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*, Malang: Ahlimedia Press, 2022.
- Rawls, John. *Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Sulaiman, Abdullah, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019
- Sukirno, Sadono. *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi iii, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Prakteknya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Syukur, Abdullah. *Kumpulan Makalah “Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan Dan Relevansinya Dalam Pembangunan”*, Ujung Pandang: Persadi, 1987.
- Syamsudin, Muhammad. *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Yahya, Yohannes. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006

B. Jurnal

- Dewi Shunita Laxmi, “Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Di Kabupaten Kendal”, Volume 6.,No. 1.,(2017).
- Heryana Ade, “Informan Dan Pemilihan Informan Dalam Penelitian Kualitatif ”, Volume 25., (2018).
- Lawendatu, Mario “Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Volume 9.,No.1.,(2021).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saepul Muharam Asep, Khairul Ismed, Nurhani, Muhyiddin, “Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)” Volume 17 No. 2.,(2022).

Yuningsih Ayu, “Upah Minimum Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam” Volume 4., No 2.,(2018).

Geraldo Teneh Endrico. Et., al,“Dampak Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Pulau Sulawesi”, Volume 19., No. 04., (2019).

Rahman Aji Halim, “Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)”, Volume 3.,No.2.,(2021).

Sekar Sari Meita Dan Zefri Muhammad, “Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura”, Volume 21., No. 3., (2019).

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pencegahan Dan Penanganan Krisis Sistem Keuangan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

D. Peraturan Kebijakan

Perturan Menteri Ketengakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

E. Dokumen Elektronik Dari Internet

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kusnadi, “UMP Riau 2023 Ditetapkan Naik 8,61 Persen, Jadi Rp 3.191.662”, Artikel Diakses pada 26 juni 2023 dari <https://www.infopublik.id/kategori/nusantara/688809/ump-riau-2023-ditetapkan-naik-8-61-persen-jadi-rp-3-191-662>.

Fai, “kompensasi dan kriteria”, artikel diakses pada 18 september 2023 dari <https://umsu.ac.id/berita/pengertian-kompensasi-dankriteria/#:~:text=Kompensasi%20adalah%20imbalan%20yang%20berupa,yang%20diberikan%20karyawan%20kepada%20perusahaan>.

Andre Oliver, “insentif”, artikel diakses pada 18 september 2023 dari <https://glints.com/id/lowongan/insentif-adalah/>.

LAMPIRAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Ditilik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul **PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM DI KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 33 TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN**, Yang ditulis oleh:

Nama : MUTIA INDRIA WATI
 NIM : 11920724527
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 25 Oktober 2023
 Pukul : 13.00 WIB
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 30 Oktober 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Ade Fariz Fahrullah, M.Ag

Sekretaris

Irfan Ridha, S.H., M.H

Penguji 1

Firdaus, S.H., M.H

Penguji 2

Musrifah, S.H., M.H

Mengetahui:

Kabag T.U

Fakultas Syariah dan Hukum

Azmiati, S.Ag., M.Si

NIP. 19721210 200003 2 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة والقانون

FACULTY OF SHARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuah Madani - Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. /Fax 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Berupa laporan atau tinjauan suatu masalah.
b. Perijinan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
c. Tidak diperjualbelikan.
d. Tidak dipergunakan untuk kegiatan politik praktis.
e. Tidak dipergunakan untuk kepentingan komersial atau keuntungan.
f. Tidak dipergunakan untuk kepentingan yang bertentangan dengan nilai-nilai Islam dan Pancasila.
g. Mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Un.04/F.I/PP.00.9/5214/2023

Pekanbaru, 27 Juni 2023

Biasa
1 (Satu) Proposal
Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

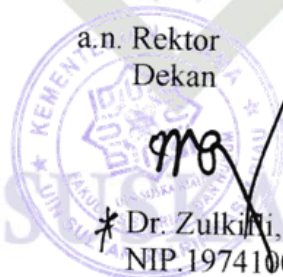
Nama : Mutia Indria Wati
NIM : 11920724527
Jurusan : Ilmu Hukum S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : DPMPSTP Provinsi Riau

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan



* Dr. Zulkifli, M. Ag
NIP.19741006 200501 1 005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Pepaya No. 57-59 Telp. / Fax. 8657049 Email :disnakertrans@riau.go.id

PEKANBARU

Pekanbaru, 31 Agustus 2023

423-Disnakertrans.Ses/2023

Biasa
Kegiatan Riset / Penelitian

UIN Sunan Gunung Djati
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau

Pekanbaru
Menindaklanjuti Rekomendasi Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu

Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/57805 Tanggal 7 Juli 2023

melaksanakan Riset / Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk bahan Skripsi, dengan ini
diinformasikan bahwa Mahasiswa Saudara yaitu:

- Nama : MUTIA INDRA WATI
- NIM / KTP : 11920724527
- Program Studi : ILMU HUKUM
- Judul : PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM DI KOTA PEKANBARU BERDASAKAN PERATURAN MENTRI KETENAGAKERJAAN NO 33 TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN.

Telaah selesai melakukan Penelitian / Riset di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Demikian untuk di maklumi dan menjadi perhatian atas kerjasamanya di ucapkan

terimakasih.

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU,

sekretaris,



H. AHMAD BADILLAH, SE
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19670304 199803 1 005

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang menguraikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTSP/NON IZIN-RISET/57805
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Dipada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : 504/FH/PP.009/5214/2023 Tanggal 27 Juni 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

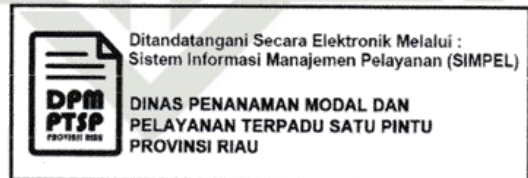
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : MUTIA INDRIA WATI |
| 2. NIM / KTP | : 11920724527 |
| 3. Program Studi | : ILMU HUKUM |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM DI KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NO 33 TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN |
| 7. Lokasi Penelitian | : DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- 2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- 3. Dipada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 7 Juli 2023



UIN SUSKA RIAU

Lampiran :
 1. **Sampaikan Kepada Yth :**

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di Pekanbaru
- Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kitab atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



MUTIA INDRIA WATI, Kelahiran Pekanbaru, 07 Mei 2001. Anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Ayahanda Yamto dan Ibunda Sunarni, pendidikan yang ditempuh penulis SD Negeri 98 Pekanbaru, lulus pada tahun 2013. Setelah menyelesaikan pendidikan SD, kemudian melanjutkan sekolah di SMP Negeri 5 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan sekolah di SMA Negeri 6 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2019. Dan selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri dengan mengambil Program studi Ilmu Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sebagai tugas akhir perkuliahan penulis melaksanakan penelitian dengan judul **“PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM DI KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 33 TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN”**,

Penulis dinyatakan lulus pada sidang munaqasyah tanggal 25 Oktober 2023 Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum dengan IPK 3.61 dan berhak menyandang gelar Sarjana Hukum (S.H).