

**PERAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DALAM  
PEMBERIAN UPAH MINIMUM PROVINSI ACEH  
(Studi Pada Industri Roti Kota Banda Aceh)**

**Skripsi**

**Diajukan Oleh**

**SHIDQI**

**NIM. 160802058**

**Mahasiswa Prodi Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2023 M/1445 H**

**PERAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN  
MOBILITAS PENDUDUK ACEH DALAM PEMBERIAN UPAH  
MINIMUM PROVINSI ACEH  
(Studi Pada Industri Roti Kota Banda Aceh)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana (S-1) dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh :

Shidqi

NIM : 160802058

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh :

A R - R A N I R Y

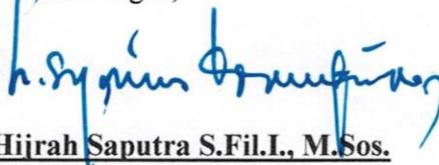
Pembimbing I,



Eka Januar, M.Soc. Sc.

NIP. 198401012015031003

Pembimbing II,



Hijrah Saputra S.Fil.I., M.Sos.

NIP. 199007212020121016

**PERAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS  
PENDUDUKAN DALAM PENGAWASAN PEMBERIAN UPAH  
MINIMUM PROVINSI ACEH  
(Studi Pada Industri Roti di Kota Banda Aceh)**

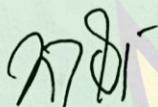
SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 21 Juli 2023 M  
3 Muharram 1445 H

Banda Aceh,  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



Eka Januar, M.Sos.Sc.  
NIP. 198401012015031003

Sekretaris,



Hijrah Saputra, S.Fil.I., M.Sos.  
NIP. 199007212020121016

Penguji I,



Dr. Muji Mulia, S.ag., M.ag.  
NIP. 197403271999031005

Penguji II,



Delfi Suganda, S.H.I., LL.M  
NIP. 198611122015031005

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry  
Darussalam - Banda Aceh



Dr. Muji Mulia, M.Ag.  
NIP. 197403271999031005

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shidqi  
Nim : 160802058  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Tempat Tanggal Lahir : Aceh Besar, 26-05-1998  
Alamat : Jl.Banda aceh-Medan Km.23 Gp. Meunara Kec. Indarapuri  
Kab. Aceh besar

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

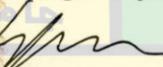
1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenakan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Banda Aceh, 01 Mei 2023  
Yang Menyatakan,

  
**Shidqi**  
NIM. 160802058

## ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada Peran Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Dalam Pemberian Upah Minimum Provinsi Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana dalam metode ini data yang diperoleh dari data primer yaitu diperoleh langsung dari wawancara dengan seksi pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja di Dinas Tenaga kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Seiring bertambahnya jumlah industri roti di Kota Banda Aceh tentunya akan banyak memperkerjakan tenagakerja yang berasal dari warga lokal maupun lain-lainnya. Dengan bertambahnya jumlah tersebut juga harus diikuti dengan pengetahuan para pengelola industri tersebut terhadap hak-hak para karyawan yang bekerja ditempat tersebut. Salah satu hak yang harus dipenuhi adalah pemberian upah yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam upah minimum provinsi. Persoalan pengupahan di Aceh khususnya, mendapat sorotan besar dari para aliansi buruh/pekerja dikarenakan kenaikan UMP hanya sebesar Rp.1.400 oleh dewan pengupahan. Jika ditarik garis angka berdasarkan hasil survei kebutuhan hidup layak (KHL) di sejumlah daerah sebelumnya, para buruh meminta agar UMP tahun depan adanya peningkatan sebesar Rp 3,52 juta agar para karyawan bisa mendapatkan kehidupan yang layak dan sejahtera.<sup>10</sup> Persoalan kenaikan upah yang sangat sedikit ini juga terjadi di beberapa daerah lainnya di Indonesia termasuk di Jakarta dengan pertimbangan pertumbuhan ekonomi yang sangat sulit karena faktor Covid-19 yang menyebabkan penurunan penjualan baik di sektor industry maupun jasa secara signifikan, seperti halnya industri roti yang di Kota Banda Aceh. Setelah melakukan penelitian, hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak mendapatkan kendala dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan pada prosedur yang berlaku sebagaimana yang diatur dalam peraturan menteri ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Peran, Pengawasan, Ketenagakerjaan, Upah minimum, Industri Roti

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas semua rahmat dan karunia-Nya sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan judul **“Peran Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberian Upah Minimum Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Industri Roti Kota Banda Aceh)”**. Selanjutnya shalawat beserta salam pada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW, beserta kepada keluarga, para sahabat, dan para alim ulama.

Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini yaitu untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Dalam penulisan proposal ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, dorongan semangat serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Mujiburrahman M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Dr. Muji Mulia, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.
3. Muazzinah, MPA, selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara.
4. Eka Januar, M.Soc., Sc, selaku dosen pembimbing pertama yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan motivasi serta mengarahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Hijrah Saputra, S.Fil.I., M.Sos., selaku pembimbing kedua yang telah banyak memberikan dan meluangkan waktu serta pikiran untuk membimbing menulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama perkuliahan.
7. Serta yang teristimewa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua tercinta, yang telah mengasuh, mendidik, membimbing, membina, serta selalu menyertakan penulis dengan do'a dan kepada seluruh keluarga

yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.

Penulis tidak dapat membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan semua kebaikannya. Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu, segala kritikan dan saran yang membangun sangat di harapkan dari berbagai pihak. Demikian semoga skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya.



## DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.5. Penjelasan Istilah.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	10
2.2. Teori Peran.....	12
2.2.1. Definisi Peran.....	12
2.2.2. Jenis-Jenis Peran.....	14
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran.....	16
2.2.4. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh....	18
2.3. Teori Pengawasan.....	18
2.3.1. Definisi Pengawasan.....	18
2.3.2. Macam-Macam Pengawasan.....	19
2.3.3. Kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan.....	21
2.3.4. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja.....	23
2.4. Kebijakan Pemberian Upah Tenaga Kerja.....	24
2.4.1 Definisi Upah.....	24
2.4.2 Macam-Macam Upah.....	25
2.4.3 Kebijakan Pemberian Upah.....	25
2.4.4. Regulasi UMP Dalam UU Cipta Kerja.....	28
2.5. Kaitan Dengan Ilmu Administrasi Negara.....	29

2.6. Kerangka Berpikir.....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1. Desain Penelitian .....	31
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
3.3. Fokus Penelitian.....	32
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6. Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1. Gambaran Umum Profil Penelitian.....	37
4.1.1. Alamat Disnakermobduk Provinsi Aceh.....	37
4.1.2. Visi dan Misi Disnakermobduk.....	37
4.1.3. Struktur Organisasi Disnakermobduk .....	38
4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Disnakermobduk .....	39
4.2. Peran Disnakermobduk Aceh dalam Melakukan Pengawasan Ketenagakerjaan .....	40
4.2.1. Kewenangan Pengawasan.....	40
4.2.2. Peran dalam Penetapan UMP Aceh.....	43
4.3. Mekanisme Pengawasan Disnakermobduk Aceh Terhadap Industri Roti .....	50
4.3.1. Peraturan Mekanisme Pengawasan .....	50
4.3.2. Mekanisme Kerja Pengawasan.....	52
4.3.3. Pengawasan Terhadap Industri Roti.....	56
4.4. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Pelaksanaan Pengawasan .....	59
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
5.1. Kesimpulan .....	62
5.2. Saran .....	63

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Persoalan upah di negara berkembang seperti Indonesia masih menjadi persoalan utama, upah menjadi pembahasan yang hangat untuk diperbincangkan di setiap tahunnya, yang tidak lain disebabkan oleh situasi perburuhan yang sangat dinamik dan kompleks. Di satu sisi para pekerja ataupun buruh menginginkan upah yang tinggi untuk memperoleh kehidupan yang layak. Di sisi yang lain, upah yang tinggi akan sangat membebani para pengusaha dalam pembiayaan operasional perusahaan. Sehingga bisa dikatakan bahwa Pengupahan menjadi Isu yang paling utama dalam bidang ketenagakerjaan.<sup>1</sup>

Khakim dalam bukunya menyatakan bahwa persolan pengupahan jika tidak ditangani secara profesional akan berpotensi mengakibatkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan para pekerja/buruh.<sup>2</sup> Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal melakukan aksi di depan Kementerian Tenaga Kerja pada 30 Oktober 2020 sebagai upaya menuntut kenaikan upah bagi para pekerja, dalam orasinya juga mengancam akan melakukan mogok kerja jika tidak ada kenaikan upah di Tahun 2021.<sup>3</sup> Hal ini menjadi bukti bahwa pengupahan untuk para pekerja menjadi persolan krusial jika tidak ditangani secara profesional.

---

<sup>1</sup> Penny Naluria Utami, Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja, *Sosio Informa*: Vol. 5, No. 02, Mei - Agustus, Tahun 2019, h. 163.

<sup>2</sup> A. Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), h. 5.

<sup>3</sup><https://katadata.co.id/pingitaria/berita/5f9d19be102b1/buruh-ancam-mogok-kerja-karena-upah-minimum-2021-tak-naik> Diakses pada 29 Juni 2021.

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di suatu provinsi. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (Permenakertrans Upah Minimum) memberikan pengertian upah minimum sebagai upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan gubernur sebagai jaring pengaman.<sup>4</sup>

UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerja di lingkungan usaha atau kerjanya. Disebut UMP karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap provinsi berbeda-beda. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Adapun, penetapan dan pengumuman UMP oleh masing-masing gubernur serentak setiap tanggal 1 November setiap tahunnya untuk diberlakukan pada periode satu tahun berikutnya.<sup>5</sup>

Kebijakan upah minimum sebagai upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh baru yang memiliki pendidikan rendah, tidak berpengalaman, masa kerja yang rendah ataupun masih dibawah 1 tahun dan belum berkeluarga. Prinsipnya penetapan upah minimum provinsi salah satunya ialah memberikan penghasilan yang sesuai ataupun layak kepada setiap pekerja

---

<sup>4</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

<sup>5</sup> Aria Mulyapra dan Mumammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya* (Jakarta: Visimedia, 2016), h. 20.

yang tinggal pada daerah-daerah tertentu agar pengusaha yang mempekerjakan para buruh tidak sewenang-wenang dalam memberikan upah.<sup>6</sup>

Achmad dalam Nila Shintia & Syahrizal tentang ‘Penetapan Upah Minimum di Provinsi Aceh’ mengemukakan bahwa Tujuan utama dari ditetapkannya UMP yaitu sebagai “jaring pengaman” yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosok dibawah daya beli pekerja. Adapun penetapan UMP diantaranya adalah; pertama, untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayar oleh perusahaan. Kedua, kenaikan UMP 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.<sup>7</sup>

Pelaksanaan pengupahan di Indonesia pada dasarnya telah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88 yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>8</sup> Namun praktik di lapangan berbeda dengan telah diatur dalam Undang-Undang, salah satu faktor penyebabnya ialah ketidakmampuan pengusaha dalam membayar UMP sebagai yang sudah ditetapkan baik itu karena kondisi keuangan perusahaan maupun faktor Covid-19.<sup>9</sup> Oleh karenanya untuk menciptakan harmonisasi antara dunia industri dengan

---

<sup>6</sup> Eko Wahyudi.,Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 129.

<sup>7</sup> Nila Shintia dan Syahrizal Abbas, Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Aceh, *Jurnal Justisia*, Vol 3, No 1 (2018), h. 165.

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 88.

<sup>9</sup> <https://lbhpers.org/hari-pers-se-dunia-phk-kekerasan-hingga-ruu-cipta-kerja-dan-rkuhp-menjadi-ancaman-nyata-pekerja-pers-di-tengah-pandemi-covid-19/>. Diakses pada 21 Agustus 2022.

para pekerja perlu regulasi yang benar-benar mampu mengakomodir dua kepentingan tersebut.

Persoalan pengupahan di Aceh khususnya, mendapat sorotan besar dari para aliansi buruh/pekerja dikarenakan kenaikan UMP hanya sebesar Rp.1.400 oleh dewan pengupahan. Jika ditarik garis angka berdasarkan hasil survei kebutuhan hidup layak (KHL) di sejumlah daerah sebelumnya, para buruh meminta agar UMP tahun depan adanya peningkatan sebesar Rp 3,52 juta agar para karyawan bisa mendapatkan kehidupan yang layak dan sejahtera.<sup>10</sup> Persoalan kenaikan upah yang sangat sedikit ini juga terjadi di beberapa daerah lainnya di Indonesia termasuk di Jakarta dengan pertimbangan pertumbuhan ekonomi yang sangat sulit karena faktor Covid-19 yang menyebabkan penurunan penjualan baik di sektor industri maupun jasa secara signifikan, seperti halnya industri roti yang di Kota Banda Aceh.

Sebagai landasan awal dalam melakukan studi tentang pemberian upah minimum provinsi pada industri roti di Kota Banda Aceh, berdasarkan data dari survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) kota Banda Aceh tahun agustus 2021 terkait jumlah industri makanan dan minuman menurut jenis industri (unit) di dapati bahwa terdapat 731 total keseluruhan industri yang ada di Kota Banda Aceh. Dari total keseluruhan industri tersebut ada 64 industri yang bergerak dalam bidang industri roti/mie, tentunya seiring berjalannya waktu data

---

<sup>10</sup> <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/berita/kategori/naker-hi/buruh-aceh-soal-ump-2022-cuma-naik-rp1400-ini-pelecehan>. Diakses pada 16 Agustus 2022

tersebut akan bertambah dengan maraknya muncul brand-brand roti yang ada di kota Banda Aceh.<sup>11</sup>

Seiring bertambahnya jumlah industri roti di Kota Banda Aceh tentunya akan banyak memperkerjakan tenaga kerja yang berasal dari warga lokal maupun lain-lainnya. Dengan bertambahnya jumlah tersebut juga harus diikuti dengan pengetahuan para pengelola industri tersebut terhadap hak-hak para karyawan yang bekerja ditempat tersebut. Salah satu hak yang harus dipenuhi adalah pemberian upah yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam upah minimum provinsi.

Selama Pandemi Covid-19 yang tentunya akan sangat mempengaruhi penjualan roti-roti di Kota Banda Aceh, sebagai salah satu contohnya adalah IKM Sarigut Baker Banda Aceh yang bertahan dengan cara harus mengurangi sejumlah karyawan agar industri tersebut tetap bisa berjalan.<sup>12</sup> Banyak industri lainnya yang akan melakukan hal serupa, ada juga beberapa industri sekitar 39,9 persen pelaku UMKM yang memilih untuk mengurangi bahan baku selama penerapan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) karena penjualan rendah dan distribusi terhambat.<sup>13</sup>

Salah satu industri roti yang bertahan dari amukan Covid-19 adalah Nafisa Bakery and Cake yang mengalami penurunan orderan secara drastis yang awalnya

---

<sup>11</sup><https://bandaacehkota.bps.go.id/statictable/2021/08/25/98/jumlah-industri-makanan-dan-minuman-menurut-jenis-industri-di-kota-banda-aceh-2020.html#>. Diakses pada 2 Februari 2022.

<sup>12</sup> <https://waspadaaceh.com/ikm-sarigut-bakery-banda-aceh-bertahan-di-tengah-pandemi/> Diakses pada 16 Juli 2022

<sup>13</sup> Cut Dian Fitri1, Rina Desiana & Siti Laila Rahmatina, Kebijakan Pemerintah Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kemaslahatan Perkembangan Umkm Banda Aceh, *Al-Ijtima`I: International Journal of Government and Social Science*, Vol. 7, No. 2, April 2022, h. 1-2.

omset sekitara 40 juta turun sebesar 50 persen dari pendapatan sebelumnya. Hal ini sangat berdampak pada pekerja yang juga harus bertahan dengan kondisi ekonomi usaha yang sedang drastis dengan berbagai cara daripada harus putus hubungan kerja.<sup>14</sup> Hak-hak karyawan sangat berpengaruh dari pendapatan sebuah usaha ataupun industri yang mana semakin meningkat hasil penjualan tentunya akan naik pula bonus yang diberikan kepada karyawan.

Guna mempertahankan hak-hak para karyawan khususnya pada industri roti di Kota Banda Aceh sangat diperlukan Peran dinas tenaga kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam melakukan pengawasan terhadap pengusaha dalam menjalankan tugasnya sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang dan peraturan penetapan UMP yang telah ditetapkan melalui peraturan gubernur (Pergub). Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Peran Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberian Upah Minimum Provinsi Aceh (Studi Terhadap Industri Roti di Kota Banda Aceh)”*.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap pelaksanaan upah minimum provinsi pada industri roti?
2. Apa faktor penghambat dan Pendukung Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum provinsi pada industri roti?

---

<sup>14</sup> <https://infopublik.id/kategori/nusantara/474728/umkm-wirda-cake-tetap-bertahan-di-tengah-pandemi-covid-19>. Diakses pada 16 Agustus 2022.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap pelaksanaan upah minimum provinsi Aceh pada industri roti..
2. Untuk mengetahui faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum provinsi pada industri roti.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Aspek praktis, Penelitian ini berguna sebagai sumber informasi terkait peran pengawasan Dinas Tenaga Kerja Aceh dalam pelaksanaan upah minimum Provinsi Aceh.
2. Aspek Akademis, dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan bacaan tentang peran pengawasan Dinas Tenaga Kerja Aceh dalam pelaksanaan upah minimum Provinsi Aceh oleh organisasi terkait serta dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

### **1.5. Penjelasan Istilah**

#### **1.5.1. Peran**

Peran merupakan seperangkat sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang dalam kedudukannya sebagai bagian dari masyarakat ataupun dapat diartikan sebagai aktivitas yang dijalankan oleh suatu instansi

maupun lembaga. Peran yang dimainkan oleh suatu lembaga/instansi diatur dalam ketetapannya yang merupakan tugas dan fungsi lembaga tersebut.<sup>15</sup>

#### 1.5.2. Pengawasan

Pengawasan merupakan bentuk pola pikir dan tindakan guna memberika kesadaran dan pemahaman kepada seseorang secara individual, kelompok, lembaga maupun instansi yang telaha diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesunagguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan.<sup>16</sup>

#### 1.5.3. Upah

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>17</sup>

#### 1.5.4. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

---

<sup>15</sup> Syamsir, Torang, *Organisasi & Manajemen* (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi), (Bandung: Alfabeta, 2014), h, 86.

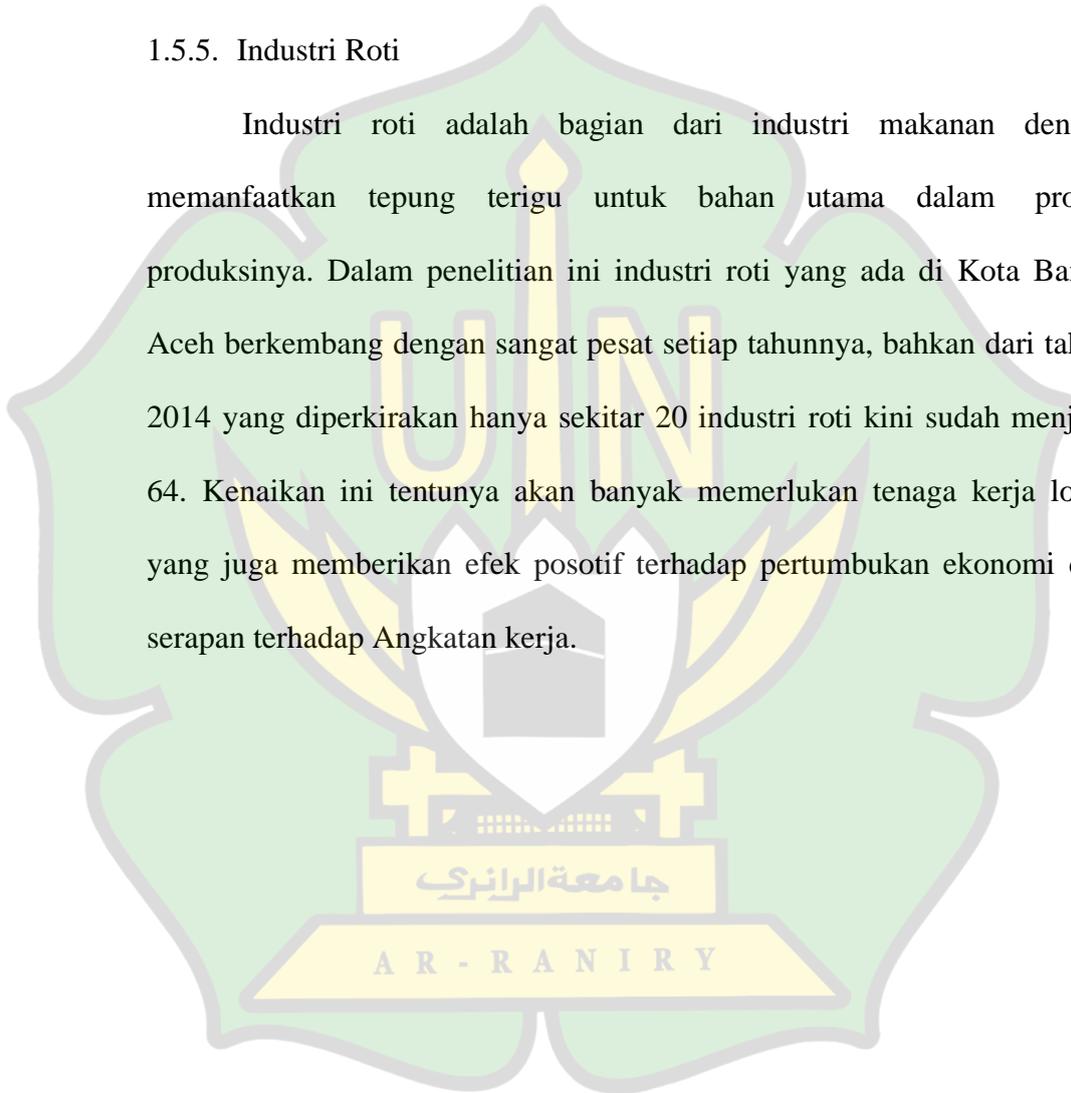
<sup>16</sup> Makmur, *Efektivitas Kebijakan Pengawasan* (Bandung PT. Refika Aditama. 2011), h.176.

<sup>17</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Bab 1 Pasal 1 ayat 1.

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang Mobilitas Penduduk Aceh yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

#### 1.5.5. Industri Roti

Industri roti adalah bagian dari industri makanan dengan memanfaatkan tepung terigu untuk bahan utama dalam proses produksinya. Dalam penelitian ini industri roti yang ada di Kota Banda Aceh berkembang dengan sangat pesat setiap tahunnya, bahkan dari tahun 2014 yang diperkirakan hanya sekitar 20 industri roti kini sudah menjadi 64. Kenaikan ini tentunya akan banyak memerlukan tenaga kerja lokal yang juga memberikan efek positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan serapan terhadap Angkatan kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Terdahulu Yang Relevan**

Setelah penulis melakukan studi pustaka menemukan beberapa peneltiain terdahulu yang relevan dengan penelitian yang ingin penulis lakukan. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

- 2.1.1. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Setyaningsih dengan judul “Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Pada Perusahaan Swasta Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta”.<sup>18</sup> pada tahun 2008 dengan metode kualitatif deskriptif menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Surakarta berkaitan dengan pemenuhan UMK meliputi penyusunan rencana kerja, tahap persiapan, pelaksanaan kegiatan, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan. Dalam pelaksanaannya Disnaker mengambil fokus pada perusahaan yang sering bermasalah. Adapun persamaan dengan penelitian yang ingin peneliti lakukan terletak pada kerja pengawasan yang dilakukan oleh Dinas tenaga kerja terhadap pemenuhan pembayaran upah minimum. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang ingin peneliti lakukan terletak pada cakupannya, yang mana penelitian yang penulis lakukan dalam cakupan provinsi Aceh.

---

<sup>18</sup>Tri Setyaningsih, “*Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Pada Perusahaan Swasta Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta*” (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2008).

2.1.2. Penelitian yang dilakukan oleh Nadya Octarina Suldiaman dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Menjamin Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Provinsi Jambi”.<sup>19</sup> Pada tahun 2021 menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang menunjukkan bahwa: **Pertama**, peran yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi adalah memberikan bimbingan dan sosialisai mengenai keselamatan dan kesehatan kerja kepada perusahaan, melakukan penjaminan terhadap tenaga kerja/pekerja berupa jaminan kesehatan kerja. **Kedua**, mekanisme pengawasan yang dilakukan dengan melakukan pengawasan pemahaman dan pembelajaran pencegahan untuk keberhasilan pelaksanaan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun persamaan dengan penelitian yang penelitian lakukan terletak pada peran Dinas tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian yang peneliti lakukan peran pengawasan Dinas tenaga kerja terhadap pelaksanaan UMP, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nadya Okta tentang peran pengawasan terhadap perlindungan tenaga kerja.

2.1.3. Penelitian yang dilakukan oleh Franco D. Tarumingkeng, Dkk dengan judul “Pengawasan Pemerintah Dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Sulawesi Utara”.<sup>20</sup> Pada tahun 2022 dengan

---

<sup>19</sup> Nadya Octarina Suldiaman, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Menjamin Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Provinsi Jambi*, (Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021).

<sup>20</sup> Franco D. Tarumingkeng, Welson Y. Rompas dan Joorie M. Ruru, Pengawasan Pemerintah Dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Sulawesi Utara, *Jurnal JAP*, Volume 8 No. 114 Tahun 2022. Hal 29-36.

menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Sulawesi Utara belum maksimal dalam melakukan pengawasan terhadap pemberian UMP yang dikarenakan beberapa faktor yaitu: 1) kurangnya personil pengawas di lapangan; 2) Kurangnya sarana transportasi; 3) kurangnya pemahaman baik dari perusahaan maupun para pekerja/karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama membahas terkait dengan pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dalam pemberian UMP. Adapun perbedaannya adalah dalam penelitian penulis menambah variable peran dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk dalam hal pemberian upah.

## **2.2. Teori Peran**

### **2.2.1. Definisi Peran**

Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan, maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau lembaga. Disisi lain peran diartikan sebagai seseorang yang berhubungan dengan 2 sistem yang berbeda dalam rangka organisasi.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Syaron Brigitte Lantaeda, Florence Daicy J. Lengkong & Joorie M Ruru, Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon, *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 04. No 048, h. 2.

Teori peran adalah sebuah teori yang digunakan dalam dunia sosiologi, psikologi dan antropologi yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi maupun disiplin ilmu. Teori peran berbicara tentang istilah “peran” yang biasa digunakan dalam dunia teater, dimana seorang aktor dalam teater harus bermain sebagai tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Posisi seorang aktor dalam teater dinalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat, dan keduanya memiliki kesamaan posisi.<sup>22</sup>

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan Peranan sebagai bagian yang dimainkan seorang pemain (dalam film, sandiwara, dan sebagainya), kemudian juga diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.

Peran memiliki arti sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam posisi sosial, konsepsi peran dilaksanakan guna seseorang dalam lingkungan sosial maupun lembaga organisasi bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Dalam bahasa yang lebih sederhana peran diartikan sebagai tuntutan secara kelembagaan yang didalamnya terdapat beberapa berbagai aturan-aturan serta kemudahan yang akan menghubungkan antar individu dalam lembaga tersebut. Peran

---

<sup>22</sup> Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori- Teori Psikologi Sosial*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.215

merupakan seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang kesemuanya menjalankan berbagai peran.<sup>23</sup>

Dari beberapa definisi diatas dapat kita simpulkan bahwa peran memiliki ketentuan tertentu, yang dalam penulisan ini akan melihat peran dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas penduduk Provinsi Aceh dalam cakupan berikut ini:

- a. Peran adalah pengaruh yang diharapkan dari seseorang dalam dan antar hubungan sosial tertentu.
- b. Peran adalah pengaruh yang berhubungan dengan status atau kedudukan sosial tertentu.
- c. Peran berlangsung bilamana seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan statusnya.
- d. Peran terjadi bila ada suatu tindakan dan bilamana ada kesempatan yang diberikan.

#### 2.2.2. Jenis-Jenis Peran

Merujuk kepada jenis-jenis peran atau *role* yang dikemukakan oleh Soekanto dalam bukunya yang membagi peran menjadi tiga bentuk yaitu:<sup>24</sup>

- a. Peran Aktif

Peran aktif dimaknai sebagai kondisi seseorang yang terlibat sepenuhnya baik dari segi pemikiran maupun tindakannya dalam suatu

<sup>23</sup> Syaron Brigette Lantaeda, Florence Daicy J. Lengkong & Joorie M Ruru, Peran Badan Perencanaan,, h. 2.

<sup>24</sup> Soekanto & Soejono. *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 214.

organisasi/instansi/lembaga. Hal tersebut dapat dilihat dari kehadiran seseorang dalam instansi tersebut.

b. Peran Partisipatif

Peran partisipatif dapat diartikan dengan kontribusi seseorang dalam suatu organisasi/instansi/lembaga berdasarkan waktu-waktu ataupun momentum-momentum tertentu.

c. Peran Pasif

Peran pasif dimaknai dengan seorang individu dalam organisasi dari tanggungjawabnya. Peran semacam ini juga diartikan sebagai keikutsertaan seseorang dalam organisasi secara simbolis atau hanya mencantumkan nama dalam organisasi tersebut.

Peranan seseorang ataupun organisasi dalam suatu tanggungjawab dapat dilihat dari proses selama interaksi manusia dengan lingkungannya. Jenis-jenis peran tersebut menggambarkan sejauh mana ia memainkan peranan tersebut sehingga dapat dikategorikan pada kondisi peran tertentu.

Sedangkan Abu Ahmadi dalam bukunya menyatakan bahwa jenis peran dibagi menjadi dua bentuk yaitu: 1) peranan sosial adalah pengharapan-pengharapan kemasyarakatan (sosial) tentang tingkah laku dan sikap yang dihubungkan dengan status tertentu tanpa menghiraukan kekhususan orang yang mendukung status itu. 2) Peranan perseorangan (individu) yaitu pengharapan-pengharapan tingkah laku di dalam status tertentu yang berhubungan erat dengan sifat-sifat khusus dari individu-individu itu sendiri. Peranan sosial merupakan suatu bagan normal, dimana

bagan ini sesuai dengan status individu di dalam situasi tertentu. Walaupun demikian masih terdapat perbedaan-perbedaan di dalamnya.<sup>25</sup>

### 2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangku Negara:

#### a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.

#### b. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan 16 organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan pada motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> H. Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial Edisi Revisi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h.106-107.

<sup>26</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 13.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa suatu kinerja ataupun peran dari suatu lembaga dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya suatu pencapaian kinerja yang maksimal. Faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari intern maupun eksteren.

Masih mengutip apa yang disampaikan oleh mangkunegara dalam bukunya manajemen sumber daya manusia yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Secara psikologis, individu adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor lingkungan sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan

pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, tetap dapat berprestasi dalam bekerja.<sup>27</sup>

#### 2.2.4. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang perindustrian, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Penyelenggaraan pemerintahan yang berlandaskan pada asas legalitas sebagai dampak untuk mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja yang bercimpung dalam suatu perusahaan.

Peran Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintahan dalam hal ini dinas ketenagakerjaan dalam 3 (tiga) bentuk yaitu: 1) segi kedudukan badan yang melakukan pengawasan berupa: a) Pengawasan internal dan, b) pengawasan eksternal. 2) Waktu pelaksanaan mencakup: a) pengawasan preventif dan b) Pengawasan represif. Dan yang terakhir adalah 3) pengawasan dari segi hukum yaitu pengawasan sebagai sebuah tindakan pencegahan, agar tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, jadi pengawasan itu tidak harus setelah terjadinya suatu pelanggaran.<sup>28</sup>

### 2.3. Teori Pengawasan

#### 2.3.1. Definisi Pengawasan

---

<sup>27</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 23.

<sup>28</sup>Jum Anggraini, *Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 201.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan pengawasan sebagai penilikan dan penjagaan terhadap subjek.<sup>29</sup> Secara definisi sebagaimana diungkapkan oleh Husni Yahya yang mengartikan pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan- penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.<sup>30</sup>

Disini lain, kita juga dapat memaknai pengawasan sebagai sebuah kegiatan yang untuk mengevaluasi (menilai) kesesuaian pelaksanaan dengan aturan-aturan yang ditetapkan sebelumnya, guna sampai pada tindakan mengoreksi suatu hasil kegiatan. Dalam praktiknya pengawasan juga sangat dengan kesesuaian antara *das sein* dan *das sollen*, dimana *das sein* berupa aturan-aturan dan harapan yang telah dirumuskan dan *das sollen* berupa kegiatan dilapangan ataupun praktik langsung yang terjadi di lapangan.<sup>31</sup>

### 2.3.2. Macam-Macam Pengawasan

Safri dalam bukunya menyebutkan beberapa konsep pengawasan ketenagakerjaan yang bisa dilakukan sebagai berikut ini:

---

<sup>29</sup><https://kbbi.web.id/pengawasan>

<sup>30</sup>Husni, L. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revisi) (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 134.

<sup>31</sup>Angger S. Pramukti & Meylani Chahyaningsih, *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*, (Jakarta: Media Pressindo, 2018), h. 15.

1. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan ekstern.  
Pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di luar lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. Unit yang dimaksud dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah inspektorat pengawasan ketenagakerjaan sebagai subyek pengawasan dan perusahaan sebagai obyek yang diawasi.
2. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan preventif.  
Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan preventif yang sehingga pelanggaran/kesalahan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja dapat diperbaiki dan tidak diulangi lagi.
3. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan represif.  
Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan. Definisi tersebut mempunyai dua pengertian, yaitu pengawasan yang dilakukan selama pekerjaan sedang berlangsung, dan setelah pekerjaan itu selesai. Maksud diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan aktif.  
Pengawasan aktif merupakan jenis pengawasan yang dilaksanakan di

tempat kegiatan yang bersangkutan. Hal tersebut berlaku untuk pengawasan ketenagakerjaan karena pengawasan jenis ini dilaksanakan bukan di inspektorat pengawasan melainkan di perusahaan yang melalui kunjungan pengawasan.

5. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan formal. Pengawasan formal adalah pengawasan yang dilakukan oleh instansi/pejabat yang berwenang.

Beberapa karakteristik dari pengawasan diatas merupakan satuan tuntutan pengawasan yang dilaksanakan oleh Dinas tenaga Kerja ditingkat Provinsi yang merupakan kaki tangan pemerintah pusat dalam melakukan pembinaan dan pengawasan. Dalam hal ini Dinas tenaga kerja provinsi wajib menjalankan berbagai aktifitas tersebut dalam menjaga keharmonisan antara buruh dengan pengusaha.

### 2.3.3. Kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan

Merujuk kepada undang-undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dalam urusan pengawasan cenderung berat kepada provinsi Kewenangan yang ada pada Pemerintah Pusat adalah penetapan sistem dan pengelolaan personel. Dalam pasal 8 disebutkan bahwa Pembinaan dan pengawasan oleh Pemerintah Pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) terhadap penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Daerah kabupaten/kota dilaksanakan oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat, kemudian terkait dengan pembagian tugas

pengawasannya diterangkan dalam pasal 12 pada poin a.<sup>32</sup> Dari sini dapat disimpulkan bahwa kabupaten/kota sama sekali tidak memiliki apapun dalam urusan pengawasan ketenagakerjaan. Beranjak dari peraturan diatas dapat kita lihat bahwa pemilihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi sudah sangat tepat untuk melihat perannya dalam melakukan pengawasan terkhusus dalam pemberian upah minimum provinsi (UMP).

Jika kita merujuk kepada Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan pada bagian pengawasan pasal 71 ayat (1) bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas Ketenagakerjaan. Ayat (2) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 1, diangkat dan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ayat (3) Pengawas ketenagakerjaan wajib ditempatkan dibidang yang menangani pengawasan Ketenagakerjaan.<sup>33</sup>

Pada pasal 72 ayat (1) menerangkan bahwa Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib memiliki Pengawas Ketenagakerjaan. Ayat 2 menyatakan bahwa Pengawas ketenagakerjaan untuk Pemerintah Aceh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 12 (dua belas) orang. Dilanjutkan lagi dengan pasal 73 terkait pelaksanaan pengawasan tersebut dengan cara pengawasan penegakan Qanun dan peraturan perundang-undangan lainnya dibidang ketenagakerjaan, Pemerintah Aceh

---

<sup>32</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

<sup>33</sup> Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 71 ayat 1-3.

dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib menyediakan sarana dan prasarana bagi pengawas ketenagakerjaan.<sup>34</sup>

#### 2.3.4. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja

Bentuk pengawasan dinas tenaga kerja sebagaimana tertuang dalam Qanun nomor 7 Tahun 2014 tentang ketenagakerjaan pada pasal 39 ayat 2 menerangkan bahwa Pemerintah Aceh dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota melaksanakan pembinaan terhadap penerapan alih daya melalui pengawasan hubungan antara Pemberi Kerja (*user*) dan Penerima Kerja (*vendor*).<sup>35</sup> Pemerintah dalam hal ini adalah Dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk baik ditingkatkan provinsi maupun kabupaten/kota.

Pelaksanaan lebih teknisnya dari tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas penduduk provinsi Aceh mempunyai tugas Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara umum mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian sesuai dengan peraturan dan perundangan-undangan.<sup>36</sup>

Adapun bentuk pengawasan yang teknis ditingkat kabupaten/kota Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di bidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang terbentuk

---

<sup>34</sup> Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 72 ayat 1-2 dan pasal 73 ayat 1.

<sup>35</sup> Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 39 ayat 2..

<sup>36</sup> <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/index.php/page/7/tugas-pokok-dan-fungsi.html>. Diakses pada 26 Mei 2022

sesuai dengan SOTK yang merujuk pada Perwal nomor 47 tahun 2016 tanggal 20 Desember 2016 yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di bidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan, pada poin 11 melaksanakan Penyelenggaraan Pengembangan sistem distribusi bagi Perindustrian, pengawasan kerjasama antar Perindustrian serta kerjasama dengan badan usaha lain.<sup>37</sup>

## **2.4. Kebijakan Pemberian Upah Tenaga Kerja**

### **2.4.1 Definisi Upah**

Hasibuan Nurimansyah dalam bukunya yang berjudul ‘Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri’ mendefinisikan Upah sebagai suatu pembayaran yang diterima oleh pekerja/buruh selama ia melakukan suatu pekerjaan tertentu ataupun dipandang telah 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.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 tentang Pengupahan memberikan pengertian 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

---

<sup>37</sup> <https://disnaker.bandaacehkota.go.id/tupoksi/>. Diakses pada 26 Mei 2022.

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>38</sup>

#### 2.4.2 Macam-Macam Upah

Adapun komponen upah yang wajib dibayarkan oleh para pelaku usaha kepada setiap karyawannya sebagaimana tertuang dalam peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pegupahan yang menetapkan 4 bentuk komponen yaitu: 1) Upah tanpa tunjangan, 2) Upah pokok dan tunjangan tetap, 3) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap atau 4) upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Selanjutnya pemberian upah juga berdasarkan pada hitungan satuan waktu dan hasil.

Pada pasal 14 dalam PP Nomor 36 tahun 2021 upah dalam kategori satuan waktu ditetapkan secara: Perjam; harian; atau bulanan. Kemudian hitungan satuan upah berdasarkan pada satuan hasil ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara para pekerja (buruh) dengan pemberi kerja (Pengusaha) berdasarkan pada hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Upah minimum merupakan salah satu bentuk pemberian upah yang menetapkan pemberian upah terendah baik itu upah tanpa tunjangan maupun upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota dengan persyaratan tertentu. Adapun penetapan upah minimum provinsi dilakukan oleh gubernur setiap tahunnya.

#### 2.4.3 Kebijakan Pemberian Upah

---

<sup>38</sup> Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada pasal 3 menjelaskan bahwa Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Adapun upah yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah meliputi:<sup>39</sup>

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- g. Denda dan potongan Upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pada uraian diatas, Pelaksanaan upah kepada pekerja/buruh sudah diatur baik dalam UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan hingga pada peraturan gubernur dalam mengatur Upah Minimum Provinsi (UMP) setiap tahunnya sebagai upaya memberikan

---

<sup>39</sup> Pasal 3 angka 1 & 2, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

kesejahteraan bagi para pekerja/buruh dengan prinsip saling menguntungkan dengan perusahaan yang memerlukan tenaga dari para pekerja/buruh.

Sistem pengupahan di Indonesia merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dan penjabarannya dalam hubungan industrial Pancasila. Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, diantaranya yaitu upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu, dan/atau upah berdasarkan satuan hasil.<sup>40</sup> Namun perlu diketahui bahwa seiring dikeluarkannya Undang-Undang Cipta Kerja yang kemudian turunannya tentang sistem pengupahan tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

Surat Keputusan (SK) Gubernur Provinsi Aceh Nomor 500/1707/2021 yang menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2022 sebesar Rp.3.166.460. Keputusan ini dilatarbelakangi dengan mengikuti Surat Edaran Menteri No.M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 pada masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).<sup>41</sup> Dalam pelaksanaannya tentu memerlukan pengawasan yang ketat dari pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Aceh memegang kendali besar terhadap terselenggaranya Surat Keputusan (SK) gubernur guna menjaga kesejahteraan para pekerja/buruh di Aceh.

Sedangkan untuk Kota Banda Aceh sendiri sebagai ibu kota Provinsi menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) tahun 2022 sebesar Rp3.280.327

---

<sup>40</sup> Nila Shintia dan Syahrizal Abbas, Penetapan Upah Minimum,,, h. 170.

<sup>41</sup> <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-aceh>

per bulan, terjadi kenaikan sebesar Rp55.327 dari tahun 2021. Hal ini tertuang dalam ketetapan Gubernur Aceh yang menetapkan UMK Banda Aceh Tahun 2022 melalui Surat Keputusan (SK) Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021 tanggal 3 Desember 2021 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Banda Aceh Tahun 2022.<sup>42</sup>

#### 2.4.4. Regulasi UMP Dalam UU Cipta Kerja

Menjawab berbagai persoalan kesejahteraan masyarakat di Indonesia, pemerintah mengeluarkan UU Cipta Kerja (*omnibus law*) menggantikan Undang-Undang ketenagakerjaan sehingga mampu menjawab persoalan yang ada, beberapa bahasan yang paling dominan membahas terkait kluster dengan ketenagakerjaan. Adapun yang relevan dengan penelitian dalam persoalan upah minimum kabupaten (UMK) yang berfungsi sebagai jejaring pengaman terhadap tenaga kerja, dalam aturan yang tertulis bahwa UMK harus lebih tinggi daripada UMP sebagaimana tertuang pada UU Cipta Kerja pasal 88 C ayat 5.<sup>43</sup> Dalam hal ini setiap perusahaan wajib tunduk juga kepada UMK yang ditetapkan disetiap kabupaten/kota yang pengawasannya pemberian upahnya menjadi tanggung jawab dari Dinas Tenaga Kerja dan mobilitas Penduduk Provinsi.

---

<sup>42</sup> <https://infopublik.id/kategori/nusantara/590870/umk-banda-aceh-2022-naik-jadi-rp-3-280-327>.

<sup>43</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

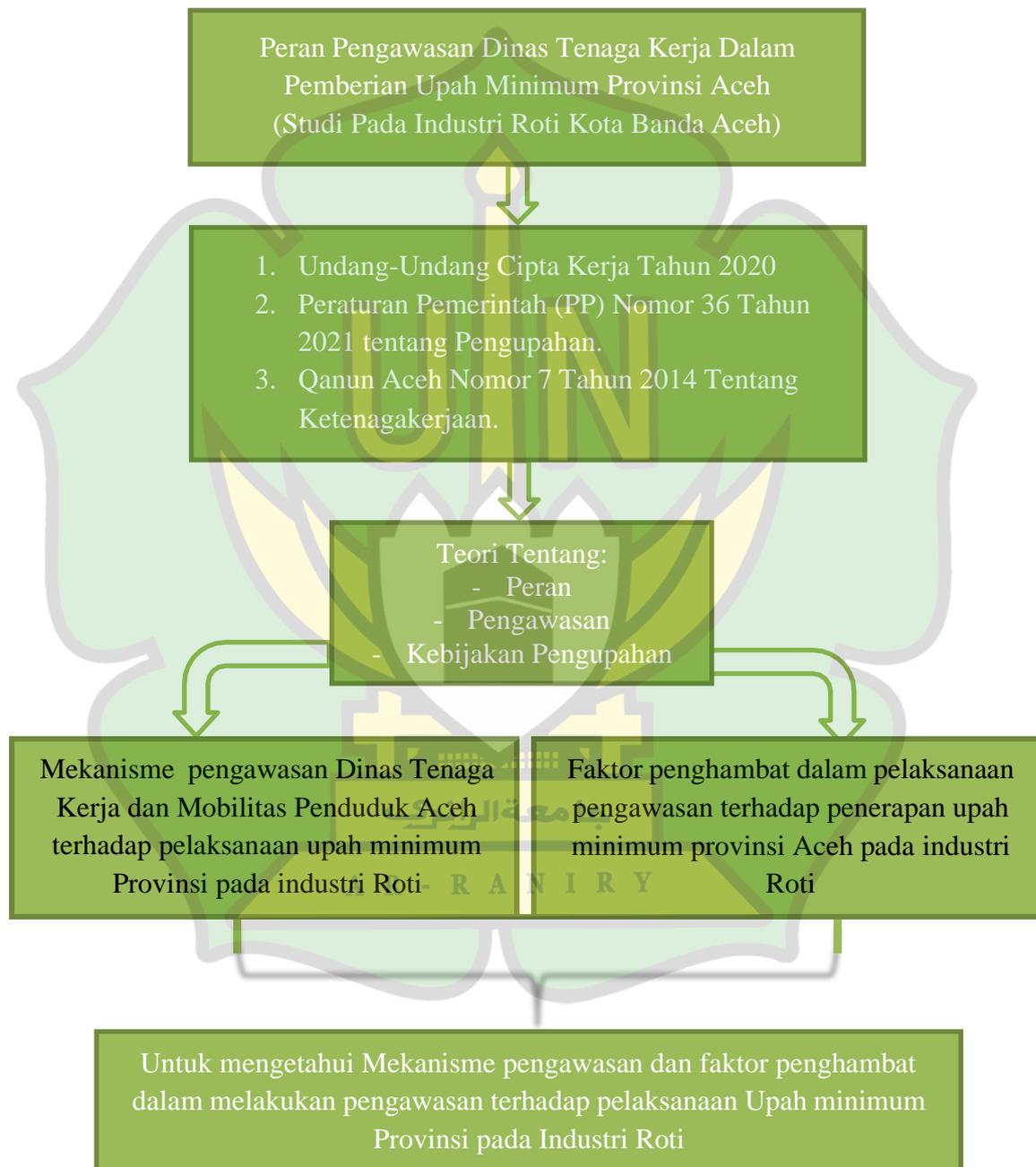
## 2.5. Kaitan Dengan Ilmu Administrasi Negara

Pembahasan terkait dengan peran dan pengawasan merupakan bahasan yang tidak terpisahkan dengan matakuliah yang dipelajari pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Pada semester 2 (dua) ada beberapa matakuliah yang secara spesifik membahas terkait dengan teori peran dan teori pengawasan dalam menjalankan administrasi di suatu negara, adapun ketiga matakuliah tersebut ialah: 1) Administrasi dan kebijakan publik, 2) sistem pemerintahan, dan 3) sistem administrasi negara. Ketiga matakuliah tersebut membahas bagaimana sistem tata administrasi dan sistem pemerintahan yang membentuk suatu sistem kerja dan pembagian kewenangan dalam menjalankan roda pemerintahan dalam sebuah negara maupun daerah.

Fungsi pengawasan dalam ilmu administrasi negara pada hakikatnya mencegah berbagai bentuk terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan dalam menjalankan tugas apa saja ditetapkan (preventif) dan menindak serta menindaklanjuti berbagai penyimpangan tersebut. Pengawasan yang dilakukan dalam sebuah hukum administrasi negara berpedoman pada administrasi negara dalam rangka menjalankan pemerintahan. Jika ditinjau dalam ketatanegaraan Indonesia pengawasan yang dilakukan terhadap perbuatan pemerintahan dari beberapa sudut yaitu instansi pemerintahan yang lebih diatas, instansi yang mengambil keputusan itu sendiri, badan peradilan usaha negara

maupun oleh masyarakat melalui DPR ataupun instansi yang diberi kewenangan dalam menjalankan tugas pengawasan seperti Ombudsman dan BPK.<sup>44</sup>

## 2.6. Kerangka Berpikir



<sup>44</sup> Achmad Sodik Sudrajat, Konsep dan Pengawasan Terhadap PERDA Dihubungkan dengan Hakikat Otonomi Daerah, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 07 (3) 2022., h. 155.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Reserach*) yaitu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan.<sup>45</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan deskripsi kualitatif, yaitu penelitian yang memiliki tujuan mendiskripsikan hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti dilapangan. Penelitian kualitatif bersifat fleksibel, terbuka dan dapat dikondisikan berdasarkan lapangan penelitian.<sup>46</sup>

Penentuan jenis penelitian dipilih berdasarkan pada data yang akan dicari dan akan banyak didapatkan melalui lapangan dan dukungan literature pustaka. Oleh karenanya untuk melihat peran pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh dengan melakukan penelitian lapangan yang diantaranya datang langsung ke rumah-rumah industri ataupun perusahaan-perusahaan.

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian pada penelitian ini berada di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dan pabrik industri Kopi Brownis Aceh di Jalan Sri Ratu Syafiatuddin No.50, Peunayong kecamatan Kuta Alam, Nafisa Bakery and Cake di jalan Tgk. Chik Dipineung Raya No.1 Gampong Pineung kecamatan Syiah Kuala serta Sarigut Bakery di Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota

---

<sup>45</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatatan Praktik, cet 14* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 58.

<sup>46</sup> Imron Arfhan, *Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan*, (Malang: Kalimasda press, 1996), h. 40.

Banda Aceh. Adapun yang mendasari hal tersebut adalah memudahkan mendapatkan informasi dalam bentuk wawancara dan dokumentasi tentang pengawasan yang dilaksanakan dinas tenaga kerja dalam pelaksanaan upah minimum provinsi (UMP) Aceh.

Adapun yang mendasari pemilihan ketiga industri roti yang diantaranya Nafisa Bakery and Cake, Sarigut Bakery dan Kopi Brownis Aceh adalah skala industri yang sudah mulai memperkerjakan lebih dari 20 karyawan yang bekerja sesuai dengan tugasnya dimulai dari pengolahan bahan baku, proses pembuatan, marketing hingga mengantarkan kue yang telah dipesan kepada para pelanggan, disisi lain juga peneliti mengenal beberapa karyawan yang bekerja di industri tersebut sehingga memudahkan untuk mendapatkan data-data yang peneliti perlu dalam merampungkan penelitian ini.

### 3.3. Fokus Penelitian

Tabel 3.1 Fokus penelitian

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1	Upah Minimum Provinsi (UMP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerja/Buruh</li> <li>- Pengusaha</li> <li>- Pemerintah Daerah</li> </ul>	Penny Naluria Utami, "Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja". <i>Sosio Informa</i> . Vol. 5, No. 02, Mei - Agustus, Tahun 2019. h. 167.
2	Pengawasan Dinas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan rencana kerja</li> <li>- Tahap persiapan</li> <li>- Pelaksanaan kegiatan</li> <li>- Evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan.</li> <li>- Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas,</li> </ul>

			Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh pasal 19 dan 20
--	--	--	--

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data Primer yaitu sumber data yang memuat data utama yakni data yang diperoleh secara langsung di lapangan, misalnya narasumber atau *informant*.<sup>47</sup> Adapun narasumber atau *informan* dalam penelitian ini adalah unsur Dinas Tenaga Kerja dan mobilitas Penduduk Provinsi Aceh yang diwakili oleh Bapak Kepala Dinas dan Kepala bidang pengawasan ketenagakerjaan, Selanjutnya pemilik/manager dan karyawan pada pabrik industri Kopi Brownis Aceh, Nafisa Bakery and Cake dan Sarigut Bakery.

Adapun rincian lebih lengkap terkait dengan informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Informan Penelitian

No	Informan Penelitian	Jumlah
1	Kasi Persyaratan Kerja dan Mediator Hubungan Industrial (HI)	1
2	Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh	1
3	Pemilik/Manager Kopi Brownis Aceh	1
4	Pemilik/Manager Nafisa Bakery and Cake	1
5	Pemilik/Manager Sarigut Bakery	1
6	Karyawan Kopi Brownis Aceh	1
7	Karyawan Nafisa Bakery and Cake	1
8	Karyawan Sarigut Bakery	1

<sup>47</sup> Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitattif* (Solo: Cakra Books, 2014), h. 113.

Sumber data sekunder yaitu sumber data tambahan yang diambil tidak secara langsung di lapangan, melainkan dari sumber yang sudah dibuat orang lain, misalnya: buku, dokumen, foto, dan statistik. Sumber data sekunder dapat digunakan dalam penelitian, dalam fungsinya sebagai sumber data pelengkap ataupun yang utama bila tidak tersedia narasumber dalam fungsinya sebagai sumber data primer.<sup>48</sup> Adapun buku-buku, catatan, dokumen-dokumen, jurnal dan karya-karya yang ditulis oleh orang lain yang berkaitan dengan peran pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Guna memperoleh data yang dikumpulkan maka penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan sistematis dari aktivitas manusia dan pengaturan fisik dimana kegiatan tersebut berlangsung secara terus menerus dari lokus aktivitas bersifat alami untuk menghasilkan fakta. Oleh karena itu observasi merupakan bagian integral dari cakupan penelitian lapangan.<sup>49</sup> Adapun observasi yang dilakukan dalam penelitian ini berupa pengamatan terhadap pengawasan yang dilakukan terhadap dunia industri roti yang ada di Kota Banda Aceh.

2. Wawancara

---

<sup>48</sup> Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif*,, h. 113.

<sup>49</sup> Hasyim Hasanah, Teknik-Teknik Observasi, *Jurnal at-Taqaddum*, Volume 8, Nomor 1, Juli 2016, h. 26.

Wawancara adalah suatu percakapan dengan tujuan untuk memperoleh konstruksi yang terjadi sekarang tentang orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi pengakuan dan sebagainya.<sup>50</sup> Adapun wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini guna mendapatkan data-data konkrit secara langsung dan sistematis dari informan tentang Peran Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Aceh.

### 3. Dokumentasi

Sumber informasi dari tehnik dokumentasi adalah berupa bahan tertulis atau tercatat. Pada tehnik ini petugas (atau peneliti sendiri) dalam pengumpulan data tinggal mentransfer bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran isian yang telah dipersiapkan atau direkam sesuai dengan kebutuhan.<sup>51</sup>

### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Untuk mengolah data kualitatif supaya dapat diambil kesimpulan atau makna yang valid, maka dalam penelitian kualitatif ini analisis data menggunakan langkah:<sup>52</sup>

#### 1. Reduksi data

Reduksi data adalah proses pemilahan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan yang dilakukan dengan membuat ringkasan dari data-data yang di peroleh penulis di lapangan data diperoleh bisa berupa hasil

---

<sup>50</sup>Ahmad Sonhaji, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan* (Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat, Program S2 Manajemen Pendidikan, 2003), h. 69.

<sup>51</sup> M Yahya, *Metodologi Penelitian Riset dan Teori*, (Banjarmasin: STIA Bina Banua, 2004), h. 65-66.

<sup>52</sup> Nasution S, *Metode Research*, (Jakarta: Insani Press, 2004), h.130.

wawancara terhadap Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dan Pemilik industri Roti di Kota Banda Aceh.

## 2. *Display* atau Penyajian data

Proses penyusunan informasi yang kompleks ke dalam bentuk sistematis, sehingga menjadi lebih sederhana dan selektif, serta dapat dipahami maknanya. Setelah melakukan display data, data yang banyak dan bertumpuk harus diusahakan dengan membuat matrik, grafik dan chart (bagan) agar peneliti dapat menguasai, melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu.<sup>53</sup>

## 3. Mengambil kesimpulan dan Verifikasi

Melakukan pengujian atau kesimpulan yang telah diambil dan membandingkan dengan teori-teori yang relevan serta petunjuk pelaksanaan untuk mengelola data tentang peran pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam pelaksanaan upah minimum provinsi Aceh pada industri Roti di Kota Banda Aceh.

### **3.7. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data**

Tehnik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan tehnik triangulasi data dengan menggunakan tehnik triangulasi sumber, data, dan waktu untuk memperkuat hasil diperoleh dengan melakukan pengecekan kembali data-data yang diperoleh dari informan.

---

<sup>53</sup> Ahmad Sonhaji, *Metode Penelitian Kualitatif*,... h. 96.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Profil Penelitian**

##### **4.1.1. Alamat Disnakermobduk Provinsi Aceh**

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh (Disnakermobduk) terletak di Jl. Krueng Jambo Aye gampong Geuceu Komplek kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh provinsi Aceh. Secara spesifik alamat Disnakermobduk dapat dilihat dari gambar berikut ini:

Gambar 4.0 Lokasi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh



##### **4.1.2. Visi dan Misi Disnakermobduk**

Visi :

Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif  
Maju, Mandiri dan Sejahtera

Misi :

1. Menciptakan tenaga kerja transpil produktif dan mempunyai kompetensi kerja;
2. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan jaminan social tenaga kerja;
3. Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan;
4. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia ( SDM ) transmigrasi dan penyebaran perpindahan penduduk yang seimbang antar kabupaten/kota;
5. Mengembangkan kapasitas masyarakat dan kawasan transmigrasi yang berkelanjutan;
6. Mengembangkan desa transmigrasi produktif menuju desa maju dan mandiri.<sup>54</sup>

#### 4.1.3. Struktur Organisasi Disnakermobduk

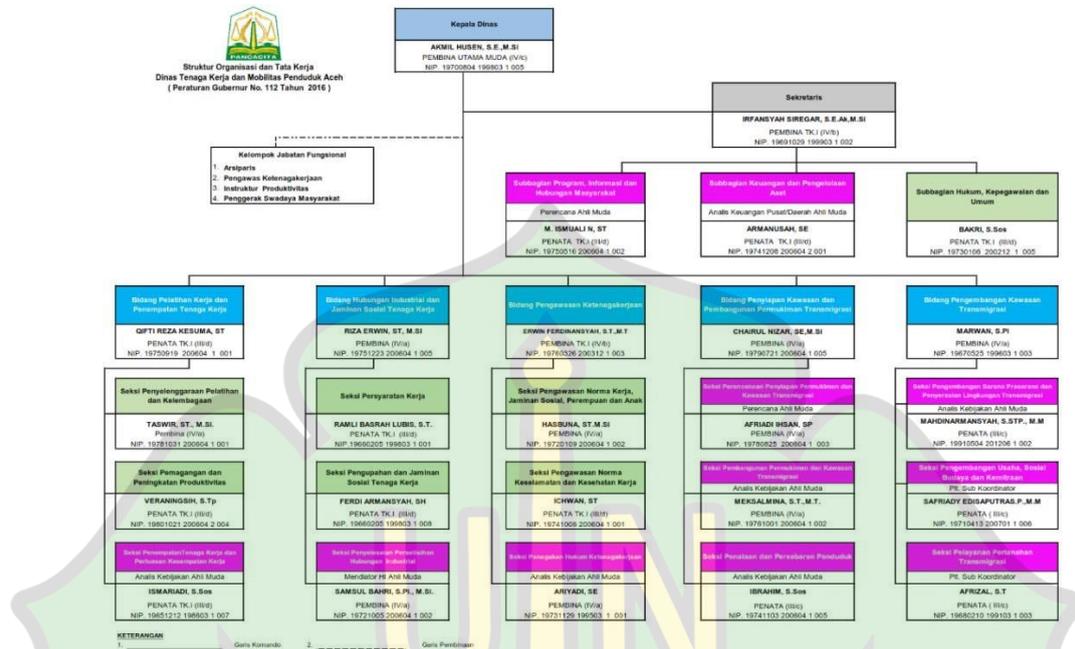
Struktur organisasi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh merujuk pada peraturan Gubernur Nomor 112 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.<sup>55</sup> Adapun lebih lengkapnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

---

<sup>54</sup> <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/halaman/visi-misi> Diakses pada 20 September 2022

<sup>55</sup> [https://disnakermobduk.acehprov.go.id/media/2022.08/struktur\\_dinas\\_png1.png](https://disnakermobduk.acehprov.go.id/media/2022.08/struktur_dinas_png1.png) Diakses pada 20 September 2022.

Gambar 4.1 Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh



4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi DisnakermobduK

Tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh termaktub dalam Peraturan Gubernur (Pergub) Aceh Nomor 112 Tahun 2016 pada pasal 5 yang menyebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Selanjutnya Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan urusan kesekretariatan dan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

3. Pelaksanaan tugas penyiapan rancangan peraturan dan produk hukum lainnya tentang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
4. Penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
5. Penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan
6. Penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program ketransmigrasian;
7. Pembinaan UPTD; dan
8. pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.<sup>56</sup>

#### **4.2. Peran Disnakermobduk Aceh dalam Melakukan Pengawasan Ketenagakerjaan**

##### **4.2.1. Kewenangan Pengawasan**

Merujuk pada Undang-undang tersebut dinyatakan bahwa pembagian urusan pemerintahan Bidang Tenaga Kerja sub bidang pengawasan ketenagakerjaan ditingkat pemerintah pusat mengatur: (1) Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan; (2) Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan. Selanjutnya ditingkat Daerah Provinsi melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, dan hal ini tidak terdapat pada kewenangan daerah kabupaten/kota.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh pasal 5-6.

<sup>57</sup> Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Lampiran huruf G Sub Bidang Pengawasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T selaku Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh yang menyebutkan bahwa adanya pemindahan kewenangan pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja pada satuan wilayah diatur Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf G, untuk Sub Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan berada di Provinsi, kemudian juga disebutkan bahwa pengawasan tenaga kerja hanya kewenangan Provinsi.<sup>58</sup>

Hal senada kemudian diatur lebih rinci dalam Peraturan Gubernur Nomor 112 Tahun 2016 pada paragraf 6 Bidang pengawasan dalam pasal 21 disebutkan bahwa Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana teknis di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak, penegakan hukum dan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian jika kita menarik lebih lanjut pengawasan dilaksanakan pada seksi yang diatur pasal 24 nomor 2 yang berbunyi:<sup>59</sup>

Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas:

- a) menyusun rencana kerja pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) melakukan pembinaan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- c) melakukan pemeriksaan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- d) melakukan pelayanan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja;
- e) melakukan penindakan atas ketidakpatuhan terhadap norma keselamatan dan kesehatan kerja;

---

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T selaku Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada 5 September 2022.

<sup>59</sup> Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh pasal 24.

f) menyelenggarakan administrasi teknis pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja; g) melakukan evaluasi pelaksanaan kebijakan norma keselamatan dan kesehatan kerja; dan h) menyusun laporan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>60</sup>

Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan mempunyai tugas: a. menyusun rencana kerja penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan; b. melaksanakan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan; c. menyelenggarakan administrasi penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan; d. menyusun laporan perkembangan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan; e. pembinaan kepatuhan ketenagakerjaan di perusahaan; f. membangun kerjasama dengan lembaga/instansi terkait; dan g. pengelolaan data dan informasi pengawasan ketenagakerjaan.<sup>61</sup>

Sebelum dikeluarkannya pergub tersebut Aceh sebagai daerah yang memiliki kekhususan dan keistimewaan dalam menjalankan pemerintahan membuat Qanun Aceh nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 72 dan 73 diterangkan bahwa kewajiban mengangkat pengawas ketenagakerjaan untuk tingkatan provinsi paling sedikit berkisar 12 (dua belas) orang, sedangkan untuk tingkatan kabupaten/kota paling sedikit (2) orang dan/atau sesuai jumlah perusahaan yang menjadi objek pengawasannya.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh pasal 24.

<sup>61</sup> Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh pasal 24.

<sup>62</sup> Qanun Aceh nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 72 dan 73.

Konsekuensi hukum dari hal di atas, maka seluruh tugas dan tanggung jawab terkait penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan sepenuhnya dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Provinsi termasuk status kepegawaian pengawas ketenagakerjaan beralih menjadi status kepegawaian Pemerintah Provinsi (Sesuai Perka BKN Nomor 48 Tahun 2015) Sejalan dengan hal tersebut maka untuk wajib lapor ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU Nomor 7 Tahun 1981 mengacu dalam Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 7 Tahun 1981 yang menyebutkan bahwa Pengusaha atau Pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>63</sup>

Berkaitan dengan peran pengawasan Disnakermobduk Aceh dapat dipahami bahwa untuk pengawasan yang dijalankan selama ini hanya ada kewenangan pada pengawas Provinsi yang diatur dalam jabatan fungsional struktural pengawasan ketenagakerjaan, sedangkan untuk kabupaten/kota hanya dapat menerima laporan dari pekerja/buruh kemudian diteruskan pada pengawas ketenagakerjaan Provinsi. Peran pengawasan yang dilakukan secara mutlak yang artinya mempunyai kewenangan penuh untuk melakukan pemeriksaan bahkan hingga penindakan terhadap perusahaan, ataupun industri baik yang dimiliki perusahaan maupun perseorangan. Adapun mekanisme pengawasan dijelaskan pada sub bab berikut ini.

---

<sup>63</sup> <https://jdih.kemnaker.go.id/faq-bagaimana-kewenangan-pengawas-ketenagakerjaan-dengan-dikeluarkanya-uu-nomor-23-tahun-2014-tentang-pemerintahan-daerah.html> Diakses pada 21 September 2022.

#### 4.2.2. Peran dalam Penetapan UMP Aceh

Sebelum melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan UMP terhadap perusahaan maupun industri, barang sudah pasti dilakukan penetapan upah tersebut terlebih dahulu. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ramli Basrah, S.ST. Selaku Kasi Persyaratan Kerja dan Mediator Hubungan Industrial (HI) mengatakan bahwa:

“sebelum kita melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan UMP Aceh tentunya kita harus terlebih dahulu mengetahui alur penetapan upah baik itu pihak yang terlibat maupun maupun dasar dalam penetapan upah tersebut sehingga tidak adanya konflik antara pemberi upah dalam hal perusahaan dengan penerima upah yaitu karyawan/buruh”<sup>64</sup>

Dari hasil wawancara tersebut kita dapat mengetahui bahwa peran paling penting yang melekat pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk adalah penetapan upah setiap tahunnya sehingga tidak menimbulkan selisih paham dan dapat merugikan satu pihak baik pemberi maupun penerima upah. Kemudian dalam penetapannya melibatkan beberapa pihak ataupun disebut dengan dewan pengupahan yang terdiri dari:

1. Unsur pemerintahan;
2. Unsur pengusahaan (organisasi);
3. Unsur serikat buruh/pekerja;
4. Unsur akademisi dan pakar.

Dalam wawancara dengan Bapak Ramli mengatakan:

“dewan pengupahan diketuai langsung oleh Gubernur yang kemudian dewan pengupahan tersebut melakukan rapat triwulan yang mana bisa dikatakan dalam setahun 4 kali termasuk dengan penetapannya, dewan pengupahan itu sendiri terdiri dari pengusaha sedangkan kita di Aceh diwakili oleh Apindo, Pihak pekerja diwakili oleh serikat pekerja, dari unsur pemerintah Dinas Tenaga Kerja

---

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ramli Basrah, S.ST. pada 13 September 2022.

yang didalamnya tergabung perguruan tinggi, Badan Pusat Statistik, Dinas Koperasi dan Biro hukum Kantor Gubernur.”<sup>65</sup>

Dapat kita ketahui bahwa unsur yang terdiri dalam Dewan pengupahan

Provinsi Aceh yaitu:

No	Unsur	Pihak terlibat
1	Pemerintahan	1. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas penduduk Aceh; 2. Badan Pusat Statistik; 3. Dinas perindustrian dan perdagangan 4. Dinas Koperasi; dan 5. Biro Hukum Kantor Gubernur
2	Organisasi Pengusaha	Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo)
3	Serikat Pekerja/Buruh	Konfederasi serikat pekerja Indonesia (KSPI)
4	Akademisi/pakar	1. Universitas Syiah Kuala; 2. UIN Ar-Raniry; 3. Universitas Abulyatama.

Susunan Dewan Pengupahan tersebut sudah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, Dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, Dan Tata Kerja Dewan Pengupahan dalam paragraf 2 (dua) dari pasal 13 hingga pasal 21 yang dengan spesifik mengatur susunan dalam pengupahan tersebut.<sup>66</sup> Dalam melaksanakan tugasnya dewan pengupahan melakukan rapat triwulan selama setahun.

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ramli Basrah, S.ST. pada 13 September 2022.

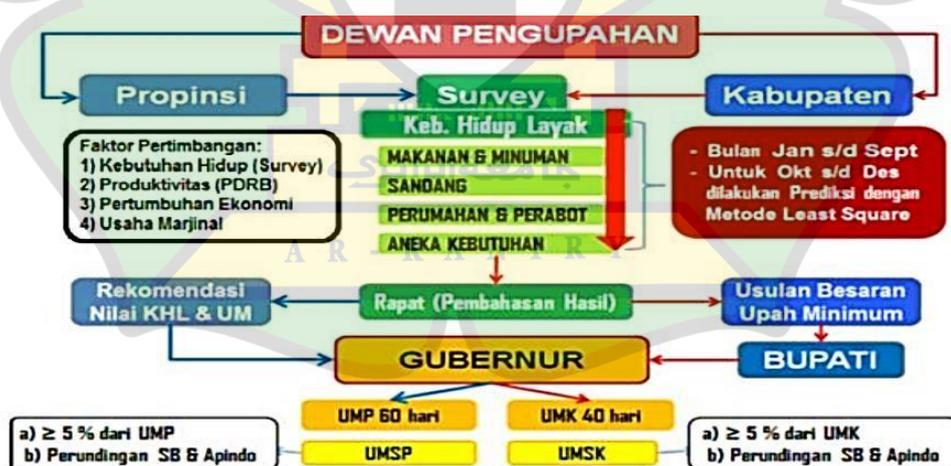
<sup>66</sup> Permenaker Nomor 13 Tahun 2021 Tentang Dewan pengupahan Paragraf 2 (dua).

Selanjutnya dalam proses penetapan upah minimum tersebut Dewan pengupahan melakukan beberapa tahapan, berdasarkan wawancara dengan Kasi Tenaga Kerja yang mengatakan:

“pada awal oktober dewan pengupahan melakukan rapat untuk mengumpulkan masukan-masukan dari hasil triwulan menjadi satu untuk dibuat telaah pengusulan upah untuk tahun 2023, kemudian pada awal November dewan pengupahan mengfinalkan hasil rapat berupa jumlah UMP sesuai dengan survey kebutuhan hidup layak (BPS), inflasi dan persentase pertumbuhan ekonomi”<sup>67</sup>

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut dapat kita ketahui bahwa proses penetapan UMP Aceh dilakukan dengan penuh pertimbangan dan hasil-hasil telaah dari dewan pengupahan sehingga lahirlah besaran UMP yang diputuskan oleh Gubernur berdasarkan pada penetapan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan. Adapun berdasarkan telaah penulis terhadap alur penetapan upah yang lebih spesifik dalam bentuk skema mengutip dari Jurnal Teknisia yang ditulis oleh Andi Purnomo.<sup>68</sup>

Gambar 4.3 Alur Penetapan UMP



<sup>67</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ramli Basrah, S.ST. pada 13 September 2022.

<sup>68</sup> Andi Purnomo, Hubungan Kenaikan Nilai Upah Minimum Regional (UMR) Dengan Nilai Upah Pekerjaan Borong Dalam Kegiatan Konstruksi Bangunan Gedung, *Jurnal Teknisia*, Vol XXI, No. 1 (2016), h. 183.

Adapun keputusan penetapan upah sepenuhnya kewenangan Gubernur yang dilakukan paling telat 21 November setiap tahunnya dalam bentuk Surat Keputusan Gubernur. Jika kita merujuk pada tahun 2021 lalu penetapan keputusan UMP dilakukan pada tanggal 19 November 2021 atau bertepatan dengan 14 Rabiul Akhir 1443 Hijriah dengan besaran Rp 3.166.460.<sup>69</sup> Keseluruhan proses dan syarat dalam penetapan UMP diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada bagian kedua Upah Minimum Provinsi pasal 27-29.<sup>70</sup>

Untuk tahapan setelah proses penetapan UMP melalui keputusan Gubernur mengatakan bahwa:

“Tahapan yang harus dilakukan selanjutnya adalah menyebarkan ke seluruh Dinas Tenaga Kerja kab/kota yang ada di Aceh kemudian pada awal desember seluruh perusahaan yang berada dalam wilayah dapat mengambil keputusan gubernur tersebut pada teritorial sesuai badan hukumnya, pada pertengahan desember Dewan Pengupahan dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Aceh melakukan penyuluhan kepada beberapa perusahaan yang ada di setiap kab/kota tentang penetapan UMP untuk, jika ada yang belum dapat dikunjungi maka selebihnya dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota.”<sup>71</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa Pada tahapan selanjutnya setelah penetapan UMP melalui keputusan gubernur tersebut Dinas Tenaga Kerja berkewajiban mengirimkan Salinan keputusan tersebut ke seluruh Dinas Tenaga Kerja se-Provinsi Aceh pada awal desember yang kemudian pada pertengahan desember dapat dilakukan sosialisasi. Kemudian jika sebuah perusahaan tidak mampu melaksanakan UMP tersebut maka dapat melakukan

---

<sup>69</sup> <https://aceh.tribunnews.com/2021/11/24/gubernur-tetapkan-ump-aceh-tahun-2022-segini-besarannya> Diakses pada 28 September 2022.

<sup>70</sup> Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada bagian kedua pasal 27-29.

<sup>71</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ramli Basrah, S.ST. pada 13 September 2022.

permohonan terhadap Dinas Tenaga Kerja setempat untuk meminta ketidakmampuan berbentuk surat penundaan.

Sebagai bahan tambahan bahwa kabupaten/kota yang menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) hanya dua yaitu Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Tamiang yang menetapkan besaran UMK tidak boleh kurang dari UMP yang telah ditetapkan.<sup>72</sup> Penetapan UMK juga diatur dalam PP nomor 36 tahun 2021 bahwa penetapan tersebut dapat dilakukan setelah penetapan UMP dan besaran juga tidak boleh kurang dari UMP. Terdapat dua syarat yang membolehkan penetapan UMK yaitu pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan ekonomi Provinsi selama 3 tahun berturut-turut.

Berdasarkan pada wawancara dengan karyawan Nafisa Cake & Bakery terkait dengan penetapan UMP dalam hal ini UMK di kota Banda mengatakan bahwa:

“UMK Kota Banda Aceh dapat dikatakan cukup untuk bertahan hidup disini, namun untuk kedepan perlu dinaikkan secara lebih karena banyaknya biaya tambahan untuk bertahan hidup di Banda Aceh. Sejauh ini kalau dibilang cukup ya cukup namun, untuk hidup lebih ya masih kurang karena kita juga pendatang dan harus menyewa tempat tinggal pengeluaran lainnya.”<sup>73</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa untuk pemberian upah sudah sesuai dengan penetapan UMK, namun setelah penulis telusuri lebih lanjut bahwa Nafisa Cake & Bakery sudah tergolong industri Roti UMKM yang lebih tepatnya masuk pada kategori menengah sehingga ada peraturan khusus dalam pemberian upah, namun kebijakan yang dikeluarkan tetap

---

<sup>72</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ramli Basrah, S.ST. pada 13 September 2022.

<sup>73</sup> Hasil Wawancara dengan Firmansyah selaku manager Operasi Nafisa Cake & Bakery pada 10 September 2022

memberikan gaji berdasarkan pada UMK yang ada di Kota Banda Aceh. Hal senada juga didapati pada dua industry roti lainnya yaitu Sarigut Bakery dan Kopi Brownis Aceh.

Sarigut Bakery bahkan memberikan upah yang diatas UMP jika kita hitung jumlah pemasukan keseluruhan dan juga fasilitas yang diberikan kepada para karyawannya. Sebagai contoh memberikan fasilitas tempat tinggal gratis tanpa pemotongan gaji dan memberikan uang makan sebesar Rp 30.000 perhari sehingga jumlah yang diterima oleh karyawan yang bekerja disana melebihi UMP yang telah ditetapkan. Jika kita kalkulasikan gaji pokok yang diterima sekitar Rp 2.500.000 perbulan ditambah uang makan harian maka sudah melebihi, belum lagi jika ditambah biaya tempat tinggal dan bonus penjualan lainnya maka pendapatan seorang karyawan dapat dikatakan sudah sangat memadai.<sup>74</sup>

Berkaitan dengan komponen upah yang diberikan kepada para karyawan/pekerja penulis dapat menjabarkan dari hasil penelitian dengan pemilik ketiga industri roti yang menjadi subjek penelitian, Adapun pemberian upah dari industri roti boleh secara hukum yang berlaku karena dalam hitungan skala masih tergolong dalam kategori usaha micro dan usaha kecil ataupun disebut sebagai indsutri kecil menengah (IKM) belum menjadi skala perusahaan. Sebagai berikut ini:

No	Industri	Komponen Penghasilan
1	Sarigut Bakery	1. Upah Pokok (Rp. 2.500.000); 2. Uang Makan (Rp. 30.000/hari); 3. Tempat tinggal

<sup>74</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Salidi Pemilik Sarigut Bakery

		4. Tunjangan hari Raya 5. Bonus (berdasarkan pendapatan Perusahaan)
2	Nafisa Cake & Bakery	1. Upah Pokok (dirahasiakan namun hasil wawancara sesuai dengan ketentuan yang berlaku); 2. Uang Makan (Rp. 20.000) 3. Bonus (jika tidak mengambil cuti selama sebulan); 4. Tunjangan Hari Raya; 5. Upah lembur
3	Kopi Brownies Aceh	Upah Minimum Kota (UMK): Ket* sesuai dengan masa kerja dan persyaratan yang berlaku dalam pemberian Upah yang berlaku.

Maka dapat diketahui bahwa sistem pemberian upah yang berlaku di Provinsi Aceh khususnya di Kota Banda Aceh sudah mengikuti mekanisme yang berlaku, hal ini bisa terjadi karena beberapa industri roti sudah mempunyai nama dan jangkauan yang luas sehingga bisa mendapatkan pasar terhadap pemasaran produk hal ini menjadi peluang dalam membuka lapangan kerja baru bagi Angkatan kerja. Dan jika kita lihat beberapa nama industri roti besar yang sudah memiliki cabang sudah memiliki sistem pengupahan layaknya perusahaan seperti BreadBoy Bakery, Aroma Bakery, dan Roti'O.

#### **4.3. Mekanisme Pengawasan DisnakermobduK Aceh Terhadap Industri Roti**

##### **4.3.1. Peraturan Mekanisme Pengawasan**

Berdasarkan pada wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T tentang mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh menyebutkan bahwa keseluruhan mekanisme pengawasan mengikuti standar yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) nomor 33 Tahun 2016 tentang tatacara pengawasan ketenagakerjaan, hal tersebut senada dengan wawancara yang mengatakan bahwa:

“kita sejauh dalam melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang termasuk didalamnya karyawan dan perusahaan dalam berbagai hal termasuk salah satunya pemberian upah mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh Menteri tenaga kerja dalam Permenaker nomor 33 tahun 2016 tentang mekanisme pengawasan sehingga kita dari dinas tidak perlu lagi membuat SOP karena sudah terpusat semuanya.”<sup>75</sup>

Selanjutnya, Provinsi Aceh sebagai salah satu provinsi yang memiliki kekhususan dalam menjalankan pemerintahan juga membuat yang namanya Qanun setingkat dengan peraturan daerah (Perda) jika di provinsi lain guna memastikan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan salah satu rencana strategis dalam pembangunan Aceh kedepannya. Hal ini senada dengan hasil wawancara yang mengatakan:

“Kita di Provinsi juga ikut terhadap Qanun Aceh Nomor 7 tahun 2014 tentang ketenakerjaan yang telah dirancang karena kita sebagai daerah dengan keistimewaan dan diberikan kekhususan dalam menjalankan serta mengatur sendiri urusan pemerintahan.”<sup>76</sup>

Jika analisis lebih lanjut, keseluruhan norma-norma yang telah diatur sedemikian rupa jika dapat dijalankan sebagaimana mestinya akan berimbas sangat baik terhadap jaminan para pekerja. Hal ini juga dibuktikan dengan Bagian Kedua pengawasan pada pasal 71 dalam Qanun Aceh nomor 7 Tahun 2014 menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas tenaga kerja dalam hal ini berkedudukan di Dinas Tenaga Kerja pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.<sup>77</sup>

Kemudian pada pasal selanjutnya yaitu pasal 72 juga diatur tentang kewajiban pemerintah Aceh untuk memiliki pengawas ketenagakerjaan, untuk

---

<sup>75</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T selaku Ichwan, S.T selaku Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada 05 September 2022.

<sup>76</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T selaku Ichwan, S.T selaku Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada 05 September 2022.

<sup>77</sup> Qanun Aceh nomor 7 Tahun 2014 tentang ketenagakerjaan pasal 71 ayat 1

setingkat provinsi maka jumlah yang wajib dan paling minimal itu berjumlah 12 (dua belas) orang sedangkan untuk setingkat kabupaten/kota paling sedikit 2 orang atau disesuaikan dengan jumlah perusahaan yang diawasi.<sup>78</sup> Maka berdasarkan Qanun tersebut tentunya menjadi suatu keharusan bagi pemerintah Aceh dan kabupaten/kota mengikut ketentuan yang berlaku tersebut.

Sedangkan hasil telaah penulis terhadap Permenaker nomor 33 tahun 2016 tentang peran pengawasan ketenagakerjaan yang seyogyanya dilakukan adalah 3 fungsi utama yaitu: 1) menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan; 2) memberikan penerangan dan penasihat teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hak-hak dan kewajiban yang dipenuhi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, dan; 3) mengumpulkan bahan-bahan terkait dengan hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam menyempurnakan peraturan perundang-undangan.

Maka dapat disimpulkan bahwasannya kehadiran kedua peraturan yang disebutkan diatas terkait dengan pelaksanaan pengawasan sepenuhnya sangat membantu pengawas ketenakerjaan dalam menjalankan fungsinya sebagai penegak dan menjamin hak-hak dan kewajiban bagi setiap pengusaha yang menggunakan jasa dan tenaga pekerja. Kehadiran kedua peraturan tersebut tidak bertentangan dan bahkan saling melengkapi seperti pengaturan pemberian sarana dan prasarana yang diatur dalam Qanun namun belum disebutkan dalam Permenaker.

---

<sup>78</sup> Qanun Aceh nomor 7 Tahun 2014 tentang ketenagakerjaan pasal 72 ayat 1

#### 4.3.2. Mekanisme Kerja Pengawasan

Dalam menjalankan pengawasan ketenagakerjaan oleh pengawas terdapat beberapa prinsip yang harus dipenuhi sebagaimana diatur dalam Permenaker diantaranya yaitu: a) layanan publik; b) akuntabilitas; c) efisien dan efektifitas; d) universalitas; e) transparansi; f) konsistensi dan koheren; g) proporsionalitas; h) kesetaraan; i) Kerjasama, dan; j) kolaborasi.<sup>79</sup> Suatu keharusan bagi setiap pengawas dalam menjalankan pengawasan memiliki keseluruhan prinsip tersebut guna menghadirkan harmonisasi dalam menjalankan tugasnya.

Tatacara dalam pelaksanaan pengawasan meliputi tiga tahapan yaitu: 1) Perencanaan; 2) pelaksanaan, dan; 3) pelaporan. Penyusunan perencanaan diwajibkan memuat kegiatan:

- a. Pembinaan;
- b. Pemeriksaan;
- c. Pengujian; dan/atau
- d. Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

Kemudian yang kedua dalam tahapan pelaksanaan dapat dilakukan melalui tahapan:

- a. Preventif edukatif, yaitu upaya pencegahan baik itu dilakukan dalam bentuk sosialisasi dan pendampingan;
- b. Represif non yustisial, yaitu suatu upaya yang dilakukan secara paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan yang berlaku dengan pendekatan peringatan seperti nota pemeriksaan sebagai surat peringatan atau pernyataan;

---

<sup>79</sup> Pemenaker nomor 33 Tahun 2016 tentang tatacara pengawasan ketenagakerjaan pasal 2.

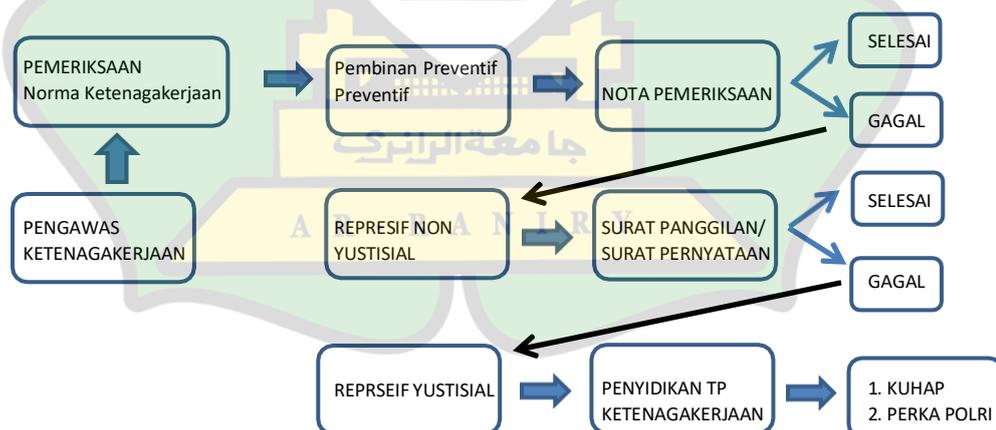
- c. Represif yustisial, upaya paksa yang ditempuh melalui jalur hukum pengadilan dengan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan.<sup>80</sup>

Terakhir adalah pelaporan yang terdiri atas laporan pengawas ketenagakerjaan dan laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Sebagai sebuah inovasi dalam melaksanakan pelaporan dapat dilaksanakan dalam bentuk yaitu secara manual maupun *online system*. Pelaporan dalam dua bentuk ini menjadi nilai tambah dalam meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan.

Selanjutnya untuk lebih mempermudah dalam melihat skema dalam mekanisme pengawasan merujuk pada Permenaker nomor 33 tahun 2016 sebagai berikut ini:

Gambar 4.4. Alur pengawasan dalam menjalankan pengawasan ketenagakerjaan

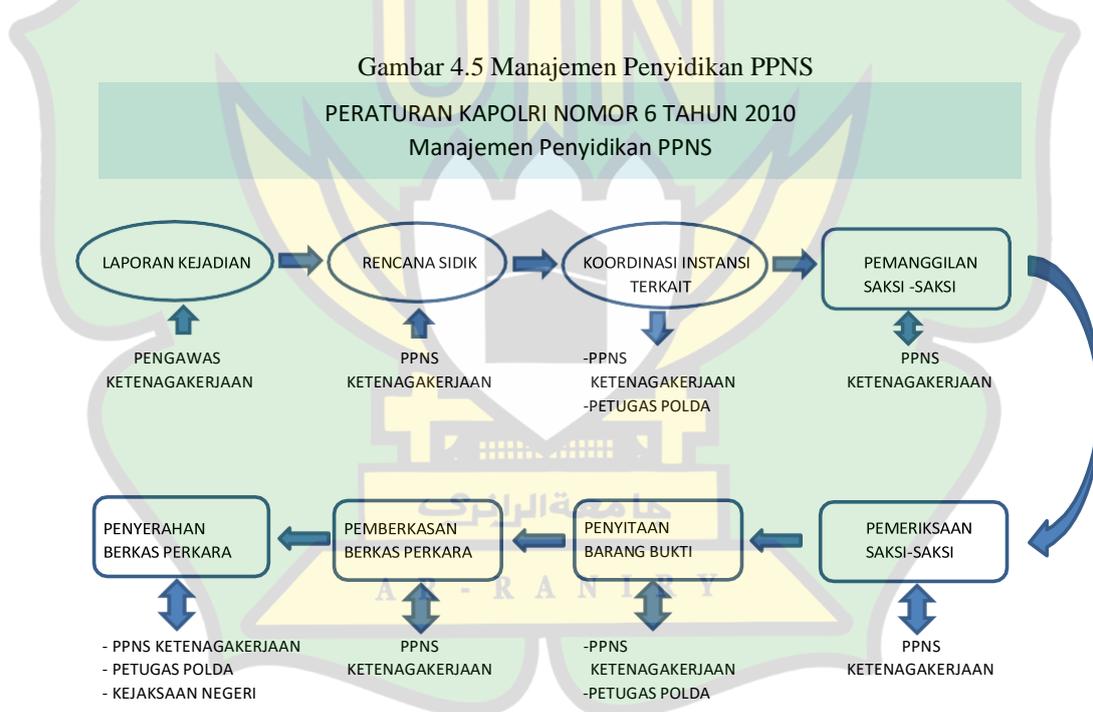
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 33 TAHUN 2016  
TATA CARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN



<sup>80</sup> Pemenaker nomor 33 Tahun 2016 tentang tatacara pengawasan ketenagakerjaan

Beranjak dari alur tersebut kita dapat melihat bahwa jika dari pembinaan preventif dalam bentuk nota pemeriksaan dapat terjadi dua kemungkinan yaitu selesai ataupun gagal, jika gagal maka akan berlanjut ke tahapan selanjutnya yaitu represif non yustisial dalam bentuk surat panggilan/surat pernyataan, jika kemudian gagal maka lajur terakhir yang ditempuh adalah represif yustisial dalam bentuk penyidikan sesuai dengan KUHP dan Perka POLRI.

Jika sudah masuk ke dalam tahapan penyidikan maka mekanisme yang berlaku dapat dilihat dari alur berikut ini yang merujuk pada Peraturan Kapolri nomor 6 tahun 2010 tentang manajemen Penyidikan PPNS:



Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sebagaimana dijelaskan dalam peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 33 tahun 2016 menjelaskan bahwa ketenagakerjaan merupakan pengawas ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan tindak pidana

ketenagakerjaan. Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan merupakan tindakan represif yustisial sebagai langkah terakhir dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya diatur dalam peraturan Kapolri.

#### 4.3.3. Pengawasan Terhadap Industri Roti

Perkembangan industri Roti di Kota Banda Aceh tidak dapat dipisahkan dari banyaknya keuntungan dalam perputaran ekonomi dan penyerapan tenaga kerja, namun juga tidak dapat dipisahkan dari berbagai kendalanya. Industri roti khususnya di Banda Aceh sekarang ini berdiri dalam tiga bentuk usaha yaitu usaha perseorangan, usaha kecil dan usaha menengah Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T yang mengatakan bahwa:

“industri roti di Banda Aceh khususnya saat ini dapat dibagi dalam beberapa bentuk yaitu usaha roti perseorangan seperti menjual kue dalam skala sangat kecil contohnya kue basah kalau bahasa kita yang dibuatnya secara harian oleh perindividu dan Sebagian juga menggunakan jasa orang lain bisa jadi 1 atau 2 orang dalam menjual kalau (usaha mircro), kemudian juga ada dalam skala usaha kecil yang memproduksi roti biasanya juga mempekerjakan tidak lebih dari orang 5-8 orang dan terakhir kita lihat usaha dalam skala menengah yang ini biasanya sistem pemrosesannya sudah bagus hingga tahapan pemasarannya.”<sup>81</sup>

Adapun proses pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Pendudukan Aceh terhadap industri-industri roti tersebut hanya bisa kita lakukan jika sudah masuk dalam skala menengah karena sudah memiliki sistem penjualan yang lebih baik dan terukur, ditambah lagi karena sudah memiliki toko ataupun tempat industri yang bisa didatangi kapan saja.<sup>82</sup> Tahapan pengawasan yang dilakukan dalam bentuk sosialisasi dengan pemanggilan para pemilik industri di pertengahan

---

<sup>81</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T selaku Ichwan, S.T (Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada 05 September 2022.

<sup>82</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T selaku Ichwan, S.T (Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada 05 September 2022.

desember sebelum memasuki tahun berikutnya untuk menjelaskan penetapan UMP/UMK sesuai dengan daerah masing-masing.

Setelah melalui tahapan sosialisasi juga dilakukan pengawasan dengan sistem *On The Spot Observation* (inspeksi langsung) ketempat industri-industri. Hal ini juga dibernarkan oleh pemilik Sarigut Bakery Bapak Salidi yang mengatakan bahwa pernah didatangi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja untuk menanyakan sistem pengupahan yang berlaku di IKM Sarigut Bakery, yang dalam wawancaranya dengan pemilik sarigut Bakery mengatakan:

“dulu kita pernah didatangi oleh pihak Dinas tenaga kerja yang menanyakan bagaimana saya menggaji para pekerja, disitu saya paparkan kalau gaji pokok sekian-sekian, tapi kemudian saya paparkan lagi uang makan, fasilitas tempat tinggal dan lain-lain yang kalau dihitung lebih dari UMK”.<sup>83</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Pemiliki Kopi Brownis Aceh yang diatangi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja, Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Operasi Bapak Firmansyah sejauh beliau bekerja belum pernah datang dari pihak Dinas untuk melakukan inspeksi secara langsung. Adapun sistem pengawasan lainnya yang dilakukan oleh pengawas tenaga kerja yang dalam wawancaranya mengatakan:

“pengawasan dalam bentuk lain biasanya kita lakukan berdasarkan pada pelaporan yang datang pada kita baik berdasarkan pada laporan ke dinas kabupaten/kota yang kemudian diteruskan kepada pengawas Provinsi, namun sejauh ini kita belum mendapat laporan khusus yang bekerja dari bidang industri roti, untuk perusahaan lain kita tidak boleh sebutkan nama secara langsung.”<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> Wawancara dengan Bapak Salidi Pemilik Sarigut Bakery pada tanggal 05 September 2022.

<sup>84</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T selaku Ichwan, S.T (Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada 05 September 2022.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pengawasan ketenagakerjaan juga dilakukan berdasarkan pada pelaporan (*On the Spot Report*) yang dilakukan sepanjang tahun jika ada laporan yang datang. Namun berdasarkan analisis penulis seharusnya Dinas Tenaga Kerja dalam hal ini bidang pengawasan ketenagakerjaan menyediakan sistem pelaporan secara *online* yang bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja, hal juga sudah termuat dalam peraturan-peraturan yang telah dipaparkan diatas. Sistem pelaporan *online* akan lebih efekti dan efisien.

Berdasarkan pada pembahasan diatas dapat kita simpulkan bahwa terdapat tiga cara pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Provinsi Aceh dalam hal ini Pengawas Ketenagakerjaan yang bekerja sama dengan Bidang Hubungan Industrial melakukan pembinaan dalam bentuk penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan terhadap: a) pengusaha, b) pekerja/buruh, c) pengurus organisasi pengusaha, d) pengurus serikat pekerja ataupun pihak lain yang terkait.

Selanjutnya juga melakukan inspeksi langsung dengan mendatangi tempat-tempat industri sebagaimana dijelaskan dalam Pemenaker bahwa pengawas ketenagakerjaan berhak memasuki seluruh perusahaan dan tempat kerja. Terakhir melakukan pengawasan berdasarkan pelaporan yang dilakukan oleh pekerja/buruh langsung kepada Dinas Tenaga Kerja provinsi maupun kabupaten/kota, dalam prosedurnya pelaporan yang dilakukan oleh pekerja/buruh sampai kepada pengawas ketenagakerjaan yang kemudian diproses berdasarkan pada peraturan yang berlaku.

#### 4.4. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Pelaksanaan Pengawasan

Secara proses pelaksanaan pengawasan yang berdasarkan pada standar operasi prosedur (SOP) sebagaimana dijelaskan pada sub bab sebelum ini tentang mekanisme pengawasan maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan pengawasan seperti ketersediaan sumber daya manusia dan jumlah pengawas yang memadai. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mengatakan:

“tidak terdapat kendala dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan pada prosedur yang berlaku sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri ketenagakerjaan, tidak terdapatnya kendala jika kita hanya sebatas melakukan pengawasan dengan sumber daya yang cukup (jumlah pengawas ketenagakerjaan) akan tetapi pada tahapan berikutnya ketika kita ingin memastikan kebenaran dari penyampaian yang perusahaan tersebut harus ada keahlian untuk menggali lebih mendalam yang kemudian menjadi bahan pelaporan tindakan pengawasan”.<sup>85</sup>

Jika kita merujuk pada dokumen pengawasan dari Bidang pengawasan ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa Provinsi Aceh memiliki sumber daya yang cukup dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan, hal ini dibuktikan jumlah pengawas dengan jabatan Ahli pertama sebanyak 5 orang, Ahli muda 20 orang dan Ahli Madya 1. Jumlah pengawas ketenagakerjaan tersebut sudah melebihi Qanun tentang ketenagakerjaan yang menetapkan jumlah pengawas setingkat provinsi berjumlah 12 orang. Lebih rinci terhadap tindakan pengawasan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

---

<sup>85</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T (Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada 05 September 2022.



Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan adalah jauhnya jarak jangkauan terhadap perusahaan-perusahaan sehingga tidak bisa melakukan pengawasan dalam jangka waktu singkat dan jarang pelaporan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang disebabkan oleh ketidakpahaman terhadap peraturan-peraturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja termasuk di dalamnya tidak tau penetapan UMP yang harus diterima oleh pekerja tersebut. Hal ini diperkuat oleh wawancara dengan bidang pengawasan yang mengungkapkan:

“kendala kita sejauh ini sebenarnya jarak untuk dapat menjangkau seluruh perusahaan maupun industri yang didalamnya terdapat pekerja, kemudian juga jarang ada laporan dari pekerja karena ketidakpahaman para pekerja terhadap penetapan jumlah UMP.”<sup>86</sup>

Hal demikian juga terbukti ketika penulis melakukan wawancara dengan pekerja diluar ketiga industri roti yang menyebutkan bahwa jumlah UMP di Kota Banda Aceh berkisaran 2.3 jutaan. ini tentunya menjadi tugas bagi para pengawas untuk lebih giat dalam melakukan sosialisasi hingga dapat menyentuh setiap pekerja di berbagai lini baik itu perusahaan maupun industri.

Sebelumnya peneliti juga telah melakukan penelitian di beberapa perusahaan industri besar roti di Kota Banda Aceh seperti Aroma Bakery dan Roti'O namun dua perusahaan tersebut tidak memberikan informasi seperti yang diinginkan oleh peneliti untuk dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu peneliti hanya dapat mengumpulkan data dari perusahaan industri roti lain yaitu Sarigut Bakery, Nafisa Cake & Bakery dan Kopi Brownies Aceh.

---

<sup>86</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T (Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada 05 September 2022.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pada pembahasan keseluruhan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat dua peran yang sangat strategis yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan yang berdasarkan perundang-undangan mengatakan bahwa segala bentuk pengawasan ketenagakerjaan merupakan kewenangan dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi, selanjutnya dalam penetapan upah minimum provinsi bersama beberapa perangkat lainnya membentuk Dewan Pengupahan dalam menentukan UMP setiap tahunnya.
2. Adapun mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh Dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh ada 3 cara yaitu: sosialisasi/penyeluruhan, inspeksi langsung ke tempat-tempat industri dan berdasarkan pada laporan-laporan yang diterima. Kemudian jika terdapat temuan permasalahan baik itu ketidakpatuhan maka akan berlanjut ke tahapan pemeriksaan lanjutan yang kemudian prosesnya mengikuti alur pada gambar 4.4. Alur pengawasan dalam menjalankan pengawasan ketenagakerjaan. Dan terakhir jika tidak mampu diselesaikan maka akan berlanjut ke tahapan represi yustisial yang dilakukan oleh PPNS sesuai dengan peraturan Kapolri.

3. Adapun faktor pendukung dalam pelaksanaan pengawasan adalah kecukupan sumber daya yang dimiliki oleh Dinas yang jumlah keseluruhan pengawas ketenagakerjaan berjumlah 26 orang. Adapun faktor penghambat yaitu ketidapahaman pekerja terhadap upah yang semestinya mereka terima sehingga jarang membuat pelaporan jika tidak menerima upah yang layak dalam bekerja.

## 5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan berbagai persoalan yang penulis kemukakan dalam hasil penelitian diatas, maka dapat menulis sarankan bahwa:

1. Hendaknya dalam melaksanakan pengawasan khususnya dengan metode laporan dari para pekerja terhadap ketidakpatuhan perusahaan dalam memberikan hak sebagaimana tertuang dalam undang-undang maka disediakan suatu platform *online* pengaduan.
2. Hendaknya sosialisasi dan penyuluhan terhadap pekerja dapat dilakukan lebih luas dan merata sehingga setiap informasi dalam perundang-undangan dan hak-hak yang diterima oleh para pekerja dapat diketahui dan dipahami dengan baik sehingga meningkatkan kesejahteraan para pekerja.
3. Hendaknya setiap industri roti Banda Aceh dapat menaikkan pemberian upah kepada setiap pekerja agar menaikkan kualitas hidup para pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Perundang-Undangan

- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Pemenaker nomor 33 Tahun 2016 tentang Tatacara Pengawasan Ketenagakerjaan
- Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- PERMENAKER Nomor 13 Tahun 2021 Tentang Dewan pengupahan Paragraf 2 (dua).
- Qanun Aceh nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

### Buku & Jurnal

- Ahmadi, A. (2007). *Psikologi Sosial Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anggraini, J. (2012). *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arfhan, I. (2004). *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial dan Keagamaan*. Malang: Kalimasda Press.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitril, C. D., Desiana, R., & Rahmatina, S. L. (2022). Kebijakan Pemerintah di Masa PAndemi Covid-19 Terhadap Kemaslahatan UMKM Banda Aceh. *Al-Ijtima'i*, 7(2), 1-10.
- Hakim, A. (2006). *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Hasanah, H. (2016). Teknik-Teknik Observasi. *Jurnal al-Taqaddum*, 8(1), 20-30.
- L, H. (2006). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Lantaeda, S. B., Lengkong, F. D., & Ruru, J. M. (2015). Peran BAPPEDA dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(48), 1-8.
- Makmur. (2011). *Eektifitas Kebijakan Pengawasan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mankunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Pressindo.
- Mulyapra, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visimedia.
- Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Solo: Cakra Books.
- Pramukti, A. S., & Chahyaningsih, M. (2018). *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*. Jakarta: Media Pressindo.
- Purnomo, A. (2016). Hubungan Kenaikan Nilai Upah Minimum Regional (UMR). *Jurnal Teknisia*, XXI(1), 180-188.
- S, N. (2004). *Metode Research*. Jakarta: Insani Press.
- Sarwono, S. W. (2015). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali Press.
- Setyaningsih, T. (2008). *Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) pada Perusahaan Swasta oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta*. Surakarta: Universitas Sebeleas Maret.
- Shintia, N., & Abbas, S. (2018). Penetapan Upah Minimum di Provinsi Aceh. *Jurnal Justisia*, 3(1), 162-170.
- Soekanto, & Soejono. (2012). *Sosialisasi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sonhaji, A. (2003). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Suldiaman, N. O. (2021). *Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Menjamin Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Provinsi Jambi*. Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin.
- Syamsir, & Torang. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Tarumingkeng, F. D., Rompas, W. Y., & Ruru, J. M. (2022). Pengawasan Pemerintah dalam Penerapan UMP di Sulawesi Utara. *Jurnal JAP*, 8(114), 29-36.
- Utami, P. N. (2019). Penetapan Upah Minimum dalam Meningkatkan Kesejahteraan bagi Pekerja. *Sosio Informa*, 5(2), 163-170.
- Wahyudi, E., & Dkk. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yahya, M. (2004). *Metodologi Penelitian Riset dan Teori*. Banjarmasin: STIA Bina Banua.

### Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan Bapak Ichwan, S.T (Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada 05 September 2022.

Hasil wawancara dengan Bapak Ramli Basrah, S.ST (Mediator Hubungan Industrial) Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh pada 13 September 2022.

Hasil Wawancara dengan Firmansyah selaku manager Operasi Nafisa Cake & Bakery pada 10 September 2022.

Hasil Wawancara dengan Muhammad Saddam Manager Kopi Brownsi Aceh pada 10 September 2022.

Hasil Wawancara dengan Bapak Salidi Pemilik Sarigut Bakery pada tanggal 05 September 2022.

### Website

<https://aceh.tribunnews.com/2021/11/24/gubernur-tetapkan-ump-aceh-tahun-2022-segini-besarannya> Diakses pada 28 September 2022.

<https://bandaacehkota.bps.go.id/statictable/2021/08/25/98/jumlah-industri-makanan-dan-minuman-menurut-jenis-industri-di-kota-banda-aceh-2020.html#>. Diakses pada 2 Februari 2022.

<https://disnaker.bandacehkota.go.id/tupoksi/>. Diakses pada 26 Mei 2022.

<https://disnakermobduk.acehprov.go.id/berita/kategori/naker-hi/buruh-aceh-soal-ump-2022-cuma-naik-rp1400-ini-pelecehan>. Diakses pada 16 Agustus 2022

<https://disnakermobduk.acehprov.go.id/halaman/visi-misi> Diakses pada 20 September 2022

<https://disnakermobduk.acehprov.go.id/index.php/page/7/tugas-pokok-dan-fungsi.html>. Diakses pada 26 Mei 2022

[https://disnakermobduk.acehprov.go.id/media/2022.08/struktur\\_dinas\\_png1.png](https://disnakermobduk.acehprov.go.id/media/2022.08/struktur_dinas_png1.png) Diakses pada 20 September 2022.

<https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-aceh>

<https://infopublik.id/kategori/nusantara/474728/umkm-wirda-cake-tetap-bertahan-di-tengah-pandemi-covid-19>. Diakses pada 16 Agustus 2022.

<https://infopublik.id/kategori/nusantara/590870/umk-banda-aceh-2022-naik-jadi-rp-3-280-327>.

<https://jdih.kemnaker.go.id/faq-bagaimana-kewenangan-pengawas-ketenagakerjaan-dengan-dikeluarkanya-uu-nomor-23-tahun-2014-tentang-pemerintahan-daerah.html> Diakses pada 21 September 2022.

<https://katadata.co.id/pingitaria/berita/5f9d19be102b1/buruh-ancam-mogok-kerja-karena-upah-minimum-2021-tak-naik> Diakses pada 29 Juni 2021.

<https://kbbi.web.id/pengawasan>

<https://lbhpers.org/hari-pers-se-dunia-phk-kekerasan-hingga-ruu-cipta-kerja-dan-rkuhp-menjadi-ancaman-nyata-pekerja-pers-di-tengah-pandemi-covid-19/>.  
Diakses pada 21 Agustus 2022.

<https://waspadaaceh.com/ikm-sarigut-bakery-banda-aceh-bertahan-di-tengah-pandemi/> Diakses pada 16 Juli 2022



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**Nomor : 857/Un.08/FISIP/Kp.07.6/03/2022**

**TENTANG**

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN  
 UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;  
 b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
 2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
 3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keyangan Badan Layanan Umum;  
 5. Peraturan Pemerintahan Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
 6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
 7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;  
 8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
 9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;  
 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;  
 11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan** : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal **07 Maret 2022**

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
**PERTAMA** : Menunjuk Saudara :  
 1. Eka Januar, M.Soc.Sc. : Sebagai pembimbing pertama  
 2. Hijrah Saputra, S.Fil.I., M.Sos. : Sebagai pembimbing kedua
- Untuk membimbing skripsi :  
 Nama : Shidqi  
 NIM : 160802058  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
 Judul : Peran Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Pendudukan Dalam Pengawasan Pemberian Upah Minimum Provinsi Aceh (Studi Pada Industri Roti di Kota Banda Aceh)
- KEDUA** : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2022.
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
 Pada Tanggal : 23 Maret 2022

An. Rektor  
 Dekan

  
 Ernita Dewi



**Tembusan**

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh,
2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara,
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan,
4. Yang bersangkutan



**PEMERINTAH ACEH**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK**

Jln. Krueng Jambo Aye Geuceu Telepon (0651) 42115-46542 Fax. (0651) 46798

e-mail : [disnakermobduk@acehprov.go.id](mailto:disnakermobduk@acehprov.go.id)

BANDA ACEH Kode Pos 23239

Nomor : 890/1774

Banda Aceh, 13 September 2022 M

Lampiran : -

16 Safar 1443 H

Sifat : Biasa

Hal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Yang Terhormat :

Dekan Bidang Akademik dan

Kelembagaan Fakultas Ilmu Sosial dan

Ilmu Pemerintah Universitas Islam

Negeri Ar- Raniry

di -

Banda Aceh

1. Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : B-2273/Un.08/FISIP I/PP.00.9/08/2022 Tanggal 31 Agustus 2022 tentang hal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan saudara :

Nama : Shidqi  
 NIM : 160802058  
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
 Judul Skripsi : Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam Pengawasan Pemberian Upah Minimum Provinsi Aceh

Untuk melakukan penelitian pengumpulan data pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

2. Demikian kami sampaikan dan terima kasih.

KEPALA SUBBAG HUKUM, KEPEGAWAIAN DAN UMUM



Bakri, S. Sos  
 Penata TK.I

NIP. 19730106 200212 1 005

## DOKUMENTASI





**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Identitas Diri**

Nama : shidqi  
Tempat Tanggal Lahir : Aceh Besar, 26 Mei 1998  
Nomor Handphone :0812-9664-5334  
Alamat : Ds Meunara Kec.Indrapuri Kab.Aceh Besar  
Emai :160802058@student.ar-raniry.ac.id

**Pendidikan**

Sekolah Dasar : SDN lam ilie  
Sekolah Menengah Pertama : Mtsn oemar diyan  
Sekolah Menengah Atas : MAS Oemar diyan

**Sertifikasi**

Ma'had Jamiah : B  
TOEFL : 403  
TOAFL : 400  
Komputer : B  
Magang : B