

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kepustakaan Indonesia, istilah negara hukum merupakan terjemahan langsung dari *rechtsstaat*. Istilah *rechtsstaat* mulai populer di Eropa sejak abad XIX meskipun pemikiran tentang itu sudah ada sejak lama.¹ Pada zaman modern, konsep Negara Hukum di Eropa Kontinental dikembangkan antara lain oleh Immanuel Kant, Paul Laband, Julius Stahl, Fichte, dan lain-lain dengan menggunakan istilah Jerman, yaitu "*rechtsstaat*". Sedangkan dalam tradisi Anglo Amerika, konsep Negara hukum dikembangkan atas kepeloporan A.V. Dicey dengan sebutan "*The Rule of Law*".²

Negara hukum (*rechtsstaat*) adalah negara yang seluruh aksinya didasarkan atas dan diatur oleh hukum. Teori negara hukum menyajikan konsep-konsep atau ide-ide bagaimana membangun negara hukum yang baik, bagaimana cara hidup bersama, bermasyarakat, dan bernegara yang dapat melindungi berbagai kepentingan dan mengatur cara pengawasan jika terjadi benturan antara berbagai kepentingan dengan berpijak pada prinsip tegaknya kepastian hukum, terwujudnya rasa keadilan serta kedamaian antara berbagai pihak yang berkepentingan tersebut dan sekaligus memberi arahan kepada kehidupan yang lebih baik.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan isu ketenagakerjaan merupakan hak warga negara dan hak asasi

¹ Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal. 73.

² Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005, hal. 21.

manusia. Ketenagakerjaan sebagai hak warga negara diatur dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa "Segala warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak". Dalam kaitan dengan hak asasi manusia diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) menyebutkan "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Selanjutnya dalam Pasal 28 1 ayat (4) menyebutkan bahwa "perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah".³

Pengaturan konstitusional di atas mengisyaratkan bahwa ketenagakerjaan merupakan hak warga negara dan hak asasi manusia. Setiap warga negara dan setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sebaliknya, negara memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya dan meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁴

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan

³ Sarah Selfina Kuahaty et al., *Hukum Ketenagakerjaan*, widina Bakti Persada, Bandung, 2021, hal. 45-46.

⁴ *Ibid.*, hal 46.

yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan merupakan masalah yang cukup kompleks bagi setiap negara di dunia, tak terkecuali Indonesia.⁵

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁶ Tenaga kerja memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi, bersamaan dengan infrastruktur dan *governance* sehingga dapat mempercepat naik turunnya daya saing suatu perekonomian. Ketenagakerjaan adalah elemen paling penting pada kehidupan masyarakat Indonesia, sebab sebagai suatu cara untuk seseorang dalam menghidupi dirinya dari hasil bekerja, serta untuk keluarga. UUD Tahun 1945 menyebutkan bila “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bisa dimaknai bila negara memberi hak untuk masyarakatnya agar

⁵ Agil Priyovi Yonanda, Hardius Usman. “*Determinan Status Horizontal Mismatch pada Pekerja Lulusan Pendidikan Tinggi di Indonesia*,” Jurnal Ketenagakerjaan Vol 18 No. 2, 2023 Online ISSN: 2722-8770 Print ISSN: 1907-6096, hal. 3.

⁶ Devi Lestyasari, “*Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*,” Skripsi Sarjana Hukum Universitas Negeri Surabaya, 2013, hal. 3.

memperoleh kehidupan serta pekerjaan yang pantas.⁷

Dengan ketentuan tersebut, maka tenaga kerja memiliki suatu hak yang harus diperhatikan terutama mengenai kesejahteraannya salah satunya yaitu mengenai upah. Upah dirasakan masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Di satu sisi pekerja mengharapkan upah yang tinggi namun disisi pengusaha, pemberian upah yang tinggi akan membebani biaya operasional perusahaan. Pada akhirnya upah tetap menjadi isu utama dalam bidang ketenagakerjaan.⁸

Upah menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.⁹

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur melalui dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota sebagaimana telah diatur dalam pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Upah yang diberikan pemberi kerja kepada penerima kerja atau buruh terdiri dari upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak

⁷ Latif Adam, *"Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas"* Jurnal Kependudukan Indonesia, Vol 2 No. 2, 2016. hal. 2.

⁸ Penny Naluria Utami, *Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja*, Sosio Informa Vol. 5, No. 02, Mei - Agustus, Tahun 2019 Kesejahteraan Sosial, Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM, Kementerian Hukum dan HAM, hal.163.

⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.(lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara, Republik Indonesia Nomor 4279).

masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang mana Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pasal 5 ayat (1) "Kebijakan pengupahan ditetapkan salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan sebagaimana juga telah diatur di dalam pasal 40 ayat (1) menyatakan bahwa: "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan."¹⁰

Dalam Peraturan Daerah Jambi No. 4 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pasal 51 ayat (1) Gubernur Wajib Menentukan Upah minimum Provinsi dan dalam menetapkan UMP tersebut Gubernur memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi. Di jelaskan dalam PERDA Jambi No 4 tahun 2019 pasal 51 ayat (3) Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud tidak sesuai ketentuan, penetapan upah minimum dilakukan berdasarkan formula perhitungan upah minimum, dan sebagaimana juga telah diatur di dalam pasal 50 ayat (5) menyatakan bahwa: "Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah

¹⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648)

Minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku”.¹¹

Untuk besaran upah minimum kabupaten kota di setiap wilayah mempunyai perbedaan yang ditetapkan dengan surat keputusan gubernur. berkaitan dengan upah minimum yang berlaku untuk Daerah Provinsi Jambi diatur dalam Surat Keputusan Gubernur Jambi nomor 1047/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2022 tentang penetapan UMP tahun 2023 Rp2.943.033,08 dua juta sembilan ratus empat puluh tiga ribu tiga puluh tiga rupiah koma nol delapan sen) perbulan. Dengan ditetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) tersebut, artinya pengusaha harus mengikuti besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan tersebut, pekerja/buruh berhak mendapat jaminan untuk itu. Agar pekerja/buruh tetap mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang layak dan menjamin kesejahteraan dari pekerja/buruh itu sendiri.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Jambi Nomor Tahun 2016, dan Peraturan Gubernur Jambi, Nomor 56 TAHUN 2016, tentang Kedudukan dan, susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Mempunyai tugas pokok sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor Tahun 2016 adalah Melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah Berdasarkan Azas Otonomi dan Tugas Pembantuan Di Bidang Ketenagakerjaan

¹¹ Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor. 4 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2019 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jambi Nomor 4)

dan Transmigrasi.¹² Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, maka Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- (1) Perumusan kebijakan teknis, administrasi, dan operasional pelaksanaan pelayanan dan Pembinaan, Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Produktivitas, Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja serta Transmigrasi;
- (2) Penyelenggaraan pelayanan teknis operasional di Bidang Pembinaan, Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Produktivitas, Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja serta Transmigrasi;
- (3) Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dukungan administrasi, dan kerjasama kepada seluruh unsur satuan organisasi di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi;
- (4) Pembinaan, bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten/Kota;
- (5) Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi; dan
- (6) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang dimiliki, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan dan masalah upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 20 Disnakertrans dalam bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu dinas dalam rangka menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial menyelenggarakan fungsi sebagaimana diatur dalam Pasal 21 yaitu :

- (1) Penkoordinasian penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;
- (2) Pengkoordinasian penyiapan bahan pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;
- (3) Pengkoordinasian penyiapan bahan evaluasi di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;

¹² Peraturan Gubernur Jambi Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi (Berita Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016 Nomor 56)

- (4) Pengkoordinasian penyiapan bahan pelaporan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;
- (5) Pemverifikasian pengesahan peraturan perusahaan (PP) dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) daerah provinsi;
- (6) Pengkoordinasian pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengesahan peraturan perusahaan (PP) dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB);
- (7) Pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- (8) Pengkoordinasian pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
- (9) Pengkoordinasian pemberian fasilitasi dan/atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerjadan penutupan perusahaan;
- (10) Pengkoordinasian pembinaan, penyuluhan, bimbingan dan monitoring hubungan industrial;
- (11) Pengkoordinasian penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK); dan
- (12) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Penjelasan pasal 21 Pergub Nomor 56 Tahun 2016 tersebut yaitu dalam menjalankan program dalam pasal tersebut, pihak Disnakertrans punya program dalam anggaran APBN dan APBD, dalam APBD memiliki nama program penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan pelayanan kegiatan K3 dalam perusahaan. Program ini dijalankan pada periode tahun 2023. Perusahaan yang diawasi hanya perusahaan dalam skala prioritas di setiap kabupaten/Kota disebabkan karna anggaran dana yang minim. Kawasan yang diawasi Disnakertrans Jambi meliputi seluruh Provinsi Jambi dengan dibantu 3 UPTD wilayah.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi selama tahun 2023 terdapat sekitar total ada sekitar 15.623 perusahaan di Jambi yang hingga kini masih aktif beroperasi . Dari jumlah sebanyak itu, 796 perusahaan di antaranya masuk dalam kategori perusahaan skala kecil, 770

perusahaan skala sedang, dan 279 perusahaan skala besar. Sisanya usaha Mikro/UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Dalam segi pengupahan ada 15.623 perusahaan yang ada di Jambi yang melaporkan wajib online ke kementrian ketenagakerjaan yang dapat dilihat di Disnakertrans Jambi. Dari jumlah tersebut ada 28 perusahaan yang terindikasi pelanggaran ketenagakerjaan dalam segi pengupahan. Pelanggaran itu terdiri dari berbagai hal, seperti pemberian upah yang tidak layak kepada para pekerja atau upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa Permasalahan upah adalah masalah yang paling disorot, berdasarkan bermacam-macam permasalahan ketenagakerjaan yang ada seperti yang sudah disampaikan. Persoalan upah sering dialami oleh tiap pekerja/buruh serta perusahaan dibermacam-macam daerah kota ataupun kabupaten di Indonesia, terdapatnya politik upah murah yang dijalankan pemerintah serta perusahaan selaku pemilik modal menjadikan pekerja/buruh tak bias memperoleh upah yang pantas berdasarkan upah minimum Provinsi yang sudah ditentukan Gubernur Jambi. Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis merasa tertarik untuk meneliti **Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Masalah Upah Minimum Di Provinsi Jambi.**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka diidentifikasi permasalahan yang akan dikaji dalam Skripsi ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Masalah Upah Minimum Di Provinsi Jambi?
2. Apa Saja Kendala Yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jambi dalam pengawasan masalah upah minimum di provinsi jambi.
 - b. Untuk mengetahui menganalisis kendala peranan dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jambi dalam pengawasan masalah upah minimum di provinsi jambi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan diantaranya :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi di bidang Tata Negara yang berkaitan dengan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi serta menjadi bahan bacaan pada perpustakaan di Universitas Jambi.

- b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Fakultas Hukum Universitas Jambi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Masalah Upah serta menjadi bahan bacaan pada perpustakaan di Universitas Jambi.

2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan memahami peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam pengawasan masalah upah di Provinsi Jambi.
3. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi pada bidang ketenagakerjaan.

D. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari salah penafsiran istilah-istilah yang terdapat dalam ini maka diberilah penjelasan-penjelasan sebagai berikut:

1. Peran

Menurut Soerjono Soekanto bahwa :

peran merupakan aspek dinamis dalam suatu kedudukan (*status*). Apabila seorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka seorang tersebut telah 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 suatu lembaga.¹³

2. Peranan

Peranan berasal dari kata peran yang berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan. Didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan atau dimainkan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam organisasi.¹⁴

Menurut Soerjono Soekanto dalam buku Sosiologi Suatu Pengantar :

peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang

¹³ Soerjono Soekanto, *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hal. 212 - 213.

¹⁴ Husni Abdullah, "Peran Pondok Pesantren Sabilul Hasanah dalam Melestarikan Tradisi Keagamaan Ahlusunnah WalJamaah di Desa Purwosari Kecamatan Sembawa Banyuasin", Skripsi UIN Raden Fatah Palembang, 2016, hal. 15.

melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.¹⁵

Secara sosiologis peranan adalah aspek dinamis yang berupa tindakan atau perilaku yang dilaksanakan oleh seseorang yang menempati atau memegang suatu posisi dan melaksanakan hak-hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya. Jika seseorang menjalankan peran tersebut dengan baik, dengan sendirinya akan berharap bahwa apa yang dijalankan sesuai dengan keinginan diri lingkungannya. Peran secara umum adalah kehadiran di dalam menentukan suatu proses keberlangsungan.¹⁶

Peran adalah bagian dari tugas utama yang harus dilakukan. Jadi pengertian peran dalam penelitian ini adalah suatu perilaku atau tindakan yang diambil oleh para pemimpin sesuai dengan kedudukannya di dalam masyarakat yang sudah menjadi tugasnya dalam membina dan membimbing seseorang dalam terjun ke dunia sesungguhnya dengan perkembangan yang ada di dalam masyarakat. Setiap individu memiliki peranan yang berbeda-beda sesuai dengan kedudukan yang mereka tempati. Kedudukan yang mereka tempati itu menimbulkan harapan-harapan atau keinginan tertentu dari orang sekitarnya, misalnya: dalam peranan yang berhubungan dengan pekerjaan, seseorang diharapkan menjalankan kewajiban yang berhubungan dengan peran yang dipegangnya.

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hal . 212.

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : Rajawali Press, 2002, hal. 242.

3. Pengawasan

Pengawasan adalah keseluruhan aktifitas mengawasi, memeriksa, mencocok-kan, dan mengendalikan segenap kegiatan agar berlangsung sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengontrolan dengan demikian tidaklah semata-mata dimaksudkan untuk menemukan dan membetulkan kesalahan-kesalahan, melainkan justru untuk mencegah terjadinya kekeliruan atau penyimpangan-penyimpangan yang sebetulnya dapat dihindarkan sebelum terlambat.¹⁷

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Ada dua jenis pengawasan baku terhadap satuan pemerintahan otonom yaitu pengawasan preventif dan pengawasan represif. Pengawasan ini berkaitan dengan produk hukum dan tindakan tertentu organ pemerintahan daerah. Pengawasan preventif dikaitkan

¹⁷ Bambang Sutiyoso, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Gama Media, Yogyakarta, 2008, hal. 57.

dengan wewenang mengesahkan. Pengawasan represif adalah wewenang pembatalan atau penangguhan.¹⁸

4. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Dalam peraturan Gubernur Jambi No. 56 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi pasal 3 “Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah provinsi dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.¹⁹ Menurut Peraturan Gubernur Tersebut Dinas Tenaga Kerja merupakan instansi di suatu Pemerintahan Daerah yang berfungsi sebagai pengawas, pengendali, dan pembina di sektor ketenagakerjaan, serta melatih para calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan dan keahlian khusus yang relevan dengan permintaan di lapangan kerja, memberi peluang kerja secara luas, meningkatkan pelayanan pengalokasian tenaga kerja, dan menyediakan informasi pekerjaan dari bursa kerja.

E. Landasan Teori

Landasan teori adalah sebuah konsep dengan pernyataan yang tertata rapi dan sistematis, landasan teori menjadi landasan yang kuat dalam penelitian yang

¹⁸ Ulfa Armin, Kosariza, Ansorullah, “*Analisis Pengawasan Peraturan Daerah Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pemerintahan Daerah*,” LIMBAGO: Journal Of Constitutional Law, Vol. 3 No. 2, 2023, hal. 3.

¹⁹ Peraturan Gubernur Jambi Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi (Berita Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016 Nomor 56)

akan dilakukan. Adapun kerangka teori yang akan dijadikan landasan untuk menjawab rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Teori Negara Hukum

Teori Utama (*Grand Theory*) yang digunakan adalah Negara Hukum. Negara hukum adalah negara yang berdasarkan hukum, hukum memegang peranan di dalam negara tersebut, yang berintikan unsur-unsur dan asas-asas dasar, yakni asas pengakuan dan perlindungan martabat serta kebebasan manusia, kebebasan individu, kelompok, masyarakat etnis, masyarakat nasional, asas kepastian hukum, asas persamaan (*similia similibus*), asas demokrasi dan asas pemerintah dan pejabatnya mengemban fungsi melayani rakyat.

Ada beberapa istilah asing yang di pergunakan sebagai pengertian negara hukum, yakni *rechtsstaat*, *rule of law*, dan *etat de droit*. Sepintas istilah ini mengandung makna sama, tetapi sebenarnya jika dikaji lebih jauh terdapat perbedaan - perbedaan yang signifikan. Bahkan dalam perkembangan pemikiran konsep negara hukum, kedua istilah tersebut juga berkembang, baik secara teoritis-konseptual maupun dalam rangka praktis-operasional.²⁰

Rechtsstaat banyak dianut di negara-negara Eropa Kontinental yang bertumpu pada sistem *civil law*, sedangkan *the rule of law* banyak dikembangkan di negara-negara dengan tradisi *anglo-saxon* yang bertumpu pada sistem *common law*. Terdapat perbedaan penggunaan kata negara hukum menurut *civil law system* dan *common law system* yang merupakan dua sistem hukum yang

²⁰ Majda El. Muhtaj, Op.Cit., hal. 21.

berbeda. Pada negara yang menganut sistem *civil law* seperti Belanda, term negara hukum memiliki arti yang sama dengan *Rechstaat* yang bertentangan dengan *machtstaat*. Kemudian di Jerman, negara hukum dinamakan sebagai *Rechtsstaat*. Adapun sebutan negara hukum dalam bahasa Perancis ialah *Etat de Droit*, sedangkan di Italia negara hukum disebut dengan *Stato di Diritto*.

Bagi negara *common law system*, negara hukum dikenal dengan *Rule of law* sebagaimana Amerika dan Inggris menyebutnya. Sementara negara hukum juga dikenal sebagai *Socialist Legality* menurut negara komunis, dan negara dengan ideologi Islam menyebutnya sebagai *Nomokrasi Islam*.

Arti negara hukum itu sendiri pada hakikatnya berakardari konsep dan teori kedaulatan hukum yang pada prinsipnya menyatakan bahwa kekuasaan tertinggi di dalam suatu negara adalah hukum, oleh sebab itu seluruh alat perlengkapan negaraapapun namanya termasuk warga negara harus tunduk dan patuh serta menjung tinggi hukum tanpa terkecuali.²¹

Kemudian prinsip-prinsip negara hukum selalu berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat dan negara. Menurut Utrecht membedakan dua macam negara hukum, yaitu negara hukum formil atau negara hukum klasik, dan negara hukum materil atau negara hukum modern. Negara hukum formil menyangkut pengertian hukum yang bersifat formil dan sempit, yaitu terutama dalam arti peraturan perundang-undangan tertulis. Tugas negara adalah melaksanakan peraturan perundang-undangan tersebut untukmenegakkan

²¹ B. Hestu Cipto Handoyo, *Hukum Tata Negara Indonesia "Menuju Konsolidasi Sistem Demokrasi"*, Universitas Atma Jaya, Jakarta, 2009, hal. 17.

ketertiban. Tipe negara tradisional tersebut dikenal dengan istilah negara penjaga malam. Kemudian negara hukum materil mencakup pengertian yang lebih luas termasuk keadilan di dalamnya. Tugas negara tidak hanya menjaga ketertiban dengan melaksanakan hukum, tetapi juga mencapai kesejahteraan rakyat sebagai bentuk keadilan (*welfare state*).²²

Menurut Arief Sidharta, mengutip pendapat dari Scheltema, yang merumuskan pandangannya tentang unsur- unsur dan asas-asas negara hukum secara baru, yaitu meliputi lima (5) hal sebagai berikut :²³

- a. Pengakuan, penghormatan, dan perlindungan hak asasi manusia yang berakar dalam penghormatan atas martabat manusia (*human dignity*) ;
- b. Berlakunya asas kepastian hukum. Negara hukum untuk bertujuan menjamin bahwa kepastian hukum terwujud dalam masyarakat. Hukum bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dan prediktabilitas yang tinggi, sehingga dinamika kehidupan bersama dalam masyarakat bersifat "*predictable*".
- c. Berlakunya persamaan (*Similia Similius* atau *Equality before the Law*) dalam negara hukum, pemerintah tidak boleh mengistimewakan orang atau kelompok orang tertentu, atau memdiskriminasikan orang atau kelompok orang tertentu.

²² Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2001, hal 131.

²³ B. Arief Sidharta, "*Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum*", Jentera (Jurnal Hukum), "Rule of Law", Pusat Studi Hukum dan Kebijakan (PSHK), Jakarta, edisi 3 Tahun II, November 2004, hal. 124 - 125.

- d. Asas demokrasi di mana setiap orang mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk turut serta dalam pemerintahan atau untuk mempengaruhi tindakan-tindakan pemerintahan.
- e. Pemerintah dan pejabat mengemban amanat sebagai pelayan masyarakat dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan bernegara yang bersangkutan.

Hukum memiliki posisi di dalam sistem ketatanegaraan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945), Pasal 1 ayat (3) dinyatakan secara tegas bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Konsekuensi logis sebagai negara hukum tentu saja harus mampu mewujudkan supremasi hukum, sebagai salah satu prasyarat bagi suatu negara hukum. Norma dasar tersebut mengisyaratkan bahwa hukum bukan menjadi alat untuk kepentingan penguasa ataupun kepentingan politik yang dapat menimbulkan sikap diskriminatif dari aparat penegak hukum dalam melaksanakan tugasnya. Hukum ditegakkan demi pencapaian keadilan dan ketertiban bagi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan hal tersebut, maka eksistensi bangsa dan negara Indonesia memiliki tantangan besar dalam hal perwujudan kesejahteraan segenap bangsa Indonesia. Bukan hanya karena Indonesia menganut paham negara hukum kesejahteraan, namun juga dikarenakan janji kemerdekaan bangsa Indonesia sebagai kontrak sosial tertinggi telah tercantum dalam konstitusi dan hal tersebut haruslah dilunasi demi terwujudnya cita-cita para pendiri bangsa.

2. Teori Peran

Teori Peran dari *Role Theory* adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seseorang actor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu diharapkan untuk berperilaku secara tertentu.²⁴ Peranan adalah aspek dinamis yang berupa tindakan atau perilaku yang dilaksanakan oleh seseorang yang menempati atau memangku suatu posisi dan melaksanakan hak-hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya. Jika seseorang menjalankan peranan tersebut dengan baik, dengan sendirinya akan berharap bahwa apa yang dijalankan sesuai keinginan dari lingkungannya.²⁵ Pengertian peran (*role*) yaitu seperangkat pengharapan yang ditujukan kepada pemegang jabatan pada posisi tertentu. Teori peranan menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik peran apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan kepada seseorang, sehingga apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami kesulitan atau tidak mungkin mematuhi yang lainnya.²⁶

Organisasi sebagai sebuah institusi sosial telah membentuk perspektif terhadap peran yang diterima oleh seorang individu. Teori peran (*role theory*) mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam

²⁴ Janu Murdiyatomoko, *Sosiologi Memahami dan Mengkaji Masyarakat* Grafindo Media Pratama, Bandung, 2007, Hal. 25.

²⁵ Soerjono Soekanto, Op.Cit., hal. 223.

²⁶ Febrianty, “*Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Work-Family Conflict terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)*,” Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS), Vol. 2 No. 3, 2012, hal. 320.

keseluruhan struktur kelompok, merupakan perilaku khusus yang dikarakterkan seorang individu pada konteks sosial tertentu. Teori peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri seseorang.²⁷

F. Orisinalitas Penelitian

Berikut penulis paparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang akan diangkat oleh penulis dengan berjudul **“Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Masalah Upah Minimum Di Provinsi Jambi**

Tabel 1

Peneliti terdahulu dengan Judul Penelitian:

NO.	Nama Peneliti Dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Kesimpulan Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Dengan Yang Terdahulu
1	Dirham Fathurusi, Fakultas	Analisis Penegakan Sanksi Pidana	Perusahaan melanggar ketentuan Upah Minimum	Sedangkan Skripsi Penulis membahas pengusaha harus

²⁷ Indah Anisykurlillah, Agus Wahyudin dan Kustiani, “Pengaruh Role Stressor terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah,” Jurnal Dinamika Akuntansi, Vol. 5, No. 2 ISSN 2085-4277, Universitas Negeri Semarang, 2013, hal. 110.

hukum universitas lampung	Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota	Kabupaten/Kota, maka pekerja dapat menempuh upaya pidana yakni melaporkan ke pihak pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja apabila setelah dilakukan pemeriksaan ternyata ditemukan adanya tindak pidana, maka pegawai pengawas memberikan nota pembinaan apabila dalam proses pembinaan ternyata tidak dilaksanakan maka pegawai pengawas melakukan kordinasi dengan pihak	mengikuti besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan tersebut, sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Jambi nomor 1047 / KEP.GUB / DISNAKERTRANS- 3.3/2022 tentang penetapan UMP tahun 2023 Rp2.943.033,08 dua juta sembilan ratus empat puluh tiga ribu tiga puluh tiga rupiah koma nol delapan sen) perbulan. Dinas Tenaga Kerja Berperan sebagai pengawas masalah upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 20 yang dalam tugasnya diserahkan dalam bidang
---------------------------------	---	--	--

			kepolisian untuk dilakukan penyidikan. Faktor penghambatnya adalah adanya kepincangan dari substansi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial yang mempunyai tugas membantu dinas dalam rangka menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.
2	Farida Umami, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang	Pengawasan Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Upah Minimum Oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Wilayah	Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 560/68 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Pada 35 Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah, Kabupaten Demak menduduki Upah Minimum	Sedangkan Skripsi Penulis membahas Dalam Peraturan Daerah Jambi No. 4 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pasal 51 ayat (1) Gubernur Wajib Menentukan Upah minimum Provinsi dan dalam menetapkan UMP tersebut Gubernur

		Kabupaten Demak	tertinggi kedua setelah Kota Semarang, yaitu Rp. 2.240.000,- (Dua Juta Dua Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah). Namun banyaknya perusahaan yang ada di Kabupaten Demak tidak membuat semua perusahaan di Kabupaten Demak membayarkan upah sesuai dengan ketentuan ketetapan upah minimum Kabupaten Demak kepada pekerja/buruhnya. Faktanya masih banyak terdapat perusahaan yang	memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi. Di jelaskan dalam PERDA Jambi No 4 tahun 2019 pasal 51 ayat (3) Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud tidak sesuai ketentuan, penetapan upah minimum dilakukan berdasarkan formula perhitungan upah minimum, dan sebagaimana juga telah diatur di dalam pasal 50 ayat (5) menyatakan bahwa: “Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah Minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berpedoman pada ketentuan Peraturan
--	--	--------------------	---	---

			tidak melaksanakan upah minimum.	Perundang-undangan yang berlaku”.
3	Gally Nauval, Fakultas Hukum Universitas Batanghari	Peranan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Kota Di Kota Jambi	Di dalam Pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di wilayah Kota Jambi sendiri sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, kendala- kendala dalam pelaksanaan upah minimum tersebut menurut hasil wawancara dengan responden diantaranya menurut	Skripsi Penulis membahas pengusaha harus mengikuti besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan tersebut, sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Jambi nomor 1047 / KEP.GUB / DISNAKERTRANS- 3.3/2022 tentang penetapan UMP tahun 2023 Rp2.943.033,08 dua juta sembilan ratus empat puluh tiga ribu tiga puluh tiga rupiah koma nol delapan sen) perbulan.

			pengawas ketenagakerjaan sangatlah terbatas ,keterbatasan sumber daya manusia dalam melakukan pengawasan secara maksimal.	
--	--	--	---	--

G. Metode Penelitian

Metode penelitian atau pendekatan adalah “persoalan yang berhubungan dengan cara seseorang meninjau dan dengan cara bagaimana dia menghampiri persoalan tersebut sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya”. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis–empiris merupakan penelitian secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan ialah yuridis empiris. Metode penelitian ini digunakan untuk melihat sejauh mana bekerjanya hukum dimasyarakat dan penelitian empiris lebih menekankan pada segi observasinya dimana titik tolak pengamatannya terletak pada kenyataan atau fakta fakta yang ada.²⁸ Dalam

²⁸ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju , Bandung , 2008, hal 123.

penulisan skripsi ini, penulis menggunakan penelitian hukum secara yuridis empiris. Maka dapat disimpulkan pengertian yuridis empiris merupakan salah satu jenis metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji keadaan sebenarnya yang terjadi dalam masyarakat, yaitu mencari fakta-fakta berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.

2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi, Bidang Pembinaan, Pengawasan, Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial.

3. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan adalah berbentuk Deskriptif, yaitu memaparkan atau menggambarkan secara rinci objek yang diteliti berkenaan dengan Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Masalah Upah Minimum Di Provinsi Jambi.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Merupakan data empiris yang berasal dari data lapangan, data lapangan itu diperoleh dari responden. Data tersebut diperoleh dari penelitian lapangan melalui responden yang telah ditentukan.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan yang meliputi:

1. Bahan Hukum primer Yaitu terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku berkenaan dengan penulisan skripsi ini yaitu:

- a) Undang - Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Tentang Ketenagakerjaan.
- c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- d) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023
- e) Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor. 4 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- f) Surat Keputusan Gubernur Jambi Nomor 1047/KEP.GUB/DISNAKE RTRANS-3.3/2022 tentang penetapan UMP tahun 2023.

2 Bahan Hukum Sekunder Yaitu terdiri dari literatur-literatur atau bacaan-bacaan ilmiah yang berkenaan dengan penulisan skripsi ini. yaitu bahan yang terdiri dari Buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, dan tulisan-tulisan yag memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3 Bahan Hukum Tersier Merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum sekunder yaitu kamus besar bahasa Indonesia, kamus hukum, dan Internet.

5. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Adapun populasi menurut Bahder Johan Nasution bahwa :

“Populasi adalah seluruh obyek, seluruh individu, seluruh gejala atau seluruh kejadian termasuk waktu, tempat, gejala-gejala, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya yang mempunyai ciri atau karakter yang sama dan merupakan unit satuan yang diteliti. Tegasnya populasi tidak harus selalu berwujud manusia semata-mata, tetapi dapat berupa gejala-gejala, tingkah laku, pasal-pasal, perundang-undangan, kasus-kasus hukum, cara penyelenggaraan administrasi pemerintahan, tingkah laku politik, dan lain-lain”.²⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi, dan Perusahaan di Provinsi Jambi.

b. Sampel

“ Sampel menurut Bahder Johan Nasution merupakan Sampel adalah himpunan atau sebagian dari populasi”.³⁰

Guna menentukan sampel selaku salah satu penyempurnaan penelitian maka penulis membuat penarikan sampel *purposive sampling* yaitu memilih sampel berdasarkan penilaian tertentu atau unit-unit yang mewakili populasi. Berikut para pihak yang dibutuhkan dalam mendapatkan data penelitian, yaitu :

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi.
2. Bidang Pembinaan, Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial.
3. Pengawas Ketenagakerjaan Dinas.
4. Kepala Seksi Pengawasan, Keselamatan, dan kesehatan Kerja.
5. Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.

²⁹ Bahder Johan Nasution, Op. Cit, hal.145.

³⁰ *Ibid.hal.147*

6. Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal. Teknik wawancara atau interview merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan informen. Wawancara (Interview) yaitu melakukan tanya jawab atau mengkonfirmasi kepada sample peneliti dengan sistematis (struktur). Wawancara diartikan cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan tanya jawab secara lisan, sepihak, bertatap muka secara langsung dan dengan arah tujuan yang telah ditentukan. Jadi pewawancara sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang lengkap dan rinci mengenai bentuk Peranan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Masalah Upah Minimum. Dalam penelitian terdapat beberapa narasumber yang akan peneliti wawancarai yaitu :

1. Bapak Tulus Widodo, S.H. sebagai Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi.
2. Ibu Evawati Harvia Surma, S.Pd. sebagai Kepala Seksi Pengawasan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
3. Ibu Endria Santi Fauzi, S.H., M.AP. sebagai Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.

4. Ibu Tri Artuti Wihabsari, S.I.P. Sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Teknik observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari pengertian di atas metode observasi dapat dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada di lapangan.

c. Dokumentasi

Studi dokumen yaitu penulis mencari dan mengumpulkan bukti-bukti yang berkaitan dengan judul dan permasalahan yang sedang diteliti.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini data atau bahan informasi dan keterangan yang telah dikumpulkan akan dilakukan pengolahan data selanjutnya dianalisis data tersebut dianalisis secara kualitatif disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang tertulis dalam skripsi ini.

H. Sistem Matikan Penulisan

Penulisan dalam skripsi ini ditulis dengan sistematis bab demi bab guna mengetahui isi dari penulisan skripsi. Bagian dari setiap bab mempunyai sub-sub yang saling berkaitan serta bab demi bab mempunyai keterkaitan yang erat antar setiap babnya. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN Merupakan bab yang berupa pemaparan tentang segala hal yang diuraikan dalam penulisan yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian dan sistematika penulisan. Dalam bab ini berguna memberikan gambaran umum serta berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas pada bab selanjutnya.

BAB II TINJAUAN UMUM Dalam bab ini penulis akan membahas Tinjauan Umum Tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi dalam pengawasan UMP yang menguraikan mengenai teori peran, teori pengawasan, upah minimum, dan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

BAB III PEMBAHASAN Dalam bab ini penulis akan menjelaskan mengenai Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Masalah Upah

Minimum Provinsi Di Provinsi Jambi, dan Kendala Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Terhadap Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Jambi

BAB IV PENUTUP

Penutup merupakan bab yang memuat isi keseluruhan yang di simpulkan dari uraian yang tertuang dalam bab- bab yang sebelumnya mengulas tentang segala persoalan dan das sollen das sein dalam penelitian ini serta berisikan saran yang membangun dan solusi yang muncul dari penulis skripsi ini.