

IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM KOTA PEKANBARU TAHUN 2013

Riza Agustine

Email : rizaagustine15@gmail.com

Dibimbing oleh Drs. Zaili Rusli, M.Si

Email : Zaili rusli@ymail.com

Program Studi Administrasi Publik FISIP Universitas Riau Kampus Bina Widya Km. 12,5
Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

Abstract

Pekanbaru City government has set a minimum wage for Rp.1.450.000 Pekanbaru City, - per month for the year 2013, as stated in Riau Governor Regulation No. 67 Year 2012 on Minimum Wage District / City Seprovinsi Riau in 2013. With the enactment of the Governor of Riau expected labor welfare will increase and as an effort to improve the welfare of society. The problem in this research is how the implementation of the minimum wage Pekanbaru City and inhibiting factors in carrying out the implementation of the minimum wage of Pekanbaru. As for the goal in this study to determine the extent of implementation of the minimum wage Pekanbaru City and to determine the factors inhibiting the implementation of the minimum wage in the process of Pekanbaru.

Theoretical concept that researchers used is implementation, public policy. This study uses qualitative research methods to study descriptively. In collecting the data, the researcher used interview techniques, observation, and literature study. By using key informants as a source of information.

The results showed that the implementation of the minimum wage Pekanbaru City conducted by the Department of Labor has not been effective Pekanbaru City. Limiting factors in implementing the minimum wage implementation of Pekanbaru, namely: lack of complaints that workers can not wage minimum wage, maximum less supervision, the absence of strict sanctions.

Keywords: Implementation, Public Policy, minimum wage.

PENDAHULUAN

Penduduk Indonesia yang terdiri berbagai lapisan masyarakat ada kenyataannya masih terlihat kesenjangan yang cukup signifikan dalam hal tingkat kesejahteraannya. Untuk menjamin kehidupan yang layak dan kesejahteraan masyarakat yang berkelanjutan Pemerintah telah berupaya mendukung perekonomian rakyat terutama yang tergolong ekonomi lemah seperti kaum buruh atau karyawan.

Melalui kebijaksanaan pemerintah telah menetapkan upah minimum sebagai standar minimal yang harus dipatuhi para pengusaha dalam menentukan kebijaksanaannya membayar upah sebagai standar imbalan atas pekerjaan yang

dilakukan. Pemerintah Kota Pekanbaru telah menetapkan upah minimum Kota untuk kota Pekanbaru tahun 2013 Rp.1.450.000,00 perbulan untuk tahun 2013 berdasarkan kondisi ekonomi kota Pekanbaru tahun 2012. Penetapan upah minimum kota pekanbaru tahun 2013 ini masih mengacu kepada upah minimum Provinsi yang diatur menurut Peraturan Gubernur No.67 Tahun 2012 tanggal 19 Desember 2012 tentang Upah minimum 12 kabupaten/kota seprovinsi Riau tahun 2013.

Dalam menentukan kebijakan upah minimum Dewan Pengupahan Kota Pekanbaru harus memperhatikan beberapa aspek diantaranya Kebutuhan Hidup Layak seorang lajang dan kondisi sosial ekonomi

pada tahun 2012. Jika dilihat kondisi sosial ekonomi kota pekanbaru pada tahun 2012 bisa dikatakan cukup baik dan mengalami perkembangan, hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi sebesar 10,57 %, Pendapatan Perkapita tahun 2012 sebesar Rp 11.364.072.- , dan inflasi Bulan September 2012 sebesar 7,79% .

Sebagai daerah perkotaan yang mengalami pertumbuhan perekonomian

Tabel 1.1 Daftar Tabel Jumlah Perusahaan Yang Beroperasi di Kota Pekanbaru Berdasarkan TDP dan SIUP Tahun 2009-2013.

| No | Tahun | Perusahaan Kecil | Peusahaan Menengah | Perusahaan Besar | Jumlah |
|----|-------|------------------|--------------------|------------------|--------|
| 1 | 2009 | 2681 | 1382 | 573 | 4636 |
| 2 | 2010 | 1198 | 1198 | 445 | 3512 |
| 3 | 2011 | 1236 | 1170 | 335 | 2741 |
| 4 | 2012 | 1540 | 1346 | 216 | 3102 |
| 5 | 2013 | 1856 | 1409 | 243 | 3508 |

Sumber : Badan Pelayanan Terpadu (BPT) Kota Pekanbaru

Upah minimum Kota Pekanbaru dibuat bertujuan untuk mensejahterakan buruh atau karyawan yang bekerja disebuah perusahaan, karena dengan gaji yang layak mereka bisa mencukupi segala

yang cukup pesat, maka di kota Pekanbaru banyak berkembang berbagai jenis bidang usaha yang menghasilkan produk barang dan jasa, mulai dari usaha yang berskala besar, menengah, hingga industri kecil dan industri rumah tangga. Daftar jumlah perusahaan atau unit usaha yang beroperasi di kota Pekanbaru dari tahun 2009 sampai tahun 2013 dapat pada tabel di bawah berikut ini.

kebutuhannya. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak membayar upah kepada pekerja sesuai standar upah yang telah di tetapkan.

Tabel 1.2 Daftar Pelanggaran Norma Kerja Tahun 2013

| No | Jenis Pelanggaran | Jumlah Perusahaan |
|----|-----------------------------------|-------------------|
| 1 | Wajib lapor | 60 |
| 2 | Waktu kerja/waktu istirahat | 24 |
| 3 | Upah Minimum Kota | 15 |
| 4 | Upah Lembur | 19 |
| 5 | Cuti | 16 |
| 6 | Peraturan | 52 |
| 7 | Jamsostek | 27 |
| 8 | Pendaftaran sebagian tenaga kerja | 23 |
| 9 | Pendaftaran sebagian program | 11 |
| 10 | Lain-lain | 69 |
| | JUMLAH | 306 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Dengan melihat permasalahan dan isu-isu diatas sehingga penulis dapat menarik sebuah judul yaitu : **“Implementasi**

Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2013”
PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan yakni :

1. Bagaimana implementasi upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013?
2. Faktor – faktor apa yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melaksanakan implementasi upah minimum Kota Pekanbaru?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

- a. Tujuan Penelitian
 1. Untuk mengetahui dan menjelaskan Implementasi Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2013
 2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat yang dihadapi dalam Impelementasi Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2013
- b. Manfaat Penelitian
 1. Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah serta melatih penulis dalam menerapkan teori-teori yang didapat selama kuliah.
 2. Sebagai bahan pengembangan disiplin ilmu Administrasi Negara umum nya dan di bidang kebijakan public khususnya

KONSEP TEORITIS

Sujianto (2008:33) mengatakan bahwa Implementasi kebijakan program pemerintah akan melibatkan sejumlah pembuatan kebijakan yang berusaha mempengaruhi perilaku birokrat,penjabat lapangan dalam rangka memberikan pelayanan tertentu kepada masyarakat atau mengatur perilaku kelompok sasaran. Selanjutnya **George C Edwards III dalam Sujianto(2008:38)** mengatakan pendekatan

yang digunakan terhadap studi implementasi kebijakan, dimulai dari sebuah intisari dan menanyakan apakah prakondisi untuk kebijakannya yang berhasil? Untuk itu dipertimbangan 4 faktor kritis dalam mengimplementasikan kebijakan publik yaitu:

1. Komunikasi

Komunikasi adalah alat kebijakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan arahan-arahan (informasi) dari sumber pembuat kebijakan kepada mereka-mereka yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Untuk itu perlu memahami arah penyampaian kebijakan. Tipe komunikasi yang diajukan oleh George C Edwards III dalam Winarno (2005) termasuk kepada tipe komunikasi vertikal.

2. Sumber Daya

Sumber daya merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi kebijakan karena bagaimanapun baiknya kebijakan atau program dirumuskan tanpa ada dukungan sumber daya yang memadai maka kebijakan akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikannya. Sumber daya yang dimaksudkan mencakup jumlah staff pelaksana yang memadai dengan keahlian, informasi , wewenang atau kewenangan dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menjamin kebijakan dijalankan sesuai dengan apa yang diharapkan. Memadai yang dmaksudkan adalah jumlah para pelaksana harus sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan maupun kemampuannya, dan keterampilan yang dimiliki baik teknis maupun material. Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan impelementasi dari sumber daya adalah :

- a. Jumlah staff atau pelaksanaan dan kemampuannya baik secara teknis maupun material.

- b. Dukungan fasilitas baik berupa dan maupun infrastruktur lainnya dilapangan.
- c. Wewenang para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan.

3. Sikap (disposisi)

Kemauan atau niat para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan, ini seiring dengan apa yang dikemukakan oleh Meter dan Horn disposisi yang diartikan sebagai motifasi psikologi para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan. Menurutnya ada tiga hal yang terdapat didalam disposisi atau sikap pelaksana yang merupakan unsure penting dalam implementasi yaitu :

- a. Pemahaman dan pengetahuan para pelaksana terhadap kebijakan.
- b. Arah respon dari para pelaksana implementasi kebijakan (penerimaan dan penolakan)
- c. Intensitas dari respon.

4. Struktur Birokrasi

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan sudah mencukupi dan para implementor mengetahui dan bagaimana cara melakukannya, implementasi bias jadi belum efektif karena ketidak efisienan struktur birokrasi yang ada. Birokrasi merupakan salah satu bahan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksanaan kebijakan.

- a. Prosedur-prosedur kerja ukuran-ukuran dasar atau yang sering disebut sebagai Standard Operational Procedure (SOP).
- b. Adapun pengaruh struktur organisasi bagi implementasi SOP menyelenggarakan tindakan-tindakan dari para pejabat dalam organisasi.

Fragmentasi berasal dari tekanan-tekanan diluar unit organisasi, seperti komite-komite legislative, kelompok-kelompok kepentingan pejabat-pejabat eksekutif, konstitusi Negara dan sifat kebijakan

mempengaruhi organisasi birokrasi-birokrasi pemerintahan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. peneliti berusaha mengungkapkan fakta sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi. penelitian kualitatif ini bertujuan untuk membuat gambaran dan hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian Deskriptif ini tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel – variabel bebas tapi menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya.

Untuk mencari jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini penulis menggunakan informan yang bertindak sebagai sumber data dan informan terpilih yang bersangkutan dengan penelitian ini. penentuan informan ini berdasarkan pertimbangan bahwa informan yang dipilih adalah orang – orang yang mengetahui dengan baik tentang peranan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam penempatan tenaga kerja lokal.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder sesuai dengan pengelompokan informasi atau data yang telah diperoleh. Data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari wawancara dengan key informan, serta faktor – faktor apa saja yang menghambat implementasi upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013, serta data sekunder yakni data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

PEMBAHASAN

A. IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM KOTA PEKANBARU TAHUN 2013

Pelaksanaan upah minimum kota pekanbaru sangat diperlukan karena bertujuan untuk mengetahui bagaimana

setiap kegiatan yang dilakukan apakah sudah sesuai dengan rencana yang ada. Selain itu setiap organisasi pasti memerlukan adanya suatu kegiatan pelaksanaan karena dengan adanya pelaksanaan kegiatan yang ada akan dapat dinilai kembali.

Proses implementasi upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013 :

1. Sosialisasi

Sosialisasi merupakan tahapan dalam melaksanakan upah minimum Kota Pekanbaru. Setelah dilakukan penetapan Upah Minimum Kota Pekanbaru maka dilakukan sosialisasi kepada perusahaan dan pekerja yang ada di Kota Pekanbaru. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sangat berperan penting dalam melakukan sosialisasi.

2. Pengawasan

Pengawasan berhubungan erat dengan perencanaan, rencana tidak akan berjalan dengan baik bila tidak ada pengawasan di dalam pelaksanaannya, dengan adanya pengawasan dapat dibandingkan hasil yang sedang di capai dengan hasil menurut rencana. Pengawasan sangat di perlukan supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan, pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang salah di dalam pelaksanaannya dengan maksud apa yang di kerjakan sesuai dengan yang di inginkan.

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak di perlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu system pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak

tercapainya sasaran dan tujuan yang telah di tentukan.

Adapun indikator pengawasan adalah :

1. Pengawasan langsung

Adalah apabila aparat pimpinan organisasi atau aparat pengawasan melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan kegiatan baik dengan system investigasi. Metode ini di tujukan agar segera dapat di lakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan apabila terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

2. Pengawasan tidak langsung

Apabila ada aparat pengawasan atau aparat pimpinan organisasi melakukan pengawasan dari jarak jauh atau melalui laporan – laporan baik secara tertulis maupun lisan.

3. Penangguhan

Berdasarkan Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ,upah minimum, dalam hal ini termasuk UMK, ditetapkan oleh Gubernur. Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum. Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat meminta penangguhan berdasarkan Pasal 90 Undang-undang Ketenagakerjaan

4. Sanksi

Sanksi adalah proses terakhir dalam melaksanakan upah minimum KotaPekanbaru, dalam hal ini sanksi sangat berperan penting dalam mempertegas perusahaan yang tidak melaksan akan kebijakan upah minimum Kota Pekanbaru. Adapun sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam pasal 190 ayat 2 undang-undang Ketenagakerjaan berupa :

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatasan kegiatan usaha;

- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. pencabutan ijin.

B. FAKTOR –FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM KOTA PEKANBARU TAHUN 2013

Berikut ini adalah uraian lebih jelasnya berdasarkan setiap indikator dari pelaksanaan upah minimum Kota Pekanbaru Tahun 2013 yaitu :

- a. Komunikasi
Komunikasi yaitu alat untuk menyampaikan informasi, yang mana hal ini berkenaan dengan bagaimana kebijakan ini disosialisasikan kepada organisasi atau public dan adanya efek atau dampak yang timbul dari komunikasi tersebut. Yang dilihat dari indikator ini adalah bagaimana sosialisasinya, bagaimana cara dan syarat melaksanakan upah minimum, dan penjelasan instansi apa yang berperan dalam mengeluarkan kebijakan dan pengawasan upah minimum tersebut.
- b. Sumber Daya
Sumber daya yang dimaksudkan adalah mencakup jumlah staf pelaksanaan yang memadai dengan keahlian yang memadai, informasi dan wewenang atau kewenangan atau fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menjamin kebijakan sesuai dengan yang diharapkan. Yang dilihat dari indikator ini yaitu apakah jumlah staf dilipang sudah cukup, fasilitas-fasilitas pendukung, dan bagaimana kinerja aparatur penyelenggara dalam melaksanakan tugasnya.

- c. Disposisi
Disposisi yaitu kemauan atau niat para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan, ini seiring dengan apa yang dikemukakan oleh Meter and Horn , disposisi diartikan sebagai motivasi psikologis para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan. Yang dilihat dari indikator ini adalah, bagaimana pemahaman, respon dan ketegasan petugas dalam melaksanakan pekerjaannya.

- d. Struktur Birokrasi
Struktur birokrasi yaitu adanya penetapan tugas dan fungsi untuk pelaksana tugas dan adanya prosedur-prosedur dalam melaksanakan tugas, sehingga implementor dapat mengetahui apa yang menjadi tugasnya dan bagaimana cara melakukannya, adanya struktur birokrasi juga dapat meminimalisir kesalahan pemahaman atau mis komunikasi dalam melaksanakan tugas. Yang dilihat dari indikator ini yaitu, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan SOP (Standar Operating Procedures), kejelasan pembagian tugas dan kewenangannya.

C. Faktor-faktor yang menghambat dalam Implementasi Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2013

1. Minimnya pengaduan pekerja yang belum mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru.

Pekerja memiliki hak untuk mengadu kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap berbagai pelanggaran ketenagakerjaan. Pengaduan merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh para pekerja agar mereka mendapatkan haknya dari perusahaan dari mana tempat mereka

bekerja. Dalam hal ini pengaduan berperan penting dalam proses melakukan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru karena membantu memudahkan personil pengawas untuk mengidentifikasi perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum langsung dari tenaga kerjanya. Pengaduan dari tenaga kerja ini akan ditindak lanjuti oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan melakukan pemeriksaan langsung dilapangan oleh personil pengawas.

2. Kurang maksimal pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dina Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada dasarnya dilakukan oleh personil pengawas pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang memiliki hak independen yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja yang telah disekolahkan atau dilatih selama 6 bulan untuk melakukan fungsi mengawasi penerapan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah yang diatur dalam UU No.33 tahun 1951. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memilik 4 (empat) orang personil pengawas yang berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sehingga terjadi ketidak sesuaian kualifikasi pendidikan personil pengawas dalam menjalankan tugasnya dilapangan. Untuk itu pelatihan dalam bentuk diklat oleh personil pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru cukup membantu meningkatkan kualitas personil pengawas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Belum adanya sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar pelaksanaan upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada

tanggal 12 mei 2014, jika ditemukan perusahaan yang tidak menerapkan upah minimum Kota Pekanbaru yang telah diterapkan maka proses yang akan dilakukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya tentang implementasi upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi upah minimum Kota Pekanbaru pada tahun 2013 yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah cukup efektif dengan strategi-strategi yang telah diatur yaitu dengan melakukan sosialisasi kepada perusahaan, memberikan peringatan, penangguhan, dan sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkan upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap masalah ini, maka ditemukan beberapa faktor-faktor penghambat proses implementasi upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013, yaitu Minimnya pengaduan pekerja yang belum mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru, Kurang maksimal pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Belum adanya sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar pelaksanaan upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013.

B. Saran

Pada akhir laporan penelitian ini, maka perlu adanya solusi dalam bentuk saran yang diharapkan dapat

member tambahan pemikiran diantaranya adalah :

1. Masih adanya perusahaan yang masih belum mengetahui dan memahami kebijakan upah minimum kota pekanbaru tahun 2013, maka diperlukan sosialisasi kepada semua perusahaan yang beroperasi di kota pekanbaru sehingga semua pihak yang berkompeten dapat memahami arti dan makna serta tujuan kebijakan upah minimum tersebut.
2. Perlu terjalinnya komunikasi yang baik antara dinas tenaga kerja kota pekanbaru dengan perusahaan yang beroperasi di kota pekanbaru, misalnya dengan melakukan pertemuan-pertemuan baik itu diadakan oleh dinas tenaga kerja kota pekanbaru maupun oleh pengusaha-pengusaha untuk membicarakan dan mencari solusi yang berkenaan dengan masalah tenaga kerja di kota pekanbaru khususnya masalah upah minimum kota, sehingga dengan komunikasi yang baik akan terjalin kerja sama atau koordinasi yang baik pula.
3. Perlu adanya sanksi tegas bagi perusahaan yang belum menerapkan upah minimum kota pekanbaru, dengan adanya sanksi yang tegas maka diharapkan para pengusaha dan perusahaan yang beroperasi di kota pekanbaru dapat mematuhi upah minimum kota pekanbaru.
4. Untuk memperoleh hasil pengawasan yang efektif, pemerintah kota pekanbaru perlu menambah jumlah personil pengawas pada Dinas Tenaga

Kerja Kota Pekanbaru untuk mengatasi kelemahan structural dalam melakukan pengawasan terhadap pelaku usaha yang beroperasi di kota pekanbaru.

5. Diharapkan bagi tenaga kerja yang belum mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru dapat berpartisipasi dalam pelaksanaan kebijakan upah minimum ini dengan cara membuat laporan atau pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

DAFTAR RUJUKAN

- Dwidjowijoto, Riant Nugroho. 2004. *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi, Dan Evaluasi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dwidjowijoto, Riant Nugroho. 2008. *Public Policy*. Jakarta: Bumi Aksara
- Edwards III. George C. 2003. *Implementing Public Policy*. Washington DC: *Congressional Quarterly Press*
- Lubis, Ibrahim. 2000. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*. Jakarta: Galia Indonesia
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Subarsono, AG. 2008 *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sujianto, 2008. *Implementasi Kebijakan Public*. Pekanbaru: Alaf Riau
- Winarno, Budi, 2007. *Kebijakan Publik epridan Proses*. Media Pressindo, Yogyakarta
- Sumaryadi, Nyoman. 2005. *Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta.
- Nogi, Hessel, 2003. *Implementasi Kebijakan Publik Transformasi Pikiran Edward*, Kerja sama Lukman Offset dan Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia.

Abdul, Wahab, Solichin, 2005. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Bumi Aksara. Jakarta

Ibrahim, Amin, 2004. *Pokok-pokok Analisa Kebijakan Publik (AKP)*. Manar Maju Pres.

Islamy, Irfan, 2007. *Prinsip-prinsip Kebijakan Negara*. Bumi Aksara. Jakarta.

Nugroho, Riant, 2003. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Husein, Umar, 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-6. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Lilik, Ekowati Mas Roro, 2005, *Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan atau Program*, Pustaka Cakra, Surakarta.

Soenarko, SD, 2005. *PUBLIC POLICY, Pengertian pokok untuk Memahami dan Analisa Kebijaksanaan Pemerintah*. Airlangga University Press. Jakarta

Dokumen lainnya

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Undang-undang No 03 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan perburuhan Tahun 1948 NR.23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia

Peraturan Daerah no 8 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-dinas Dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru

Peraturan Gubernur Riau No 67 Tahun 2012 Tentang Upah Minimum 12 Kabupaten/Kota Seprovinsi Riau Tahun 2013