

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pesatnya arus globalisasi dunia menyebabkan pengaruh yang cukup signifikan terhadap perkembangan perekonomian negara Indonesia. Prinsip untuk terus meningkatkan perekonomian masyarakat merupakan bagian dari tujuan negara, sehingga pemerintah terus gencar-gencarnya dalam melakukan upaya peningkatan pembangunan ekonomi di segala sektor guna kesejahteraan dan kemakmuran rakyat demi kehidupan baik di masa depan. Hal ini sejalan dengan pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dimana bangsa Indonesia telah menyepakati bahwa pada bagian pembukaan UUD tersebut telah dijadikan sebuah landasan ideologi bangsa yang mana didalamnya tertuang cita-cita luhur yang berbunyi:

“Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”.¹¹

Demi mengamalkan amanat yang tertuang pada pembukaan Undang- Undang Dasar Tahun 1945, maka salah satu bentuk konkret dari kesejahteraan umum wujudnya dalam hal ini berupa kestabilan perekonomian setiap individunya. Namun, pada faktanya kehidupan perekonomian bangsa masih terbilang jauh dari kata cukup. Seringkali kita menjumpai adanya permasalahan kemiskinan serta kesenjangan sosial dalam negara ini.

¹ Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Sehingga dengan adanya permasalahan tersebut terbentuklah sebuah konsep *welfare state* yang merupakan gagasan dari suatu negara dimana dalam menjalankan pemerintahannya mereka menerapkan sistem pemerintahan yang bersifat demokratis. Di Dalam keberjalanannya, pemerintah selaku pemimpin mempunyai tanggung jawab secara penuh dalam mensejahterakan rakyatnya. Munculnya konsep ini sendiri bertujuan untuk mengurangi penderitaan rakyat yang kondisi kehidupannya tergolong ke dalam garis menengah-kebawah, sehingga dari kebanyakan kasus yang ada, masyarakat dengan golongan tersebut akan selalu memunculkan permasalahan sosial yang terbilang cukup krusial seperti halnya kebodohan, pengangguran, serta permasalahan kemiskinan sekaligus.

Maka dari itu, *welfare state* yang dianut dalam suatu negara dapat dipastikan memiliki kebijakan publik yang sifatnya mengarah pada hal pelayanan, bantuan, perlindungan serta pencegahan pada permasalahan sosial lainnya.² Suatu negara dikatakan belum sejahtera apabila dalam laju pertumbuhan ekonomi negara masih belum bisa mengatasi persoalan kemiskinan, karena pada dasarnya kemiskinan adalah suatu keadaan dimana pakaian, Pendidikan dan Kesehatan, tempat berlindung, makanan menjadi kebutuhan dasar yang tidak mampu dipenuhi.³

Badan Pusat Statistik memberikan data, bahwa tingkat kemiskinan di Indonesia masih terus mengalami ketidakstabilan dimana hal tersebut dapat

² V. Hadiyono. *Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya*. Vol. 1 No. 1. Agustus 2020, hal. 24

³ Nursiah Chalid and Yusbar Yusuf, 'Pengaruh Tingkat Kemiskinan Dan Tingkat Pengangguran, Upah Minimum Kabupaten/Kota Dan Laju Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Di Provinsi Riau', *Jurnal Ekonomi*, 22.2 (2014), 1–12.

dibuktikan dalam bentuk persentase angka. Pada tahun 2023 tepatnya di semester 1 (bulan Maret) penduduk miskin di wilayah Provinsi (Perkotaan) mampu mencapai di angka 7,09%, kemudian persentase penduduk miskin untuk wilayah Daerah (Pedesaan) ada pada angka 11,79%. Sehingga apabila dijumlahkan dalam bilangan persen tingkat kemiskinan di negara Indonesia mampu mencapai di angka 9,03% per Juli 2024. Berfokus pada wilayah Jawa Tengah, diketahui persentase penduduk miskin di wilayah Perkotaan mampu mencapai 9,71% dan untuk wilayah Pedesaan di angka 11,34% dan apabila dijumlahkan untuk wilayah Provinsi Jawa Tengah tingkat kemiskinannya mencapai hingga 10,47% per Juli 2024.⁴

Faktor kemiskinan sudah sejak lama menjadi PR bagi pemerintah, dimana kemiskinan dapat mempengaruhi perekonomian suatu individu ataupun keluarga. Sehingga rantai kemiskinan ini perlu diputus dengan cara memperluas lagi suatu lapangan kerja, karena manusia pada dasarnya terlahir sebagai individu yang terus berkembang, kehidupan manusia itu sifatnya berkelanjutan. Sehingga mau tidak mau mereka dituntut untuk terus menjalankan kehidupannya dengan cara bekerja, demi memenuhi segala aspek kebutuhan hidupnya dengan memperoleh penghasilan. Menurut Maslow, manusia terdorong guna memenuhi berbagai kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan tersebut mempunyai tingkatan atau jenjang, mulai dari yang paling dasar seperti kebutuhan yang bersifat fisiologis (dasar) hingga ke tingkatan tertinggi yaitu Kebutuhan akan Aktualisasi Diri.

Maka, dari banyaknya tingkat kebutuhan yang harus diprioritaskan adalah

⁴ Badan Pusat Statistika

kebutuhan yang bersifat Fisiologis (*physiological needs*), terdapat tiga kebutuhan mendasar yang wajib dipenuhi pada tahap ini, yakni kebutuhan akan papan, sandang, dan pangan.⁵ Yang harus dilakukan oleh individu agar semuanya terpenuhi adalah bekerja dengan individu lainnya untuk memperoleh upah sehingga nantinya upah yang mereka dapatkan mampu dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut.

Berbicara mengenai hak manusia soal pekerjaan pada dasarnya telah dilindungi oleh undang-undang dan hal itu telah dicantumkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁶ Bekerja adalah salah satu hak dari tiap orang seperti yang ada pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dimana “Setiap orang berhak untuk bekerja dan memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam dunia kerja”.

Dalam dunia kerja, terdapat suatu hubungan atau kesepakatan kerja yang melibatkan pengusaha dan pekerja/buruh. Kesepakatan tersebut memuat ketentuan mengenai tugas pekerjaan, imbalan (upah), serta instruksi kerja, yang menjadi dasar dalam melaksanakan aktivitas kerja terbentuknya hubungan industrial. Suatu sistem yang mengatur interaksi dalam proses jasa / barang seperti pemerintah, pengusaha, pekerja/ buruh merupakan pengertian dari hubungan industrial. Sistem ini dibangun

⁵ Maria Jacinta Arquisola and Sabiq Uqda Walid Ahlisa, ‘Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland’s Theory of Motivation to FMCG Industries’, *FIRM Journal of Management Studies*, 4.2 (2019), 160

⁶ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 14.

atas dasar nilai-nilai Pancasila serta UUD RI Tahun 1945. Hal itu tertuang di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang mengatur perihal pelaksanaan perlindungan tenaga kerja.⁷

Dalam hal perlindungan, saat ini kesejahteraan tenaga kerja menjadi sorotan atau permasalahan inti yang harus menjadi perhatian dari pemilik sektor usaha (perusahaan), motivasi utama seseorang bekerja tidak lain dan tidak bukan karena ingin memperoleh upah sebagai hak mereka menjadi seorang pekerja/buruh.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tepatnya di Pasal 1 angka 30 meng

“Upah yaitu hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja/buruh yang diberlakukan dan dibayarkan menurut suatu kesepakatan, perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan”.⁸

Di samping kompensasi berupa upah, pekerja juga berharap adanya uang tambahan diluar gaji pokok per bulannya seperti halnya tunjangan atau insentif diluar gaji, karena hal tersebut dipercaya mampu mempengaruhi peningkatan kualitas kerja serta produktivitas bagi perusahaan. Ketentuan mengenai pemberian tunjangan ii diatur di UU yang mana semua pengusaha diwajibkan membayarkan kepada buruh/pekerja seperti upah dan Tunjangan Hari Raya (THR). Gaji tambahan yang diberikan oleh pengusaha pada saat Hari Raya Keagamaan disebut dengan

⁷ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Tunjangan Hari Raya.⁹

Setiap tahun warga negara Indonesia pasti akan merayakan yang namanya Hari Keagamaan yakni Natal, Waisak, Nyepi, Idul Fitri. Buruh atau tenaga kerja biasanya menerima satu kali dalam setahun, dengan tujuan memberikan kesejahteraan dan perlindungan. Melalui data terakhir yang diperbarui oleh Badan Pusat Statistik per tanggal 17 Mei 2024 telah tercatat bahwa mayoritas penduduk Indonesia memeluk agama Islam. Saat ini ada lebih dari 207 juta muslim di Indonesia dengan angka persentase 87,2% dari keseluruhan agama yang ada di negara ini. Sementara itu jumlah pemeluk agama Islam pada Kota Semarang mencapai di angka 1.696.366 jiwa per tahun 2023. Adapun datanya sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Pemeluk Agama di Kota Semarang Tahun 2023

Kecamatan	Jumlah Pemeluk Agama (Jiwa)						
	Islam	Protestan	Katolik	Hindu	Budha	Lainnya	Jumlah
	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023
Mijen	76.561	1.679	3.308	80	66	12	81.706
Gunung Pati	97.675	1.399	1.975	87	41	13	101.190
Banyumanik	124.476	9.968	9.473	327	178	28	144.450
Gajah Mungkur	49.377	4.293	4.311	281	52	16	58.330
Semarang Selatan	56.256	5.001	5.233	273	36	19	66.818
Candisari	66.786	5.596	4.895	197	79	6	77.559

⁹ Setiawan, I. Made Yudi, and Anak Agung Adi Lestari. "Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Sesuai Dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Pada PT. Calna Jaya Utama." *Jurnal Hukum Mahasiswa* 2.02 (2022): 486-499

Kecamatan	Jumlah Pemeluk Agama (Jiwa)						
	Islam	Protestan	Katolik	Hindu	Budha	Lainnya	Jumlah
	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023
Tembalang	172.994	7.647	10.860	286	227	14	192.028
Pedurungan	170.242	10.487	16.793	966	120	50	198.658
Genuk	122.015	1.517	3.104	120	13	30	126.799
Gayamsari	65.261	2.276	4.078	244	11	13	71.883
Semarang Timur	50.782	6.311	10.680	1.569	11	61	69.414
Semarang Utara	100.751	6.457	10.509	1.535	21	37	119.310
Semarang Tengah	38.554	6.693	9.394	2.861	30	58	57.590
Semarang Barat	127.739	9.849	14.408	955	149	54	153.154
Tugu	32.729	404	664	68	8	2	33.875
Ngaliyan	132.971	4.383	5.999	109	123	17	143.602
Kota Semarang	1.485.169	83.960	115.684	9.958	1.165	430	1.696.366

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Semarang

Pemberian THR Keagamaan pada dasarnya memiliki dasar hukum seperti kebijakan ini telah tertulis didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 mengenai THR Keagamaan untuk tenaga kerja di perusahaan. Penerapan itu dimaksudkan guna memberi kepastian hukum dalam menjamin hak-hak pekerja serta memperkuat hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja.

Berbicara mengenai hubungan industrial yang terjalin dalam perusahaan, tersorot bahwasanya Kota terkenal akan industrialnya, dikarenakan perkembangan industri yang pesat di Kota Semarang tak lepas dari perannya sebagai ibu kota Provinsi Jawa Tengah. Terutama di sektor manufaktur, tekstil, makanan dan minuman, serta logistik. Lokasi nya yang cukup strategis membuat kota ini memiliki Zona Industri yang cukup luas, diantaranya seperti Kawasan Industri Wijayakusuma (KIW), Bukit Semarang Baru (BSB), dan Kawasan Industri Candi. Adapun data terupdate perihal total perusahaan di Kota Semarang yang didapat dari Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menyebutkan bahwa jumlahnya mampu mencapai 11.382 sektor usaha (skala Mikro, Kecil, Menengah, dan Besar).

Gambar 1. 1 Jumlah Perusahaan di Kota Semarang



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Seperti yang kita tahu waktu pembagian THR begitu diharapkan bagi mereka buruh/tenaga kerja, karena dengan adanya THR dianggap mampu sedikit meringankan pengeluaran perekonomian satu keluarga ketika hari raya tiba. Maka dari itu, THR dinilai sebagai salah satu hak tenaga kerja yang menjadi sorotan utama serta perlu diperhatikan oleh pemberi kerja dan pemerintah, terlebih lagi di

saat masa pandemi pihak Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja dalam hal monitoring terkait penerapan pengaturan THR belum dilaksanakan secara efektif karena dilakukan secara online. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 yang mewajibkan pembayaran THR paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Perhitungan THR didasarkan pada lamanya masa kerja pekerja/buruh; jika pekerja/buruh telah bekerja selama satu tahun, maka akan diberikan upah/gaji selama satu bulan. Jika masa kerja pekerja/buruh kurang dari satu tahun, maka akan diberikan THR secara prorata.¹⁰ Adapun besaran jumlah THR yang akan diberikan dapat dihitung melalui rumus :

$$\frac{\text{Masa Kerja}}{12} \times 1 \text{ Bulan Upah}$$

Sebagai langkah antisipatif terhadap proses pembayaran THR Keagamaan Tahun 2024 agar berjalan dengan lancar, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) telah mendirikan Pos Komando Satuan Tugas (Posko Satgas) THR Keagamaan. Tujuan dari pembentukan Posko THR adalah untuk menyediakan layanan konsultasi dan membantu dalam penegakkan hukum mengenai pemenuhan THR Keagamaan. Seperti yang dikutip melalui portal resmi Provinsi Jawa Tengah, dimana menjelang hari raya keagamaan Idul Fitri tahun 2023 pihak Disnakertrans Jateng masih mendapati beberapa aduan yang dianggap telah melanggar kebijakan soal pembagian THR itu sendiri.

¹⁰ Meidy Putri Asmara, Khayatudin Khayatudin, and Siciliya Mardian Yo'e, 'Implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Tenaga Kerja Atau Buruh Di Perusahaan Terhadap Hak Tenaga Kerja Atas Tunjangan Hari Raya (Studi Cv Yaiki Kediri)', *Jurnal Fundamental Justice*, September, 2022, 125–42

Banyaknya aduan yang dilaporkan oleh masyarakat Jawa Tengah diketahui terdapat 154 perusahaan yang tidak tertib soal aturan kebijakan pemberian THR, diduga dalam pembayaran THR masih ada beberapa kasus pelanggaran yang dilakukan oleh sebuah perusahaan, diantaranya seperti adanya perusahaan yang masih mencicil hak pekerja, tunjangan yang dibayarkan melewati batas waktu yang sudah diberlakukan (maksimal 7 hari sebelum hari raya besar) dan kasus yang paling banyak ditemui adalah pelanggaran berupa pembayaran THR tidak diberikan secara penuh sesuai dengan hitungan yang telah ditentukan. Diketahui sejak tanggal 3 s/d 16 April 2023 total sudah ada 343 laporan aduan yang masuk, yang terdiri dari 258 konsultasi dan 85 aduan THR. Setelah aduan masuk, tak perlu lama pihak pengawas dari Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah langsung turun tangan untuk menindaklanjuti hal tersebut. Hingga akhirnya 10 perusahaan langsung membayarkan secara penuh THR di awal dan tidak di cicil.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jateng menyatakan telah membuka Posko aduan dan konsultasi (THR) Keagamaan per 3 April - 13 Mei 2023. Mengutip dari portal resmi Provinsi Jawa Tengah, layanan Posko THR tersedia di berbagai media sosial. Masyarakat mampu melakukan konsultasi dengan mengirimkan via pesan atau telepon melalui nomor yang sudah dicantumkan (081222249500). Pelapor juga memiliki opsi dalam menyampaikan aduan dengan dapat mengunjungi kantor Disnaker di tingkat Kabupaten, Kota atau Provinsi, atau bisa melalui kanal *LaporGub* dengan menghubungi nomor 081328451596.

Diketahui pada hari pertama dibukanya kanal aduan THR, sudah terdapat

empat pekerja yang menghubungi via *call center* untuk berkonsultasi. Laporan tersebut memastikan bahwa pekerja Java Central dan Kantor Imigrasi akan memobilisasi tim tempat kerja yang didistribusikan ke enam pasukan pengawas ketenagakerjaan. Jika tim menemukan bukti ini maka perusahaan tidak memenuhi hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan, sehingga akan diberikan sebuah sanksi dalam bentuk surat teguran atau denda.¹¹

Sementara itu, merujuk pada data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mengenai jumlah aduan yang masuk melalui Posko Aduan THR yang dibuka oleh pihak Disnaker terdapat 36 aduan. Adapun aduan tersebut berstatus 10 laporan sudah selesai “Clear” (Tertangani), 18 laporan masih berstatus “Proses”, dan yang terakhir ada 8 laporan belum tertangani dan statusnya masih bersifat “Tidak ada Kejelasan”. Berikut adalah data Rekap Aduan THR Kota Semarang Tahun 2024 yang disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut :

Gambar 1. 2 Rekap Aduan THR Kota Semarang Tahun 2024



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Sehingga dari banyaknya isu serta kasus yang terbukti dilapangan terkait pelanggaran di beberapa perusahaan Kota Semarang dalam pemenuhan hak

¹¹ Portal Resmi Provinsi Jawa Tengah, dikutip pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2024 pukul 23.17 WIB. Melalui laman portal <https://jatengprov.go.id/publik/hari-pertama-buka-kanal-aduan-thr-pemprov-jateng-terima-konsultasi-4-pekerja/>

buruh/pekerja berupa pelaksanaan pemberian THR Keagamaan yang tidak diberikan sesuai dengan Permenaker No. 6 Tahun 2016, dan juga masih adanya laporan yang masuk melalui Portal Posko Aduan THR yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Adapun kendala lainnya dalam penelitian ini peneliti kesulitan dalam mencari narasumber, terutama pada pihak perusahaan dikarenakan kebanyakan dari pihak mereka menolak untuk diwawancarai dengan alasan agar tetap menjaga dapur perusahaannya. Sehingga dalam hal ini mendorong penulis untuk menjadikan kota Semarang sebagai locus dalam penelitian. Penulis ingin melihat sejauh mana kepatuhan setiap Perusahaan serta Disnaker Kota Semarang dalam memtahu kebijakan Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Tahun 2024 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Semarang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana Pelaksanaan Implementasi Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Perusahaan Di Kota Semarang Tahun 2024?
2. Hambatan apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan Implementasi Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Perusahaan Di Kota Semarang Tahun 2024?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Guna mengetahui serta mengkaji proses Implementasi Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Perusahaan Di Kota Semarang Tahun 2024.

2. Guna mengetahui hambatan apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan Implementasi Permenaker No. 6 tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Perusahaan Di Kota Semarang Tahun 2024.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam kemajuan ilmu pemerintahan serta dapat diimplementasikan dalam Permenaker No.6 Tahun 2016 mengenai Pelaksanaan Pemberian THR untuk tenaga kerja perusahaan, khususnya di Kota Semarang pada Tahun 2024.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Tenaga Kerja

Memberikan kontribusi yang berarti sebagai bahan referensi dan acuan dalam pengambilan keputusan, baik oleh pihak pemerintah, pengusaha, maupun akademisi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 mengenai Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada pelaksanaan kebijakan tersebut di wilayah Kota Semarang pada Tahun 2024, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai realitas di lapangan serta menjadi dasar pertimbangan dalam penyempurnaan kebijakan di masa selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan/Badan Usaha

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai rujukan serta

pertimbangan terkait kepatuhan tiap-tiap badan usaha mengenai Implementasi Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Perusahaan Di Kota Semarang Tahun 2024.

c. Bagi Pekerja (Buruh)

Diharapkan data memberikan informasi ataupun masukan mengenai Permenaker No.6 Tahun 2016 mengenai Pelaksanaan Pemberian THR untuk tenaga kerja perusahaan, Di Kota Semarang Tahun 2024.

d. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya literatur yang berkaitan dengan bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Kontribusi ini terutama ditujukan untuk mendukung pengembangan kajian akademis yang membahas mengenai implementasi kebijakan publik, khususnya pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 yang berisi Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi Pekerja/Buruh perusahaan, dengan locus penelitian pada wilayah Kota Semarang.

e. Bagi Peneliti

Manfaat yang didapat untuk peneliti sendiri adalah dapat digunakan sebagai suatu proses pembelajaran serta menambah wawasan pengetahuan tentang Implementasi Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Perusahaan Di Kota Semarang Tahun 2024.

1.5. Penelitian Terdahulu

Penulis melakukan penelitian saat ini tidak terlepas dari penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui

persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian saat ini dan terdahulu. Perbandingan penelitian tersebut nantinya meliputi judul, tahun penelitian, peneliti, tujuan, lokasi, metode serta hasil penelitian. Penelitian yang sebelumnya sudah ada akan dijadikan sebagai bahan referensi dan pedoman yang nantinya akan bermanfaat karena digunakan sebagai pendukung penelitian saat ini. Penelitian terdahulu mengenai Pelaksanaan Pemberian THR untuk tenaga kerja perusahaan, seperti:

1. Hasil penelitian Ida Hanifah dan Ismail Koto (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Hanifah dan Ismail Koto ini berjudul “Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya di Masa Pandemi Covid-19.” Metode yang dimanfaatkan adalah yuridis normatif, yakni suatu pendekatan hukum yang dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan, baik yang tergolong sebagai bahan hukum primer maupun sekunder. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis isi hukum melalui tinjauan terhadap regulasi yang berlaku. Fokus utama dalam penelitian ini tertuju pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, yang dalam praktiknya sempat mengalami kendala implementasi di sejumlah perusahaan selama masa pandemi. Menanggapi hal tersebut, Menteri Ketenagakerjaan kemudian secara tegas menerbitkan Surat Edaran No. M/6/HK.04/IV/2021 sebagai upaya penguatan peraturan.¹²

¹² Hanifah, Ida, and Ismail Koto. "Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya Di Masa Pandemi Covid-19 Legal Problems Around The Feast Of The Day During The Covid-19 Pandemic." *Jurnal Yuridis* 8.1 (2021): 23-42.

2. Hasil penelitian I Nyoman Gilang Radwithama, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi dan Luh Putu Suryani (2021)

Penelitian yang berjudul "Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 di PT. Braga Konsep Solusi." Dilakukan oleh I Nyoman Gilang Radwithama, dkk. Metode ini meninjau hukum sebagai suatu realitas yang hidup di tengah masyarakat, mencakup dimensi sosial, budaya, dan aspek-aspek nyata lainnya. Fokus utamanya ketidaksesuaian implementasi pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) di PT. Braga. Konsep Solusi. Berdasarkan hasil temuan, diketahui bahwa perusahaan tersebut telah melakukan berbagai pelanggaran terhadap ketentuan Permenaker Tahun 2016 No.6. Beberapa bentuk ketidakpatuhan yakni terlambat memberi THR, ketidaksesuaian dengan aturan yang telah ditetapkan, bahkan dalam beberapa kasus perusahaan sama sekali tidak membayarkan THR kepada pekerja. Pihak perusahaan berdalih bahwa mereka telah memberikan gaji ke-13, yang secara keiru dianggap memiliki makna dan fungsi yang sama dengan THR.¹³

3. Hasil penelitian Khayatudin Khayatudin, Meidy Putri Asmara, dan Siciliya Mardian Yo'e (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Meidy Putri Asmara, dkk (2022) ini berjudul "Implementasi permenaker nomor 6 tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi tenaga kerja atau buruh di perusahaan terhadap hak tenaga kerja atas tunjangan hari raya (Studi CV Yaiki Kediri)." Penelitian ini

¹³ Radwitami, Nyoman Gilang, and Anak Agung Sagung Laksmi Dewi. "Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 di PT. Braga Konsep Solusi." *Jurnal Preferensi Hukum* 2.3 (2021): 564-569.

menerapkan metode empiris, dengan fokus utama pada ketidaktertiban perusahaan dalam melaksanakan kewajiban pemberian Tunjangan Hari Raya (THR). Peneliti memusatkan perhatian pemenuhan hak tenaga kerja atas THR, dimana perusahaan yang menjadi objek studi tidak menjalankan kewajiban tersebut sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016.¹⁴

4. Hasil penelitian Ramadhan Kurniawan, Rahayu Subekti dan Purwono (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan Kurniawan, dkk ini berjudul “Perlindungan Pada Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19 (Suatu Perspektif Penerapan Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan).” Metode yang digunakan yakni penelitian hukum doktrinal dan bersifat preskriptif. Fokus utama dari penelitian ini adalah menelaah implementasi kebijakan terkait Tunjangan Hari Raya (THR) yang merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, serta regulasi kebijakan yang ditertibkan dalam situasi darurat atau bencana, yaitu melalui Surat Edaran No: M/6/HI.00.01/V/2020 dan Surat Edaran No: M/6/HK.04/IV/2021. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji berbagai kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan ketentuan pemberian THR Keagamaan selama masa

¹⁴ Asmara, Meidy Putri, Khayatudin Khayatudin, and Siciliya Mardian Yo'e. "Implementasi permenaker nomor 6 tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi tenaga kerja atau buruh di perusahaan terhadap hak tenaga kerja atas tunjangan hari raya (studi cv yaiki kediri)." *Jurnal fundamental justice* (2022): 125-142.

pandemi COVID-19.¹⁵

5. Hasil penelitian Zilda Clarita Reditania (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Zilda Clarita Reditania ini berjudul “Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19.” Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif deskriptif dengan fokus utama pada proses pengaplikasian memberi THR selama COVID-19. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya implementasi pembayaran THR pada masa itu tidak berjalan dengan baik karena dampak dari wabah tersebut yang menghambat aktivitas perusahaan, termasuk dalam hal pembayaran THR Keagamaan.¹⁶

1.6. Kerangka Teori

Implementasi Kebijakan

Kajian tentang bagaimana kebijakan yang telah dirumuskan kemudian nantinya akan diterapkan dalam tujuan adalah teori implementasi kebijakan. Beberapa teori yang biasa diterapkan dalam implementasi kebijakan mencakup berbagai pendekatan yang bertujuan untuk memahami berbagai faktor yang berpengaruh pada keberhasilan maupun kegagalan dalam proses implementasi.

Edward III, mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tahap yang mengaitkan antara proses perumusan kebijakan dengan efek atau dampak yang

¹⁵ Kurniawan, Ramadhan, Rahayu Subekti, and Purwono Sungkowo Raharjo. "Perlindungan Pada Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19 (Suatu Perspektif Penerapan Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan)." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 10.2 (2022): 265-274.

¹⁶ Reditania, Zilda Clarita. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBAYARAN TUNJANGAN HARI RAYA PADA MASA PANDEMI COVID-19." *Journal of Politic and Government Studies* 12.2 (2023): 40-54.

ditimbulkan terhadap pihak-pihak yang terlibat. Ia menempatkan implementasi sebagai langkah penting dalam proses yang mengubah input menjadi output. Edward III juga menegaskan bahwa kebijakan yang dirancang secara tidak tepat dapat memunculkan masalah baru, bahkan berujung pada kegagalan. Meskipun sebuah kebijakan dirancang dengan sangat baik, jika pelaksanaannya tidak efektif, kemungkinan besar tidak memperoleh hasil yang diinginkan oleh perancangannya.

Menurut George C. Edwards III, teori implementasi kebijakan menyoroti empat faktor utama yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Adapun penjabaran dari keempat faktor tersebut:

a. Komunikasi (*Communication*)

Keberhasilan implementasi kebijakan memerlukan pemahaman yang jelas dari pelaksana mengenai tindakan yang harus dilaksanakan, termasuk tujuan serta sasaran kebijakan. Informasi untuk kelompok sasaran dalam meminimalkan potensi distorsi dalam pelaksanaannya. Dalam proses komunikasi, beberapa faktor yang krusial dan harus diperhatikan yaitu metode penyampaian konsistensi dalam penyampaian (*consistency*), informasi (*transmission*), dan kejelasan informasi (*clarity*).

b. Sumber Daya (*Resources*)

Faktor sumberdaya merupakan sebuah faktor yang berkesinambungan dengan komunikasi. Ketika ide pokok dari suatu kebijakan disampaikan dengan konkret, namun si aktor (implementator) tidak memiliki sumberdaya menjalankan suatu kebijakan sehingga pada akhirnya implementasi tetap tidak memberikan hasil yang optimal. Sumberdaya yang dimaksud bisa berbentuk

sumberdaya manusia seperti kompetensi implementator serta sumberdaya berupa financial.

c. Disposisi (Dispositions)

Disposisi merujuk pada sifat atau ciri khas yang ada dalam diri contohnya adalah kejujuran, demokratis, dan komitmen. Seorang implementor yang baik pasti dapat menjalankan kebijakan sesuai harapan begitupun sebaliknya.

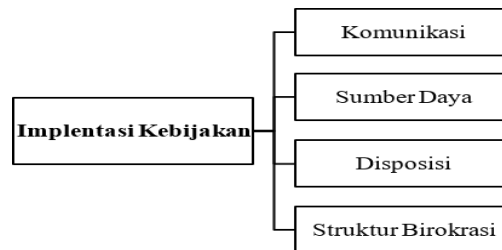
d. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Struktur organisasi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan memainkan peranan yang sangat penting dalam keberhasilan implementasi. Salah satu elemen krusial dalam struktur organisasi ini adalah Prosedur Operasional Standar (SOP), yang berfungsi sebagai panduan bagi implementor dalam menjalankan tugas. Selain itu, aspek lain yang tak kalah penting adalah fragmentasi, yaitu pembagian pusat koordinasi dan tanggung jawab dalam organisasi.¹⁷

Komunikasi menjadi faktor utama yang mempengaruhi implementasi kebijakan. Adapun proses komunikasi akan memberikan pengaruh pada birokrasi, sumber daya, dan disposisi. Selanjutnya, struktur birokrasi dan disposisi dipengaruhi sumber daya, sementara disposisi juga memiliki dampak terhadap struktur birokrasi. Berikut adalah bagan Implementasi menurut George C. Edward III.

¹⁷ Purwanto, Erwan Agus, and Dyah Ratih Sulistyastuti. *Implementasi kebijakan publik: konsep dan aplikasinya di Indonesia*. Gave Media, 2012.

Gambar 1. 3 Implementasi Kebijakan menurut George C. Edward III



Sumber: George C. Edward III (1980)

Menurut Edward III, beberapa elemen ini terkait satu sama lain dan tak terpisahkan. Interaksi antara faktor-faktor tersebut memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan perencanaan dan tujuan yang dibuat. Selain itu, faktor-faktor ini mempengaruhi proses pengambilan keputusan public. Sehingga, proses implementasi kebijakan yakni rangkaian yang ditempuh pihak-pihak tertentu guna mewujudkan sasaran yang telah direncanakan. Pada proses pelaksanaannya, ada dua aktor utama yang memiliki peran utama yaitu, perumusan kebijakan (dikenal sebagai *Formulator*) dan pelaksana kebijakan (disebut *Implementator*).¹⁸

1.7. Definisi Konsep

Pelaksanaan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan merupakan bentuk realisasi dari kebijakan yang mewajibkan pengusaha untuk membayarkan THR kepada pekerja/buruh menjelang hari raya keagamaan. Penerapan kebijakan ini tidak hanya terbatas pada proses penyaluran THR saja, tetapi juga mencakup bagaimana kebijakan tersebut dipahami dan dilaksanakan oleh berbagai pihak yang terlibat, baik pemerintah, pelaku usaha, maupun pekerja.

Berdasarkan teori implementasi kebijakan George C. Edward III, keberhasilan suatu kebijakan sangat dipengaruhi oleh empat komponen utama, yaitu:

- 1) Komunikasi,

¹⁸ *Ibid*, hal 45

- 2) Sumber daya,
- 3) Disposisi atau sikap pelaksana, dan
- 4) Struktur birokrasi.

Dalam konteks pelaksanaan Permenaker ini, efektivitas pelaksanaan kebijakan sangat ditentukan oleh sejauh mana informasi mengenai kebijakan dapat dikomunikasikan secara jelas kepada perusahaan, tersedianya sumber daya yang memadai berupa personel dan anggaran untuk mendukung sosialisasi dan pengawasan, kemauan dan sikap positif dari pelaksana kebijakan, serta struktur birokrasi yang mampu memperlancar pelaksanaan kebijakan di lapangan.

Oleh karena itu, pelaksanaan kebijakan ini merupakan serangkaian proses yang saling terkait dan dipengaruhi oleh berbagai unsur, dimana kegagalan pada satu aspek dapat berdampak pada terganggunya pelaksanaan pemberian THR kepada pekerja sesuai dengan yang diatur dalam peraturan tersebut.

1.8. Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep merujuk pada gejala atau peristiwa yang menjadi fokus utama yang diamati dalam penelitian, dilengkapi dengan operasionalisasi yang menjadi ukuran untuk konsep tersebut. Pada penelitian ini, implementasi kebijakan publik tertuang dalam peraturan perundang-undangan, mulai dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 mengenai THR Keagamaan untuk tenaga kerja di Perusahaan, digunakan untuk dasar. Skripsi ini membahas peraturan yang berkaitan dengan kebijakan birokrasi, sehingga teori yang diterapkan adalah Edward III (model pengaplikasian kebijakan), yang mencakup empat variabel penting yang memiliki keterkaitan dalam pengaplikasiannya.

Keempat variabel tersebut antara lain:

1. Komunikasi

Komunikasi adalah hubungan yang terjalin antara orang yang menjalankan kebijakan dengan kelompok yang menjadi sasaran kebijakan pelaksanaan terkait aturan THR Keagamaan, adapun metode pendekatan yang digunakan adalah dengan cara intensitas sosialisasi.

2. Sumber Daya

Sumber daya mewakili tingkat pendidikan pelaksana, pemahaman dan penerapan detail pelaksanaan kebijakan THR Keagamaan.

3. Disposisi

Disposisi merupakan karakter implementator terkait pelaksanaan kebijakan THR Keagamaan.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah terkait dengan SOP pelaksanaan kebijakan THR Keagamaan atau bagaimana struktur dalam pelaksanaannya.

Tabel 1. 2 Operasionalisasi Konsep

NO	ASPEK	INDKATOR	SUB-INDIKATOR
1.	Komunikasi	Transisi kejelasan konsistensi	Terdapat proses transmisi dalam pendekatan komunikasi dari Dinas Tenaga Kerja dengan perusahaan serta buruh/pekerja terkait pelaksanaan kebijakan Implementasi No.6 Tahun 2016 Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan untuk tenaga kerja

NO	ASPEK	INDKATOR	SUB-INDIKATOR
			Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024. Terdapat arah kejelasan komunikasi antara Dinas Tenaga Kerja dengan perusahaan serta buruh/pekerja dalam pelaksanaan kebijakanImplementasi Implementasi No.6 Tahun 2016 Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR Kegamaan untuk tenaga kerja Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024. Terdapat konsistensi Disnaker dengan pemilik perusahaan serta buruh/pekerja dalam pelaksanaan kebijakan Implementasi Implementasi No.6 Tahun 2016 Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR Kegamaan untuk tenaga kerja Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024.
2.	Sumberdaya	Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai Adanya Sumber daya fasilitas Program Sumber daya anggaran	Terdapat sumber daya yang memadai dalam pelaksanaan Kebijakan Implementasi No.6 Tahun 2016 Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan untuk tenaga kerja Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024. Terdapat sumber daya fasilitas atau sumber daya fisik yang menunjang proses implementasi Implementasi Implementasi No.6 Tahun 2016 Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR Kegamaan untuk tenaga kerja Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024. Terdapat anggaran dana yang sesuai dengan pelaksanaan kebijakanImplementasi Implementasi Tahun 2016 No.6

NO	ASPEK	INDKATOR	SUB-INDIKATOR
			Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan untuk tenaga kerja Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024.
3.	Disposisi	Pemahaman nilai Dampak dan kesadaran sebagai konsekuensi nilai	Terdapat pemahaman nilai dari Dinas Tenaga Kerja dengan perusahaan serta buruh/pekerja dalam pelaksanaan kebijakan Implementasi No.6 Tahun 2016 Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan untuk tenaga kerja Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024. Terdapat dampak dari pemahaman nilai sebagai konsekuensi kesadaran dari Dinas Tenaga Kerja dengan perusahaan serta buruh/pekerja dalam pelaksanaan kebijakan Implementasi Implementasi No.6 Tahun 2016 Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan untuk tenaga kerja Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024.
4.	Struktur birokrasi	Terdapat sop kejelasan penyaluran tugas dan Kemudahan akses birokrasi	Terdapat SOP dalam pelaksanaan kebijakan Implementasi Implementasi No.6 Tahun 2016 Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan untuk tenaga kerja Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024. Terdapat kejelasan penyaluran tugas dari pelaksana satu dengan pelaksana terkait dalam kebijakan Implementasi Implementasi No.6 Tahun 2016 Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR untuk tenaga kerja di Kota Semarang Tahun 2024.

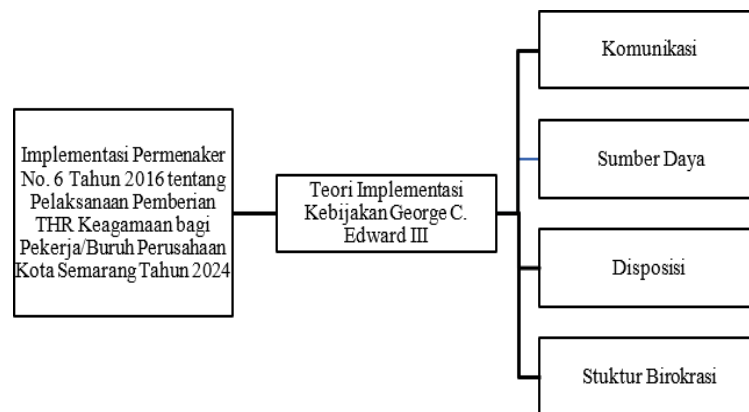
NO	ASPEK	INDKATOR	SUB-INDIKATOR
			Kemudahan akses birokrasi bagi pengguna kebijakan dalam hal ini pekerja/buruh terhadap kebijakan Implementasi Implementasi No.6 Tahun 2016 Permenaker mengenai Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan untuk tenaga kerja Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024.

Nantinya peneliti akan mengamati sejauh mana program ini efektif dalam membantu masyarakat, khususnya buruh atau pekerja. Selain itu, penelitian ini juga akan melihat berbagai kendala yang dihadapi, baik dari pihak penyelenggara maupun pihak penerima tunjangan THR di Kota Semarang. Berikut adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini:

1. Berangkat dari sebuah permasalahan serta dukungan dari sebuah penelitian terdahulu maka adanya penelitian ini dilakukan guna menganalisis implementasi yang terjadi terkait program/kebijakan Tunjangan Hari Raya Keagamaan di Kota Semarang pada Tahun 2024. Menggunakan analisis Implementasi Kebijakan, nantinya penelitian ini akan membedah persoalan kebijakan THR yang terjadi di Kota Semarang.
2. Sejalan dengan pelaksanaan kebijakan Permenaker 2016 No.6 mengenai pemberian THR Keagamaan untuk tenaga kerja di perusahaan Kota Semarang tahun 2024, Dalam penelitian ini mengadopsi penemuan dari George C. Edward III yakni teori pengaplikasian kebijakan. Masalah pengamplikasian kebijakan dalam pemberian THR Keagamaan ini dijelaskan

melalui empat komponen yakni sumber daya, struktur birokrasi, disposisi, dan komunikasi.

Gambar 1. 4 Kerangka Berpikir melalui Proses Implementasi Kebijakan menurut G. C Edward III



Sumber: Edward III (1980) dengan olah secara pribadi

1.9. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan berfokus penelitian deskriptif dikarenakan jenis penelitian ini sendiri menjabarkan mengenai masalah sosial, seperti mempelajari fenomena atau hal-hal yang terjadi secara nyata di lapangan ketika melakukan proses penelitian. Penelitian ini menerapkan pendekatan naratif. Aspek yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1.9.1. Desain Penelitian

Metode penelitian pada umumnya dimanfaatkan untuk menguraikan permasalahan pada sebuah kasus sehingga hasil penulisan dapat mengarah pada isu yang ada dan tetap sesuai dengan tujuan awal. Penulis menggunakan pendekatan deskriptif analitis, yaitu suatu penelitian dengan tujuan penggambaran hal yang saat ini sedang terjadi kemudian menganalisis gejala tersebut dengan pendekatan

kualitatif.

1.9.2. Subjek Penelitian

Seseorang yang terlibat langsung dengan masalah dalam penelitian dan mereka lah yang terpilih karena dianggap benar-benar paham dengan persoalan tersebut disebut sebagai subjek penelitian (informan). Subjek penelitiannya adalah mereka yang secara langsung mengetahui dan memiliki keterlibatan dengan permasalahan atau konflik yang ada. Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang serta pihak Perusahaan/Badan Usaha di Kota Semarang.

1.9.3. Lokasi Penelitian

Peneliti telah menentukan lokasi atau tempat yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan lokasi di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.

1.9.4. Jenis dan Sumber Data

1. Informan

Keluasan data yang berhasil didapatkan dari seorang informan adalah hal yang paling penting dalam penelitian kualitatif. Oleh karena itu, karakteristik informan menjadi pertimbangan utama, sehingga jumlah informan tidak dapat ditentukan sejak awal dalam rancangan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang diaplikasikan yakni *purposive sampling*, adalah pemilihan subjek yang didasarkan dengan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan analisis. Subjek yang dikaji adalah individu-individu yang terlibat langsung dalam proses implementasi kebijakan mengenai pengaplikasian dalam memberi THR untuk tenaga kerja di perusahaan di Kota Semarang. Adapun

dalam penelitian ini informan terdiri dari Pihak Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang, Perusahaan di Kota Semarang serta Buruh/Pekerja Perusahaan.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer ialah pengambilan data secara langsung dengan teknik wawancara serta observasi langsung ke objek penelitian. Adapun nantinya peneliti akan melakukan wawancara langsung dengan beberapa aktor-aktor atau pihak yang terlibat dalam pengaplikasian dalam memberi THR untuk tenaga kerja di perusahaan Kota Semarang

b. Sumber Data Sekunder

Pengambilan data secara tidak langsung didapatkan dari beberapa sumber informasi seperti literatur jurnal, buku-buku yang ada di perpustakaan, penelitian-penelitian terdahulu serta arsip-arsip yang berhubungan dengan penelitian disebut dengan data sekunder.

1.9.5. Metode Pengumpulan Data

Cara yang diaplikasikan guna mendapatkan data secara mudah, akurat, dan sistematis yakni pengertian dari metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini peneliti hanya menerapkan beberapa teknik tertentu. Guna memperoleh data yang relevan dengan objek kajian, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi partisipatif, dan studi pustaka.

1. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk menggali serta memperoleh informasi

secara detail dengan mengajukan pertanyaan secara langsung pada informan, seperti yang diungkapkan oleh Nugrahani bahwa:

“teknik wawancara merupakan teknik penggalian data yang dilakukan melalui percakapan antar dua belah pihak dengan maksud untuk mencari informasi tertentu”.¹⁹

Dalam teknik wawancara kali ini pencari informasi (*pewawancara*) selaku orang yang memberikan pertanyaan, sedangkan pemberi informasi (*informan*) merupakan orang yang diwawancarai guna menjawab pertanyaan yang ditanyakan pewawancara. Teknik wawancara dipilih oleh peneliti untuk menggali data yang lebih detail dan valid, sehingga ketika wawancara yang dilakukan secara mendalam diharapkan peneliti mampu mendapatkan informasi sebanyak dan sedalam mungkin dari para informan terkait kondisi atau keadaan yang sedang dialami saat ini.

2. Observasi Non-Partisipatoris

Metode yang berfungsi untuk menilai sikap yang dimiliki seorang informan dan mencatat kejadian selama wawancara lapangan disebut dengan observasi.

1.9.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dimana peneliti mengkaji serta menjabarkan dengan rinci fenomena yang terjadi berdasarkan realitas di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kondisi sebenarnya dalam pengaplikasian perusahaan dalam memberi THR kepada tenaga kerjanya di

¹⁹ Farida Nugrahani. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. hal 125
<http://digilibfkip.univetbantara.ac.id/materi/Buku.pdf>

Kota Semarang. Hasil dari analisis tersebut kemudian akan disimpulkan secara induktif, yaitu dengan menarik kesimpulan umum berdasarkan fakta-fakta khusus yang ditemukan selama penelitian.