

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja menurut UU No 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Masalah kebijakan ketenagakerjaan merupakan suatu permasalahan yang kompleks dimana permasalahan kebijakan ketenagakerjaan berhubungan langsung dengan berbagai persoalan lainnya seperti kesejahteraan sosial, ekonomi hingga persoalan sosial politik. Tidak hanya persoalan umum permasalahan ketenagakerjaan juga berhubungan langsung dengan persoalan pengupahan, kontrak kerja, jaminan kerja hingga syarat syarat kerja. Dengan demikian dapat dikatakan persoalan tenagakerja memiliki cakupan yang sangat luas dan kompleks.

Kebijakan ketenagakerjaan yang kompleks ini perlu menjadi perhatian lebih dari pemerintah dalam hal ini mengenai hak hak dasar seperti upah dan tingkat kesejahteraan pekerja. Jika ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja berhak mendapatkan upah yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh sebab itu dalam proses kebijakan ketenagakerjaan yang mengenai penetapan upah minimum sangat perlu memperhatikan kepentingan bagi pekerja tersebut.

Penetapan upah bagi pekerja merupakan hal dasar yang sangat diperlukan bagi pekerja. Upah tenaga kerja juga berhubungan langsung dengan tingkat

kesejahteraan pekerja itu sendiri, semakin besar terima upah yang diterima maka semakin besar juga kesempatan untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga berdampak secara langsung terhadap peningkatan kesejahteraan. Akan tetapi selama ini penetapan upah dinilai masih sangat merugikan pihak tenaga kerja. Padahal upah merupakan suatu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. (Yetniwati, 2017 : 83)

Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan bagi para pekerja atau buruh Pemerintah Indonesia telah mengatur rincian proses sistem pengupahan, berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pengupahan berdasarkan standar minimal memiliki tujuan agar memperoleh penghasilan yang bisa digunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak. Upah ini wajib diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Selanjutnya lebih lanjut dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 88 ayat 4 menjelaskan bahwa penetapan upah minimum berdasarkan kehidupan layak dan dengan memperhatikan tingkat produktivitas ekonomi.

Menurut Suparjan dan Hemptri Suyanto dalam Jurnal penelitiannya yang berjudul Kebijakan Upah Minimum yang Akomodatif mengatakan bahwa hubungan konfliktual antara buruh dengan pengusaha dipicu karena ketidakpuasan terhadap regulasi perusahaan yang mana faktor upah menjadi faktor determinannya yaitu perusahaan berorientasi memaksimalkan laba dengan cara menekan biaya produksi. Para pengusaha melihat para pekerja adalah sebagai faktor produksi sehingga *cost* yang dikeluarkan untuk pembiayaan upah tenaga kerja harus serendah mungkin untuk menekan biaya produksi dan meningkatkan keuntungan,

sedangkan dari sisi pekerja memandang perusahaan merupakan penyedia kerja yang secara langsung bertanggung jawab terhadap tingkat kesejahteraan para tenaga kerja. Sehingga dalam konteks ini pemerintah memiliki tanggung jawab untuk masuk ke dalam urusan pengupahan sebagai pihak ketiga untuk menentukan upah minimum yang berkeadilan bagi perusahaan dan tenaga kerja.

Dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha maka diperlukan peraturan mengenai upah minimum guna melindungi tenaga kerja, upah minimum ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan produktivitas pekerja dan kegiatan operasional perusahaan. Upah minimum adalah standar minimum yang harus dibayarkan perusahaan kepada tenaga kerja dalam lingkungan perusahaannya. Jika di tinjau dari Undang Undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Namun kini peraturan pengupahan khususnya upah minimum telah mengalami sedikit perubahan dari yang sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta kerja yang baru disahkan oleh DPR RI dalam beberapa waktu yang lalu, berikut adalah tabel perbedaannya.

Tabel 1.1 Perbandingan Peraturan

	UU No. 13 Tahun 2013	Permenaker Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018	UU Cipta Kerja (Omnibuslaw)
Pasal	Pasal 89 Ayat 1	Pasal 12	Pasal 89 dihapus.
Isi	Upah minimum harus diatur berdasarkan upah minimum Provinsi, Kabupaten dan Sektoral Provinsi dan Kabupaten/Kota.	Gubernur menetapkan UMSP/UMSK, (2) Besaran ditetapkan berdasarkan kesepakatan buruh dan pengusaha. (3) UMSP harus lebih besar dari UMP, UMSK harus lebih besar dari UMK.	-
Analisa	Ketentuan Upah Minimum dibagi antara UMP,	Ketentuan Upah Minimum Sektoral harus	Ketentuan Upah Minimum Sektoral dihapus,

	UMK, UMS. UMS memungkinkan bagi parah pekerja mendapatkan upah lebih besar.	lebih besar dari Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dan harus berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.	memungkinkan buruh mendapatkan upah lebih rendah daripada ketentuan sebelumnya.
--	--	--	---

Namun, kini dunia sedang dilanda pandemi global yaitu merebaknya Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Virus yang telah memakan jutaan korban jiwa ini tidak hanya berdampak kepada permasalahan kesehatan, namun kini juga mulai menyerang perekonomian dunia termasuk Indonesia. Pertumbuhan ekonomi global kini diprediksi akan turun menjadi 1,5%, tidak hanya perekonomian global yang mengalami penurunan, Indonesia sebagai negara terdampak Covid-19 juga mengalami hal yang sama. Menurut Sri Mulyani selaku menteri keuangan berdasarkan pernyataan yang dikutip melalui berbagai media mengatakan bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia akan mengalami minus 1,7% hingga 0,6% pada tahun 2020.

Kondisi perekonomian global yang memburuk dan pertumbuhan ekonomi nasional yang akan mengalami minus juga akan berdampak kepada para pengusaha, kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dilakukan pemerintah

guna menekan angka penyebaran virus Covid-19 berdampak kepada kebijakan para perusahaan diberbagai sektor. Kebijakan PSBB tersebut mengharuskan perusahaan untuk menyuruh para pekerjanya untuk bekerja dari rumah atau bahkan banyak perusahaan yang terpaksa tutup operasional dan ini tentu berdampak kepada para pekerja yang banyak terkena PHK akibat dari pandemi ini. Hal ini terbukti berdasarkan survei yang dilakukan oleh lembaga survei Saiful Mujani and Consulting (SMRC) mengatakan bahwa setidaknya sekitar 29 juta rakyat Indonesia mengalami PHK akibat dari pandemi covid-19.

Tidak hanya melakukan PHK, para perusahaan juga banyak dengan terpaksa melakukan pemotongan gaji kepada para karyawannya hal ini disebabkan dalam rangka melakukan efisiensi ditengah pandemi, kondisi ini tentu merugikan kepada karyawan sendiri apabila keputusan ini dilakukan perusahaan sepihak tanpa ada kesepakatan dengan karyawan. Disisi lain, adanya pandemi juga berpotensi untuk para perusahaan membayar gaji karyawannya tidak sesuai dengan upah minimum atau dibawah upah minimum yang berlaku.

Kondisi para pekerja yang terkena PHK hingga digaji tidak sesuai upah minimum juga dialami oleh para pekerja yang berada di Kota Semarang. Berdasarkan berita yang dikutip melalui Jateng.Tribunnews.com kepala disnaker Kota Semarang total ada 1.835 pekerja terkena PHK dan 2.448 pekerja dirumahkan, pekerja yang dirumahkan tersebut tidak sepenuhnya tidak bekerja namun ada sebagian yang bekerja dari rumah namun sebagian dari mereka ada yang menerima setengah gaji bahkan tidak menerima gaji sama sekali.

Ditengah kondisi perekonomian yang sedang tidak baik dikarenakan pandemi, pemerintah perlu mengambil langkah kebijakan yang menguntungkan semua pihak baik antara pekerja itu sendiri dan para pengusaha. Pemerintah perlu memastikan bahwa besaran upah minimum mampu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi para pekerja, namun disisi lain pemerintah harus memperhatikan keberlangsungan para pelaku usaha, jangan sampai nantinya justru menjadi permasalahan baru yang terjadi akibat ketidaksanggupan pengusaha untuk melaksanakan upah minimum.

Penetapan upah minimum di Indonesia khususnya Kota Semarang ditengah pandemi Covid-19 perlu mempertimbangkan beberapa aspek penting agar tetap terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Mekanisme penetapan upah minimum sebenarnya telah diatur dalam PP No 78 Tahun 2015, dalam aturan tersebut disebutkan bahwa angkata penetapan upah minimum dihitung berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi serta memperhatikan angka kebutuhan hidup layak.

Akan tetapi kondisi Indonesia yang saat ini sedang dilanda Covid-19 membuat kondisi persoalan upah ditahun 2021 menjadi masalah tersendiri. Wabah Covid-19 yang merembet kepada persoalan ekonomi seperti adanya kebijakan pembatasan sosial yang berdampak kepada produktivitas perusahaan secara langsung memberikan dampak buruk terhadap tenaga kerja yaitu banyaknya terjadi PHK. Untuk menjawab persoalan tersebut, pemerintah pusat melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/1 HK.04/2020 yang berisi himbauan kepada seluruh pemerintah daerah untuk tidak menaikkan upah minimum ditengah

pandemi Covid-19. Menurut Menteri Ketenagakerjaan berdasarkan berita yang dikutip melalui merdeka.com mengatakan bahwa surat edaran tersebut dikeluarkan pemerintah pusat dikarenakan kondisi pandemi covid-19 yang sulit serta memperhatikan kondisi usaha dan perlindungan upah yang ada. Selain itu kebijakannya juga sudah berdasarkan kajian dewan pengupahan nasional yang mengatakan perlu adanya penyesuaian yang dilakukan dalam penetapan upah minimum 2021. Namun pemerintah Kota Semarang memilih untuk menaikkan upah minimum berdasarkan perhitungan PP No 78 Tahun 2015 dan tidak mengikuti surat edaran yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat mengenai angka penetapan upah minimum ditahun 2021, berikut adalah data kenaikan upah minimum Semarang dalam 4 tahun terakhir.

Tabel 1.2 Perbandingan UMK Semarang Periode 2018 - 2021

2018	2019	2020	2021
Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
2.310.087	2.498.587,53	2.715.000	2.810.025

Sumber: Olahan Penulis

Berangkat dari latarbelakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana proses pelaksanaan implementasi upah minimum di kota Semarang di tengah pandemi dengan pertanyaan penelitian “ Bagaimana implementasi penetapan kebijakan upah minimum di Kota Semarang di tengah pandemic Covid-19”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pemerintah Kota Semarang memustikan untuk menaikkan upah minimum kota berdasarkan perhitungan PP No 78 Tahun 2015, hal ini tentu berbeda dengan anjuran pemerintah pusat bahwa pemerintah daerah tidak perlu menaikkan upah minimum dikarenakan sedang di landa Covid-19. Adapun ada beberapa masalah yang harus menjadi pertimbangan dalam penetapan upah minimum di Kota Semarang.

- a. Hubungan industrial yang kurang harmonis.
- b. Adanya ancaman PHK terhadap tenaga kerja di Kota Semarang.
- c. Kesanggupan pelaku usaha dalam membayar upah minimum.
- d. Bertambahnya kebutuhan tenaga kerja.
- e. Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengambil rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan implementasi penetapan kebijakan Upah Minimum di Kota Semarang?
2. Faktor apa saja yang mendorong atau menghambat kebijakan penetapan Upah Minimum di Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi kebijakan penetapan upah minimum di Kota Semarang
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mendorong atau menghambat kebijakan penetapan upah minimum di Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis memberikan sumbangan pemikiran bagi para stakeholder yang terlibat didalam implementasi kebijakan penetapan upah minimum di Kota Semarang.
 - b. Memperkaya pemikiran ilmiah dalam kajian administrasi publik mengenai studi implementasi dalam penetapan upah minimum kota.
2. Manfaat Praktirs
 - a. Penulis

Penelitian ini memberikan bagi penulis sehingga dapat mengetahui dinamika yang terjadi didalam proses implementasi kebijakan penetapan upah minimum.
 - b. Pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan pemerintah dalam rangka memperbaiki pelaksanaan penetapan upah minimum di Kota Semarang.
 - c. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian mahasiswa untuk dapat melakukan penelitian selanjutnya mengenai implementasi kebijakan upah minimum di Kota Semarang di tengah pandemi.

1.5 Kajian Teori

1.5.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi pada tahun 2018 berjudul peran dewan pengupahan Provinsi Jawa Tengah dalam penetapan upah minimum di wilayah Provinsi Jawa Tengah membahas dan menganalisa mengenai peran dewan pengupahan Provinsi Jawa Tengah dalam proses penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Jawa Tengah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana peran dewan pengupahan yang di berikan gubernur dalam penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dewan pengupahan telah melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang undangan yang ada akan tetapi dalam menjalankan perannya masih mendapat kendala seperti sulit menemukan kata sepakat ketika sidang pleno. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada fokusnya, dalam penelitian ini terfokus bagaimana peran dewan pengupahan dalam proses penetapan upah minimum sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus pada proses implementasi penetapan kebijakannya sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas mengenai sistem pengupahan pada pekerja.

Penelitian terdahulu selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rosandi, Amin dan Dyastasari pada tahun 2017, penelitian ini memiliki judul implementasi Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pelaksanaan penetapan upah minimum berdasarkan PP No 78 Tahun 2015 di Kota Samarinda. Penelitian ini memiliki fokus mengenai upah minimum, upah yang dihasilkan dari kerja lembur serta faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan. Hasil dari penelitian ini adalah disimpulkan bahwa implementasi PP No 78 Tahun 2015 di Kota Samarinda. telah dilaksanakan akan tetapi masih belum optimal dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara peraturan dengan kondisi yang dilapangan. Perbedaan dalam dalam penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada lokusnya yaitu penelitian ini berlokasi di Kota Samarinda sedangkan peneliti di Kota Semarang sehingga hasil kemungkinan berbeda dikarenakan perbedaan kondisi sosial masyarakat, birokrasi antara Kota Samarinda dengan Kota Semarang sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas proses implementasi kebijakan penetapan upah minimum.

Penelitian terdahulu yang ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati dan Winarno yang dilakukan pada tahun 2017, penelitian ini memiliki judul implementasi upah minimum Kabupaten Boyolali terhadap pekerja pada usaha konveksi berdasarkan UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenagakerjaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui implementasi Upah Minimum Kabupaten Boyolali terhadap pekerja konveksi berdasarkan UU RI Nomor 13 Tahun 2003. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Upah

Minimum di Kabupaten Boyolali terhadap pekerja konveksi belum optimal dilaksanakan berdasarkan UU RI No 13 Tahun 2003.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wihastuti pada tahun 2018 yang berjudul upah minimum provinsi dan penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. Penelitian ini memiliki Tujuan untuk dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan upah minimum serta pertumbuhan ekonomi dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi data panel terhadap 6 provinsi yang berada di Pulau Jawa selama tahun 2011 hingga 2016. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi tidak memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan penyerapan kerja sedangkan pertumbuhan ekonomi mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terdapat pada fokus dan lokusnya. Fokus penelitian ini adalah dampak upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan fokus penelitian yang peneliti lakukan adalah pelaksanaan implementasi upah minimum, sedangkan lokusnya lokus penelitian ini adalah pulau jawa dan lokus penelitian yang dilakukan peneliti adalah Kota Semarang. Untuk persamaan adalah sama-sama membahas mengenai upah minimum.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan Sudiarawan dan Martana pada tahun 2019, penelitian ini memiliki judul implikasi hukum pengaturan upah minimum sektoral Kabupaten Badung terhadap pelaku usaha pada sektor kepariwisataan di Kabupaten Badung Provinsi Bali. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa faktor yang dapat penyebab mengapa masih banyak

perusahaan yang tidak menjalankan kebijakan pengupahan sesuai dengan aturan pergub No 76 Tahun 2017. Serta sebagai cara dalam menentukan tata cara atau prosedur hukum yang dapat dilakukan apabila ada perusahaan yang pergub tersebut. Penelitian ini menggunakan metode normatif empiris dengan menganalisis data dengan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan pengaturan UMSK masih mengalami kendala aspek pernormaan dan tahap pelaksanaan. Adapun implikasi hukum yang timbul atas ketidakmampuan membayar atau perusahaan akan berusaha mengajukan penangguhan pembayaran. Adapun mengenai mekanisme penyelesaian konflik dilaksanakan berdasarkan Undang Undang yaitu diawali dengan proses perundingan bipartisi, tripartisi, pengadilan hubungan industrial dan terakhir adalah kasasi ke Mahkamah Agung. Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian yang peneliti laksanakan adalah pada fokus dan lokusnya. Fokus dari penelitian ini adalah melihat penyebab perusahaan belum membayar sesuai peraturan serta melihat bagaimana mekanisme penyelesaian hukum yang dilaksanakan sedangkan fokus penelitian yang peneliti laksanakan adalah mengenai implementasi upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Dari sisi persamaannya penelitian ini sama sama membahas mengenai upah minimum.

Penelitian ke enam adalah penelitian yang berjudul persepsi pekerja terhadap implementasi kebijakan upah minimum kota yang dilakukan oleh Widi dan Gabriel pada tahun 2013. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pandangan dari pekerja terhadap pelaksanaan kebijakan upah minimum di Kota Malang serta melihat bagaimana dampak terhadap tingkat kesejahteraan para pekerja di Kota

Malang. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pelaksanaan upah minimum di Malang sudah baik tetapi tetap belum maksimal sehingga muncul pandangan yang berbeda antar pekerja. Selain itu penetapan UMK belum mampu membawa para pekerjanya dalam tingkatan sejahtera karena faktanya untuk dapat dikatakan sejahtera para pekerja harus memiliki upah diatas UMK. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada fokus dan lokusnya. Fokus dalam penelitian ini adalah persepsi pekerja terhadap upah minimum sedangkan fokus penelitian yang dilakukan peneliti adalah proses implementasi kebijakan upah minimumnya selain itu letak lokus dalam penelitian ini adalah di Kota Malang sedangkan penelitian yang peneliti lakukan berlokasi di Kota Semarang. Untuk persamannya penelitian ini sama-sama meneliti mengenai sistem upah minimum.

Penelitian ketujuh adalah penelitian yang memiliki judul resistensi buruh terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan yang memiliki studi kasus pada SPBI Malang, penelitian ini dilakukan oleh Ghufon dan Prasetya pada tahun 2018. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan buruh SPBI melakukan resistensi terhadap PP No 78 Tahun 2015, mengetahui bentuk resistensi buruh serta mengetahui dampak akibat dari resistensi tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor resistensi adalah proses informasi yang selektif dan kebiasaan. Bentuk bentuk yang dilakukan buruh adalah dengan mengeluh dan melakukan demo, dampak resistensi adalah pemberhentian buruh.

Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Sari pada tahun 2013 yang berjudul kebijakan penetapan upah minimum di Indonesia. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa dan memahami tahapan dalam proses kebijakan yang mempengaruhi besaran upah minimum di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan ditambahkan dengan studi kepustakaan dan data sekunder lainnya. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa penetapan upah di Indonesia hanya menggunakan KHL sebagai pertimbangan tidak memperhatikan aspek lainnya seperti produktivitas dan inflasi.

Penelitian berikutnya adalah penelitian yang berjudul pemberlakuan upah minimum dalam sistem pengupahan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja yang dilakukan oleh Trimaya pada tahun 2014. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan di Indonesia dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja di Indonesia, hal ini dikarenakan para pekerja sangat bergantung kepada besaran upah. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa sistem pengupahan nasional diperlukan sebagai landasan agar penetapan upah minimum di Indonesia diatas kehidupan layak, selain itu sistem pengupahan nasional nantinya juga diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas.

Penelitian terdahulu yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurhadi dan Widyawati pada tahun 2019 yang berjudul dampak upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal dan informal; analisis spasial. Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui dampak upah minimum dengan penyerapan tenaga kerja sektor formal maupun non formal yang menggunakan efek

spasial dan definisi tenaga kerja baik yang formal maupun non formal berdasarkan pekerjaan dan status jabatannya di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan kenaikan upah akan memberikan efek terhadap penurunan penyerapan tenaga kerja formal relative terhadap informal baik dalam spasial maupun non spasial.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah penulis paparkan, meskipun memiliki kesamaan tema besar yaitu permasalahan pengupahan di Indonesia namun memiliki perbedaan baik secara fokus penelitian maupun lokus penelitian. Penelitian yang peneliti lakukan berfokus pada bagaimana proses implementasi penetapan upah minimum di Kota Semarang khususnya ditengah situasi ekonomi yang sedang memburuk dikarenakan Pandemi Covid-19. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian baru karena sebelumnya tidak pernah kondisi pandemi seperti ini dalam persoalan penetapan upah minimum

1.5.2 Administrasi Publik

Kata Administrasi pada awalnya berasal dari kata “Administration” yang jika diartikan dalam istilah bahasa Inggris memiliki makna sebagai upaya kerja sama yang dilakukan oleh seminimalnya berjumlah dua orang dan boleh lebih dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Selanjutnya definisi tersebut dikembangkan menjadi pengertian dari Administrasi Publik. Seorang ahli bernama Gerald Caiden mendefinisikan bahwa administrasi publik itu berhubungan dengan kegiatan yang mengurus kepentingan masyarakat.

Pengertian administrasi publik lainnya juga diberikan oleh Chandler dan Plano (dalam Yeremias Keban, 2014) yang menjelaskan bahwa Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan anggota publik diorganisir atau diatur serta koordinasikan yang bertujuan memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola hasil keputusan dalam kebijakan publik.

Definisi lainnya menurut McCurdy (dalam Yeremias T Keban, 2014) menjelaskan bahwa administrasi publik dapat dilihat sebagai satu unit negara dan dapat diasumsikan sebagai cara dasar suatu negara dalam rangka menjalankan tugas serta fungsi negara.

Dari berbagai pernyataan yang telah dijabarkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa administrasi publik adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh orang maupun individual ataupun lembaga negara yang bertanggung jawab dalam rangka menjalankan roda pemerintahan yang efektif dan efisien untuk kepentingan publik/masyarakat.

1.5.3 Kebijakan Publik

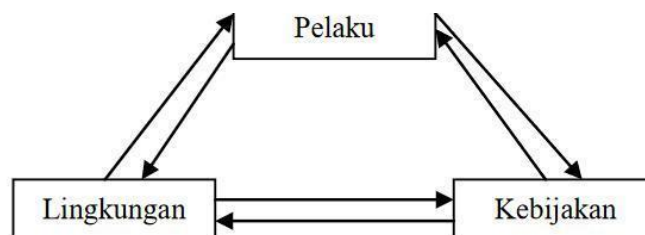
Menurut James E Anderson dalam Dwiyanto (2016:17) kebijakan publik didefinisikan sebagai suatu perilaku pelaku (pejabat negara, kelompok dan lembaga pemerintah) atau suatu serangkaian aktor dalam suatu bidang tertentu. Selain itu, Thomas R.Dye dalam Tilaar dan Nugroho (2008:185) mengatakan bahwa kebijakan publik itu berhubungan dengan pemerintahan baik yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan pemerintah dalam merespon masalah publik.

Dari berbagai defisini kebijakan publik yang telah dipaparkan tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi dari kebijakan publik adalah suatu upaya ataupun tindakan yang lakukan oleh lembaga negara untuk mengatasi masalah masyarakat.

Sedangkan William N Dunn (2003) menjaelaskan bahwa yang dimaksud kebijakan publik adalah kegiatan ketergantungan yang rumit diantara pilihan yang begitu kompleks serta memiliki hubungan antar satu sama lain, termaksud kedalam keputusan untuk tidak bertindak, yang dilaksanakan oleh badan pemerintahan. Selanjutnya Dunn dalam teori sistemnya mengatakan bahwa dalam pembentukan suatu kebijakan melibatkan tiga komponen yang penting dan saling bergantung berikut adalah pola ilutrasinya.

William Dun menggambarkan tiga komponen yang dimaksud ke dalam gambar sebagai berikut

Gambar 1. 1 Elemen Kebijakan Menurut Dunn



Sumber : William N Dun (2003)

Ketiga elemen yang dijabarkan oleh dunn pada dasarnya memiliki peran yang besar dalam pembentukan kebijakan publik. Selain itu ketiga elemen tersebut yang digambarkan oleh dunn yaitu pelaku, lingkungan serta kebijakan juga memiliki hubungan pengaruh yang besar antar elemen kebijakan, dengan

kata lainnya saling memiliki ketergantungan dan saling berpengaruh dalam proses pembentukan kebijakan publik.

1.5.4 Tahap-Tahap Kebijakan Publik

Dalam proses pembentukan suatu kebijakan publik ada proses serta tahapan yang tidak boleh dilewatkan agar kebijakan publik tersebut dapat dibentuk dan diimplementasikan dengan baik. Sebuah kebijakan publik yang telah ditetapkan sebagai upaya dalam menyelesaikan masalah publik harus terlebih dahulu melewati beberapa proses. Rangkaian proses penting harus dilaksanakan agar nantinya kebijakan yang dihasilkan adalah kebijakan yang baik serta dapat diterima oleh masyarakat. Dunn (2003:82-84) menyebutkan bahwa dalam kebijakan publik publik tahap- tahap yang dilaluinya adalah sebagai berikut :

a. Penyusunan Agenda (Agenda Setting)

Penyusunan agenda atau disebut dengan agenda setting adalah proses awal dan proses yang sangat penting dalam melakukan perumusan kebijakan publik. Sebelum kebijakan tersebut ditetapkan sebagai suatu kebijakan dan dilaksanakan, aktor ataupun pelaku pembuat kebijakan perlu melakukan tahap awal dalam perumusan kebijakan yaitu melakukan penyusunan agenda atau yang dikenal dengan agenda setting dengan cara memilih dari banyaknya permasalahan yang ada dan selanjutnya memilih permasalahan yang akan di jadikan prioritas untuk dibahas. Masalah-masalah yang ada terkait dengan kebijakan akan dikumpulkan lalu selanjutnya akan di seleksi. Dalam proses

inilah akan ditemukan apa itu yang di sebut dengan masalah publik. Jika suatu isu atau masalah telah berhasil mendapatkan sebagai yang disebut dengan masalah masyarakat ataupun masalah publik, serta mendapatkan prioritas dalam agenda publik, maka isu atau masalah tersebut berhak mendapatkan prioritas lebih melalui alokasi sumber daya publik yang lebih daripada isu lain yang tidak masuk prioritas serta tidak masuk dalam kategori masalah publik. Dalam tahap agenda setting juga sangat penting dalam menentukan suatu isu publik yang akan dibahas dan diangkat dalam suatu agenda pemerintah. Munculnya isu kebijakan biasanya disebabkan karena adanya silang pendapat antara aktor kebijakan mengenai tujuan arah kebijakan yang telah berlangsung ataupun akan ditempuh selanjutnya, atau adanya perbedaan pandangan mengenai karakteristik permasalahan tersebut. Dunn (2003:92), menjelaskan bahwa isu kebijakan adalah suatu produk atau fungsi dari adanya perdebatan baik mulai rumusan, rincian, penjelasan hingga penilaian atas suatu masalah tertentu. Namun harus di garis bawahi bahwasannya tidak semua masalah publik bisa menjadi agenda kebijakan publik. Ada beberapa kriteria isu yang dilihat serta terpenuhi agar bisa dijadikan agenda kebijakan publik. Dalam melakukan penyusunan agenda kebijakan harus diurutkan berdasarkan tingkat kepentingan ataupun urgensi seberapa pentingkah masalah tersebut berdampak terhadap kehidupan masyarakat dan juga harus memerhatikan esensi kebermanfaatan kebijakan untuk masyarakat.

b. Formulasi Kebijakan (Policy Formulating)

Masalah yang sudah menjadi prioritas kebijakan dan sudah masuk dalam agenda kebijakan selanjutnya akan dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan lalu dianalisis untuk selanjutnya dicari solusi masalah yang terbaik berdasarkan beberapa pertimbangan yang ada. Pemecahan masalah tersebut dipilih dari berbagai alternatif terbaik yang di analisis dengan berbagai faktor yang ada. Sama halnya dalam proses masuk ke agenda setting bahwa tidak semua isu atau masalah bisa masuk dalam prioritas untuk, dalam tahap perumusan kebijakan masing-masing alternative yang ada juga bersaing untuk dapat dipilih sebagai solusi permasalahan yang ada.

c. Adopsi/Legitimasi Kebijakan (Policy Adoption)

Setelah di pilih dari berbagai alternatif yang ada akan di pilih satu alternatif yang selanjutnya mendapat legitimasi dari lembaga terkait. Tujuan dari legitimasi adalah untuk memberikan otorisasi pada proses dasar pemerintahan yang terdiri dari pengesahan dan dukungan parlemen serta consensus lembaga terkait.

d. Implementasi Kebijakan (Policy Implementation)

Pada proses inilah pilihan alternatif kebijakan yang sudah disepekat oleh aktor kebijakan dan disahkan secara hukum dapat dipraktikan kepada masyarakat. Pada proses ini, kebijakan seringkali mengalami berbagai masalah serta kendala yang ada. Perencanaan yang semulanya direncanakan pada tahap awal dan rumusan yang telah ditetapkan sering kali berbeda dengan pelaksanaan yang terjadi dilapangan. Kondisi seperti ini banyak disebabkan oleh banyak

faktor yang ada sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan kebijakan ketika diterapkan di dalam masyarakat. Kebijakan yang telah melawati serangkaian tahap tahapan pemilihan masalah tidak secara otomatis akan berhasil secara sempurna ketika di terapkan kepada masyarakat. Sebagai salah satu cara untuk meningkatkan angka keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan, maka hambatan yang ada harus dapat diselesaikan secepat mungkin.

e. Penilaian/ Evaluasi Kebijakan

Secara garis besar proses evaluasi kebijakan dapat disimpulkan sebagai kegiatan mulai dari penilaian kebijakan yang berhubungan substansi kebijakan, implementasi serta yang terakhir adalah dampak yang terjadi. Pelaksanaan evaluasi kebijakan tentunya tidak tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, akan tetapi tetap dilakukan dalam seluruh proses kebijakan.

1.5.5 Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan adalah tahap yang memiliki peranan sangat penting dalam proses kebijakan publik, karenanya setiap program yang telah dirumuskan harus dilaksanakan atau diimplementasikan agar dapat bermanfaat bagi publik atau masyarakat.

Lester dan Stewart dalam Agustino (2008:196) menyatakan bahwa implementasi kebijakan adalah pelaksanaan kebijakan setelah proses perundang undangan telah ditetapkan atau disahkan. Dalam cakupan yang lebih luas pelaksanaan kebijakan dapat didefinisikan sebagai proses administrasian undang

undang kedalam berbagai kelompok kepentingan serta pembentukan prosedur dan teknik yang saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Van Metter dan Van Horn dalam (Winarno, 2012:149) menyatakan bahwa yang dimaksud dalam implementasi kebijakan adalah suatu kegiatan ataupun upaya yang dilakukan oleh setiap individu tau lembaga pemerintah atau kelompok swasta yang nantinya diarahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

1.5.6 Pendekatan Implementasi Kebijakan

A. Pendekatan Top Down

Pendekatan top down dalam implementasi kebijakan publik merupakan pendekatan yang mendominasi perkembangan pada awal studi implementasi kebijakan publik. Pendekatan *top down* adalah implementasi kebijakan yang dilakukan secara terpusat atau secara tersentralisir yang dimulai dan diambil keputusannya oleh aktor pusat. Jadi berdasarkan Agustino (2008:14) pendekatan top down adalah sejauhmana tindakan dari para pelaku atau pelaksanan yaitu administrator dan birokrat bekerja sesuai prosedur dan tujuan yang telah dibuat oleh para pembuat kebijakan tingkat pusat.

b. Pendekatan Bottom Up

Dalam pendekatan ini berpandangan bahwa implementasi kebijakan tidak dirumuskan oleh lembaga pusat yang sifatnya sentralistik. Akan tetapi berawal dari keputusan yang ditetapkan oleh level bawah yaitu masyarakat itu sendiri yang merasakan persoalan. Jadi jika berdasarkan Agustino (2008:156)

inti dari pendekatan Bottom Up pendekatan implementasi yang berada ditingkat masyarakat, sehingga masyarakat dapat memahami dan menganalisis kebijakan yang cocok dengan kondisi sosial budaya dan kultur yang ada sehingga nantinya kebijakan tersebut tidak kontra-produktif.

Dalam kasus kebijakan upah minimum, pendekatan yang dibangun adalah pendekatan *bottom up*. Hal ini dikarenakan kebijakan ini lahir dari kebutuhan masyarakat itu sendiri, dalam hal ini adalah para pengusaha dan para pekerja. Kebutuhan yang dimaksud adalah jalan keluar atau kepentingan bersama bagi para pekerja dan pengusaha.

1.5.6 Model Implementasi Kebijakan

A. Model Mazmanian dan Sabatier

Mazmanian dan Paul A Sabatir dalam (Subarsono 2012:94) menyatakan bahwa ada tiga kelompok variable yang akan mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu karakteristik masalah, karakteristik kebijakan/regulasi undang-undang dan yang terakhir adalah variable lingkungan.

1. Karakteristik Masalah

- a. Tingkat kesulitan teknis dan masalah yang bersangkutan. Dalam suatu kondisi ada beberapa masalah sosial yang secara teknis sebenarnya mudah untuk diselesaikan, seperti persediaan air minum untuk penduduk. Namun disisi lainnya ada masalah sosial yang cenderung untuk sulit diselesaikan, seperti masalah kemiskinan.

Oleh sebab itu sifat dari masalah itu akan berdampak kepada mudah atau tidaknya suatu program dapat diimplementasikan.

- b. Tingkat kemajemukan kelompok sasaran. Maksudnya adalah tingkat suatu program relatif lebih mudah untuk di implementasikan apabila kelompok sasarannya homogen, jika kelompok sasarannya heterogen maka dapat mempengaruhi implementasinya yaitu cenderung lebih sulit.
- c. Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan. Artinya adalah sebuah program kebijakan yang memiliki tujuan memberikan pengetahuan atau sifatnya kognitif akan cenderung lebih mudah diimplementasikan daripada kebijakan atau program yang memiliki tujuan mengubah perilaku masyarakat.

2. Karakteristik Kebijakan

- a. Kejelasan isi kebijakan. Artinya adalah semakin jelas dan semakin detail isi kebijakan tentu akan semakin mudah untuk dapat diimplementasikan karena pelaksana akan lebih mudah memahami.
- b. Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis. Kebijakan yang memiliki landasan teoritis yang kuat memiliki sifat yang lebih bagus dan mantap karena dalam realitanya telah terjadi, namun dalam beberapa kondisi sosial tertentu perlu adanya modifikasi.
- c. Besarnya alokasi sumberdaya finansial kebijakan. Faktor dukungan sumber daya finansial sangat krusial bagi setiap program sosial.

3. Lingkungan Kebijakan

- a. Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi.
Kondisi masyarakat yang sudah terdidik relatif lebih mudah dalam menerima program dibandingkan masyarakat yang cenderung belum terdidik. Selain itu, kemajuan teknologi juga berpengaruh dalam proses keberhasilan program.
- b. Dukungan publik terhadap suatu kebijakan. Biasanya kebijakan yang memberikan insentif kepada masyarakat cenderung lebih mendapat dukungan masyarakat.
- c. Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor.
Komitmen aparat memiliki peran yang sangat krusial dikarenakan aparat merupakan badan pelaksana program maka perlu memiliki keterampilan dalam membuat suatu prioritas tujuan.

B. Model Van Metter dan Van Horn

Van Metter dan Horn dalam (Dwiyanto 2017:38-39) menyatakan bahwa beberapa variable diyakini dapat mempengaruhi pelaksanaan kebijakan dan kinerja kebijakan, beberapa variable tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Standar dan Sasaran Kebijakan.

Standar dan sasaran kebijakan yaitu berbicara mengenai apa yang ingin dicapai oleh kebijakan tersebut, baik berwujud maupun tidak berwujud, jangka pendek, menengah ataupun jangka panjang. Sasaran kebijakan harus dilihat secara spesifik sehingga nantinya di akhir program dapat dilihat

tingkat keberhasilan ataupun kegagalan dari program ataupun kebijakan yang telah dijalankan.

2. Kinerja Kebijakan.

Kinerja kebijakan adalah penilaian yang dilakukan terhadap pencapaian standar ataupun sasaran yang telah ditetapkan sejak awal.

3. Sumber Daya.

Merujuk kepada dukungan sumber daya baik sumber daya manusia maupun finansial dalam pelaksanaan program kebijakan.

4. Komunikasi Antar Badan Pelaksana.

Berbicara mengenai mekanisme prosedur yang direncanakan untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan program yang telah ditetapkan. Komunikasi antar organisasi juga merujuk kepada adanya tuntutan saling dukung antar organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan maupun program.

5. Karakteristik Badan Pelaksana.

Merujuk kepada seberapa besar dukungan dari struktur organisasi, nilai yang berkembang hingga hubungan komunikasi yang terjadi di dalam internal birokrasi.

6. Lingkungan Sosial, Ekonomi dan Politik.

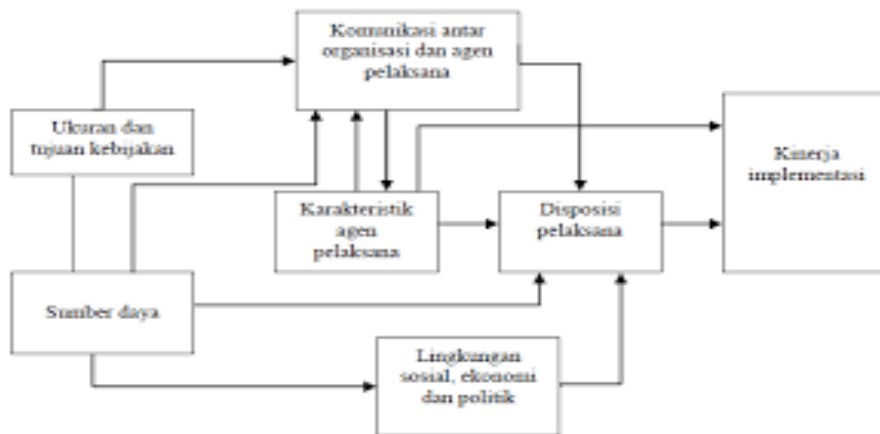
Kondisi lingkungan implementasi kebijakan juga dapat memberikan pengaruh dalam kesuksesan implementasi kebijakan.

7. Sikap Pelaksana.

Sikap pelaksana menjadi variabel penting dalam pelaksanaan program atau implementasi kebijakan. Tingkat seberapa demokratis, responsif terhadap

sasaran kebijakan dan lingkungan dapat ditunjuk sebagai bagian dari sikap pelaksana.

Gambar 1. 2 Model Van Matter dan Van Horn



Sumber: Dwiyanto (2017)

C. Model George C. Edward III

Variabel yang mempengaruhi implementasi menurut George C. Edward III dalam (Dwiyanto 2016:31-32) adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi

Maksud dari komunikasi adalah keberhasilan dari suatu kebijakan akan ditentukan apabila terjalin komunikasi yang baik antara implementor dengan target kebijakan. Maksud dari kebijakan agar bisa disosialisasikan dengan baik sehingga dapat meminimalisir adanya kegagalan atau kesalahpahaman terhadap kebijakan tersebut.

Kondisi ini menjadi sangat penting dalam pelaksanaan kebijakan dikarenakan pengetahuan target sasaran kebijakan akan mempengaruhi tingkat penolakan yang dilakukan oleh kelompok sasaran.

2. Sumber Daya

Sumber daya yaitu merujuk kepada setiap pelaksanaan kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik dari mulai sumber daya manusia hingga finansial. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah mengenai kualitas maupun kuantitas implementor yang bisa mencukupi kelompok sasaran. Sumber daya finansial berbicara mengenai ketersediaan dana sebab tanpa adanya dukungan finansial yang memadai program tidak dapat berjalan secara efektif.

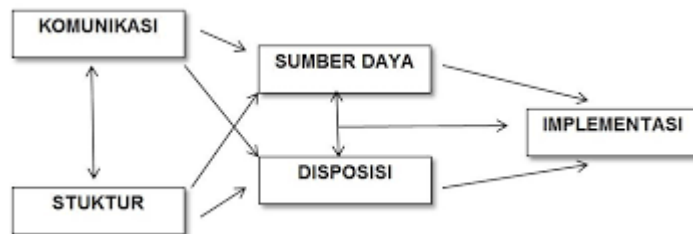
3. Disposisi

Disposisi yaitu karakteristik yang berhubungan erat dengan implementor kebijakan ataupun program. Karakteristik yang harus dimiliki oleh implementor adalah komitmen, kejujuran dan demokratis. Implementor atau pelaksana yang memiliki kejujuran dan komitmen tinggi akan cenderung bertahan jika menemui hambatan dalam pelaksanaan kebijakan. Sikap demokratis yang dimiliki pelaksana akan menurunkan resistensi dari sasaran kebijakan sehingga melahirkan rasa percaya kelompok sasaran kepada implementor atau pelaksana.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kebijakan. Struktur birokrasi yang menjadi komponen penting adalah bagian mekanisme serta struktur organisasi pelaksana.

Gambar 1. 3 Gambar Model George C. Edward III



Sumber: Dwiyanto (2017)

D. Model Implementasi Merilee S Grindle

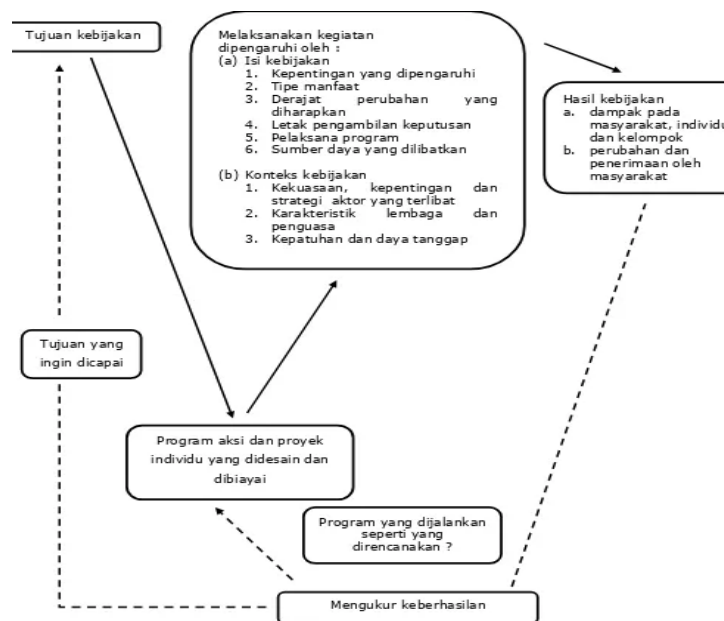
Merilee S Grindle dalam (Subarsono 2015:94) mengatakan bahwa ada dua variabel penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari pelaksanaan kebijakan yaitu ada isi kebijakan serta lingkungan kebijakan.

Variabel tersebut akan mencakup sejauhmana kelompok sasaran kebijakan akan termuat kedalam isi kebijakan, jenis manfaat yang akan diterima oleh target group, perubahan yang diinginkan dari kebijakan, apakah sebuah kebijakan sudah tepat, apakah kebijakan telah jelas implementornya serta dukungan dari sumber daya. Adapun variabel isi kebijakan dan variabel lingkungan implementor sebagai berikut:

1. Variabel isi kebijakan (content of policy)
 - 1) Interest affect (kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi).
 - 2) Type of benefits (tipe manfaat)
 - 3) Extent of change envision (derajat perubahan yang diinginkan)
 - 4) Site of decision making (letak pengambilan keputusan)

- 5) Program implementor (pelaksanaan program)
 - 6) Resources committed (sumber daya)
2. Variabel lingkungan implementasi (context of implementation)
 - 1) Power, Interest, and strategic of actor involved (kekuasaan kepentingan dan strategi yang terlibat)
 - 2) Institution and regime characteristic (karakter lembaga dan penguasa)
 - 3) Compliance and responsiveness (kepatuhan dan daya tanggap)

Gambar 1. 4 Model Marile S Grindle



Sumber: Dwiyanto (2017)

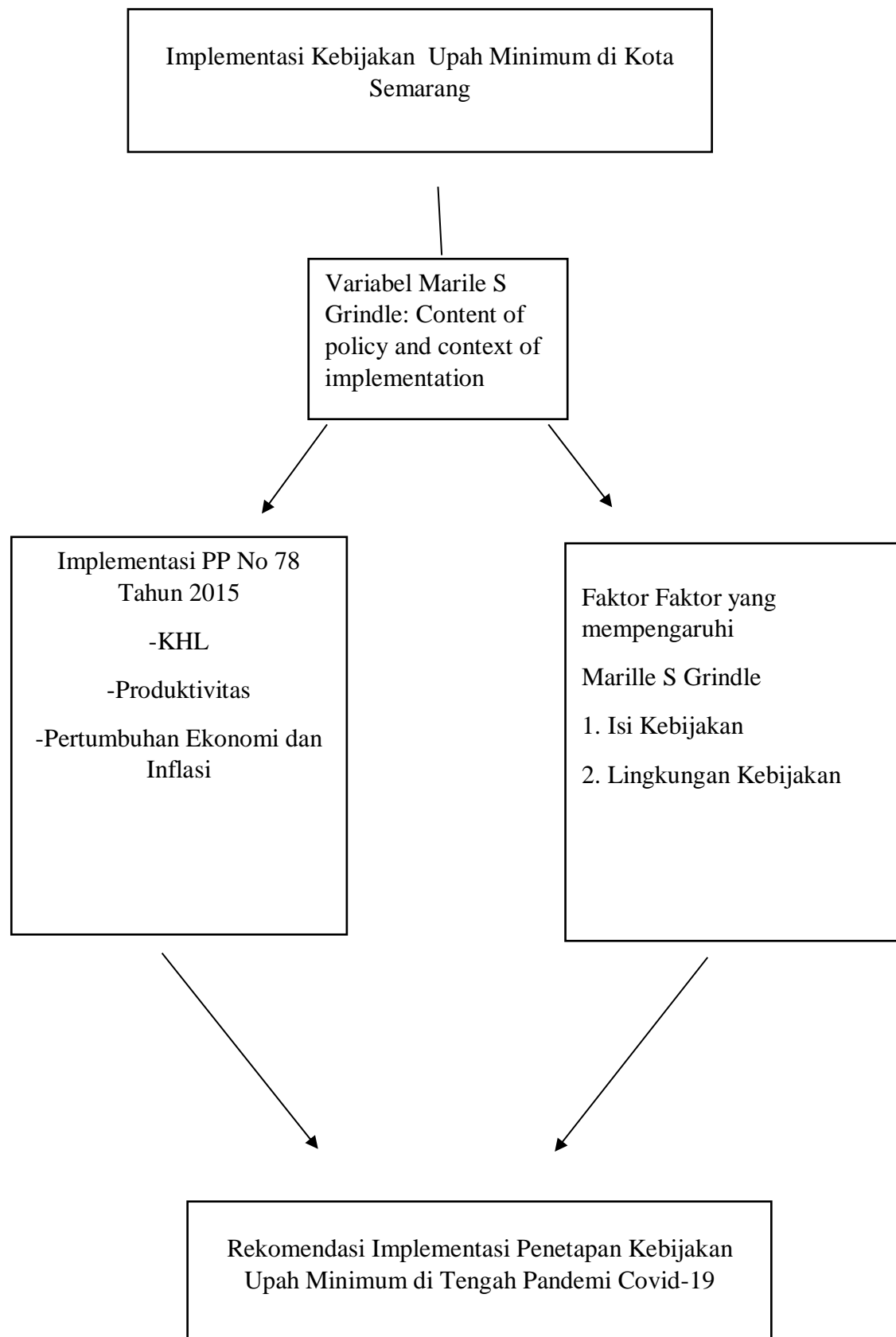
Untuk menganalisa implementasi kebijakan upah minimum di Kota Semarang penulis menggunakan teori Marille S Grindle. Alasan penulis menggunakan teori ini adalah dikarenakan teori yang dikemukakan oleh Marille S Grindle dikarenakan 1) Teori Marille S Grindle memberikan ruang untuk mediskusikan Covid-19 sebagai variable context of implementation. 2) Dalam teori Marille S Grindle juga

memberikan ruang untuk mendiskusikan tantangan perusahaan ditengah pandemi Covid-19.

1.5.7 Tenaga kerja

Menurut Undang Undang tentang ketengakerjaan yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja memberikan definisi mengenai tenaga kerja yaitu berdasarkan pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi ataupun kebutuhan masyarakat.

1.5.8 Kerangka Pemikiran



1.6 Operasional Konsep

Secara umum operasional konsep merupakan konsep konsep yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan pemecahan masalah yang bertujuan menggambarkan realita sebenarnya dengan kondisi masalah yang ada. Penelitian ini akan berfokus pada pelaksanaan pada proses penetapan upah minimum di Semarang yang akan melihat bagaimana pelaksanaan dan faktor yang dapat mempengaruhi penetapan upah minimum yang ada di Kota Semarang. Berikut adalah gejala gejala yang akan diteliti

1.6.1 Implementasi Kebijakan Upah Minimum di Kota Semarang

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti bagaimana implementasi penetapan upah minimum di Kota Semarang khususnya di tengah Pandemi Covid-19. Implementasi kebijakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana proses pelaksanaan yang terjadi di Kota Semarang berdasarkan PP No 78 Tahun 2015 dalam penentuan upah minimum yang melibatkan berbagai aktor seperti serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Dalam perhitungan penetapan upah minimum berdasarkan PP No 78 Tahun 2015 setidaknya ada tiga komponen yang menjadi perhatian, yaitu:

1. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
2. Produktivitas Pekerja
3. Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi

Tabel 1.2 Fenomena yang diteliti dalam Implementasi Kebijakan

Tujuan Penelitian	Fenomena	Gejala
Tujuan 1: Implementasi PP No 78 Tahun 2015	1. Apakah KHL dikota semarang mempengaruhi besaran upah minimum?	1. Survey KHL 2. Penggunaan KHL 3. Tahun Survey KHL
	2. Apakah produktivitas pekerja mempengaruhi besaran upah minimum? Bagaimana produktivitas pekerja ditengah pandemi?	1. Tingkat produktivitas. 2. Untung/rugi perusahaan dikala pandemi.
	3. Pertumbuhan ekonomi dan inflasi, apakah tingkat harga inflasi sebagai acuan dalam penetapan upah minimum? Bagaimana pertumbuhan ekonomi di kota semarang pada era pandemi Covid-19.	1. Kenaikan pertumbuhan ekonomi. 2. Sumber data.

1.6.2 Faktor Pendorong dan Penghambat Implementasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum.

Menurut Merilee S Grindle dalam (Subarsono 2015:94) keberhasilan dari pelaksanaan kebijakan dipengaruhi oleh dua variable penting yaitu adalah isi kebijakan atau disebut dengan content of policy dan lingkungan implementasi atau yang disebut dengan context of implementation. Content of policy atau isi kebijakan dalam penelitian yang peneliti lakukan adalah melihat bagaimana isi kebijakan dalam proses penetapan upah minimum dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan penetapan upah, Sedangkan lingkungan kebijakan dalam penelitian ini akan berfokus bagaimana lingkungan akan mempengaruhi pelaksanaan penetapan upah minimum di Kota Semarang. Adapun fenomena dalam penelitian Implementasi Penetapan Upah Minimum di Kota Semarang sebagai berikut:

Tabel 1.3 Fenomena yang diteliti

Tujuan Penelitian	Faktor	Fenomena	Gejala yang diamati
Tujuan 2 : Faktor	Isi Kebijakan	1. Kepentingan target sasaran kebijakan (serikat pekerja dan pengusaha)	1. Kepentingan para target sasaran. 2. Keinginan dari target sasaran.
		2. Manfaat yang diterima oleh pengusaha dan serikat pekerja.	1. Manfaat yang dirasakan.
		3. Perubahan yang dirasakan oleh serikat pekerja dan pengusaha.	1. Hasil perubahan setelah ditetapkan upah minimum.

			2. Tujuan yang dicapai.
		4. Ketepatan kebijakan, sesuai dengan keinginan para target sasaran.	1. Penerimaan kebijakan oleh target sasaran. 2. Keadilan bagi target sasaran.
		5. Strategi implementor dalam melakukan sosialisasi persoalan upah	1. Strategi sosialisasi.
		6. Kemampuan implementor sebagai penengah antara pekerja dan pengusaha.	1. Kemampuan dari implementor.
	Lingkungan Kebijakan	1. Kekuatan, strategi dan kepentingan serikat pekerja dan pengusaha.	1. Melihat strategi dari masing masing aktor kebijakan. 2. Melihat kekuatan dari masing masing aktor kebijakan.
		2. Peran dan ketanggapan Dinas Tenaga Kerja/ Implementor.	1. Peran 2. Terakomodirnya masukan yang diberikan kelompok sasaran.
		3. Kepatuhan serikat pekerja dan pengusaha.	1. Kepatuhan menjalankan kebijakan.

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Desain Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif menurut Satori (2009:22) Adalah suatu model penelitian yang menjelaskan kondisi sosial tertentu dengan menjelaskan suatu peristiwa secara benar, dibentuk oleh kata kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisa data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Dari pernyataan tersebut dapat didefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah pengolahan data dalam bentuk keterangan maupun kata kata yang bertujuan dengan memberikan hasil penelitian dengan menggunakan teori dan fakta yang terjadi berdasarkan data yang diperoleh. Penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu lebih menekankan mendeskripsikan suatu objek dan fenomena yang ada dan lebih menekankan kepada penjelasan naratif dibandingkan angka-angka dengan dilengkapi oleh kutipan dari fakta dan data yang ada dilapangan sebagai alat penguat validitas data yang dituangkan dalam naskah penelitian ini.

1.7.2 Situs Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus adalah bagaimana proses implementasi kebijakan upah minimum di Kota Semarang, serta yang menjadi locus dalam penelitian ini adalah Kota Semarang.

1.7.3 Subjek Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dalam penentuan informan. Menurut Satori (2009: 17) Purposive sampling adalah menentukan subjek/objek sesuai tujuan. Dalam melakukan

penelitian ini peneliti menggunakan informan dari lembaga dan organisasi masyarakat terkait dalam hal ini Sekretaris Asosiasi Pengusaha Indonesia Kota Semarang (Apindo), Ketua FKSPN, Ketua FSPI, Ketua SPSI dan Anggota Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

1.7.4 Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Data Primer, yaitu data diperoleh secara langsung dari sumber atau informannya. Pengambilan data ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada narasumber ataupun informan yang dinilai memiliki kemampuan dan pemahaman secara mendalam mengenai masalah yang peneliti teliti. Dalam penelitian ini misalkan peneliti melakukan wawancara dengan Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia Kota Semarang (Apindo), Ketua FKSPN, Ketua FSPI, Ketua SPSI dan Anggota Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian seperti kajian pustaka, berita dimedia cetak maupun elektronik dan data data lainnya yang dipakai sebagai penunjang penelitian.

1.7.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut Satori (2009; 103) Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari narasumber data

langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Wawancara ini dilakukan secara mendalam dan menyeluruh guna mendapatkan data yang holistic kepada Asosiasi Pengusaha Indonesia Kota Semarang (Apindo), FKSPN, FSPI, SPSI dan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data dengan mengumpulkan variable yang berkaitan seperti catatan, jurnal, buku, transkrip ataupun dokumen penunjang lainnya. Penulis akan mengumpulkan data dan mempelajari dokumen kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan Upah Minimum Kota

3. Observasi

Teknik ini memungkinkan peneliti untuk melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat kondisi secara lebih dekat. Dalam penelitian ini penulis akan mengamati proses implementasi kebijakan upah minimum baik dalam proses maupun pelaksanaannya di Kota Semarang.

1.7.6 Analisis dan Intepretasi Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang dipakai adalah metode analisis data kualitatif, yaitu adalah dengan menganalisis data yang tidak bisa digambarkan atau diterjemahkan oleh angka. Analisis dilakukan dengan menguraikan berbagai informasi terkait secara logis.

Menurut Moleong (1997: 112) Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam suatu pola tertentu. Tahapan analisis data dalam proses penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengumpulan seluruh data.

Dalam proses ini, peneliti diharuskan untuk bisa memahami keseluruhan data yang diperoleh baik yang diperoleh melalui sumber primer maupun sumber yang sifatnya sekunder yaitu kajian pustaka, dokumen maupun artikel ilmiah dan lainnya.

2. Reduksi data

Dalam tahapan ini yang dilakukan adalah dengan melakukan abstraksi. Abstraksi adalah usaha membuat suatu rangkuman inti, proses, dan pernyataan pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalam koridornya. Tahapan ini berguna bagi peneliti agar tetap pada alur penelitian dan tetap focus tentang apa yang sedang di teliti.

3. Penyajian data

Penyajian data adalah proses penyusunan berbagai informasi atau data dalam satu kesatuan yang selanjutnya dikategorikan sambil melakukan koding. Tujuan dari tahap ini adalah agar peneliti dapat menguasai data yang sudah didapat dari berbagai sumber.

4. Pengambilan keputusan atau tahap verifikasi

Sejak awal peneliti sudah berusaha untuk mencari makna dari data yang sudah diperoleh. Oleh sebab itu peneliti berusaha mencari model, pola, tema, persamaan ataupun hal hal yang sering muncul dan hipotesis. Verifikasi dapat dilakukan dengan singkat yaitu dengan mencari dan mengumpulkan data yang baru. Dalam proses pengambilan keputusan, didasarkan pada reduksi data dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

1.7.7 Kualitas Data

Dalam penelitian kualitatif memerlukan validitas data yang baik hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan menghasilkan tingkat kepercayaan yang tinggi sesuai fakta yang terjadi dilapangan. Dalam penelitian ini dalam menguji keabsahan data penulis menggunakan teknik triangulasi data. Menurut Maleong (2014:330) Triangulasi merupakan teknik pengujian keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi sumber yaitu dengan cara melakukan pengecekan Kembali data yang diperoleh dari berbagai sumber atau alat yang berbeda. Menurut Patton dalam Maleong (2014:330) triangulasi sumber adalah membandingkan dan melakukan pengecekan kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang telah diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda. Untuk mencapai hal tersebut peneliti akan menggunakan cara sebagai berikut:

1. Membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dilapangan.

2. Membandingkan hasil wawancara dengan isi data dokumentasi yang didapat lapangan.