

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam Pembukaan UUD 1945 menyatakan bahwa: Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila. Kemudian dalam pasal 27 (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Dari amanat para pendiri Republik dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan baik diri mereka sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar kependudukan pada suatu negara dibedakan menjadi dua, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja, batas usia kerja adalah dalam rentang usia 15 tahun – 64 tahun. Dalam penjelasan ini setiap orang yang mampu bekerja disebut dengan tenaga kerja, di Indonesia para pekerja membentuk sebuah perkumpulan yang biasa disebut Serikat Pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 ayat 1 Undang- Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat

bebas, terbuka, mandiri, demokratis, bertanggung jawab, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dalam bidang ketenagakerjaan selain tenaga kerja, pengusaha pun ikut andil di dalamnya, dalam pemberian lapangan kerja dan penyedia lapangan pekerjaan. Pengusaha merupakan orang yang bekerja di bidang bisnis atau perdagangan, khususnya pada level eksekutif atau seseorang yang memiliki keterampilan khusus di bidang finansial. Pengusaha di Indonesia memiliki kelompok yang tergabung dalam APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia), salah satu tugas dari kelompok ini ikut dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK).

Dalam menunjang efektivitas kinerja para tenaga kerja hal yang paling vital adalah soal Upah, banyak anggapan bahwa apabila seseorang bekerja dan menerima gaji/upah maka orang tersebut akan terasa lebih terhormat dan menunjukkan status yang lebih tinggi, namun masalah pada tenaga kerja di Indonesia adalah soal upah atau yang sering diperdebatkan soal upah minimum. Perbedaan pendapat antara dua kubu tersebut tentang upah minimum bukanlah suatu isu baru. Perbedaan ini dapat dilihat dari perselisihan antara kelompok serikat pekerja yang menghendaki kenaikan upah minimum yang signifikan, sementara kelompok pengusaha melihat bahwa tuntutan ini bertentangan dan tidak kompatibel dengan upaya pemerintah mendorong pemulihan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting. Upah sangat besar

pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah di bawah rata-rata dari nilai kebutuhan untuk hidup, akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaannya maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan. Menurut Edwin B. Flippo (Sirait, 2006:181) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah menyebutkan definisi upah sebagai berikut, Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Menurut Sirait (2006:181), Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan pada suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah :

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau

buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan. Dari pengertian-pengertian di atas tentang upah maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan dan banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

Dalam pemberian upah pemerintah turut mengambil andil, dengan menentukan upah minimum kepada para tenaga kerja. Pengertian upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum). Dalam pelaksanaannya di Indonesia menunjukkan bahwa upah tampaknya telah menjadi alat yang efektif dari pemerintah untuk mengontrol buruh. Bagi tenaga kerja itu sendiri upah digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, bagi suatu perusahaan upah salah satu sumber biaya dalam menentukan dan mempengaruhi produksi total perusahaan itu sendiri dan harga dari output suatu barang, sedangkan bagi pemerintah upah digunakan untuk pemerataan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat.

Kebijakan upah minimum Kota (UMK) merupakan kebijakan yang wajib ditaati oleh setiap perusahaan di Indonesia. Besarnya upah minimum di setiap daerah berbeda-beda tergantung sumber daya manusia, potensi dan kemajuan ekonomi daerah serta daya saing suatu daerah dengan daerah lain. Kewajiban bagi setiap perusahaan untuk melaksanakan kebijakan upah minimum regional berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1). (Asyhadie,2008:39)

Pemerintah akan menaikkan nilai besaran upah, ketika memang ada kebutuhan, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan nilai pembangunan ekonomi. Salah satu campur tangan pemerintah tentang penetapan upah adalah merumuskan kebijakan tentang penetapan upah minimum regional berupa Upah Minimum Provinsi dan Upah minimum Kabupaten / Kota. Upah ditetapkan secara sektoral dan regional provinsi maupun kabupaten / Kota. Hal ini karena penentuan kebijakan mengenai upah minimum diserahkan kepada daerah sesuai dengan adanya otonomi daerah (UU No. 25 tahun 1999 dan UU No. 32 tahun 2004) khususnya dalam pasal 3 ayat 5 butir 8 PP No. 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom yang mengatur pembagian kewenangan sebagai berikut (1) penetapan pedoman jaminan kesejahteraan purna kerja (2) Penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum, besaran upah minimum didasarkan pada skala yang disebut 'Kebutuhan Fisik Minimum', yang disesuaikan dengan Indeks Kebutuhan Hidup Layak .

Upah Minimum yang ditentukan secara bervariasi dari satu daerah dengan daerah lainnya oleh 'Dewan Penelitian Pengupahan Daerah'. Selain itu para Gubernur, Bupati/WaliKota harus tanggap terhadap aspirasi pekerja, hal tersebut dilakukan agar tidak terjadi gejolak sosial di daerah masing-masing terkait penetapan upah minimum provinsi atau kabupaten /Kota (UMK). Otonomi daerah telah menciptakan kesempatan-kesempatan baru bagi serikat buruh untuk bisa mempengaruhi hasil-hasil kebijakan perburuhan, dan untuk terlibat dalam proses pembuatan kebijakan dan peraturan secara umum.

Dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK), diperlukan beberapa Pertimbangan penetapan upah minimum salah satunya ialah Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berikut merupakan tabel besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kota

Bekasi tahun 2015 yang digunakan sebagai patokan dasar selama 5 tahun ke depan dengan melakukan penyesuaian:

**Tabel 1.1**

NO	KELOMPOK	Pasar Kranji	Pasar baru	Pasar Bantar Gebang	Rata-rata 3 Pasar
----	----------	--------------	------------	---------------------	-------------------

I	MAKANAN & MINUMAN (Jumlah 1 s.d. 11)	649,768	663,764	679,880	664,471
II	SANDANG (Jumlah 12 s.d. 24)	147,820	161,983	213,303	174,369
III	PERUMAHAN (Jumlah 25 s.d. 50)	956,215	921,782	990,710	956,235
IV	PENDIDIKAN (Jumlah 51 s.d. 52)	27,500	32,583	34,500	31,528
V	KESEHATAN (Jumlah 53 s.d. 57)	60,675	51,602	64,488	58,922
VI	TRANSPORTASI (Jumlah 58)	858,000	858,000	858,000	858,000
VII	REKREASI DAN TABUNGAN (Jumlah 59 s.d. 60)	59,780	59,574	62,598	60,650
	<b>JUMLAH</b>	<b>2,759,757</b>	<b>2,749,288</b>	<b>2,903,478</b>	<b>2,804,175</b>

**Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Kota Bekasi**

Pada tanggal 18 November 2015 pukul 17.45 WIB bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Jl. A. Yani No. 13 Kota Bekasi, Dewan Pengupahan Kota Bekasi telah melakukan pembahasan mengenai kebutuhan hidup layak (KHL) Kota Bekasi dan disepakati Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Dari tabel di atas Kota Bekasi Tahun 2015 sebesar Rp. 2.804.175 (dua juta delapan ratus empat ribu seratus tujuh lima rupiah) dengan ditambah perkiraan inflasi sampai dengan Bulan Oktober, November, Desember 2015 sebesar 0,37% maka nilai besaran KHL Kota Bekasi tahun 2015 sebesar RP. 2.835.186 (dua juta delapan ratus tiga puluh lima ribu seratus delapan puluh Rupiah).

**Tabel 1.2** Rumus perhitungan Upah Minimum Kota

dengan menggunakan pengali inflasi dan pertumbuhan ekonomi Kota Bekasi sebesar 14,48% (UMK : 3.416.083; Kelompok I : 110% x UMK = 3.757.692; Kelompok II : 115% x UMK = 3.928.496.

Kota Bekasi merupakan sebuah wilayah yang berada di Provinsi Jawa Barat yang menjadi gerbang masuknya berbagai kendaraan menuju Kota Jakarta dari arah timur, semua kendaraan yang melewati pantura atau tol Purwakarta dan Cikampek sebagian besar akan melewati wilayah Bekasi. Letaknya yang strategis serta menjadi salah satu Kota penyangga ibu kota inilah yang membuat Kota Bekasi menjelma menjadi salah satu Kota Industri besar di Indonesia. Sebagai Kota industri, Kota Bekasi memiliki tingkat Upah Minimum Kota tertinggi kedua setelah Kabupaten Karawang di Provinsi Jawa Barat. Data Upah Minimum Regional di Kota Bekasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bekasi

Tahun 2011 – 2018

No	Tahun	Besaran Upah Minimum Kota (UMK)	% Kenaikan UMK
1	2011	Rp. 1.275.000,00	
2	2012	Rp. 1.470.000,00	15.92%
3	2013	Rp. 2.100.000,00	42.86%

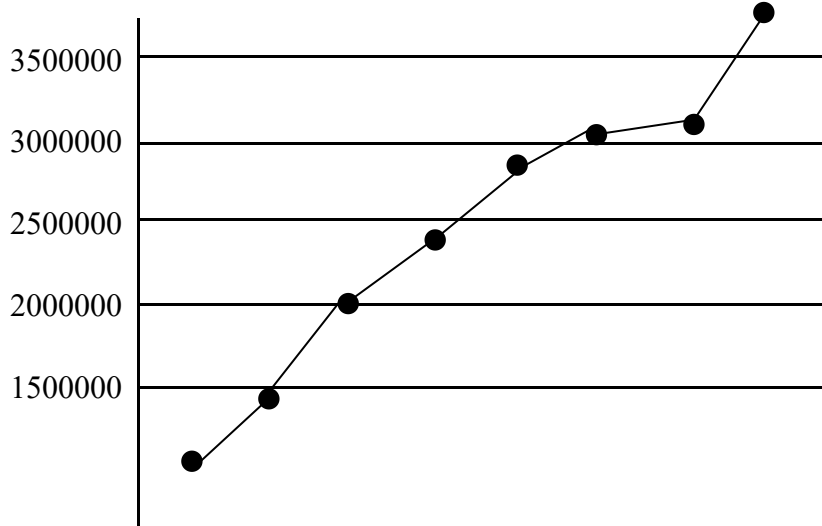


4	2014	Rp. 2.447.445,00	16.82%
5	2015	Rp. 2.984.000,00	22.20%
6	2016	Rp. 3.327.160,00	11.50%
7	2017	Rp. 3.363.000,00	1.07%
8	2018	Rp. 3.810.000,00	13.29%

Sumber: [www.disnakertrans.jabarprov.go.id](http://www.disnakertrans.jabarprov.go.id) (Diakses pada 10 September 2016)

Pada tahun 2011 besaran Upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi tercatat Rp.1.275.000,-, pada tahun 2012 tercatat Rp.1.470.000,- dan mengalami kenaikan persentase sebesar 15.92% , pada tahun 2013 terjadi pelonjakan sebesar 42.86% besaran Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bekasi menjadi Rp.2.100.000,- , pada tahun 2014 terus naik sebesar 16.82% menjadi Rp.2.447.445,- , pada tahun 2015 kembali mengalami pelonjakan Upah Minimum Kota (UMK) sebesar 22.20% menjadi Rp.2.984.000,- tahun 2016 kembali naik sebesar 11.50 % hingga Rp.3.327.160,- tahun berikutnya kembali naik 1,07% menjadi Rp 3.363.000,- dan terakhir tahun 2018 terjadi kenaikan besaran UMK sebesar 13,29% menjadi Rp 3.810.000,- . Besaran Upah minimum Kota (UMK) terus mengalami kenaikan, hal ini terjadi karena setiap tahun kebutuhan pokok terus meningkat.

**Tabel 1.4 grafik upah minimum Kota Bekasi**



Dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bekasi pemerintah terus mengupayakan tingkat kesejahteraan para pekerja, dalam hal ini hubungan antar ketiga belah pihak yang sering disebut Hubungan Tripartit, yaitu pemerintah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja sangat berkaitan dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK).Ketiga para pelaku (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) telah memiliki peran atas hak dan kewajibannya masing-masing, yakni: (1) Pekerja merupakan tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha, hasil kerja tersebut diganti dengan upah yang diberikan oleh pengusaha. Dalam berlangsungnya hubungan kerja ini, biasanya para pekerja ikut terlibat dalam Serikat Pekerja yang bersifat organisasi dengan unsur yang mandiri, demokratis, bebas dan bertanggung jawab. Serikat Pekerja ini dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja serta keluarganya; (2) Pengusaha merupakan setiap bentuk usaha dengan badan hukum atau tidak, yang memperkerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak. Milik perseorangan atau persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara. Dalam berlangsungnya hubungan kerja ini, pengusaha mempunyai beberapa hak terhadap pekerja sebagai partner dalam mencapai keberhasilan usahanya; (3) Pemerintah merupakan pembuat kebijakan, penguasa yang memiliki wewenang untuk dapat melakukan regulasi di bidang ketenagakerjaan. Peran pemerintah sangat berpengaruh terhadap keharmonisan hubungan industrial. Pemerintah berperan untuk menciptakan hubungan industrial yang demokratis, aman, dinamis, dan seimbang.

Dari uraian tersebut di atas, penulis ingin mengangkat judul “PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK)”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang disajikan dalam latar belakang masalah maka masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi?
2. Apakah peranannya sudah mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara buruh dengan pengusaha khususnya dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK)?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah;

1. Mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi
2. Mengetahui peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara buruh dengan pengusaha khususnya dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK)

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan pemahaman penulis tentang bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi.

2. Bagi Pemerintah Kota Bekasi.

Hasil Penelitian ini diharapkan memberi masukan yang membangun bagi pemerintah Kota Bekasi sehingga dapat meningkatkan peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi.

### 3. Bagi Universitas

Dengan penelitian ini diharapkan akan menambah koleksi laporan penelitian dan memberikan informasi dan bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Diponegoro yang akan melakukan penelitian tentang peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi.

### 4. Bagi Masyarakat

Sebagai sumber informasi bagi masyarakat tentang Analisis peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi.

## 1.5 Kerangka Teori

### 1.5.1 Pengertian Administrasi Publik

Chandler & Plano (dalam Keban, 2004:3), mengatakan bahwa Administrasi Publik adalah proses di mana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Chandler & Plano menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan seni dan ilmu yang ditujukan untuk mengatur “*public affairs*” dan melaksanakan berbagai tugas tugas yang ditentukan. Administrasi publik sebagai disiplin ilmu bertujuan untuk memecahkan masalah publik melalui perbaikan-perbaikan terutama di bidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.

Menurut Marshall E. Dimock, Gladys O. Dimock dan Louis W. Koenig (1960) dalam bukunya *Public Administration* mengemukakan: “Adminitrasi Publik adalah proses kegiatan pemerintah di dalam melaksanakan kekuasaan politiknya”. Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa administrasi publik sebagai proses kegiatan yang artinya sesuatu yang permulaannya diketahui akan tetapi akhirnya tidak diketahui,

yang dimulai sejak adanya dua orang atau lebih yang bersepakat untuk memulai bekerja sama dan apabila memutuskan untuk tidak bekerja sama lagi harus diputuskan bersama yang digunakan untuk melaksanakan kekuasaan politik disuatu negara.

Peneliti menuangkan definisi tentang Administrasi Publik menurut Felix A.Nigro dan L.Loyd G.Nigro (1970 : 21) yang dikutip dalam buku “Teori Administrasi Publik” (2007 :8) mengemukakan bahwa:

1. Suatu kerjasama kelompok dalam lingkungan pemerintah.
2. Meliputi tiga cabang pemerintah: eksekutif, legislatif dan serta hubungan di antara mereka.
3. Mempunyai peran penting dalam perumusan kebijakan pemerintah, dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik.
4. Sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Dalam beberapa hal berbeda dengan penempatan pengertian dengan administrasi perseorangan

Dwight Waldo (1971) mendefinisikan administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah. Nicholas Henry (1988) mendefinisikan administrasi publik adalah suatu yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Pasolong (2007:8) menunjukkan bahwa administrasi publik merupakan bentuk kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan

tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif. Dari beberapa definisi administrasi publik di atas, dapat disimpulkan bahwa administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif.

### **1.5.2 Peran**

Menurut Soekanto (2002:243) peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka ia menjalankan suatu peranan, sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai kedudukannya maka ia menjalankan suatu fungsi. Hakikatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan atau diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawahannya mempunyai peranan yang sama. Peran merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi didalam status social.

Adapun syarat-syarat peran dalam Soekanto (2002:243) mencakup tiga hal penting, yaitu:

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

3. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur social masyarakat.

Menurut Rivai (2004:148) peranan diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu. Thoha (2005:10) peranaan sebagai suatu rangkaian perilaku yang timbul karena suatu jabatan. Jadi, peran adalah suatu rangkaian kegiatan yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk social memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. Selama kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota masyarakat yang satu dengan anggota masyarakat lainnya. Timbulnya interaksi di antar mereka ada saling ketergantungan. Dengan adanya saling ketergantungan tersebutlah maka suatu peran tersebut akan terbentuk.

Adapun pembagian peran menurut Soekanto (2001:242) peran dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

1. Peran Aktif

Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat, dan lainnya sebagainya.

2. Peran Partisipatif

Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

3. Peran Pasif

Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan dari agar memberikan kesempatan kepada fungsi – fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian peran merupakan suatu tindakan yang membatasi seseorang maupun suatu organisasi untuk melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan dan ketentuan yang telah disepakati bersama agar dapat dilakukan dengan sebaik – baiknya.

### **1.5.3 Peran Pemerintah**

Peranan pemerintah menurut Henry J. Abraham (dalam Tjokroamidjojo, 1988:18) dapat juga dilihat dari tiga bentuk sebagai berikut:

1. Mula-mula peranan pemerintah adalah sebagai penjaga keamanan dan ketertiban dalam perkembangan. Bahkan seringkali fungsi penarikan pajak tidak diabdikan bagi kepentingan rakyat. Ini adalah peranan pemerintah yang paling tradisional.
2. Kemudian timbul pengertian tentang *Service State*, di mana peranan pemerintah merupakan abdi sosial dari keperluan-keperluan yang perlu diatur dalam masyarakat. Hal ini juga didasari oleh banyak fikiran-fikiran mengenai *Welfare State* atau negara kesejahteraan.
3. Tetapi kemudian terdapat pula suatu cara dalam pelaksanaan peranan pemerintah yang memberikan kepada pemerintah peranan sebagai enterpreneur atau pendorong inisiatif usaha pembaharuan dan pembangunan masyarakat. Pemerintah menjadi “*development agent*” atau unsur pendorong pembaharuan/pembangunan.

Peranan pemerintah seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2009:132) peranan pemerintah pada umumnya muncul dalam berbagai bentuk seperti fungsi pengaturan, fungsi perumusan berbagai jenis kebijaksanaan, fungsi pelayanan, fungsi penegakan hukum, serta fungsi pemeliharaan ketertiban umum dan keamanan. Peran pemerintah merupakan gerak aktualisasi kedaulatan Negara dalam mencapai tujuannya yang dikendalikan oleh norma dan nilai dasar dalam hubungan interaksi dengan lingkungan



(Sitanggang, 1996 :134). Pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa peranan pemerintah ialah hubungan antara pemerintah dengan yang diperintah guna mencapai tujuan yang ingin dikehendaki.

Ndraha (2011) menyebutkan tiga fungsi hakiki pemerintah, yaitu dalam pelayanan, pemberdayaan, dan pembangunan. Namun, jika dilihat dari pendekatan produk, ada dua macam fungsi pemerintah yang terdiri dari fungsi primer dan fungsi sekunder. Fungsi primer adalah fungsi yang terus menerus berjalan dan berhubungan positif dengan kondisi pihak-pihak yang diperintah. Maksudnya disini fungsi primer tidak pernah berkurang dengan meningkatnya kondisi ekonomi, politik dan sosial masyarakat karena semakin meningkat kondisi yang diperintah maka semakin meningkat fungsi primer pemerintah. Pemerintah berfungsi sebagai penyedia jasa publik yang tidak diprivatisasikan dan layanan termasuk layanan birokrasi. Kedua jenis fungsi ini disingkat sebagai fungsi pelayanan (*servicing*). Pelayanan ini bersifat universal, dijalankan oleh semua bangsa dan negara di seluruh dunia, baik negara maju maupun negara berkembang sesuai dengan kondisi masing-masing. Fungsi sekunder pemerintah adalah fungsi yang berhubungan negatif dengan kondisi ekonomi, politik, dan sosial yang diperintah, maksudnya semakin tinggi taraf hidup maka semakin kuat *bargaining position*, dan semakin integratif masyarakat yang diperintah serta semakin berkurang fungsi sekunder pemerintah. Fungsi pemerintah berubah, dari *rowing* ke *steering*. Jika kondisi ekonomi masyarakat lemah, pemerintah menyelenggarakan pembangunan. Semakin berhasil pembangunan, semakin meningkat kondisi ekonomi masyarakat, semakin berkurang fungsi pemerintah dalam pembangunan. Oleh sebab itu, konsep pengembangan tidak dikenal di negara maju, tetapi populer di negara berkembang (Ndraha, 2011: 75-76). dari uraian diatas peran pemerintah kaitannya dengan

memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini kaitannya dengan penetapan upah minimum kota (UMK) di kota Bekasi.

## **1.6 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu untuk mempermudah peneliti dan juga memperkaya teori dalam pengkajian penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu tersebut juga dibutuhkan peneliti untuk melihat permasalahan mengenai Penetapan Upah Minimum dari beberapa sudut pandang penelitian yang berbeda, hal ini juga berguna tentunya agar antara penelitian yang terdahulu tidak sama dan mempunyai perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Berikut beberapa jurnal penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

1. Dhian Kartini Kusuma Prima Wardani (2012) yang berjudul Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten Di Kabupaten Purbalingga adapun objek penelitiannya adalah mengenai Penetapan Upah dengan mekanisme peraturan pemerintah yang berkenaan. Hasil penelitian dari Dhian Kartini Kusuma Prima Wardani bahwa proses penetapan upah minimum kabupaten di Kabupaten Purbalingga adalah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan upah minimum, adapun relevansi penelitian ini dengan penelitian dari Dhian Kartini Kusuma Wardani adalah persamaan : sama sama melakukan penelitian tentang Penetapan Upah minimum Kota/Kabupaten. Perbedaan : Lokus berbeda. Fokus dari penelitian Dhian Kartini Kusuma Prima Wardani adalah Penetapan Upah Minimum berdasarkan ketentuan hukum perundang-undangan yang berkenaan, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam menetapkan Upah Minimum Kota Bekasi.

2. Ilham Kistanto (2013) Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten Di Jember  
adapun objek penelitiannya adalah mengenai pengaruh kebutuhan hidup layak, produk domestik regional bruto dan tingkat inflasi terhadap penentuan upah minimum kabupaten Jember secara besama-sama. Hasil penelitian dari Ilham Kistanto adalah secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan hidup layak (KHL), produk domestik regional bruto (PDRB) dan inflasi (INF) terhadap upah minimum kabupaten (UMK) Jember. Adapun relevansi penelitian ini dengan penelitian dari Ilham Kistanto adalah persamaan : sama-sama melakukan penelitian tentang Penetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten,. Perbedaan : Lokus berbeda. Fokus dari penelitian bagaimana variabel penentuan upah terhadap Penetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten di Jember.
3. Efridho Al'Azana Dwinandhani (2016) Rasionalitas Penetapan Kebijakan Upah Minimum Kota Bandar Lampung 2014  
adapun objek penelitiannya adalah analisis tentang rasionalitas dalam kebijakan penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung 2014. Penelitian yang dilakukan Efridho Al'Azana Dwinandhani adalah unsur dewan pengupahan menggunakan rasionalitas kekuasaannya untuk menciptakan kondisi dan keseimbangan kaitannya dengan menetapkan Upah Minimum Kota Bandar Lampung. Adapun Relevansi penelitian ini dengan penelitian dari Efridho Al'Azana Dwinandhani adalah persamaan : sama-sama melakukan penelitian tentang penetapan Upah Minimum Kota. Perbedaan : Lokus berbeda. Fokus dari penelitian bagaimana rasionalitas penetapan kebijakan Upah Minimum Kota Bandar Lampung

## **1.7 Operasionalisasi Konsep**

Pada visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, yaitu: “Terwujudnya Tenaga Kerja yang kompetitif, Terwujudnya perluasan kesempatan kerja, Terjalannya hubungan industrial yang harmonis dan perlindungan tenaga kerja, menuju pelayanan prima”, pada praktiknya dilapangan terkait hubungan industrial merupakan salah satu faktor yang harus dilewati Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam proses Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi, masih sering terjadi beda pendapat antara perwakilan buruh dan perwakilan pengusaha yang tergabung dalam Dewan Pengupahan Kota (DPK) dalam hal ini perlu dilakukan pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi selaku regulator dalam proses penetapan upah.

Suatu tingkat pencapaian pelaksanaan tugas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, dalam mencapai visi, misi dan tujuan/sasaran organisasi, dalam pencapaiannya dipengaruhi oleh berbagai aspek, Peranan merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas. Peran organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat dilihat dari:

1. Peran pemerintah sebagai Fasilitator

Pemerintah harus menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kinerja dalam proses penetapan upah minimum kota (UMK), dalam hal ini fasilitas berfungsi sebagai alat yang dapat digunakan para pelaksana lapangan agar mendapat hasil penetapan yang maksimal dan efektif.

2. Peran Dinas Tenaga Kerja sebagai Regulator

Peran pemerintah sebagai regulator, yaitu membuat kebijakan-kebijakan sehingga mempermudah penetapan upah minimum Kota. Sebagai regulator pemerintah dapat menentukan apa apa saja ukuran-ukuran apa yang

dibutuhkan, serta dapat menjaga keharmonisan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan buruh dalam hal penetapan upah minimum Kota Bekasi. Dalam fungsi regulator ini, pembagian wewenang dibagi menjadi dua, yaitu wewenang pemerintah pusat dan wewenang pemerintah daerah. Keduanya memiliki wewenangnya sendiri-sendiri untuk mengatur masyarakat yang ada di daerahnya masing-masing, serta pemerintah bertindak sebagai pihak yang membuat regulasi dan mekanisme terkait penetapan upah minimum Kota.

### 3. Peran Dinas Tenaga Kerja sebagai Katalisator

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengertian dari katalisator adalah sesuatu yang menyebabkan terjadinya perubahan dan menimbulkan kejadian baru atau mempercepat proses suatu peristiwa. Untuk dapat menjalankan peranannya sebagai katalisator, pemerintah juga berperan sebagai pihak stimulan untuk mempercepat proses penetapan Upah Minimum Kota Bekasi.

## **1.8 Metode Penelitian**

Metode penelitian berfungsi untuk membantu penulis dalam memberikan penafsiran terhadap suatu permasalahan. Metodologi merupakan proses, prinsip, dan prosedur yang peneliti gunakan untuk mendekati permasalahan dan mencari jawaban atas permasalahan tersebut. Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif. Hal ini karena penelitian berupaya untuk memahami Peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi. Menurut Patton (1991:98) alasan digunakan analisis data dengan metode triangulasi ini adalah karena ada kelemahan pada strategi pengumpulan data secara tunggal.

Menurut Bogdan dan Taylor, 1975:5 (dalam Moleong, 2012:4 ) metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata

kata tertulis atau lisan dari orang-orang perilaku yang diamati. Sejalan dengan itu Kirk dan Miller (dalam Moleong, 2012:4) mengatakan penelitian kualitatif merupakan ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya. Pendekatan dalam penelitian ini akan menggambarkan secara lebih rinci Peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi. Baik itu proses penetapannya, realita dilapangan dalam mendengar aspirasi, serta dalam menjaga keharmonisan hubungan industrial yang terdapat *stake holders* di dalamnya

Whitney ( 1960 ) (dalam, Natsir, 1999:63-64 ) tentang jenis penelitian yang merupakan upaya pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif induktif ini mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.

### **1.8.1 Tipe Penelitian**

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnographi karena ada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya. Dalam penelitian kualitatif peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama. Hal itu dilakukan karena jika memanfaatkan alat yang bukan manusia dan mempersiapkan terlebih dahulu sebagai hal lazim, dan digunakan dalam penelitian klasik maka Sangat tidak mungkin untuk mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan (Sugiyonio, 2009: 8).

Pada dasarnya tipe penelitian di bagi menjadi dua macam, adapun dua macam penelitian tersebut, yaitu :

1. Penelitian Deskriptif, merupakan salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klasifikasi mengenai suatu fenomena, dengan cara mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah atau unit yang diteliti
2. Penelitian Eksploratif, merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk menggali data dan informasi tentang topik atau fenomena baru yang ditunjukkan. Tujuan penelitian eksploratif untuk merumuskan pernyataan-pernyataan yang lebih akurat.

Berdasarkan jenis penelitian yang dikemukakan, peneliti termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Pendekatan deskriptif memiliki tujuan untuk memperoleh gambaran terperinci mengenai keadaan yang diamati. Laporan penelitian nantinya akan berisi kutipan-kutipan untuk memberikan gambaran penyajian laporan. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya (Moelong, 2012 : 6)

Menurut Moelong (2012:6) Metode kualitatif ini merumuskan masalah sebagai fokus penelitian, pengumpulan data lapangan, menganalisis data, merumuskan hasil studi, dan menyusun rekomendasi untuk perbaikan kinerja pada masa mendatang. Melalui penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif ini, peneliti bermaksud mendeskripsikan peran organisasi yang mengambill penelitian di Dinas tenaga kerja Kota Bekasi.

### **1.8.2 Fokus dan Lokus**

Dalam penelitian ini, Fokus penelitian yakni pada Peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi. Lokus penelitian, yakni di Dinas tenaga kerja Kota Bekasi, Serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) Kota Bekasi, dan Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO) alasan penelitian ini berlokasi di tempat tersebut karena dalam laporan realisasi penentuan besaran Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi ada beberapa hal yang menjadi permasalahan yang berbentuk ketidakpuasan dari beberapa pihak, hal ini bisa menjadi tolak ukur dari peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi

### **1.8.3 Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Sampel di dalam penelitian kualitatif tidak dinamakan responden tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan disebut sampel statistik melainkan sampel teoritis karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori. Sampel dalam penelitian kualitatif juga dapat disebut sampel konstruktif karena dengan sumber data dari sampel itu dapat dikonstruksikan fenomena yang semula masih belum jelas.

Menurut Sanafiah Faisal (1990) dengan mengutip pendapat Spradley menyatakan bahwa sampel sebagai sumber data atau sebagai informan sebaiknya yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi sehingga situasi itu bukan sekedar diketahui, tetapi juga dihayatinya.



2. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah diteliti.
3. Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi.
4. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil “kemasannya” sendiri.
5. Mereka yang pada mulanya tergolong cukup asing dengan peneliti sehingga lebih menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.

Pada penelitian kualitatif ini, peneliti memasuki situasi sosial mengenai Hubungan Tripartit antara ketiga belah pihak tentang penentuan Upah Minimum Kota Bekasi, hal ini bisa memberi penilaian terkait Peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis kaitannya dengan penetapan Upah Minimum Kota (UMK). Penentuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Hasil penelitian tidak akan digeneralisasikan ke populasi karena, pengambilan sampel tidak diambil secara random.

#### **1.8.4 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat deskriptif. Data yang bersifat deskriptif, yaitu data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara dan analisis dokumen. Bentuk lain dapat berupa gambar yang diperoleh melalui pemotretan.

#### **1.8.5 Sumber Data**

Data penelitian digolongkan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun jenis data tersebut berupa:

a. Data Primer

Data primer adalah responden, di mana peneliti dapat memperoleh data secara langsung dari sumbernya. Sumber dari data primer dalam penelitian adalah wawancara terhadap informan berdasarkan subyek penelitian dan observasi langsung ke objek penelitian

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersifat mendukung pembahasan. Data sekunder meliputi laporan-laporan, data dokumentasi, buku, majalah dan jurnal dan sumber-sumber lain yang relevan.

### **1.8.6 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode observasi langsung dan wawancara dalam melihat dari peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi, dengan mewawancarai perwakilan Dewan Pengupahan Kota yang mewakili pekerja dan pengusaha. Adapun wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak berstruktur, di mana dalam metode ini memungkinkan pertanyaan berlangsung luwes, arah pertanyaan lebih terbuka, tetap fokus dengan penggunaan teori yang digunakan sehingga diperoleh informasi yang kaya dan pembicaraan tidak kaku dalam pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara kepada ketiga belah pihak yang berhubungan dengan peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi kaitannya dalam Penetapan Upah Minimum Kota, yaitu SPSI Kota Bekasi, Disnaker, serta Apindo tentang permasalahan penentuan UMK di Kota Bekasi.

### **1.8.7 Analisis dan Interpretasi Data**

Untuk menguatkan data penelitian maka diperlukan teknik keabsahan data dengan menggunakan triangulasi. Menurut Sugiyono (2009:127-128), Triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai

waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu. Penjelasan terkait Triangulasi sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas wawancara dipagihari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah sehingga akan memberikan data yang lebih valid dan lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

Maksud digunakannya teknik triangulasi dalam penelitian ini adalah sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data yang telah berhasil dikumpulkan. Definisi teknik triangulasi data yaitu sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moleong, 2012:330). Terdapat 3 jenis unit analisis dalam penelitian ini, yaitu informan kunci, informan pembanding, dan informan ahli. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi. Informan kunci yang dapat diwawancarai adalah salah satu karyawan yang bekerja dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Informan pembanding adalah pihak di luar perusahaan yang dapat memberikan perspektif lain terhadap Peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi. Tujuannya pendapat informan pembanding adalah agar penarikan kesimpulan yang dilakukan oleh Penulis menjadi kredibel karena jawaban informan kunci dapat dibandingkan dengan jawaban informan pembanding. Terakhir, pendapat yang dimintai keterangannya adalah informan ahli. Informan ahli dianggap mengetahui secara umum mengetahui teori-teori dalam ilmu komunikasi, Humas, keorganisasian, dan humas sehingga jawaban informan kunci dan pembanding dapat ditarik hubungannya ke dalam teori tertentu. Informan ahli dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing.

Terkait dengan judul penelitian, yakni peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi. melakukan analisis data sebelum, saat dan setelah melakukan pengumpulan data, yakni dengan wawancara dan observasi langsung yang tetap fokus pada penggunaan teori dalam penelitian dan juga melihat indikator yang digunakan dalam penelitian. Jadi terkait dengan teknik analisis data di atas, peneliti menggunakan tiga teknik tersebut guna untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui peran dari Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi, yakni mereduksi data yang sudah di kumpulkan, menyajikan data yang telah ada kemudian menarik kesimpulan dari analisis tersebut.

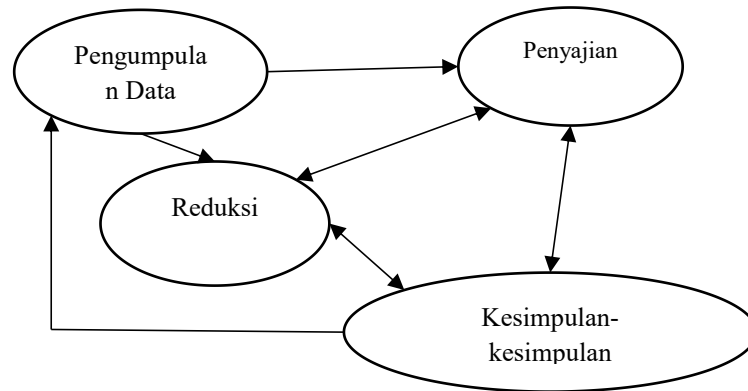
### **1.8.8 Kualitas Data**

Ketika melakukan penelitian secara kualitatif, Sugiyono (2017), menyatakan bahwa analisis data adalah proses dalam mencari dan menyusun dengan sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan lain, sehingga

mudah untuk dipahami dan dapat dijelaskan kepada orang lain. Langkah-langkah analisis data secara kualitatif dapat diterangkan lebih rinci sebagai berikut:

- a. Analisis sebelum di lapangan: sebelum memasuki lapangan, Penulis melakukan analisis data terhadap studi pendahuluan yang akan digunakan sebagai fokus penelitian. Fokus penelitian ini masih bersifat sementara dan akan dikembangkan setelah Penulis berada di lapangan, namun apabila fokus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya tidak ada di lapangan, maka Penulis dapat merubah fokus penelitiannya.
- b. Analisis selama di lapangan: selama proses pengumpulan data berlangsung, Penulis sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh narasumber. Apabila jawaban yang diberikan belum memuaskan atau belum menjawab apa yang ingin diketahui, maka Penulis dapat mengajukan pertanyaan tambahan sehingga didapatkan jawaban yang dianggap kredibel.
- c. Reduksi: setelah wawancara dilakukan, maka dilakukan analisis data melalui reduksi atau disebut dengan intervensi Penulis. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal pokok, fokus pada hal yang penting, kemudian dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.
- d. Penarikan kesimpulan dan verifikasi: kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan yang diberikan pada tahap awal sudah didukung oleh bukti valid dan konsisten maka kesimpulan tersebut dapat dipercaya.

Pola dalam mengumpulkan, menyajikan, reduksi, hingga menarik kesimpulan dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini:



**Gambar 3.1: Komponen dalam Analisis Data**

Sumber: Sugiyono (2017)