

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era pemerintahan sekarang ini, pembangunan tidaklah melulu soal pembangunan fisik seperti infrastruktur untuk kesejahteraan masyarakat. Kesejahteraan masyarakat juga dapat dilihat pada pembangunan manusianya dimana pembangunan manusia merupakan salah satu indikator terciptanya pembangunan yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi. Pembangunan manusia meningkat nantinya akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi juga. Salah satu di antara beberapa komponen terbentuknya sebuah Negara adalah memiliki rakyat atau penduduk dimana nantinya akan menjadi aktor-aktor di dalamnya yang memiliki peran masing-masing.

Masyarakat atau individu identik memiliki pola pikir masing-masing tergantung dari sisi mana mereka melihat sesuatu. Terlepas dari manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan satu sama lain, manusia juga memiliki hak untuk mempengaruhi diri sendiri, orang lain, bahkan lingkungan sekitar. Dengan demikian, secara tidak langsung manusia memiliki efek yang sangat kuat di dalam suatu Negara baik di ruang lingkup sosial, politik, budaya, dan ekonomi di dalam bidang pembangunan.

Dalam sektor ekonomi, setiap manusia pasti mempunyai keinginan untuk selalu hidup berkecukupan dimana hal demikian adalah salah satu dari hak asasi setiap manusia yaitu dapat memenuhi apa yang mereka butuhkan untuk kehidupan masing-masing. Dan hal tersebut adalah salah satu contoh dari manusia yang

sejahtera dalam memenuhi kebutuhan sekunder dan tersiernya untuk hidup yang lebih sejahtera.

Hak seseorang dalam kesejahteraan tersebut yang dapat dilihat bagaimana seseorang dapat memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan dan kebutuhan yang akan mereka cukupi. Kemudian bagaimana seseorang tersebut bisa hidup dengan kebutuhan yang layak, dengan bekerja sudah pasti menjadi jawaban. Bekerja yang nantinya dapat menghasilkan uang melalui upah yang mereka terima atas pekerjaan yang dilakukan baik dari upah perhari, perminggu, maupun perbulan.

Sebagian besar orang yang tidak bisa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri dan kurang memiliki pendidikan yang cukup maka mereka akan lebih memilih untuk bekerja sebagai karyawan, buruh, atau pekerja di perusahaan maupun ikut dengan orang lain yang pada akhirnya mereka akan dibayar dengan upah yang terkadang tidak sebanding untuk sekedar memenuhi kebutuhan hidup.

Untuk bekerja sebagai karyawan pun membutuhkan kualifikasi yang memenuhi pada perusahaan atau tempat tersebut, sehingga hal tersebut termasuk salah satu penghambat masyarakat yang ingin bekerja. Pasar tenaga kerja yang kaku berpotensi menghambat terbukanya kesempatan kerja melalui dua hal. *Pertama*, perusahaan yang bergerak di *footloose industry* akan menghindari Indonesia yang memiliki upah rata-rata relatif tinggi dibandingkan negara-negara pesaing seperti Vietnam dan Republik Rakyat China (RRC). Tingginya upah minimum dan ketatnya regulasi perlindungan pekerja menyebabkan biaya produksi di Indonesia tidak kompetitif dibandingkan negara-negara pesaing. *Kedua*, perusahaan akan mengurangi jumlah karyawannya dan hanya

mempekerjakan karyawan yang relatif produktif. Pengurangan jumlah karyawan juga terjadi akibat pergantian tenaga kerja dengan barang modal. Hal ini diindikasikan, antara lain, oleh menurunnya elastisitas penyerapan tenaga kerja dari tiap 1 persen pertumbuhan ekonomi mampu menyerap sekitar 400.000-600.000 tenaga kerja menjadi hanya menyerap sekitar 250.000 tenaga kerja.¹

Pada pasar tenaga kerja terdapat dilema dalam kebijakan yang berkaitan dengan fleksibilitas. Kemudian tingkat upah yang rendah dan aturan perlindungan kerja yang minimal mengancam kelayakan hidup para pekerja fleksibel. Sedangkan pada pasar tenaga kerja yang kaku dengan berbagai macam regulasi pemerintah relatif menjamin kepentingan para pekerja. Segala rekrutmen, upah minimum, PHK, dan perlindungan kerja telah diatur oleh pemerintah. Akan tetapi hal demikian dinilai memberatkan pengusaha.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh harian lepas dengan pengusaha tidak dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas. Ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan tanpa uang pesangon. Akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji apabila tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun.²

¹ Argumen ini sering digunakan untuk mendukung pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel. M. Chatib Basri menggunakan argumen tersebut dalam beberapa tulisannya di media massa.

² Sehat Damanik. (2006). *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Bandung; LDSS Publishing. Hlm. 6.

Keterkaitan fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan kesempatan kerja juga masih merupakan perdebatan. Beberapa studi yang dilakukan International Labour Organization (ILO) misalnya, menunjukkan bahwa peningkatan upah minimum pada tingkat yang moderat di Indonesia dan beberapa negara lainnya tidak terbukti mengurangi kesempatan kerja (Saget, 2001 serta Islam dan Nazara, 2000). Apabila memang fleksibilitas pasar tenaga kerja mempengaruhi kesempatan kerja secara signifikan, berarti pemerintah harus mengelola trade-off antara kedua variabel tersebut secara hati-hati.

Pekerja fleksibel sama halnya dengan pekerja paruh waktu dan pekerja harian lepas dimana di satu sisi mereka membutuhkan pekerjaan tetapi di sisi lain tidak ada kontrak dan peraturan secara tertulis sehingga tidak ada jaminan terhadap perlindungan hukum terhadap upah, tunjangan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi ini menandakan bahwa pekerja fleksibel atau pekerja paruh waktu atau pekerja harian lepas membutuhkan perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak mereka.

Untuk sebuah perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan merupakan pemegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin karena kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya pada produknya saja, akan tetapi juga pada faktor manusianya. Manusia masih menjadi sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan suatu masalah yang dihadapi perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar

belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Perkembangan bisnis di sektor industri kreatif bidang makanan seperti coffee shop, restaurant, fast food, dan rumah makan sekarang ini di Kota Semarang semakin berkembang dengan pesat yang tentunya akan banyak menyerap tenaga kerja. Dan Kota Semarang merupakan salah satu kota yang banyak memiliki tempat wisata sehingga menjadikan Semarang sebagai kota wisata, khususnya wisata kuliner. Wisata kuliner menjadi incaran para wisatawan karena Semarang dikenal dengan pertemuannya banyak jenis makanan dari daerah-daerah sekitarnya untuk makanan tradisional dan berkembangnya kuliner internasional karena Semarang merupakan ibukota Jawa Tengah yang perkembangannya sangat pesat. Maka dari itu para pelaku bisnis berlomba membuka usaha di bidang kuliner.

Fast food, café, dan restoran serta rumah makan merupakan usaha jasa makanan dan minuman, hal ini dijelaskan pada **UU 10/2009** disebutkan “bahwa yang dimaksud dengan usaha jasa makanan minuman yaitu usaha jasa penyediaan makanan dan minuman yang dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan dapat berupa restoran, café, jasa boga, dan bar/kedai minum”. Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor **PM.87/HK.501/MKP2010** tentang tatacara pendaftaran usaha jasa makanan dan minuman, memberikan definisi bahwa restoran dan café adalah usaha penyedia makanan dan minuman dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk

proses pembuatan, penyimpanan, atau penyajiannya, di dalam suatu tempat yang tidak berpindah-pindah.

Untuk bisa bekerja berdampingan dengan baik tidaklah mudah, pasti ada saja berbagai macam hambatan yang akan ditemui baik itu oleh para individu tenaga kerja ataupun perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah implementasi perlindungan dan upah minimal terhadap tenaga kerja paruh waktu pada industri makanan cepat saji di Kota Semarang sudah berjalan dengan baik ?
2. Apa saja hambatan dalam pengimplementasian kebijakan tersebut di Kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Menjelaskan bagaimana kebijakan-kebijakan pemerintah terhadap tenaga kerja paruh waktu berjalan sesuai atau tidak khususnya di Kota Semarang dimana banyak pelajar yang belajar sambil bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dikategorikan menjadi manfaat teoritis dan praktis, yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan referensi bagi perpustakaan apabila terdapat penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama. Dan memberikan pengalaman dalam berkomunikasi serta meningkatkan wawasan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh peneliti di lapangan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berdasarkan penulisan proposal penelitian ini yang diharapkan memberi pemahaman yang jelas mengenai hal yang berkaitan dengan Implementasi Perlindungan dan Upah Minimal Terhadap Tenaga Kerja Paruh Waktu Studi Pada Industri Makanan Cepat Saji Di Kota Semarang, serta dapat digunakan untuk masukan dan evaluasi dari sudut pandang umum dalam hal implementasi kebijakan.

1.5 Landasan Teori

Merupakan suatu teori yang relevan dengan yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti dan sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan, serta penyusunan instrumen penelitian.

1.5.1 Kebijakan

Untuk mengatasi suatu persoalan, pemerintah pasti membutuhkan adanya suatu kebijakan. Kebijakan yang diharapkan dapat memberi

keuntungan bagi banyak pihak yang terkait di dalamnya. Tetapi segala sesuatu di dunia ini akan ada kelebihan dan kekurangannya, begitupun dengan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Kebijakan dapat berupa rangkaian tindakan yang nantinya untuk mengatur segala pelaksanaan pemerintahan sebagaimana menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kebijakan diartikan sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (tentang pemerintahan, organisasi, dsb); pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip, dan garis pedoman untuk manajemen dalam usaha untuk mencapai sasaran.

Kebijakan pemerintah atau kebijakan publik merupakan hasil interaksi intensif antara para aktor pembuat kebijakan berdasarkan pada fenomena yang harus dicarikan solusinya. Menurut pendapat Subarsono, kebijakan publik dapat berupa Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Pemerintah Provinsi, Peraturan Pemerintah Kota/Kabupaten, dan Keputusan Walikota/Bupati.³ Disamping itu partisipasi dari masyarakat juga menjadi bahan pertimbangan.

Kebijakan publik adalah keputusan-keputusan yang mengikat bagi orang banyak pada tataran strategis atau bersifat garis besar yang dibuat oleh pemegang otoritas publik (Soeharto, 2008). Dikarenakan keputusan yang mengikat publik maka kebijakan publik harus dibuat oleh otoritas politik, yaitu mereka yang menerima mandat dari publik atau masyarakat.

³ Nugrohu, Riant D. (2003). *Kebijakan Publik, Evaluasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta; Elex Media Komputindo.

Banyak sekali definisi menurut para ahli untuk kebijakan publik. Mayoritas para ahli memiliki kesamaan definisi mengenai kebijakan publik dimana kaitannya pada suatu keputusan pemerintah untuk memilih tindakan yang dianggap nantinya membawa dampak yang baik bagi kehidupan masyarakatnya. Seperti kata Thomas R. Dye (1992), “*public policy is whatever governments choose to do or not to do*” (kebijakan publik adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu).⁴ Konsep tersebut multitafsir dan sangat luas karena kebijakan publik mencakup suatu yang tidak dilakukan oleh pemerintah di samping yang dilakukan oleh pemerintah ketika pemerintah menghadapi masalah publik.

Tentunya untuk mencapai kebijakan yang sesuai diperlukan tahapan-tahapan yang harus dilalui. James Anderson (1979: 23-24) sebagai pakar kebijakan publik menetapkan proses kebijakan publik sebagai berikut :

1. Formulasi masalah (problem formulation): Apa masalahnya ? Apa yang membuat masalah tersebut menjadi rapat dalam agenda pemerintah ?
2. Formulasi kebijakan (formulation): Bagaimana mengembangkan pilihan-pilihan atau alternatif-alternatif untuk memecahkan masalah tersebut ? Siapa saja yang berpartisipasi dalam formulasi kebijakan ?
3. Penentuan kebijakan (adoption): Bagaimana alternatif ditetapkan ? Persyaratan/kriteria seperti apa yang harus dipenuhi ? Siapa yang akan melaksanakan kebijakan ? Bagaimana proses atau strategi untuk melaksanakan kebijakan ? Apa isi dari kebijakan yang telah ditetapkan ?.

⁴ Sahya, Anggara. (2014). *Kebijakan Publik*. Bandung; CV Pustaka Setia. Hlm. 35.

4. Implementasi (implementation): Siapa yang terlibat dalam implementasi kebijakan ? Apa yang mereka kerjakan ? Apa dampak dari isi kebijakan ?.
5. Evaluasi (evaluation): Bagaimana tingkat keberhasilan atau dampak kebijakan diukur ? Siapa yang mengevaluasi kebijakan ? Apa konsekuensi dari adanya evaluasi kebijakan ? Adakah tuntutan untuk melakukan perubahan atau pembatalan ?.

Sedangkan Michael Howlet dan M. Ramesh (1995: 11) menyatakan bahwa proses kebijakan publik terdiri dari lima tahapan sebagai berikut :

1. Penyusunan agenda (agenda setting), yakni suatu proses agar suatu masalah bisa mendapat perhatian dari pemerintah.
2. Formulasi kebijakan (policy formulation), yakni proses perumusan pilihan-pilihan kebijakan oleh pemerintah.
3. Pembuatan kebijakan (decision making), yakni proses ketika pemerintah memilih untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan.
4. Implementasi kebijakan (policy implementation), yakni proses untuk melaksanakan kebijakan supaya mencapai hasil.
5. Evaluasi kebijakan (policy evaluation), yakni proses untuk memonitor dan menilai hasil atau kinerja kebijakan.

Kebijakan dan proses politik tidak bisa dipisahkan, hal ini karena kebijakan merupakan produk dari sebuah proses politik. Pada kenyataannya hal ini memang jelas dan tidak bisa disangkal lagi oleh karena hampir semua

kebijakan publik merupakan produk dari sebuah proses politik. Bahkan kebijakan publik dan politik itu seperti ikan dan air yang keduanya melekat dan tidak bisa dipisahkan. Atau ada juga yang menyatakan sebagai sebuah koin mata uang yang berbeda sisi muka tetapi substansinya tidak berbeda sama sekali, alias tidak mungkin dipisahkan.⁵

1.5.2 Ketenagakerjaan

Pada suatu negara pasti terdapat sistem ketenagakerjaan. Dan tiap negara juga pasti memiliki sistem ketenagakerjaan yang berbeda-beda. Keberhasilan sistem ketenagakerjaan pada suatu negara dapat diukur dari tingkat kesejahteraan para pekerjanya. Sistem ketenagakerjaan akan dikatakan berhasil apabila tingkat kesejahteraan para pekerja tinggi. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Jadi ketenagakerjaan ini membahas segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja. Hal-hal yang dibahas sebelum bekerja, antara lain seperti pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan pekerjaan, dan lain-lain. Hal-hal yang dibahas setelah bekerja antara lain upah, jaminan sosial, keselamatan kerja dan lain-lain. Pada ketenagakerjaan sendiri memiliki beberapa sub-sub konsep yang memiliki keterkaitan yaitu antara lain tenaga kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja, angkatan kerja, tingkat pengangguran, dan masih banyak lagi.

⁵ Abdulkahar Badjuri dan Teguh Yuwono. (2002). *Kebijakan Publik: Konsep dan Strategi (cet. 2)*. Semarang; Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNDIP. Hlm. 40.

1.5.2.1 Tenaga Kerja

Sebagaimana telah dicantumkan dalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Badan Pusat Statistik, mendefinisikan tenaga kerja (manpower) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu :⁶

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), yaitu tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), yaitu tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), yaitu tenaga kerja dengan jam kerja 0>1 jam perminggu.

⁶ Situs Resmi Badan Pusat Statistik. www.bps.go.id

Tenaga kerja pun dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁷ Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang dapat melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*).

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang mengerjakan sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, namun juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.⁸

Dalam proses produksi tentunya tenaga kerja memiliki peranan sangat penting. Dari tahap awal produksi sampai tahap akhir produksi

⁷ Tambunan. (2002). *Tenaga Kerja*. Yogyakarta; Bpfe. Hlm. 78.

⁸ Suroso. (2004). *Ekonomi Produksi*. Bandung; Lubuk Agung. Hlm. 109.

tenaga kerja memiliki kontribusi. Bisa dikatakan juga sebagai ujung tombak suatu usaha untuk bergerak. Tanpa adanya tenaga kerja, suatu usaha akan sulit untuk beroperasi.

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yaitu tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang mencari pekerjaan. Angkatan kerja terdiri dari dua golongan, yaitu: 1). golongan yang bekerja, yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah, atau memperoleh pendapatan atau keuntungan, baik mereka yang bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh; 2). golongan yang menganggur, yaitu mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja tetapi sudah menganggur dan mencari pekerjaan.

Golongan yang termasuk bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah(pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya Ibu-Ibu yang bukan wanita karir), serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dan jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat yang mendapat sumbangan). Kedua golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan

sebagai *potential labor force*.⁹ Di lapangan pun menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja atau masyarakat pada usia kerja siap untuk bekerja, karena mereka masih sekolah, mengurus rumah tangga, dan lain-lain sebagai penerima pendapatan. Maka dari itu dapat disimpulkan tenaga kerja di Indonesia yaitu penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas yang ikut berpartisipasi dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

1.5.2.2 Tenaga Kerja Paruh Waktu

Pada zaman sekarang ini yang sudah dipenuhi dengan banyaknya kesibukan masing-masing individu, pekerjaan juga semakin fleksibel pelaksanaannya. Baik itu tempat mengerjakannya, seragam yang digunakan, maupun waktu untuk bekerjanya. Disamping itu, adanya tenaga kerja paruh waktu merupakan salah satu cara untuk mengurangi pengangguran.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Pekerja Paruh Waktu adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain (dahulu disebut setengah pengangguran sukarela).

Fokus pada penelitian ini yaitu pada tenaga kerja paruh waktu dimana pada umumnya pengertian tenaga kerja paruh waktu yaitu tenaga

⁹ Siswanto sastrohadiwirjo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta; Bumi Aksara. Hlm. 56.

kerja yang melaksanakan pekerjaan dengan waktu atau durasi yang lebih singkat daripada jam kerja tenaga kerja pada umumnya. Dan juga mendapatkan imbalan atau upah yang tidak sebanyak tenaga kerja waktu penuh pada umumnya.

Pada tenaga kerja paruh waktu, yang utama dalam membedakan tenaga kerja pada umumnya yaitu waktunya, dimana tenaga kerja tersebut bekerja pada waktu-waktu tertentu yang sudah ditentukan oleh pihak dimana dia bekerja.

Dalam tenaga kerja paruh waktu pun terdapat perjanjian kerja, tentunya perjanjian kerja antara tenaga kerja paruh waktu tersebut dengan pihak penyedia tenaga kerja paruh waktu. Sebagaimana disebutkan pada Pasal 1 angka 14 UUK mengatur bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

1.5.2.3 Perlindungan Tenaga Kerja Paruh Waktu

Tidak hanya pada tenaga kerja pada umumnya yang mendapatkan perlindungan, pada tenaga kerja paruh waktu pun ada yang namanya perlindungan tenaga kerja paruh waktu. Dalam tenaga kerja paruh waktu pun hal-hal yang tidak diinginkan bisa saja terjadi, maka dari itu perlindungan tetap harus ada.

Pekerjaan yang layak merupakan hak bagi seluruh warga seperti yang tertuang di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27, yang

berbunyi “*setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan daan penghidupan yang layak*”.

Dibalik perlindungan tenaga kerja paruh waktu pasti ada perjanjian kerja. Yang berkaitan dengan tenaga kerja paruh waktu yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Pasal 56 Ayat 2 UUK disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

1.5.2.4 Kesempatan Kerja

Semakin meningkatnya pembangunan, semakin meningkat juga ketersediaan untuk kesempatan kerja. Hal demikian akan menghasilkan permintaan tenaga kerja yang meningkat. Masalah serupa juga akan terjadi apabila terjadi peningkatan jumlah penduduk. Tersedianya kesempatan kerja atau lapangan kerja untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah.

Menurut Esmara (1986: 134), kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja. Sedangkan Sagir (1994:52), memberi pengertian kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah

diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan.

Kesempatan kerja identik dengan Sasaran Pembangunan Nasional, khususnya pembangunan ekonomi. Oleh karena itu kesempatan kerja merupakan sumber pendapatan bagi mereka yang memperoleh kesempatan kerja, di samping merupakan sumber dari peningkatan Pendapatan Nasional, melalui peningkatan Produk Nasional Bruto. Oleh karena itulah dalam GBHN pun disebutkan bahwa tujuan Pembangunan Nasional disamping meningkatkan produksi nasional, maka pertumbuhan ekonomi harus mempercepat pula pertumbuhan lapangan pekerjaan, oleh karena kesempatan kerja bukan saja memiliki nilai ekonomis, tetapi juga mengandung nilai kemanusiaan dengan menumbuhkan rasa harga diri, sehingga memberikan isi kepada asas kemanusiaan.

Kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai permintaan tenaga kerja (*demand for labor*) yaitu suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja yang siap diisi oleh para penawar kerja (pencari kerja). Pertumbuhan angkatan kerja yang masih tinggi serta keterbatasan kesempatan kerja akan mengakibatkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran. Secara konsisten pertumbuhan angkatan kerja ini masih selalu lebih besar jika dibandingkan dengan pertumbuhan penduduk. Disamping itu angkatan kerja yang termasuk setengah pengangguran masih tetap tinggi. Hal ini menandakan bahwa produktivitas para tenaga kerja tersebut belum optimal. Dimana

kesempatan kerja merupakan perbandingan antara jumlah angkatan kerja yang bekerja terhadap angkatan kerja.¹⁰

1.5.3 Peran Pemerintah

Dalam kehidupan di suatu negara pasti terdapat pihak penyelenggara sebagai pengatur yaitu pemerintah, dan pihak yang diatur yaitu masyarakat. Dengan adanya badan pengatur negara yaitu pemerintah, diharapkan negara berjalan dengan baik sebagaimana mestinya, dan masyarakat dapat hidup sejahtera dibawah naungan pemerintah. Peran pemerintah pada umumnya muncul dalam berbagai bentuk seperti fungsi pengaturan, fungsi perumusan berbagai jenis kebijakan, fungsi pelayanan, fungsi penegakan hukum, serta fungsi pemeliharaan ketertiban umum dan keamanan (Sondang P. Siagian, 2009). Hampir semua sektor kehidupan bernegara terdapat intervensi pemerintah dimana pemerintah akan berperan mengatur dan mengambil kebijakan untuk sektor tersebut. Tidak lepas juga pada sektor tenaga kerja di bidang makanan dan minuman. Pemerintah akan berperan juga di dalamnya sebagai penentu kebijakan supaya seluruh pihak yang terkait di dalamnya tidak ada yang dirugikan. Kalaupun ada pihak yang dirugikan, harapannya akan terjadi sangat kecil.

1.5.4 Work Decent (Pekerjaan yang Layak)

Mungkin banyak dari kita yang belum memahami apa arti/makna dari pekerjaan layak atau decent work. Definisi dari pekerjaan layak atau decent

¹⁰ Suryani, Lilis. (2011). *Proyeksi Kesempatan Kerja di Kabupaten Deli Serdang Untuk Tahun 2007-2011*. Universitas Sumatera Utara.

work secara sederhana adalah pekerjaan yang dilakukan atas kemauan atau pilihan sendiri, berupah atau memberikan penghasilan yang cukup untuk membiayai hidup secara layak dan berharkat, serta terjamin dari keamanan dan keselamatan fisik maupun psikologis.

Untuk dapat dikatakan sebagai pekerjaan layak, maka diharapkan dapat memenuhi 3 kondisi sebagai berikut :

- a. Tersedia bagi semua orang pada usia produktif (jadi tidak termasuk usia anak-anak) tanpa kecuali, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik, serta tanpa hambatan gender.
- b. Semua pekerja terlindungi secara sosial, termasuk mereka yang terlibat dalam kegiatan ekonomi informal.
- c. Semua pekerja tersalurkan suara dan aspirasinya melalui sistem dialog sosial yang berharkat secara kemanusiaan.

Kondisi yang dikatakan ideal tersebut seharusnya menjadi visi dan komitmen dari semua pemangku kepentingan, sehingga dapat diwujudkan demi kemanusiaan yang adil dan beradab.

Dari definisi di atas, diharapkan agar dapat memberikan arahan atau petunjuk kepada pemangku kepentingan khususnya pengambil kebijakan di bidang ketenagakerjaan. ILO telah menunjukkan 21 indikator yang menunjukkan luasnya dimensi yang dicakup untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian pekerjaan layak pada tingkat populasi. Ke-21 indikator tersebut dibagi ke dalam 4 kategori yaitu : Hak Pekerja (Right at Work),

Ketenagakerjaan (Employment), Perlindungan Sosial (Social Protection) dan Dialog Sosial (Social Dialogue).

Adapun indikator ILO yang mengatur tentang pekerjaan layak itu adalah sebagai berikut :

1. Administrasi Tenaga Kerja
2. Komitmen Pemerintah pada Lapangan Kerja
3. Asuransi Pengangguran
4. Hukum Upah Minimum
5. Jam Kerja Maksimum
6. Tunjangan Cuti Tahunan
7. a. Cuti Kehamilan Ibu
b. Cuti Orang Tua
8. Pekerja Anak
9. Pekerja Paksa
10. Pemutusan Hubungan Kerja
11. Kesempatan dan Perlakuan yang setara
12. Remunerasi yang Setara antara Pria dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Bernilai Sama
13. Manfaat bagi Pekerja Celaka
14. Inspeksi Pekerja (Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan)
15. Pensiun
16. Ketidakmampuan Bekerja Dikarenakan Sakit/Cuti Sakit
17. Ketidakmampuan Bekerja Disebabkan Cacat

18. Kebebasan Berserikat dan Hak Berorganisasi

19. Perundingan Kolektif

20. Konsultasi Tripartit.

Untuk memperoleh gambaran utuh, satu indikator dalam daftar itu terkadang perlu dibaca secara bersamaan dengan indikator lain. Indikator 7b dan 8 misalnya. Perlu dibaca secara bersamaan. Kondisi yang ideal : angka pengangguran 9INDIKATOR KE-8) rendah dan tingkat upah industri (indikator ke-7b) tinggi. Pada tingkat kebijakan, kondisi mana yang lebih dikehendaki : (a) keduanya rendah, atau (b) keduanya tinggi ?. Dibandingkan dengan kondisi (a), kondisi yang ditunjukkan oleh indikator ke-8 yang relatif tinggi dan indikator ke-7b tinggi secara umum dapat lebih diterima.

Apakah mimpi mengenai pekerjaan layak ini sudah dapat direalisasikan di Indonesia? Untuk dapat menjawab hal ini maka perlu digunakan indikator ILO tersebut sebagai jawaban. Dan pertanyaan besarnya, apakah di Indonesia sudah tersedia indikator-indikator tersebut? Maka perlu diagendakan pembahasan mengenai instrument untuk melengkapi indikator-indikator tersebut jika Indonesia ingin dikatakan berpihak kepada seluruh penduduk dan rakyat Indonesia.¹¹

1.6 Operasionalisasi Konsep

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ <https://spn.or.id/pekerjaan-layak-atau-decent-work/>. Diakses tanggal 29 Maret 2021.

Pasal 77 tentang Waktu Kerja dan Pasal 88 tentang Pengupahan	Dasar
1. Teori Analisis Kebijakan a. Analisis Kebijakan Yang Berorientasi Pada Masalah (William N. Dunn) b. Proses Implementasi Kebijakan Sebagai Proses Administratif dan Politis (Grindle)	Teori yang Digunakan
2. Teori Implementasi Kebijakan a. Faktor Keberhasilan Implementasi Kebijakan b. Variabel Isi Kebijakan c. Variabel Lingkungan Kebijakan d. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Publik (Edward) 1) Communication 2) Bureaucratic Structure: Standard Operating Procedure, Fragmentation 2) Resources: Staff, Information, Authority, 3) Facilities 4) Disposition: incentives, staffing e. Pendekatan Model “Top Down Approach” (Hogward)	
3. Analisis a. Konsistensi Undang-undang b. Proses Implementasi Undang-undang c. Indikator Keberhasilan atau Ketidakberhasilan	Pembahasan

Tabel 1.1 Kerangka Operasionalisasi Konsep

1.7 Metode penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau teknik dalam penelitian untuk menjalankan penelitian ke depannya. Suatu penelitian baiknya memiliki metode penelitian supaya dapat berjalan dengan runtut dan tertata. Sehingga penelitian akan berjalan lebih terstruktur. Pengertian lain dari metode penelitian ialah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, seperti wawancara, observasi, tes maupun dokumentasi (Arikunto, 2002: 136).

1.7.1 Desain Penelitian

Pada penelitian tentang Implementasi Perlindungan dan Upah Minimal Terhadap Tenaga Kerja Paruh Waktu Studi Pada Industri Makanan Cepat Saji Di Kota Semarang, peneliti akan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif sendiri merupakan penelitian yang akan mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, ataupun kasus secara sistematis sesuai dengan apa adanya yang terjadi. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini. Sedangkan pemahaman deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.¹² Metode yang dipilih pada penelitian ini diharapkan nantinya akan dapat membantu peneliti dalam mengkaji dan menganalisis data maupun informasi-informasi lain selama melakukan penelitian di Kota Semarang mengenai perlindungan dan upah minimal tenaga kerja. Dan akan menganalisis undang-undang yang telah dibuat bagaimana realitanya yang terjadi di lapangan.

1.7.2 Situs Penelitian

Penelitian yang akan peneliti lakukan bertempat di Kota Semarang, tepatnya dengan rincian beberapa tempat terkait penelitian ini seperti beberapa gerai makanan cepat saji yang ada di Kota Semarang dan instansi

¹² Satori, dkk. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung; Alfabeta. Hlm. 23.

pemerintah yang terkait dalam penelitian yaitu tentang ketenagakerjaan. Penelitian yang peneliti lakukan menentukan Kota Semarang sebagai situs penelitian karena seperti yang sudah kita ketahui Kota Semarang merupakan ibukota Jawa Tengah yang mempunyai aktivitas perekonomian seperti di bidang kuliner dan wisata sehingga menyerap banyak tenaga kerja untuk memajukan bidang tersebut. Kota Semarang merupakan tempat yang tepat untuk melakukan penelitian implementasi perlindungan dan upah minimal terhadap tenaga kerja pada bidang makanan dan minuman atau lebih dikenal bidang *food and beverage*.

1.7.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan pihak-pihak yang termasuk dalam penelitian yang akan dimintai keterangan maupun informasi mendalam mengenai penelitian tentang Implementasi Perlindungan dan Upah Minimal Terhadap Tenaga Kerja Paruh Waktu Studi Pada Industri Makanan Cepat Saji Di Kota Semarang. Adapun beberapa informan yang dimaksud antara lain:

1. Kasi Pengupahan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.
2. Manager gerai makanan cepat saji di Kota Semarang.
3. Beberapa tenaga kerja paruh waktu pada industri makanan cepat saji di Kota Semarang.

Selain informan yang disebutkan diatas, peneliti juga akan tetap melakukan pengamatan dari hasil temuan yang diperoleh di lapangan baik itu

di luar maupun di dalam instansi tersebut. Dengan demikian, akan ada aspek-aspek ataupun data-data yang dapat mendukung untuk melengkapi penelitian ini.

1.7.4 Jenis Data

Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.¹³ Menurut Lofland, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.¹⁴ Dengan demikian, jenis data yang digunakan dalam penelitian Implementasi Perlindungan dan Upah Minimal Terhadap Tenaga Kerja Paruh Waktu Studi Pada Industri Makanan Cepat Saji Di Kota Semarang yaitu data kualitatif dimana datanya dapat berupa verbal, tertulis, tindakan, foto, maupun diagram yang berhubungan dengan tema penelitian. Hal tersebut dapat diperoleh dari subjek penelitian dan objek penelitian.

1.7.5 Sumber Data

Pada penelitian yang berjudul Implementasi Perlindungan dan Upah Minimal Terhadap Tenaga Kerja Paruh Waktu Studi Pada Industri Makanan Cepat Saji Di Kota Semarang ini akan mempunyai dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sekunder.

¹³ Muhadjir, Noeng. (1996). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta; Rakesarasin. Hlm. 2.

¹⁴ Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya. Hlm. 112.

- a. Data Primer pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dengan cara mengumpulkan data langsung secara mandiri tanpa perantara dari informan utama yang telah ditetapkan yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan dilanjut ke informan teknis pada beberapa gerai makanan cepat saji di Kota Semarang.
- b. Data Sekunder pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh oleh peneliti tidak melalui sumbernya secara langsung. Sehingga data sekunder ini bersumber dari berbagai media cetak, media digital, maupun pihak ketiga dari informan utama yang diolah menjadi data tambahan sehingga harapannya dapat memperkuat data primer yang telah disusun.

1.7.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, ada beberapa teknik yang akan digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang jelas. Berikut beberapa metode tersebut adalah :

a. Pengumpulan Dokumen

G.J. Renier, sejarawan terkemuka dari University College London, (1997) menjelaskan istilah dokumen dalam tiga pengertian, pertama dalam arti luas, yaitu yang meliputi semua sumber, baik sumber tertulis maupun sumber lisan; kedua dalam arti sempit, yaitu yang meliputi semua sumber tertulis saja; ketiga dalam arti spesifik, yaitu hanya yang meliputi surat-surat resmi dan surat-

surat negara, seperti surat perjanjian, undang-undang, konsesi, hibah dan sebagainya. Pengumpulan dokumen akan menjadi data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Interview adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk-dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka (*face to face relation ship*) antara si pencari informasi (interviewer atau informan hunter) dengan sumber informasi (Sutopo 2006: 74). Kemudian wawancara yang akan dilakukan peneliti adalah wawancara terstruktur, dimana peneliti akan menyiapkan sederet pertanyaan terperinci tentang permasalahan yang sedang diteliti. Namun tidak menutup kemungkinan menanyakan hal diluar susunan pertanyaan atau apabila ada informasi tambahan dari narasumber. Berikut rincian informan dan data yang diharapkan dapat diperoleh pada wawancara :

No	Informan	Data yang diharapkan
1.	Kasi Pengupahan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.	Sehubungan dengan pokok permasalahan pada penelitian ini, maka peneliti akan mencoba mendalami tentang bagaimana pengupahan pekerja paruh waktu yang bekerja di bidang makanan dan minuman khususnya pada gerai makanan cepat saji. Apakah

		implementasinya sudah terlaksana dengan benar sesuai dengan uu dan perda yang berlaku. Apakah Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang selalu memonitoring pelaksanaan pengupahan tenaga kerja paruh waktu.
2.	Kasi Syarat Kerja Dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.	Pada informan ini, data yang diharapkan yaitu bagaimana jaminan sosial yang diperoleh para tenaga kerja paruh waktu pada industri makanan cepat saji. Apakah sama dengan tenaga kerja karyawan penuh. Kalaupun berbeda, apa saja perbedaan jaminan sosial yang didapat tenaga kerja paruh waktu.
3.	Beberapa tenaga kerja paruh waktu pada industri makanan cepat saji di Kota Semarang.	Sejumlah informan ini juga tidak kalah penting karena termasuk pada bagian pelaksanaan. Sehingga data yang diharapkan yaitu bagaimana keadaan bagian ketenagakerjaan pada industri makanan cepat saji tersebut. Apakah pemerintah sudah masuk pada kebijakan ketenagakerjaan paruh waktu di dalam industri makanan ccepat saji.

Tabel 1.2 Rincian Informasi dan Data yang Diharapkan

Semua informan pada penelitian ini sudah ditentukan dan diketahui sejak awal, oleh karena itu teknik pengambilan informan yang peneliti gunakan yaitu metode *Purposive Sampling*. Peneliti akan menggunakan metode-metode tersebut yang harapannya akan mendapatkan data berupa dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kemudian data tersebut

dianalisa dan diperkuat oleh informan melalui wawancara, sehingga data dapat diolah lebih lanjut.

1.7.7 Teknik Analisis dan Interpretasi Data

Memasuki tahapan ini, data yang terkumpul selanjutnya akan diolah untuk kemudian disusun dalam penelitian kualitatif. Data akan melalui proses pemilahan dan penyusunan klasifikasi data dengan memilah data yang diperlukan dalam menunjang kasus ini. Setelah memilah data, kemudian dilanjutkan dengan memberi kode data untuk analisis data. Langkah selanjutnya yaitu melakukan pendalaman dan analisis data sesuai dengan konstruksi pembahasan hasil penelitian.

Miles dan Huberman (1994)¹⁵ mengemukakan bahwasannya teknik analisis data itu mencakup tiga kegiatan, yaitu :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung dari awal sampai akhir penelitian (selama penelitian dilakukan) untuk memperoleh data yang benar-benar valid dengan cara menajamkan, menggolongkan, mengarahkan serta membuang data yang tidak perlu. Reduksi data ini penelitian benar-benar menyangsikan kebenaran data yang diperoleh dan

¹⁵ Dr. Basrowi, M.Pd. dan Dr. Suwandi, M.Si., *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Hlm. 159.

akan dicek ulang kembali dengan informan lain yang dirasa peneliti lebih mengetahui.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam tahap ini peneliti juga melakukan display (penyajian) data secara sistematis agar interaksi antar bagian mudah dipahami dalam konteks yang utuh berdasarkan klasifikasi tema-tema ini. Tujuannya adalah agar memudahkan membaca dan menarik kesimpulan sehingga sajian datanya harus tertata secara rapi.

c. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi

Menarik kesimpulan berarti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian, kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, mengelompokkan data yang telah terbentuk, dan proposisi yang telah dirumuskan. Kemudian setelah itu adalah membuat laporan hasil penelitian yang lengkap.

1.7.8 Kualitas Data

Untuk mengukur validitas dan keakuratan data yaitu dengan menggunakan metode triangulasi. Metode Triangulasi adalah teknik

pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain.¹⁶ Denzin (1978) membedakan empat macam triangulasi sebagai berikut :

a. Triangulasi Sumber Data

Menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi, atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subyek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

b. Triangulasi Pengamat

Adanya pengamat diluar peneliti yang turut memeriksa hasil pengumpulan data. Dalam penelitian ini, dosen pembimbing bertindak sebagai pengamat (expert judgement) yang memeberikan masukan terhadap hasil pengumpulan data.

c. Triangulasi Teori

Penggunaan berbagai teori yang berlainan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sudah memasuki syarat. Pada penelitian ini berbagai teori yang telah dijelaskan bertujuan untuk dipergunakan dan menguji terkumpulnya data. triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoretik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh.

d. Triangulasi metode

¹⁶ MoelongLexy. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya. Hlm. 330.

Penggunaan berbagai metode untuk meneliti suatu masalah. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara dan obervasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya.

Pada penelitian ini, menggunakan teknik triangulasi yang memanfaatkan penggunaan sumber data. Triangulasi dengan sumber data berarti dengan cara membandingkan dan mengecek kebenaran informasi yang didapat dari satu sumber dengan sumber yang lain. Hal tersebut dapat dicapai jalan¹⁷ :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang-orang dari berbagai elemen masyarakat.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

¹⁷ *Ibid.* (Hlm. 331)

Dengan memperhatikan proses dan temuan dalam triangulasi tersebut nantinya akan menjadi bahan yang dapat membantu penyempurnaan data. Untuk kesempurnaan penelitian, maka dilakukan perbandingan atas data-data yang diperoleh, tambal sulam yang dilakukan untuk memenuhi indikator-indikator dalam menganalisis sehingga hasil penelitian yang berupa data dapat disajikan dengan baik