

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Pada era globalisasi, keberadaan tenaga kerja yang produktif dan sejahtera menjadi faktor penentu bagi kemajuan dan stabilitas ekonomi negara. Salah satu kebijakan yang paling mendasar dalam konteks ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Merujuk pada undang-undang tersebut, disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, berbagai aspek yang berkaitan dengan ketenagakerjaan telah diatur secara komprehensif. Undang-undang menjelaskan tentang definisi pekerja, yaitu pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kebijakan ketenagakerjaan mengatur mulai dari upah, waktu kerja, jaminan sosial, hingga perlindungan terhadap hak-hak pekerja dengan tujuan untuk menciptakan keadilan bagi perusahaan dan kesejahteraan bagi pekerja.

Dalam praktiknya, implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia sering kali menghadapi kesenjangan antara peraturan dan kenyataan. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) tahun 2024, jumlah total kasus perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan mencapai 7.540 kasus. Keseluruhan dari jumlah data tersebut, sebanyak 6.290 kasus telah berhasil ditangani. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas kasus yang diajukan

mendapatkan penyelesaian, meskipun masih terdapat ribuan kasus yang belum terselesaikan. Artinya tidak dapat dipungkiri bahwa belum semua perusahaan sepenuhnya patuh terhadap aturan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Permasalahan yang timbul dapat menyangkut upah tidak sesuai standar minimal, pelanggaran jam kerja, kurangnya jaminan sosial, dan tidak adanya jaminan keamanan kerja menjadi isu yang sering kali dihadapi. dan batas bawah upah minimum.

Kesejahteraan pekerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kebijakan ketenagakerjaan berhasil diimplementasikan. Menurut Budi Setiyono (2023), pekerja tidak hanya berperan sebagai subjek penggerak ekonomi dan proses produksi, pekerja dapat dilihat sebagai objek yang harus disejahterakan. Ketika pekerja mendapatkan hak-hak dasarnya seperti upah yang layak, jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan lingkungan kerja yang aman, maka mereka cenderung memiliki tingkat kesejahteraan dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpastian dalam penjaminan hak pekerja dapat menimbulkan dampak negatif, Implikasinya berpengaruh pada rendahnya kualitas hidup dan kurangnya keamanan dalam bekerja.

Dalam konteks industri sektor manufaktur dan garmen, penerapan kebijakan ketenagakerjaan memainkan peran krusial. Industri manufaktur menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan sering kali menghadapi tantangan terkait kondisi kerja yang tidak ideal. Kuantitas pekerja yang besar dapat berimplikasi dalam potensi kondisi yang kurang layak, seperti upah tidak memadai dan kesejahteraan pekerja yang terkesampingkan. Oleh karena itu, evaluasi kebijakan ketenagakerjaan yang

efektif dan berkelanjutan sangat diperlukan guna mengetahui dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja serta menjamin pemenuhan hak-hak dasar mereka. Penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar regulasi ketenagakerjaan perlu ditingkatkan. Beberapa hal yang menyebabkan banyak kasus pelanggaran tidak ditindak lanjuti dengan baik. Kondisi ini membuat para pekerja berada dalam posisi yang rentan, baik dari segi ekonomi maupun kesejahteraan sosial. Selain itu, jika pengawasan yang kurang efektif dari pemerintah serta minimnya kesadaran perusahaan terhadap pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja dapat memperburuk situasi ini. Perusahaan cenderung mengutamakan efisiensi biaya produksi dan *target-oriented* tanpa memperhatikan kesejahteraan pekerja, sehingga hak-hak pekerja seringkali diabaikan.

Kabupaten Jepara merupakan daerah yang berada di pesisir utara Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Sejak masa lalu dikenal dengan daerah yang memiliki kekayaan sejarah, budaya, dan alamnya. Kabupaten Jepara memiliki potensi yang besar pada sektor ekonomi kreatif furniture dan pariwisata alamnya. Selain itu, Jepara kini juga memiliki potensi ekonomi lain yang berkembang secara pesat, yaitu pada sektor industri manufaktur dan garmen. Kabupaten Jepara telah bertransformasi dari kabupaten yang lebih berorientasi pada produksi mebel tradisional dan ekonomi kreatif menjadi kawasan industri yang massif. Hal ini ditandai dengan makin banyaknya perusahaan besar dan sedang yang didominasi oleh pabrik, Kabupaten Jepara hingga saat ini menempati urutan kedua dengan jumlah perusahaan industri besar dan sedang di Provinsi Jawa Tengah.

Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan pada Industri Besar dan Sedang Menurut Kabupaten/Kota 10 terbesar di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021

Kabupaten dan kota	Jumlah Perusahaan Industri Besar dan Sedang
Kota Semarang	517
Kabupaten Jepara	359
Kabupaten Kudus	234
Kabupaten Sukoharjo	224
Kabupaten Pati	216
Kabupaten Karanganyar	190
Kabupaten Pekalongan	171
Kabupaten Semarang	169
Kabupaten Kebumen	168
Kabupaten Klaten	154
Kabupaten Tegal	137
Kabupaten Demak	134
Kabupaten Boyolali	125
Kabupaten Magelang	105
Kota Surakarta	101

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah tahun 2021 diperoleh pada November 2024

Selain dari popularitas Jepara dalam industri ukir, sektor industri manufaktur juga mengalami perkembangan pesat yang menjadi salah satu penopang ekonomi daerah. Jepara tidak hanya mengandalkan sektor pariwisata dan kerajinan tradisional lagi, namun juga telah menjadi pusat produksi berbagai produk garmen yang berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Banyak tenaga kerja yang beralih profesi menjadi pekerja pabrik akibat adanya peluang kerja yang makin terbuka. Adanya lapangan kerja baru pada sektor industri yang sangat masif, menjadikan sebuah peluang sekaligus tantangan yang kompleks. Pembukaan

industri membuka banyak kesempatan kerja bagi tenaga kerja produktif dan berdampak positif pada pengurangan jumlah pengangguran terbuka pada Kabupaten Jepara.

Tabel 1.2 Penduduk Kabupaten Jepara Berumur 15 Tahun ke Atas menurut Lapangan Usaha Agustus (Jiwa), 2020-2021

Lapangan Usaha	Laki-laki		Perempuan		Jumlah	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Pertanian	53.555	59.338	18.680	30.085	72.235	89.423
Manufaktur	243.434	220.228	129.982	114.258	373.416	334.486
Jasa	94.713	93.406	117.844	117.071	212.557	210.477
Jumlah	391.702	372.972	266.506	261.414	658.208	634.386

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara tahun 2020-2021 diperoleh pada November 2024

Salah satu faktor pendukung perkembangan industri manufaktur adalah adanya kawasan industri yang strategis. Jepara memiliki beberapa pabrik besar yang memiliki banyak tenaga kerja, Pertumbuhan pabrik di Kabupaten Jepara telah menjadi bagian penting dari ekosistem industri tekstil nasional. Pabrik-pabrik di Jepara tidak hanya memproduksi barang untuk pasar domestik, namun juga untuk ekspor. Jumlah industri manufaktur di Jepara sangat signifikan dalam menyerap banyak tenaga kerja. Setidaknya terdapat beberapa pabrik yang paling banyak menyerap lapangan kerja.

Menurut data Badan Pusat Statistik Jepara (2023), Pada sektor industri manufaktur garmen menyumbang sekitar 20% dari total PDRB Kabupaten Jepara. Industri manufaktur menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Mayoritas pekerja yang terlibat dalam sektor ini adalah perempuan yang diperkirakan mencapai lebih

dari 60% dari total pekerja garmen. Hal ini menjadikan industri garmen sebagai sektor yang penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya bagi perempuan di daerah pedesaan.

Tabel 1.3 10 Ekspor terbesar menurut Jenis Komoditi di Kabupaten Jepara tahun 2023

No	Jenis Komoditas	Jumlah Eksportir	Volume (kg)	Nilai Ekspor (USD)	Nilai Ekspor (Rupiah)
1	Furniture dari Kayu	323	52.388.135,75	287.635.895,09	4.395.188.301.991.23
2	Kayu Olahan Dan Produk Dari Kayu Lainnya	78	11.169.045,69	10.060.239,96	151.775.350.851.63
3	Tekstil Bahan Pembuatan Pakaian	11	677.412,38	7.303.242,38	130.911.955.434.80
4	Produk Garmen Pakaian Jadi	31	2.517.660,16	56.162.002,67	786.922.577.825.92
5	Produk Garmen Alas Kaki Sepatu, Sandal,dll	121	10.853.127,66	158.733.112,07	2.392.408.324.315.81
6	Produk Garmen Tas/Dompet/Koper Dari Kulit	41	1.326.144,98	95.615.111,09	1.441.311.210.462.56
7	Produk Dari Kertas	17	23.102,70	824.022,71	12.486.944.650.32
8	Furniture Non Kayu	48	452.537,21	5.722.963,40	87.916.599.742.60
9	Hasil Laut/Olahan Hasil Laut	4	4.642.256,30	2.194.033,06	33.410.577.011.05
10	Komoditas Lainnya	165	3.916.717,88	11.740.606,95	171.197.681.750.39

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jepara tahun 2023 diperoleh pada November 2024

Sebagian besar pekerja merupakan tenaga kerja lokal dengan tingkat pendidikan menengah. Mereka bekerja pada proses produksi dari pemotongan kain, penjahitan, hingga pengepakan dan distribusi. Upah yang diterima oleh pekerja di sektor garmen di Jepara umumnya mengikuti upah minimum kabupaten (UMK) yang ditetapkan setiap tahunnya. Pada tahun 2023, UMK Jepara mencapai Rp2.202.390,00 yang menjadi acuan bagi para pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Pada keberjalannya, komoditas yang menjadi hasil produksi garmen menyumbang sebagian besar ekspor selain hasil komoditas furniture dan kerajinan sebagai komoditas utama yang menjadi identitas awal Kabupaten Jepara.

Meskipun industri garmen di Jepara terus berkembang, tantangan yang dihadapi cukup kompleks. Salah satunya adalah persaingan global yang menuntut peningkatan kualitas produk dan efisiensi produksi. Hal tersebut berimplikasi pada tuntutan beban produktivitas pada proses produksi menjadi semakin besar. Dampak pada tenaga kerja di sektor ini sering kali menghadapi permasalahan ketenagakerjaan. Misalnya terkait upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang belum sepenuhnya memenuhi standar kesejahteraan yang ideal, akibat dari banyaknya beban dan tuntutan yang dihadapi. Meskipun demikian, upaya dari pemerintah daerah dan pelaku industri dalam meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi pekerja dirasa belum maksimal. Data yang dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan (2023) Salah satu jenis perselisihan yang paling sedikit terjadi adalah selisih antar-serikat, dengan hanya 25 kasus yang dilaporkan, dan seluruhnya telah ditangani. Hal ini menunjukkan bahwa konflik internal di antara serikat

pekerja relatif jarang terjadi dan dapat diselesaikan dengan cepat. Sementara itu, perselisihan kepentingan memiliki jumlah kasus yang lebih besar, yaitu 290 kasus yang dilaporkan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 248 kasus telah ditangani.

Pada tahun 2024, Kabupaten Jepara menghadapi tantangan besar dalam memastikan penjaminan hak dan kesejahteraan pekerja di sektor industri garmen, yang merupakan salah satu sektor utama penyerapan tenaga kerja di daerah tersebut. Pabrik-pabrik industri manufaktur di Jepara, meskipun memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian lokal, masih menghadapi berbagai permasalahan terkait pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Permasalahan seperti upah yang belum memadai, jam kerja yang panjang, serta keterbatasan akses terhadap jaminan sosial menjadi isu yang kerap muncul dalam kehidupan pekerja garmen.

Dalam lingkup Kabupaten Jepara, evaluasi kebijakan ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bawah Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Jepara. Berdasarkan Peraturan Bupati Jepara Tahun 2021 Nomor 79, bidang ini bertugas untuk menyiapkan bahan perencanaan, perumusan, pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, fasilitasi, pembinaan, pengendalian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dalam berbagai aspek ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya, hasil evaluasi tersebut dilaporkan kepada Kepala Dinas dan diteruskan kepada Bupati Jepara melalui Sekretaris Daerah. Melalui mekanisme ini, kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah dapat terus diperbaiki sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan perkembangan ekonomi setempat. Pada tingkat nasional, evaluasi kebijakan ketenagakerjaan merupakan tugas pemerintah pusat

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 41 ayat (2) menyebutkan bahwa pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Untuk mendukung tugas ini, dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan masyarakat guna memastikan evaluasi kebijakan dilakukan secara objektif dan menyeluruh. Dalam hal ini, pemerintah pusat melalui Pemerintah Daerah Provinsi membentuk Satuan Pengawas di tiap wilayahnya guna melakukan pengawasan terhadap implementasi dan pemenuhan normatif dari substansi regulasi ketenagakerjaan tersebut.

PT X merupakan salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Kabupaten Jepara. PT X menjadi salah satu pusat penyerapan tenaga kerja terbesar di sektor industri di Jepara. Perusahaan ini memproduksi produk fashion dengan merek internasional ternama yang sebagian besar ditujukan untuk pasar ekspor. PT X tidak hanya berperan sebagai pilar ekonomi lokal, tetapi juga sebagai bagian dari rantai pasok global dalam industri. Selain skala usaha yang besar, PT X juga dikenal sebagai perusahaan yang menghadapi dinamika ketenagakerjaan cukup kompleks. Pada satu sisi, perusahaan mendapat apresiasi dengan penghargaan sebagai perusahaan nasional dengan membuka banyak kesempatan pekerjaan. Namun pada sisi lain, beberapa isu ketenagakerjaan seperti jam kerja panjang, tekanan produktivitas, hingga konflik industrial terkait serikat buruh menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi formal ketenagakerjaan dan praktik di lapangan. Fenomena ini mencerminkan kondisi nyata implementasi kebijakan

ketenagakerjaan di sektor garmen, di mana tuntutan efisiensi dan daya saing global sering kali berbenturan dengan pemenuhan hak-hak dasar pekerja.

PT X sebagai fokus penelitian adalah karena perusahaan ini merepresentasikan secara jelas tantangan ganda dalam industri garmen. Pertama, sebagai salah satu pabrik terbesar di Jepara, PT X memiliki kontribusi terhadap perekonomian daerah sekaligus menyerap ribuan tenaga kerja. Kedua, dinamika hubungan industrial di perusahaan ini memberikan ruang bagi analisis komprehensif mengenai bagaimana kebijakan ketenagakerjaan dijalankan, sejauh mana hak-hak pekerja terpenuhi, serta bagaimana kesejahteraan pekerja dijamin dalam praktik.

Evaluasi kebijakan ketenagakerjaan dalam industri manufaktur sangat penting untuk memastikan bahwa regulasi yang ada benar-benar dijalankan dan membawa dampak positif bagi pekerja. Banyak kebijakan, seperti upah minimum dan jaminan kesehatan, sering kali belum terlaksana secara optimal, baik karena kurangnya pengawasan maupun kepatuhan dari pihak perusahaan. Tanpa evaluasi yang menyeluruh, permasalahan ini berisiko semakin memarginalkan pekerja dan memperburuk kualitas kehidupan mereka. Urgensi evaluasi ini juga terkait dengan dinamika global, seperti tekanan pasar internasional yang menuntut peningkatan produktivitas dan efisiensi di tengah minimnya perlindungan bagi pekerja. Kebijakan ketenagakerjaan perlu dievaluasi untuk menyeimbangkan kepentingan perusahaan dan hak pekerja, sehingga kesejahteraan tenaga kerja dapat tetap terjaga tanpa mengorbankan daya saing industri garmen di Jepara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang mengenai evaluasi kebijakan ketenagakerjaan khususnya di PT X Kabupaten Jepara, dapat di rumuskan rumusan masalah. Bagaimana evaluasi kebijakan ketenagakerjaan di pabrik garmen PT X Kabupaten Jepara pada tahun 2023-2024 dalam menjamin pemenuhan perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Melalui rumusan masalah yang telah diformulasikan, tujuan penelitian yang dilakukan merujuk pada:

1. Evaluasi kebijakan ketenagakerjaan di pabrik garmen PT X Kabupaten Jepara pada tahun 2023-2024 dalam menjamin hak-hak pekerja. Tujuan evaluasi ini diarahkan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi bagaimana kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan dan perlindungan kerja diterapkan di lapangan, serta sejauh mana hak-hak pekerja dijamin oleh perusahaan dan dirasakan dampaknya bagi pekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat secara konkrit, baik manfaat secara teoritis, maupun manfaat praktis bagi pihak yang terkait dan masyarakat luas.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kebijakan ketenagakerjaan, khususnya terkait implementasi dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja.
2. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berfokus pada evaluasi kebijakan ketenagakerjaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja di sektor formal.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan dan evaluasi dalam menerapkan atau mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Jepara, khususnya di sektor industri garmen agar lebih efektif dalam menjamin hak-hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan garmen dalam memahami kelemahan dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan serta dampaknya terhadap pekerja, sehingga mereka dapat memperbaiki kebijakan internal dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki urgensi sebagai landasan konseptual yang memastikan bahwa penelitian tidak berjalan dalam ruang kosong, melainkan berakar pada akumulasi pengetahuan yang sudah ada. Melalui penelaahan sistematis terhadap temuan penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi pola, celah penelitian (*research gap*), serta perdebatan teoretis yang relevan.

Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu Terkait dengan Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Ketenagakerjaan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan
1	Shinta Milania Rohmany, Laila Kholid Alfirdaus, dan Fitriyah (2022) Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X Kabupaten Jepara)	Kualitatif Deskriptif	Penelitian meneliti mengenai permasalahan yang dihadapi pekerja perempuan kebijakan perlindungan pekerja perempuan dapat melindungi hak-hak pekerja perempuan. Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X Kabupaten Jepara)	Masih didapati praktik diskriminasi, yaitu pelecehan seksual berupa catcalling; beban kerja yang tidak setara; pemberian upah pekerja borongan yang tidak adil; dan tidak adanya perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja lembur.
2	M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati (2023) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja	Yuridis Normatif	Penelitian dengan Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan sistem ketenagakerjaan Undang-undang cipta kerja, khusus nya kluster ketenagakerjaan untuk mengetahui konsepsi ketenagakerjaan berikut dengan hak-hak pekerja dan skema perlindungan terhadap pekerja	Hukum ketenagakerjaan menjadi buah pemikiran untuk memberi perlindungan bagi pekerja sebagai objek inti yang lemah. Keadilan dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, upah yang adil, berserikat dan berkumpul, perlindungan keamanan dan kesehatan, diperlakukan secara sama, rahasia pribadi, kebebasan suara hati.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan
				Implementasinya dapat dilakukan dengan memberikan ruang, santunan, maupun dengan memberikan pengakuan hak-hak asasi, perlindungan fisik, asuransi, dan sosial ekonomi.
3	Ernita manik (2013) Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Kasus Perlindungan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Pada Sektor Garmen Di Kota Semarang)	Metode Kualitatif	Implementasi penjaminan hak perempuan sebagai tenaga kerja dan peran pemerintah Kota Semarang dalam menjalankan fungsi pengawasan.	Regulasi undang-undang ketenagakerjaan belum optimal dalam implementasinya karena masih banyak ditemukan pelanggaran seperti kasus pemotongan upah tenaga kerja. Ketika tenaga kerja perempuan mengajukan cuti haid dengan adanya pengurangan jumlah hari cuti dan rumitnya prosedur serta administrasi pengajuan.
4	Faridha Ath Thooriq (2023) Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)	Yuridis Normatif	Mengetahui konsep perlindungan hukum dan HAM pada pekerja kontrak merujuk undang-undang ketenagakerjaan.	Tenaga kerja sebagai seorang individu mempunyai kebebasan yang sama sehingga tidak ada yang bisa menghilangkan keistimewaan dan hak-hak dasar tersebut. Secara etis, diharapkan menghormati, dan menjaga kebebasan pekerja kontrak. Salah satu bentuk kebebasan bagi buruh adalah jaminan sesuai filantropis.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan
5	Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu (2017) Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia	Yuridis Normatif	Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam perspektif hambatan, dan upaya dalam memberikan perlindungan hukum dalam hubungan ketenagakerjaan.	Beberapa hambatan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja maupun penegak hukum. Kemampuan pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Dibutuhkan intervensi pemerintah melalui regulasi yang lebih memadai, adanya pembinaan, dan peningkatan pengawasan penegakan hukum. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil.
6	Ivana Trixie, Mikael Alvaro, Christopher Matthew, Heaven McLaren, Dinda Arista Putri (2023) Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia)	Yuridis Normatif	Implementasi penanganan pelanggaran berupa hak pesangon, keterangan pemecatan, perlindungan pekerja.	Perlindungan hak-hak pekerja di memerlukan peran pemerintah dalam mengawasi dan mengontrol pelaksanaannya. Perusahaan dapat melakukan kebijakan yang semena-mena kepada pekerja melalui wewenang yang luas tanpa dibareng dengan mekanisme kontrol.

Penelitian terdahulu banyak membahas isu-isu ketenagakerjaan dari perspektif yang berbeda, seperti perlindungan hak pekerja perempuan (Rohmany, 2022), penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Trixie, 2023), serta analisis regulasi normatif dalam konteks keadilan tenaga kerja (Sinaga, 2017; Basofi, 2023). Namun, penelitian tersebut sering kali kurang memberikan penekanan pada kesenjangan antara regulasi formal dan implementasinya dalam realitas operasional di tingkat perusahaan, khususnya di industri manufaktur. Misalnya, penelitian Manik (2013) menunjukkan bahwa meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, pelanggaran terkait hak cuti dan perlindungan kerja masih marak terjadi akibat lemahnya pengawasan dan sanksi hukum. Kekurangan lainnya adalah minimnya evaluasi berbasis data empiris mengenai dampak langsung kebijakan terhadap kesejahteraan pekerja.

Keterbaruan penelitian penulis terletak pada fokus evaluasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara dengan mengacu langsung pada pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berikut dengan aturan terkait, terutama dalam menjembatani perspektif regulasi dan realitas. Penelitian ini tidak hanya menganalisis implementasi kebijakan tetapi juga menilai efektivitasnya dalam menjamin hak-hak pekerja serta meningkatkan kesejahteraan mereka. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah dan pemangku kepentingan lain untuk mengidentifikasi celah dalam kebijakan dan praktik kerja serta menawarkan rekomendasi berbasis bukti untuk perbaikan sistem ketenagakerjaan di sektor industri garmen.

1.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.6.1 Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan serangkaian tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemerintah untuk menangani masalah-masalah yang muncul di masyarakat. Anderson (1979) mendefinisikan kebijakan publik sebagai arah tindakan yang dipilih oleh seorang atau sekelompok aktor dalam upaya untuk menyelesaikan masalah yang mempengaruhi kepentingan publik. Kebijakan ini tidak hanya berupa tindakan yang dilakukan, tetapi juga mencakup keputusan untuk tidak bertindak dalam situasi tertentu, yang semuanya akan berdampak pada masyarakat secara luas.

Kebijakan publik berfungsi sebagai alat bagi pemerintah untuk mengintervensi dan mengatur kehidupan masyarakat, dengan tujuan menciptakan keteraturan dan keadilan. Melalui kebijakan publik, pemerintah memiliki otoritas legal untuk menetapkan peraturan yang harus diikuti oleh masyarakat. Kebijakan seperti debirokratisasi dan deregulasi adalah contoh nyata dari kebijakan publik yang sering kali membawa perubahan besar dalam kehidupan sehari-hari, meskipun kebijakan ini kerap memicu perdebatan karena dampaknya yang luas terhadap berbagai kelompok masyarakat (Jones, 1984 dalam Mustari, 2015).

Berbagai pendekatan digunakan dalam mendefinisikan kebijakan publik. Eyestone (1971: 17) menjelaskan bahwa kebijakan publik adalah hubungan yang kompleks antara pemerintah dan lingkungannya. Dalam pandangannya, kebijakan publik mencerminkan cara pemerintah merespons kebutuhan atau masalah yang dihadapi masyarakat. Sementara itu, (Dye 1975: 9) mendefinisikan kebijakan

publik sebagai segala sesuatu yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau diabaikan, yang menunjukkan bahwa setiap tindakan atau non-tindakan pemerintah memiliki dampak yang signifikan bagi masyarakat. Oleh karena itu, kebijakan publik tidak hanya berfokus pada pembuatan keputusan, tetapi juga pada proses yang lebih luas yang melibatkan berbagai aktor dan faktor.

Kebijakan publik mengacu pada keputusan yang mengikat secara hukum yang dibuat oleh mereka yang menduduki posisi kekuasaan publik pada tingkat strategis atau luas (Mustari N., 2015: 41). Biasanya orang-orang yang memegang otoritas politik, yang dipilih oleh publik melalui cara-cara demokratis, adalah pencipta kebijakan publik. Merumuskan kebijakan publik merupakan suatu pekerjaan yang kompleks, ditandai dengan dimasukkannya berbagai elemen dan variabel, sehingga menyebabkan para profesional politik menyelidiki analisisnya secara ekstensif.

Menurut Budi Winarno (2002) Tahap-tahap dalam pembuatan Kebijakan Publik dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tahap penyusunan agenda

Pada tahap ini, wewenang untuk menentukan isu-isu yang akan dimasukkan dalam agenda publik berada di tangan pejabat yang dipilih dan ditunjuk. Dalam suatu organisasi pemerintahan, ini mungkin dilakukan oleh pejabat tinggi seperti Menteri, Gubernur, atau pejabat yang memiliki kewenangan untuk menetapkan prioritas isu-isu yang akan dibahas dalam kebijakan publik.

2. Tahap formulasi kebijakan

Pada tahap formulasi kebijakan, pengambil kebijakan, yang dapat mencakup para pejabat pemerintah, analis kebijakan, dan kelompok kerja khusus, berperan dalam mendefinisikan permasalahan dan merumuskan solusi. Proses diskusi dan pertimbangan alternatif kebijakan melibatkan berbagai aktor, dan keputusan akhir untuk memilih suatu kebijakan diambil oleh para pengambil kebijakan yang memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan.

3. Tahap adopsi kebijakan

Keputusan untuk mengadopsi suatu kebijakan diambil pada tahap ini. Wewenang untuk adopsi kebijakan dapat terletak pada badan legislatif, direktur lembaga, atau lembaga peradilan, tergantung pada sistem politik dan struktur pemerintahan suatu negara. Suara mayoritas atau konsensus mungkin diperlukan untuk mengesahkan suatu kebijakan.

4. Tahap implementasi kebijakan

Pada tahap implementasi, wewenang untuk menjalankan dan melaksanakan kebijakan ada di tangan unit administratif atau agen pemerintah di tingkat yang lebih rendah. Pelaksanaan kebijakan melibatkan alokasi sumber daya keuangan dan manusia, dan unit administratif ini bertanggung jawab untuk mengoperasikan kebijakan dalam praktiknya. Dalam tahap ini, berbagai kepentingan mungkin bersaing, dan pelaksanaan kebijakan dapat mendapatkan dukungan atau tentangan dari pihak terkait.

5. Tahap evaluasi kebijakan

Pada tahap evaluasi kebijakan, wewenang untuk menilai dampak kebijakan dan sejauh mana tujuan telah tercapai dapat dilakukan oleh unit evaluasi atau lembaga yang memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi kebijakan. Penetapan kriteria dan pengukuran dilakukan untuk menilai keberhasilan kebijakan, dan hasil evaluasi ini dapat memberikan masukan untuk pembaharuan atau perubahan kebijakan di masa mendatang.

1.6.2 Evaluasi Kebijakan

Menurut James A. Anderson dalam Subarsono (2005: 2), kebijakan publik merupakan “kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah”. Evaluasi kebijakan publik merujuk pada proses yang bertujuan untuk menilai efektivitas dan dampak dari kebijakan yang diterapkan, baik dampak yang diinginkan maupun yang tidak. Dunn (2013: 34) menjelaskan bahwa evaluasi kebijakan dilakukan secara sistematis untuk mengukur hasil dan proses dari implementasi kebijakan tersebut. Evaluasi ini penting untuk memberikan umpan balik kepada pembuat kebijakan agar kebijakan yang ada bisa disempurnakan.

James E. Anderson mendefinisikan evaluasi kebijakan publik sebagai suatu proses sistematis untuk menentukan sejauh mana suatu kebijakan publik mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta mengidentifikasi dampak-dampak yang muncul, baik yang diinginkan maupun tidak diinginkan (Anderson, 2014: 23). Evaluasi ini melibatkan analisis mendalam terhadap efektivitas kebijakan, efisiensi dalam pelaksanaan, serta relevansi kebijakan terhadap masalah yang ingin diatasi. Proses

ini juga berfungsi untuk memberikan umpan balik guna perbaikan kebijakan di masa depan.

Evaluasi kebijakan bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diimplementasikan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, evaluasi juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kebijakan tersebut memberikan manfaat atau dampak negatif pada masyarakat. Hasil evaluasi ini nantinya dapat digunakan untuk memperbaiki kebijakan yang sedang berjalan atau merancang kebijakan baru yang lebih efektif. Hambatan dalam evaluasi kebijakan dapat datang dari berbagai aspek, seperti kurangnya data yang akurat, resistensi dari pihak-pihak yang terlibat dalam kebijakan, atau keterbatasan waktu dan anggaran. Selain itu, kepentingan politik dapat memengaruhi objektivitas evaluasi, sehingga pendekatan yang transparan dan netral diperlukan untuk menghasilkan evaluasi yang akurat.

Evaluasi dampak menilai efek jangka pendek dan panjang dari kebijakan terhadap masyarakat. Dampak yang diukur bisa berupa dampak langsung, seperti peningkatan layanan publik, atau dampak tidak langsung, seperti perubahan sosial dan ekonomi. Evaluasi ini membantu pembuat kebijakan memahami bagaimana kebijakan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat secara keseluruhan. Evaluasi dilakukan berdasarkan dua alasan yaitu alasan internal dan eksternal. Alasan internal dilakukannya evaluasi adalah untuk mengetahui keberhasilan suatu kebijakan, untuk mengetahui efektivitas kebijakan, dan untuk menjamin terhindarnya pengulangan kesalahan. Alasan eksternal adalah untuk memenuhi prinsip akuntabilitas publik dan untuk mensosialisasikan manfaat

sebuah kebijakan. Evaluasi kebijakan mempunyai tugas dalam menentukan konsekuensi-konsekuensi apa yang dihasilkan dari suatu kebijakan dengan cara menggambarkan dampak serta menilai keberhasilan maupun kegagalan dari suatu kebijakan dengan berdasarkan kepada standar maupun kriteria yang sebelumnya telah ditetapkan.

Menurut Briant & White (dalam Wibawa, 1994:63), evaluasi kebijakan pada hakikatnya harus dapat menjelaskan terkait sejauh mana kebijakan publik dan implementasinya mendekati tujuan. Pengertian evaluasi kebijakan yang diungkapkan lebih mengarah kepada penilaian bahwa evaluasi kebijakan dapat dilakukan dalam tahap implementasi, dan implementasi dapat dinilai sejauh mana dampak dan konsekuensi-konsekuensi yang dihasilkan. Sementara menurut Rossi dan Freeman, evaluasi program harus bisa menjawab beberapa pertanyaan yang ada pada penelitian evaluasi, yaitu: desain dan konseptualisasi program, implementasi program (monitoring dan akuntabilitas) dan kegunaan program (dampak dan efisiensi).

Menurut Anderson terdapat enam permasalahan yang mungkin muncul ketika melakukan evaluasi yaitu:

1. Tujuan kebijakan yang tidak pasti
2. Pengevaluasi harus memastikan dampak kebijakan disebabkan oleh kebijakan yang dibuat
3. Dampak kebijakan yang tidak tepat sasaran
4. Kekurangan dana dan informasi

5. Resistensi Pejabat dimana ketakutan akan pemberhentian jabatan menyebabkan proses-proses kebijakan sebagai beban
6. Evaluasi kurang memberi dampak karena dianggap tidak relevan.

James Anderson membagi evaluasi kebijakan kedalam tiga tipe, yaitu:

1. Evaluasi kebijakan dipahami sebagai kegiatan fungsional. Apabila evaluasi kebijakan dipahami sebagai kegiatan fungsional maka evaluasi kebijakan dipandang sebagai kegiatan yang sama pentingnya dengan kebijakan itu sendiri. Para pembuat kebijakan selalu membuat pertimbangan mengenai dampak atau manfaat dari kebijakan atau program.
2. Evaluasi yang memfokuskan diri pada bekerjanya kebijakan atau program-program tertentu. Tipe evaluasi ini memuat pertanyaan-pertanyaan dasar menyangkut: apakah program dilaksanakan dengan semestinya? Berapa biaya yang dibutuhkan? Siapa yang menerima manfaat dan berapa jumlahnya? Apakah terdapat duplikasi dengan program-program lain? Apakah ukuran dasar dan prosedur secara sah diikuti? Tipe evaluasi seperti ini lebih membicarakan kejujuran dan efisiensi dalam melaksanakan program. Kelemahan dari tipe evaluasi ini adalah adanya kecenderungan untuk menghasilkan informasi yang sedikit mengenai dampak suatu program terhadap masyarakat.
3. Evaluasi kebijakan sistematis. Evaluasi sistematis melihat secara objektif program-program kebijakan yang dijalankan untuk mengukur dampaknya bagi masyarakat dan melihat sejauh mana tujuan dari

kebijakan tersebut telah tercapai. Evaluasi sistematis diarahkan untuk melihat sejauh mana kebijakan mampu menjawab atau mengatasi permasalahan masyarakat.

1.6.3 Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan memiliki peran yang penting dalam kehidupan suatu negara karena keberadaannya menentukan keberlangsungan aktivitas ekonomi dan sosial. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Definisi ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk perencanaan, pelatihan, perlindungan, dan pemutusan hubungan kerja, yang semuanya ditujukan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Teori ketenagakerjaan dalam literatur hukum menjelaskan bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah bentuk hubungan perdata yang berdasar pada kontrak atau perjanjian kerja (Asyhadie: 2019). Dalam kontrak ini, kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha, memiliki hak dan kewajiban yang harus dihormati. Kewajiban pengusaha meliputi penyediaan lingkungan kerja yang aman, pembayaran upah sesuai kesepakatan, serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Sementara itu, kewajiban pekerja mencakup pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai dengan perintah kerja.

Ketenagakerjaan adalah konsep yang mencakup berbagai aspek yang terkait dengan penggunaan tenaga kerja dalam masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah ini didefinisikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam pandangan teori ekonomi klasik, tenaga kerja adalah faktor produksi utama yang memainkan peran penting dalam menciptakan nilai tambah bagi produk dan jasa yang dibutuhkan masyarakat (Junaidi, dkk; 2023). Pada Negara Indonesia, ketenagakerjaan dipandang sebagai hal yang esensial dalam pembangunan nasional. Pemerintah mengakui bahwa tenaga kerja adalah komponen kunci yang mendukung kelangsungan ekonomi, sehingga perlindungan, peningkatan keterampilan, dan jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerja menjadi perhatian utama negara. Hal ini selaras dengan pandangan Djumadi (2004: 62), yang menyebutkan bahwa tenaga kerja merupakan unsur paling berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu kegiatan ekonomi karena perannya sebagai subjek pembangunan

Aspek ketenagakerjaan di Indonesia berlandaskan pada Pancasila dan UUD 1945. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini memperkuat hak setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan memperoleh imbalan yang layak sebagai bentuk penghargaan terhadap hak asasi manusia. Hak pekerja dalam ketenagakerjaan meliputi hak atas upah yang layak, hak untuk bekerja di lingkungan yang aman, serta hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tujuan dari perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin hak dasar pekerja, memastikan adanya kesempatan yang sama, dan menghindari

segala bentuk diskriminasi. Perlindungan ini penting dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan pengusaha. Misalnya, Pasal 6 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Perlindungan ini tidak hanya berlaku selama masa kerja, tetapi juga saat terjadi pemutusan hubungan kerja, seperti yang diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketenagakerjaan di Indonesia dilandaskan pada Pancasila dan UUD 1945, khususnya dalam Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini menegaskan bahwa setiap individu berhak mendapatkan pekerjaan sesuai kemampuannya dan upah yang layak, sebuah prinsip yang sejalan dengan nilai-nilai keadilan sosial. Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja bersifat saling ketergantungan dan berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang berdasar pada perjanjian kerja dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam teori hukum kontrak, hubungan kerja ini mengandung hak dan kewajiban timbal balik yang harus dipatuhi oleh kedua pihak. Perjanjian kerja melibatkan perikatan antara dua pihak yang memiliki akibat hukum, dan dengan demikian, hak pekerja harus dijaga agar tidak terjadi ketidakadilan.

Pratami (2023) mendefinisikan kebijakan ketenagakerjaan dapat dikatakan menjadi hukum privat dan hukum publik. Kebijakan ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai hukum privat karena lahirnya hukum ketenagakerjaan adalah adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang didasari

dengan adanya suatu perjanjian. Selain itu, dapat dikatakan sebagai hukum publik karena untuk menegakkan pemerintah harus ikut campur tangan dengan cara mengawasi pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di bidang hukum ketenagakerjaan dan bidang hubungan kerja.

Hak-hak pekerja adalah salah satu pilar penting dalam sistem ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi kepentingan tenaga kerja agar terhindar dari eksploitasi dan ketidakadilan. Dalam Konteks Indonesia, hak-hak pekerja telah disebutkan secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja mulai dari hak upah yang layak hingga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, konsep hak pekerja juga dipandang sebagai hak asasi manusia yang wajib dijaga oleh negara untuk mewujudkan keadilan sosial. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara eksplisit, setidaknya memuat beberapa hak pekerja secara umum yaitu:

1. Hak atas Upah yang Layak
2. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
3. Hak atas Jaminan Sosial
4. Hak Cuti dan Waktu Istirahat
5. Hak Berorganisasi dan Menyampaikan Pendapat
6. Hak Perlakuan Tanpa Diskriminasi
7. Hak atas Perlindungan Hukum
8. Hak atas Fasilitas Kesejahteraan
9. Hak atas Pelatihan Kerja

10. Hak Mogok Kerja Secara Sah

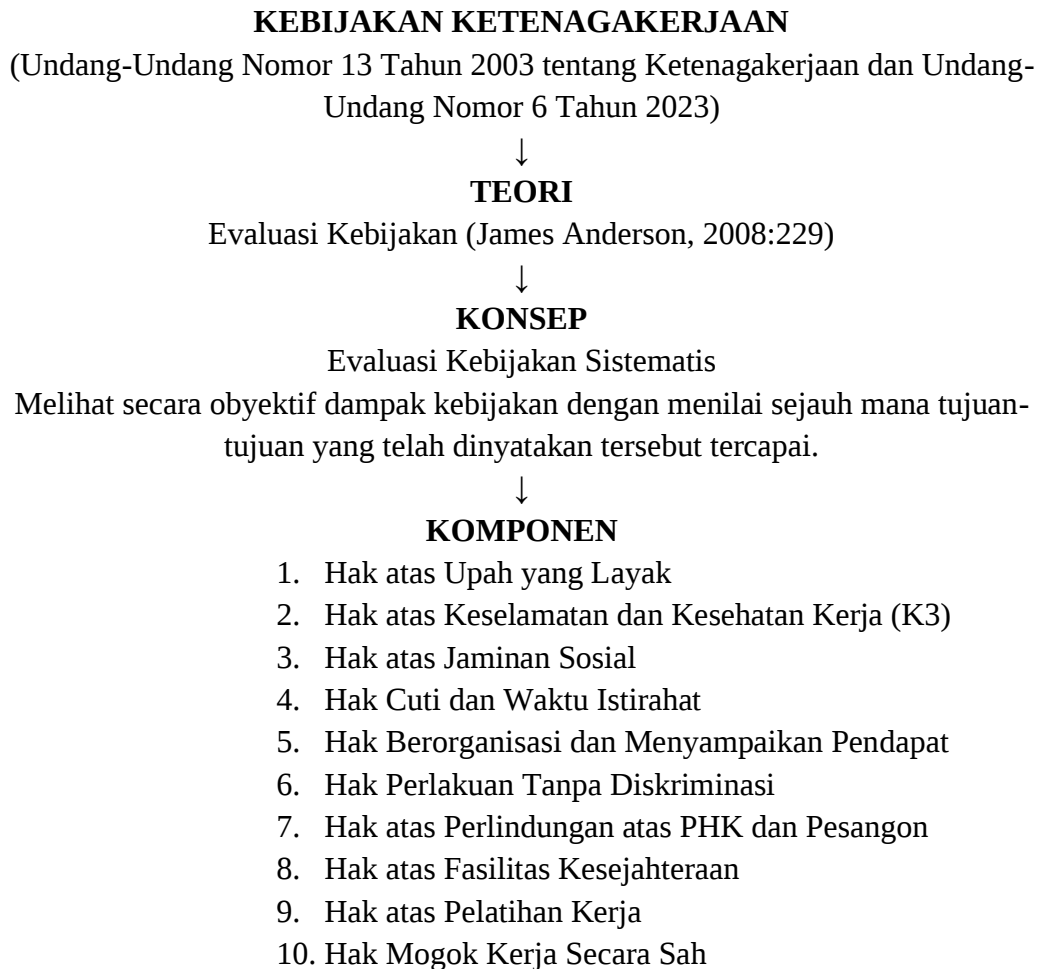
Hak-hak pekerja, sebagaimana diatur dalam kebijakan tersebut menjadi fondasi penting dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja dan menciptakan lingkungan kerja saling menguntungkan. Mulai dari hak atas upah layak hingga hak berorganisasi, berbagai hak tersebut dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kepentingan pengusaha. Pemerintah Indonesia, melalui kebijakan ketenagakerjaan, berusaha mewujudkan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dengan melindungi hak-hak dasar pekerja.

Eksistensi hak pekerja merupakan fondasi normatif yang menegaskan bahwa setiap individu dalam relasi kerja memiliki kedudukan yang harus dihormati, dijamin, dan dilindungi oleh negara maupun pemberi kerja. Keberadaan hak ini tidak hanya dipahami sebagai instrumen legal, tetapi juga sebagai konsekuensi dari nilai-nilai kemanusiaan, martabat individu, serta prinsip fairness yang melekat dalam sistem ketenagakerjaan modern. Hak pekerja menjadi elemen struktural yang memastikan relasi industrial berjalan setara.

1.7 Operasional Konsep

Bagan operasional konsep disusun dalam memperjelas landasan teoritis yang digunakan dalam penelitian, khususnya terkait evaluasi kebijakan ketenagakerjaan. Dengan merujuk pada pemikiran James Anderson (2008), evaluasi kebijakan dipahami sebagai proses sistematis untuk menilai sejauh mana sebuah kebijakan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gambar 1. 1 Bagan Struktur Alur Berfikir Evaluasi Sistematis Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hak dan Kesejahteraan Pekerja



Sumber pribadi Penulis (2024)

Operasional konsep tersebut dipahami bahwa evaluasi kebijakan dilakukan dengan mengacu pada sepuluh komponen utama yang merepresentasikan hak-hak fundamental pekerja. Setiap komponen ini menjadi indikator objektif dalam menilai apakah kebijakan ketenagakerjaan telah memenuhi standar perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, operasional konsep tersebut tidak hanya berfungsi sebagai panduan analisis, tetapi juga sebagai kerangka evaluatif yang

memastikan bahwa penilaian dilakukan secara terukur, komprehensif, dan selaras dengan tujuan penelitian.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan proses yang dibutuhkan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis maupun lisan berdasarkan orang-orang serta perilaku yang dapat diamati. Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena terkait apa yang dialami oleh subjek penelitian berupa perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya secara holistik dengan menggunakan deskripsi berupa kata-kata dan bahasa dalam suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Alasan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif pada penelitian ini yaitu karena metode kualitatif memiliki sifat *elaborative*, dimana penelitian kualitatif dapat membantu peneliti dengan mudah dalam memperoleh informasi secara mendalam berkenaan dengan tema penelitian yang diangkat oleh peneliti. Hal tersebut memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, sehingga informasi yang diperoleh menjawab rumusan masalah serta menentukan tujuan dari kebijakan. Dengan menggunakan metode penelitian berupa kualitatif, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat implikasi kebijakan ketenagakerjaan pada PT X di Kabupaten Jepara.

1.8.2 Situs Penelitian

Penelitian dilakukan di PT X di Kabupaten Jepara. Satuan pengawasan ketenagakerjaan wilayah Pati, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, serta Dinas Koperasi, UKM, Ketenagakerjaan, Transmigrasi Kabupaten. Lokasi tersebut digunakan oleh peneliti dalam memperoleh data dan informasi-informasi yang diperlukan karena penelitian berfokus pada dampak dan evaluasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara, dimana data-data serta informasi tersebut dapat ditemukan.

1.8.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian mempunyai peran dalam memberikan tanggapan maupun informasi yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai data dengan memberikan masukan kepada peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung. Subjek penelitian atau responden inilah yang disebut dengan informan. Informan yang dipilih dan diwawancarai dalam penelitian antara lain:

1. Satuan pengawasan ketenagakerjaan wilayah Pati, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah
2. Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Koperasi, UKM, Ketenagakerjaan, Transmigrasi;
3. Perusahaan PT X Kabupaten Jepara:
4. Serikat Pekerja Perusahaan pada PT X Kabupaten Jepara;
5. Pekerja sejumlah 6 pada Perusahaan PT X Kabupaten Jepara.

1.8.4 Jenis Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diambil oleh peneliti secara langsung tanpa menggunakan perantara, sehingga data yang diperoleh berupa data mentah. Data primer dikumpulkan untuk menjawab permasalahan pada penelitian. Peneliti mengumpulkan data primer secara langsung. Selain itu sumber data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan teknik wawancara.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung ke lapangan, tetapi data diambil dari data yang telah diterbitkan oleh sumber lain dan atau diperoleh dengan cara mengumpulkan literatur.

1.8.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui dua tahap. Teknik pengumpulan data pertama yang digunakan yaitu peneliti mencari berbagai macam literatur dengan topik yang sesuai dengan permasalahan melalui buku, jurnal, dan artikel yang tersedia di internet. Hal ini bertujuan dalam pengayaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan menjawab permasalahan yang dikaji. Adapun teknik pengumpulan data yang kedua yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode yang paling banyak digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian kualitatif. Tujuan dari wawancara yaitu mengetahui fakta yang ada di lapangan dan perspektif seseorang mengenai hal-hal yang tidak diketahui oleh peneliti melalui observasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur. Pada wawancara terstruktur, peneliti mengajukan pertanyaan kepada narasumber dimana isi dari pertanyaan dan strukturnya telah ditentukan, dirancang, dan ditulis oleh peneliti sesuai dengan operasional konsep yang telah disusun.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang telah didapatkan dan memilih data yang ada. Dalam penggunaan teknik ini, dapat ditemukan informasi masa lalu yang relevan dengan penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa studi pustaka dan foto dari narasumber ketika memberikan informasi. Dokumentasi dilakukan dapat disajikan lebih valid dan lengkap, sehingga penjelasan akan lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai kajian ilmiah dan kredibel.

1.8.6 Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data kualitatif dilakukan jika data empiris yang didapatkan berupa data kualitatif yang merupakan gabungan dari kata-kata dan bukan rangkaian angka sehingga tidak bisa dirangkai dalam bentuk kategori-kategori maupun struktur

klasifikasi. Kegiatan analisis terdiri berdasarkan tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Ulber Silalahi, 2009:339). Berikut penjelasan dari tiga tahapan tersebut:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian terhadap penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan. Reduksi data berjalan selama proses pengumpulan data masih berlangsung. Dalam tahap ini juga dilakukan kegiatan pengkodean, meringkas dan membuat bagian-bagian. Proses ini akan terus berlangsung sampai laporan akhir penelitian tersusun lengkap.

2. Penyajian Data

Langkah penting yang dilakukan dalam kegiatan analisis data kualitatif selanjutnya yaitu penyajian data. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun dengan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Sehingga penelitian kualitatif memiliki penyajian data yang dapat dilakukan berbentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan lain sebagainya.

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif yaitu dengan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan tersebut didukung oleh adanya

bukti-bukti dari data yang valid dan konsisten yang ditemukan oleh peneliti di lapangan, sehingga kesimpulan yang didapatkan merupakan kesimpulan yang kredibel.

1.8.7 Kualitas Data

Kualitas data dengan triangulasi dan menggunakan bahan referensi digunakan oleh peneliti dalam menguji keabsahan data. Menurut Wiliam Wiersma (1986) triangulasi dalam pengajuan kredibilitas merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Sehingga terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu (Sugiyono, 2007:273). Dengan meningkatkan keabsahan data, maka peneliti membaca berbagai referensi, hasil penelitian terdahulu, buku, dan artikel-artikel terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang sudah diperoleh. Sehingga data-data yang diperoleh akan lebih valid