

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Keberhasilan pembangunan di bidang ketenagakerjaan ini akan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan perekonomian suatu daerah karena tenaga kerja menjadi salah satu faktor produksi yang memiliki peran sentral dalam menggerakkan aktivitas perekonomian. Pembangunan pada sektor ini tidak bisa dilaksanakan secara sektoral mengingat banyak variable yang terlibat, sehingga diperlukan perencanaan yang terarah, berkesinambungan dan bersifat lintas sektoral. Perencanaan pembangunan pada sektor ini tidak cukup hanya dilaksanakan oleh pemerintah, akan tetapi perlu melibatkan seluruh stakeholders, baik pengusaha, tenaga kerja, maupun masyarakat. Harapannya hubungan yang sinergis antara pemerintah, pengusaha, tenaga kerja (buruh) dan masyarakat dapat mendorong iklim ketenagakerjaan yang baik sehingga berdampak positif pada kesejahteraan masyarakat.

Berbicara mengenai kesejahteraan pekerja selalu erat kaitannya dengan upah yang diperoleh seorang pekerja/buruh. Upah hanya dijadikan satu-satunya instrumen dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja sehingga berbagai kebijakan selalu ditujukan pada peningkatan upah minimum yang menjadi beban bagi pelaku usaha. Hal ini menunjukkan bahwa seolah-olah peningkatan kesejahteraan pekerja sepenuhnya merupakan tanggung jawab pengusaha atau

pemberi kerja. Padahal, pemerintah daerah selaku wakil Negara dalam mewujudkan kesejahteraan warga negara secara umum memiliki andil besar dan tentunya berpengaruh pada kesejahteraan pekerja. Andilnya pemerintah daerah tersebut melalui instrumen non upah. Menurut PP No 38 Tahun 2007 yang berisikan tentang pembagian urusan pemerintahan antara pusat dan daerah mengamankan pmda untuk turut aktif dalam pelaksanaan ketenagakerjaan. Melalui PP No 38 Tahun 2007, Pemerintah daerah diamanatkan untuk turut ambil bagian dalam upaya pelatihan produktivitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, perlindungan serta pengawasan dan pembinaan hubungan industrial.

Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan Tenaga Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Peraturan Menteri Nomor 31 Tahun 2006).

Menurut PP No 33 Tahun 2013, Perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Hubungan Industrial adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan (Simanjuntak,2009).

Andilnya pemerintah daerah, dalam hal ini adalah upaya-upaya diluar upah sangat memiliki pengaruh pada peningkatan kesejahteraan pekerja. Bahwa mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja tidak hanya melulu mengenai besaran upah minimum sebagai jaring pengaman dari praktik upah murah, melainkan bahwa ada kewajiban diluar upah yang mesti diselenggarakan oleh

pemerintah daerah untuk membangun, mencetak, meningkatkan kapasitas tenaga kerja. Artinya bahwa peran pemerintah daerah dalam pembangunan tenaga kerja segaris lurus dan berhubungan dengan kesejahteraan pekerja.

Kondisi sektor ketenagakerjaan di Yogyakarta tak luput dari berbagai problematika. Hal ini bisa dilihat dari pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang tiap tahun meningkat menyebabkan permintaan akan lapangan kerja juga terus meningkat. Pembangunan tenaga kerja mesti diperhatikan kembali sebagai langkah konkrit pemerintah dalam menangani ketenagakerjaan serta menyiapkan tenaga kerja yang terlatih untuk siap masuk pada lapangan kerja, tentu hal ini juga perlu dibarengi dengan upaya perluasan kesempatan kerja untuk mengatasi peningkatan jumlah pencari kerja.

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka

No	Kabupaten	TPAK	TPT
1	Kulon Progo	76,5	1,49
2	Bantul	73,87	2,72
3	Gunung Kidul	76,81	2,07
4	Sleman	71,22	4,4
5	Kota Yogyakarta	69,33	6,22

Sumber : Badan Pusat Statistika DI Yogyakarta tahun 201

Berdasarkan pada tabel, kondisi Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK) menurut kabupaten/kota tertinggi terjadi pada Kabupaten Gunungkidul sebesar 76,81 persen diikuti Kabupaten Kulon Progo sebesar 76,50 persen dan Kabupaten Bantul sebesar 73,87 persen. Sedangkan TPAK terendah pada Kota Yogyakarta sebesar 69,33 persen. Sedangkan kabupaten/kota dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi pada Kota Yogyakarta sebesar 6,22 persen diikuti Kabupaten Sleman sebesar 4,40 persen dan Kabupaten Bantul 2,72 persen. Kondisi ini menunjukkan semakin besar wilayah perkotaan pada suatu daerah, maka menyebabkan semakin menurunnya penawaran tenaga kerja dan meningkatnya pengangguran yang disebabkan sulitnya untuk masuk ke lapangan kerja di perkotaan. Hal ini karena lapangan kerja di perkotaan lebih banyak pada sektor formal, yang membutuhkan ijazah atau syarat-syarat tertentu. Hal tersebut memperlihatkan bahwa problematika pada sektor ketenagakerjaan perlu perencanaan yang berkelanjutan, sehingga peran pemerintah daerah dalam membangun infrastruktur sosial sangat diperlukan untuk mendorong produktifitas tenaga kerja melalui pelatihan, serta peluasan kesempatan kerja sebagai arah memajukan kesejahteraan pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 1.2 Penganggur Menurut Kabupaten/Kota 2016-2018

No	Kabupaten/Kota	2016	2017	2018
1	Kulon Progo	6.124	4. 873	3.780

2	Bantul	10.324	17.466	15.730
3	Gunung Kidul	8.332	7.085	9.249
4	Sleman	23.491	23.173	29.690
5	Kota Yogyakarta	8.765	11.422	14.901
Total		57.036	64.019	73.350

Sumber : Sakernas Disnakertrans DIY 2019, setelah diolah.

Data pengganguran di Daerah Istimewa Yogyakarta menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tiga tahun terakhir pada periode 2016 hingga 2018 mengalami kenaikan yang cukup signifikan.

Pada praktiknya, pemerintah daerah melalui Disnakertrans DIY telah melakukan berbagai program dalam pembangunan tenaga kerja, dengan berbagai program tersebut tentu diharapkan dapat menjadi pondasi awal menuju peningkatan kesejahteraan kelas pekerja di DIY.

Tabel 1.3

Jumlah Lulusan Pelatihan Di BLK DIY

No	Uraian	Tahun 2016			Tahun 2017	Tahun 2018
		L	P	Jumlah	Jumlah	Jumlah
1	BLKPP DIY	817	1.506	2.324	1.712	1.668
2	BLK Sleman	877	562	1.439	712	1.508
3	BLK Bantul	384	192	576	688	880

4	BLK Kulonpro go	548	464	1.012	432	1.444
5	BLK Gunung Kidul	454	234	688	673	944
Jumlah		3.081	2.958	6.039	4.216	6.444

Sumber : Sakernas Disnakertrans D.I Yogyakarta tahun 2019

Data lulusan Balai Pelatihan Kerja menunjukkan jumlah yang tidak sedikit dan mengalami fluktuatif. Hal ini disebabkan oleh peluang dan kesempatan kerja yang tiap tahun berbeda-beda, namun bukan berarti naik turunnya jumlah dari tahun ke tahun tidak menunjukkan perbaikan dalam sektor peningkatan produktifitas tenaga kerja. Program pelatihan dirancang untuk menjawab tantangan yang tiap tahun dihadapi pada sektor ketenagakerjaan serta menyediakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi.

Partisipasi Pemda dalam penyelenggaraan instrumen non upah dibutuhkan sebagai upaya realisasi pembangunan infrastruktur sosial, salah satunya melalui berbagai program peningkatan produktivitas, pengawasan regulasi dan penegakan ketenagakerjaan, perluasan kesempatan kerja serta pembinaan hubungan industrial sehingga secara efektif dapat memperbaiki tingkat kesejahteraan pekerja. Pembangunan infrastruktur sosial yang dimaksudkan dalam hal ini ialah pada upaya penyediaan fasilitas, layanan dan jaringan yang membantu tenaga kerja memenuhi kebutuhan keterampilan kerja. Hal tersebut penting untuk memaksimalkan potensi kerja dalam pembangunan ekonomi

daerah secara komprehensif sehingga dampak akhirnya berujung pada peningkatan kesejahteraan pekerja itu sendiri.

Pada sisi yang lain, penyelesaian hubungan industrial juga memiliki peningkatan jumlah berdasarkan kasus yang ditangani oleh pengadilan hubungan industrial. Dalam rentan waktu 2016 hingga 2018 jumlah kasus meningkat jumlahnya, meskipun tidak signifikan hal ini menunjukkan bahwa perlu pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan mengingat posisi tawar pekerja hingga saat ini tidak kuat dan perlu perlindungan.

Tabel 1.4 Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

No	Perkara	Sisa Tahun 2017	Masuk 2018	Putusan Tahun 2018	Dicabut	Sisa Perkara Tahun 2018
1	Perkara Hub.Industrial	-	32	11	-	21
2	Pidana Anak	2	23	25	-	-
3	Tindak Pidana Korupsi	9	6	15	-	-
4	Perdata Gugatan	65	196	163	26	72
5	Pidana Biasa	60	375	367	-	68
6	Lalu lintas	-	1046	1046	-	-

Sumber : Laporan Tahunan PN Yogyakarta 2018

Melihat Kondisi ketenagakerjaan di Daerah Istimewa Yogyakarta, peneliti menganalisis kembali penyelenggaraan ketenagakerjaan pada instrumen Non Upah sebagai upaya untuk memperoleh sudut pandang lain dalam melihat serta

meningkatkan kesejahteraan pekerja Indonesia pada umumnya dan Yogyakarta pada khususnya. Posisi tenaga kerja sangat sentral karena pekerja adalah roda penggerak perekonomian pada sebuah daerah, sehingga sangat perlu kiranya melihat kembali kondisi penyelenggaraan ketenagakerjaan yang didalamnya termuat; 1). Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, 2). Perluasan Kesempatan Kerja, 3). Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan, 4). Pembinaan Hubungan Industrial.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Penyelenggaraan Instrumen Non Upah sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY tahun 2018?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang telah disampaikan diatas, maka tujuan yang harus dicapai dalam penelitian ini berupa:

Untuk mengetahui penyelenggaraan Instrumen Non Upah oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DIY tahun 2018 sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari berbagai pandangan dan dari sisi pengetahuan serta keilmuaan dapat diharapkan suatu wawasan yang sangat luas untuk ilmu pengetahuan sosial dan ilmu Pemerintahan tentang Analisis Instrumen Non Upah. Selain itu juga dapat memperdalam kajian mengenai Penyelenggaran Instrumen Non Upah oleh DisnakerTrans DIY dalam upaya peningkatan Kesejahteraan Pekerja.

2. Manfaat Praktis

a.) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

Hasil penelelitian ini dapat menambah masukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mengenai Penyelenggaran Instrumen Non Upah sebagai upaya peningkatan Kesejahteraan Pekerja untuk terus berupaya serta meningkatkan kehidupan pekerja di DIY

b.) Masyarakat

Besar harapan dari penelitian ini ialah agar Masyarakat dapat mengetahui Peran Pemerintah Daerah sebagai wakil negara dalam mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan pekerja pada khususnya.

c.) Peneliti

Suatu manfaat pribadi untuk peneliti ialah dapat memenuhi persyaratan akademisi dalam meraih gelar keserjanaan pada program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu

Politik. Dalam penelitian ini menjadikan pembelajaran untuk dapat melakukan suatu penelitian yang lebih maksimal.

1.5 Tinjauan Pustaka

Tabel 1.5 Literatur Review

No	Nama Penulis	Tahun	Judul	Analisis	Nama Jurnal; Volume ; Tahun
1	Ibrahim Zulkarnain	2016	Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja	Hasil penelitian eksistensi serikat pekerja/buruh dalam upaya mensejahterakan pekerja menunjukkan bahwa serikat pekerja/buruh belum sepenuhnya melaksanakan amanat undang-undang no 21 tahun 2000 dalam hal pengelolaan organisasi. Hal ini ditandai dengan lemahnya posisi tawar antara serikat pekerja/buruh terhadap pengusaha dalam pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Eksistensi serikat pekerja/buruh juga mengalami konflik kepentingan sehingga kurang profesional dalam mengupayakan kesejahteraan pekerja.	Jurnal Media Hukum ; Vol 23 No.2; Tahun 2016
2	Rama Mahesaa, Kurniawan Sabar	2019	Dilema Pemberlakuan PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang	Penelitian Dilema Pemberlakuan PP no 78 tahun 2015 tentang pengupahan : Disparitas yang kian melebar menunjukkan bahwa adanya penolakan dari serikat pekerja dikarenakan formula kebijakan terbaru yakni PP 78 tidak mengakomodir komponen hidup	Journal Of Politic and policy ; Volume 1 no 2 ;

			Pengupahan: Disparitas Yang Kian Melebar	layak sebagai ukuran kesejahteraan pekerja. Hal tersebut ditandai oleh berubahnya arah penentuan besaran upah yang kini berdasarkan inflasi. Hal tersebut justru menciptakan gap antara pekerja dan pemberi kerja dalam hal pemenuhan hak normatif pekerja.	Juni 2019
3	Richard Ghufron, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya	2018	Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus pada Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI] Malang)	Hasil penelitian ini menunjukkan faktor-faktor yang menyebabkan pekerja yang tergabung dalam Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia melakukan resistensi terhadap formula baru dalam skema pengupahan. Bentuk dari resistensi tersebut ialah mengeluh dan berdemo. Penelitian ini juga menunjukkan adanya disfungsi dewan pengupahan dalam menentukan besaran upah karena lahirnya PP 78 tersebut. Selain itu, survei mengenai Kebutuhan Hidup Layak dilaksanakan 5 tahun sekali yang mana sangat bertolak belakang dengan survei yang seharusnya dilakukan setahun sekali.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) ; Volume 63 no 1 ; Oktober 2018
4	Ahmad Sholeh	2017	Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran di Indonesia	Penelitian Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia menunjukkan bahwa dalam upaya menyerap tenaga kerja belum sepenuhnya terserap namun trend dalam 10 terakhir cukup positif karena mengalami penurunan angka pengangguran. Hambatan penyerapan tenaga kerja di Indonesia, yaitu kurangnya tenaga kerja terdidik, infrastruktur yang buruk dan kerangka kebijakan	Jurnal Ilmiah Cano Economos ; Volume 6 no 2 ; Juli 2017

				yang berbelit-belit.	
5	Grendi Hendrastomo	2010	Menakar Kesejahteraan Buruh : Memperjuangkan Kepentingan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi	Pada penelitian Menakar Kesejahteraan Buruh : Memperjuangkan Kepentingan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi menunjukkan bahwa Pekerja/buruh selalu menjadi korban atas kepentingan negara dan korporasi. Perbedaan kepentingan tersebut acap kali menyebabkan upaya memperjuangkan kesejahteraan dianggap sebagai penghambat perekonomian, disisi lain pengusaha harus menekan ongkos produksi termasuk upah terhadap pekerja/buruh. Atas perbedaan kepentingan tersebut kehadiran negara sangat diperlukan untuk menjembatani diantar kepentingan yang saling bertolak belakang tersebut.	
6	Michele Augustine , I Gusti Ketut Ariawan	2010	Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten /Kota) Terhadap Kesejahteraan Pekerja	Penelitian Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh) mengemukakan bahwa upah sebagai instrumen penting untuk mensejahterakan pekerja/buruh. Dalam hubungan industrial masih banyak perusahaan yang memberikan upah dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan, dengan kata lain perusahaan swasta tak patuhi putusan UMK. Hal ini berpengaruh pada kesejahteraan pekerja/buruh.	-

7	Hery Setyawan, Mochamad Arif Affandi	2017	Strategi Perjuangan Serikat Buruh Dalam tuntutan kenaikan Upah Di Kabupaten Jombang	Hasil penelitian menjelaskan bahwa dalam proses penetapan upah SBPJ-GSBI menggunakan dan memadukan dua strategi gerakan massa dan advokasi. Gerakan massa digunakan untuk menekan pemerintah dan dewan pengupahan. Dalam meakukan gerakan massa SBPJ tidak hanya mengalang kekuatan di internal saja tapi memperluas gerakan dengan membangun Front persatuan antara serikat buruh ataupun diluar serikat buruh (masyarakat, mahasiswa, LSM dan akademisi). Advokasi mempunyai kedudukan untuk menguatkan gerakan massa yang dilakukan SBPJ-GSBI. besar kecilnya kenaikan upah sangat dipengaruhi dengan besar kecilnya gerakan massa.	Paradigma; Volume 5 no 3 ; Tahun 2017
8	Widyaniti	2018	Tinjauan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Di Kota Semarang	Penelitian Tinjauan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan dalam mencapai Kebutuhan Hidup Layak di Kota Semarang mengungkapkan bahwa masih banyak pihak swasta yang memberikan upah dibawah kebutuhan hidup layak. Hal tersebut dikarenakan oleh beberapa faktor, diantaranya ialah lemahnya aktivitas ekonomi di kota semarang, kurangnya tenaga kerja yang kompeten, serta angka pengangguran yang tinggi.	Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ; Volume 7 no 2 ; Tahun 2018
9	Mardiansyah, Ogi.	2015	Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kerja Dinas Sosial memiliki peran terbaik sebagai pengawas pelaksanaan hubungan industrial,	Jom FISIP Volume 2 No 1-

			Dan Trans migrasi dalam Penyelenggaraan Hubungan Industrial di Kab. Indragiri Hulu	tetapi ada beberapa faktor yang menghambat peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai mediator pelaksanaan hubungan industrial, yaitu : (a) Masih ada kurang kesadaran dan tanggung jawab perusahaan (b) kurangnya kepatuhan oleh pihak yang berselisih dengan rencana negosiasi mediator yang didirikan (c) kurangnya pemahaman dan pemahaman tentang terburu-buru (d) kurangnya memadai sumber daya personel yang ditugaskan sebagai karyawan fungsional mediator.	Februari 2015
10	Maulana, Ardiansyah.	2016	Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan dan Produktifitas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan Bagian Ketenagakerjaan Pelatihan dan Produktivitas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dumai berjalan dengan baik. Ini dibuktikan dari penerapan pelatihan berdasarkan permintaan masyarakat dan kebutuhan pasar. Mulai dari rekrutmen, seleksi, dan instruktur yang dipilih dan kegiatan tng. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Pelatihan Ketenagakerjaan dan Produktivitas di Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Dumai adalah faktor finansial.	JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat kita cermati bahwa persoalan ketenagakerjaan masih berputar pada besaran upah yang diperoleh seorang pekerja/buruh. Instrumen upah menjadi sentral isu ketika berbicara tentang kesejahteraan pekerja/buruh. Tentu variable dalam kesejahteraan pekerja/buruh

tidak hanya bersandar pada besaran sebuah upah yang diperoleh. Terdapat variable lain yang disebut variable non-upah. Dalam penelitian ini akan lebih banyak membahas mengenai instrumen non-upah dalam upaya mensejahterakan pekerja/buruh. Pemerintah memiliki tanggung jawab lebih terhadap kesejahteraan pekerja/buruh. Selama ini penelitian terdahulu hanya berfokus pada variabel upah yang tentu dalam perjalanannya selalu menuai banyak ketidaksepahaman, karena kepentingan diantara keduanya yakni pekerja dan pengusaha berbeda.

1.6 Kerangka Teori

1. Implementasi

Implementasi kebijakan merupakan tahapan kebijakan yang penting melihat fenomena berbagai kebijakan publik yang sama, yang dirumuskan oleh pemerintahan memiliki tingkat keberhasilan yang berbeda-beda ketika implementasikan oleh implementor yang berbeda. Melihat pentingnya suatu implementasi agar dapat berhasil maka perlu diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan agar keberhasilan implementasi kebijakan dapat tercapai. Implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir, meninterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah di seleksi.

Implementasi merupakan suatu proses yang dinamis yang melibatkan secara terus-menerus usaha untuk mencari apa yang akan dan dapat di lakukan. Dengan

demikian implementasi mengatur kegiatan-kegiatan yang mengarah pada penempatan suatu program kedalam tujuan kebijakan yang diinginkan. Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Suatu kebijakan atau program harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian luas merupakan alat administrasi publik dimana aktor, organisasi, prosedur, teknik serta sumber daya diorganisasikan secara bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. (Zulkarnain Ramdhan Hasan:2019)

Menurut Udoji implementasi kebijakan pada dasarnya adalah suatu perubahan atau transformasi yang bersifat multiorganisasi, dimana perubahan yang diterapkan melalui strategi implementasi kebijakan ini mengaitkan berbagai lapisan masyarakat. Pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan hanya akan berupa impian atau rencana yang bagus, yang tersimpan rapi dalam arsip jika tidak dapat diimplementasikan. (Mulyadi:2015)

Berdasarkan pernyataan ahli diatas mengenai implementasi kebijakan dapat disimpulkan bahwa setelah ditetapkan menjadi produk hukum berupa undang-undang selanjutnya dilakukan penyelenggaraan berupa pelaksanaan yang dilakukan oleh aparatur dan birokrat pada lembaga pemerintahan pusat dan daerah, menjalankan prosedur hukum sesuai dengan kebijakan yang dibuat dengan cara-cara berupa program-program implementasi yang memprioritaskan kebutuhan

masyarakat sesuai dengan arah tujuan dan dampak yang diupayakan kebijakan tersebut.

2. Kebijakan Pengupahan

Pada Oktober 2015 silam, Presiden Indonesia Joko Widodo mengeluarkan peraturan terbaru tentang Pengupahan di Indonesia melalui PP 78 Tahun 2015. Dalam PP 78 Tahun 2015 disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi para pekerja/buruh. Penghasilan layak yang dimaksud dari peraturan ini adalah jumlah [penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya](#) mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Kebijakan penghasilan layak yang dimaksud dari PP 78 Tahun 2015 ini diberikan dalam bentuk Upah dan Pendapatan non Upah. Adapun kebijakan pengupahan tersebut yang meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- c. Bentuk dan cara pembayaran Upah
- d. Upah kerja lembur
- e. Denda dan potongan Upah
- f. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

- h. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Perhitungan pajak penghasilan

Menurut PP 78 tahun 2015, upah yang dimaksud terdiri atas komponen seperti upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam komponen tersebut, upah pokok dan tunjangan tetap memiliki besaran upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan, untuk pendapatan non upah yang berupa tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP ini pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan atau uang servis pada usaha tertentu. Dalam PP ini juga menegaskan bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh, dan dibayarkan paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan.

Penetapan upah minimum yang kita lakukan masih berbasis pada kebutuhan hidup lajang dan bukan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Faktor pertimbangan upah minimum di Indonesia yang di atur dalam Permenaker No.17 Tahun 2005 dan perubahan revisi KHL dalam permenaker No 13 Tahun 2012. Adapun factor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum meliputi;

- a) Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
- b) Produktivitas makro;

- c) Pertumbuhan ekonomi
- d) Kondisi pasar kerja
- e) Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal)

2. Pengupahan

a). Pengertian Upah

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam (Normalitasari, 2012), upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja seseorang kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun yang akan dilakukan.

Kemudian dalam (Muchdarsyah Sinungan dalam Normalitasari, 2012) berpendapat bahwa upah adalah cerminan pendapatan dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang dan barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang di peroleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha (Sadono Sukino dalam Normalitasari, 2012).

Gitosudarmo (1995) memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada

karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

Hasibuan (1999) memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Handoko (1993) memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan.

b.) Pengertian Non Upah

Non upah adalah pendapatan non finansial diluar upah yaitu fasilitas, yang kemudian dimaknai sebagai kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan dan atau pemerintah oleh karena

hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya); pemberian makan secara cuma-cuma; sarana ibadah; tempat penitipan bayi; koperasi; kantin dan lain-lain.

Dalam aturan penyelenggaraan ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu Peraturan Daerah nomor 13 tahun 2009 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan mengatur berbagai hal diluar upah yang menjadi dasar acuan penyelenggaraan di bidang ketenaga kerjaan. Komponen Non upah yang diatur antara lain;

- 1).Pelatihan kerja,
- 2).Peningkatan produktivitas,
- 3).Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja,
- 4). Pembinaan Hubungan Industrial, dan 5). Pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaa.

c.) Komponen Upah

Penghasilan pekerja/buruh yang didapat dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. Menurut surat Edaran Menteri Tenaga KerjaR.I. No.SE-07/MEN/1990, penghasilan tersebut terdiri dari upah dan nonupah.Penghasilan upah komponennya terdiri dari:

- a. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepadapekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besanyaditetapkan kesepakatan.

- b. Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara bertahap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau suatu pencapaian suatu prestasi kerja.
- c. Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan keluarganya diberikan serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh. Penghasilan yang bukan upah merupakan:
1. Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.
 2. Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain.
 3. Bonus yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau

karena peningkatan produktifitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

3. Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Pengertian sejahtera menurut W.J.S Poerwadarminta adalah suatu keadaan yang aman, sentosa, dan makmur. Dalam arti lain jika kebutuhan akan keamanan, keselamatan dan kemakmuran ini dapat terpenuhi, maka akan terciptalah kesejahteraan.

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Dari Undang-Undang di atas dapat kita cermati bahwa ukuran tingkat kesejahteraan dapat dinilai dari kemampuan seorang individu atau kelompok dalam usahanya memenuhi kebutuhan material dan spiritualnya. Kebutuhan material dapat kita hubungkan dengan pendapatan yang nanti akan mewujudkan kebutuhan akan pangan, sandang, papan dan kesehatan. Kemudian kebutuhan spiritual kita hubungkan dengan pendidikan, kemudian keamanan dan ketentraman hidup.

Menurut Mosher (1987), hal yang paling penting dari kesejahteraan adalah pendapatan, sebab beberapa aspek dari kesejahteraan rumah tangga tergantung pada tingkat pendapatan. Pemenuhan kebutuhan dibatasi oleh pendapatan rumah tangga yang dimiliki, terutama bagi yang berpendapatan rendah. Semakin tinggi pendapatan rumah tangga maka persentase

pendapatan untuk pangan akan semakin berkurang. Dengan kata lain, apabila terjadi peningkatan tersebut tidak merubah pola konsumsi maka rumah tangga tersebut sejahtera. Sebaliknya, apabila peningkatan pendapatan rumah tangga dapat merubah pola konsumsi maka rumah tangga tersebut tidak sejahtera.

Dari berbagai pengertian diatas, disimpulkan bahwa kesejahteraan ialah kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar (materi dan non materil) agar dapat hidup dengan layak sehingga mampu menjalankan fungsi sosial.

Berdasarkan PP Nomor 38 tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan antar pusat dan daerah mengamanatkan Pemda untuk turut aktif dalam pelaksanaan ketenagakerjaan. Melalui PP tersebut, pemerintah daerah diamanatkan untuk melaksanakan upaya-upaya pembangunan ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menganalisis dan mengelompokkan upaya-upaya pemerintah yang menjadi kewajiban dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan yang termuat dalam UU No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Fasilitas pelayanan yang termuat dalam undang-undang tersebut merupakan upaya penyelenggaraan ketenagakerjaan. Peran pemerintah daerah yaitu sebagai berikut;

a. Penyelenggaraan Program Pelatihan Tenaga Kerja

Keterjaminan aspek kerja perlu diupayakan oleh Pemda melalui penyelenggaraan program-program pelatihan yang berkualitas. Hal ini merupakan perwujudan tanggung jawab Pemda sebagaimana yang

diamanatkan dalam PP Nomor 38 Tahun 2007. Dalam PP tersebut, disebutkan bahwa Pemda juga turut berkontribusi dalam upaya pembinaan pelatihan dan peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja.

Dengan demikian, Pemda turut bertanggung jawab untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan pelatihan ketenagakerjaan. Pelatihan-pelatihan tersebut dibutuhkan dalam rangka peningkatan mutu sumber daya manusia. Hal ini penting agar sumber daya manusia siap untuk memasuki tantangan pasar tenaga kerja yang menuntut keterampilan dan produktivitas tinggi.

Selama ini, para pelaku usaha banyak menghadapi kendala karena kurangnya ketersediaan tenaga kerja terampil untuk meningkatkan produktivitas kegiatan usahanya. Oleh karena itu, penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja yang berkualitas oleh Pemda akan berdampak pada peningkatan jumlah tenaga kerja terampil. Selain itu, terdapat beberapa alasan lain yang menekankan pentingnya penyelenggaraan program-program pelatihan bagi tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja yang bersiap memasuki bursa tenaga kerja sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- 2) Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Oleh karena itu, dalam

penyelenggaraan program-program pelatihan, Pemda juga perlu melibatkan peran pelaku usaha swasta untuk mendapatkan deskripsi yang jelas mengenai jenis pelatihan yang dibutuhkan bagi para tenaga kerja.

- 3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang kompetitif.
- 4) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah. Hal ini penting dalam upaya menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Peningkatan produktivitas pekerja sangat penting dan berkorelasi positif dengan efisiensi penggunaan sumber daya ekonomi dalam kegiatan produksi. Peningkatan produktivitas pekerja akan meningkatkan output yang pada akhirnya laba kegiatan usaha yang dilakukan. Peningkatan laba tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pekerja melalui peningkatan nilai nominal upah yang diberikan. Dengan asumsi bahwa tingkat inflasi terjaga di batas aman, maka peningkatan nilai nominal upah akan berdampak positif pada peningkatan upah riil yang ditandai dengan

meningkatnya daya beli para pekerja. Hal ini menjadi sinyal perbaikan kesejahteraan hidup para pekerja.

b. Melakukan Pengawasan dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

c. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan cara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan

mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna yang dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

d. Memfasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal (1) UU Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh. Pertentangan tersebut terjadi karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja (SP)/buruh dalam satu perusahaan. Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a) serikat pekerja/serikat buruh;
- b) organisasi pengusaha;
- c) lembaga kerja sama bipartit;
- d) lembaga kerja sama tripartit;
- e) peraturan perusahaan;
- f) perjanjian kerja bersama;
- g) peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan
- Lembaga Kerja sama Tripartit Sektorial Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peran Pemda melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) sangat diperlukan dalam upaya mencapai kesepakatan untuk mengatasi perselisihan hubungan industri antara pihak pekerja dan pelaku usaha. Pemda diharapkan dapat menjadi mediator yang adil dan netral untuk memimpin negosiasi antara pihak pekerja dan pelaku usaha dalam menghadapi perselisihan yang terjadi. Kemampuan Pemda sebagai mediator untuk mengakomodasi dua kepentingan yang bertolak belakang antara pihak pekerja dan pelaku usaha sangat penting untuk menjamin timbulnya keadilan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Keberhasilan Pemda dalam memimpin mediasi akan menciptakan rasa aman sehingga akan berdampak pada penciptaan iklim usaha yang kondusif. Hal ini penting sebagai salah satu wujud

upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja dengan tetap memperhatikan daya saing dan kemampuan ekonomi pelaku usaha.

1.7 Definisi Konseptual

1) Implementasi

implementasi kebijakan pada dasarnya adalah suatu perubahan atau transformasi yang bersifat multiorganisasi, dimana perubahan yang diterapkan melalui strategi implementasi kebijakan ini mengaitkan berbagai lapisan masyarakat. Pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan hanya akan berupa impian atau rencana yang bagus, yang tersimpan rapi dalam arsip jika tidak dapat diimplementasikan.

Implementasi kebijakan pengupahan kemudian diartikan sebagai serangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasarrencana dalam perencanaan, pelaksanaan serta perlindungan dalam pengupahan.

2) Pengupahan

Upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

Non upah adalah pendapatan non finansial diluar upah yaitu fasilitas, yang kemudian dimaknai sebagai kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan dan atau pemerintah oleh karena

hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya); pemberian makan secara cuma-cuma; sarana ibadah; tempat penitipan bayi; koperasi; kantin dan lain-lain.

3) Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Peran pemerintah sesuai dengan aturan perundang-undangan ialah upaya yang menjadi kewajiban pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah mengemban amanat berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yaitu :

1. Penyelenggaraan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas tenaga kerja,
2. Melakukan Pengawasan dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan
3. Perluasan Kesempatan Kerja
4. Memfasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial

1.8 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2015:38). Penelitian ini memiliki indikator penyelenggaraan instrumen non upah dalam peningkatan kesejahteraan pekerja yang meliputi :

- 1) Penyelenggaraan Program Pelatihan dan Produktifitas Kerja.
 - a) Perencanaan Program pelatihan
 - b) Realisasi program dan Partisipasi
- 2) Pengawasan dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan
 - a) Preventif
 - b) Represif
- 3) Perluasan Kesempatan Kerja
 - a) Program Kegiatan
 - b) Daya Serap Program Kesempatan Kerja
- 4) Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial
 - a) Perundingan Bipartit
 - Mendorong para pihak untuk berunding
 - Memfasilitasi perundingan bipartit
 - Memberikan saran dan masukan untuk kelancaran perundingan bipartit
 - b) Perundingan Tripartit
 - Mediasi

1.9 Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang merupakan sebuah cara yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu permasalahan. Penelitian Kualitatif ini sendiri adalah penelitian riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis serta lebih menonjolkan proses dan makna (Agus Salim, 2006). Penelitian Kualitatif ini mengembangkan definisi operasional yang berasal dari landasan teori. Penelitian kualitatif ini juga menggunakan teknik pengambilan data wawancara serta Dokumentasi. Metodologi ini merupakan pemahaman secara lebih mendalam tentang Penyelenggaraan Instrumen Non-Upah sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja di DIY pada tahun 2018.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat yang dilakukan penelitian dalam mendapatkan data-data yang akurat. Pada penelitian yang berjudul “Analisis Instrumen Non-upah sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja di DIY tahun 2018” bertempat di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DIY.

3. Jenis data

Jenis data yang digunakan dan dikumpulkan menggunakan data Kualitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka, sehingga data yang digunakan harus dijabarkan secara rinci dan jelas agar memperoleh kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, dilakukan pengamatan pada objek yang sedang diteliti (Sugiyono, 2015). Objek yang diteliti yaitu Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY serta Tenaga Kerja yang ada di DIY. Data penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, antar lain sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah semua informasi mengenai Penyelenggaraan Instrumen Non-Upah sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2018 yang diperoleh secara langsung oleh unit analisa yang dijadikan obyek penelitian. Data dalam primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6

Data Primer Penelitian

Nama Data Teknik	Sumber Data	Pengumpulan Data
------------------	-------------	------------------

Perencanaan Program pelatihan	1. Hera Aprillia, S.Kom,M.Eng. (Kabid Pembinaan Pelatihan)	Wawancara
Realisasi Program dan Partisipasi	1. Hera Aprillia, S.Kom,M.Eng. (Kabid Pembinaan Pelatihan) 2. Kimadi (Pekerja)	Wawancara
Hasil yang telah dicapai dan hubungannya dengan Kesejahteraan pekerja	1. Hera Aprillia, S.Kom,M.Eng. (Kabid Pembinaan Pelatihan) 2. Kimadi	Wawancara
Perluasan Kesempatan Kerja	1. Elly Suprianty KS,S.Psi,M.Ec.Dev (Kabid Perlindungan dan Penempatan)	Wawancara
Penyelesaian konflik Hubungan Industrial	1. R Darmawan, S.H (Seksi Bidang Hubungan Industrial) 2. Kimadi (DPD KSPSI)	Wawancara
Pengawasan dan Penegakan aturan Ketenagakerjaan	1. Amin Subargus, S.K.M.,M.Kes (Kabid Pengawasan Ketenagakerjaan)	Wawancara

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah semua informasi yang berkaitan dengan proses penyelenggaraan Instrumen Non-upah oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang diperoleh secara tidak langsung, yakni melalui dokumen-dokumen yang berhubungan dengan unit analisa yang dijadikan obyek penelitian.

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1.7

Data Sekunder Penelitian

Nama Data	Sumber Data
Rekapan data pelatihan dan peningkatan produktifitas tahun 2018	1. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY
Data konflik hubungan industrial	1. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY
Jumlah tenaga kerja dari tahun ke tahun	1. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan berbagai sumber data untuk mendapatkan data dalam sebuah penelitian (Agus Salim, 2006). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif yang harus menemukan data yang akurat, jelas dan spesifik. Seperti yang dijelaskan dalam buku Teori dan Paradigma Penelitian Sosial bahwa dalam metode kualitatif terdapat tiga cara pengumpulan data, yaitu; dapat diperoleh dari hasil metode wawancara yang dilengkapi dokumentasi setiap pelaksanaan penelitian, observasi yang dapat dilakukan baik secara individu ataupun oleh tim, dan instrumentasi

yang diperlukan untuk memperoleh kekayaan informasi dalam suatu penelitian tersebut.

1. Wawancara

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dimana pedoman wawancara telah disediakan terlebih dahulu masalah dan pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak yang ingin di wawancarai. Tujuan dari dilakukannya wawancara dalam penelitian ini adalah untuk melengkapi data dokumen dan mendalami informasi, dengan responden yaitu Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi serta pekerja dan serikat pekerja.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan mendatangi langsung informan penelitian dan memberikan pertanyaan langsung tentang beberapa hal yang menyangkut dengan pokok permasalahan. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh data secara langsung melalui tanya jawab yang di berikan peneliti kepada informan terkait dengan Penyelenggaran Instrumen Non-upah studi pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi DIY.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data sekunder yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian. Guba dan Lincoln dalam

(J.Moleong, 2007) mengatakan bahwa dokumentasi merupakan bahan tertulis ataupun film, gambar dan foto-foto yang di persiapkan karena adanya permintaan dari penyidik. Selanjutnya studi dokumentasi dapat dikatakan sebagai teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang berhubungan dengan objek yang diteliti, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, gambar, laporan hasil pekerjaan ataupun dokumen elektronik (rekaman)

Adapun alat-alat yang akan digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dilapangan diantaranya panduan wawancara (poin-poin pokok wawancara), alat perekam (recorder), buku catatan dan kamera digital

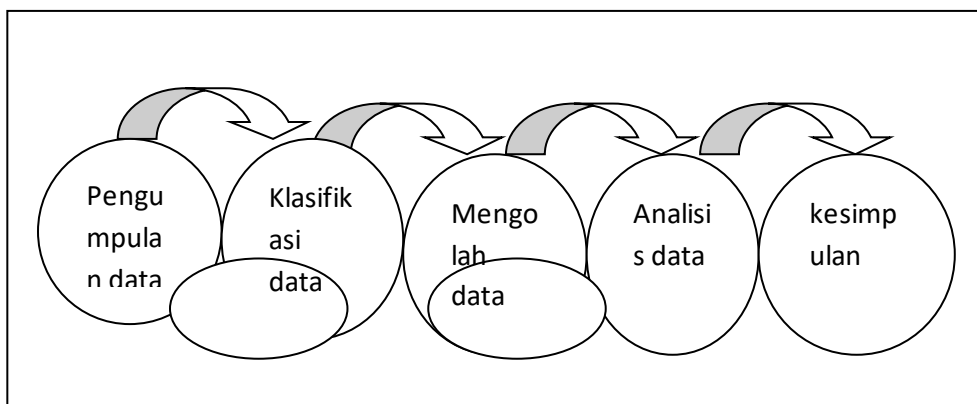
5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk membahas hasil penelitian ini menggunakan teknik analisis Kualitatif. Pengertian analisis data kualitatif menurut (Bogdan & Biklen,1982) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data,mengorganisasikan data,memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola,mensitensikannya,mencari dan menemukan pola,meneukan apa yang penting dan apa yang dipelajari ,dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain. Adapun siklus teknik analisis data dalam Analisis

Penyelenggaraan Instrumen Non-upah sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Perkerja di DIY adalah sebagai berikut (J.Moleong, 2007):

Gambar 1. 1

Siklus Teknik Analisis Data



1. Pengumpulan data pada penelitian ini ialah mengumpulkan data primer dengan cara interview dan dokumentasi, penulis melakukan interview untuk mendapatkan data tentang Penyelenggaraan Instrumen Non-Upah dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja DIY, selanjutnya data sekunder digunakan sebagai bahan acuan penelitian
2. Reduksi Data adalah sebuah proses pemilihan, pemusatan perhatian dalam penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang di dapat selama melakukan penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Reduksi data terus berlanjut sampai laporan akhir penelitian lengkap tersusun, oleh sebab itu reduksi data merupakan bentuk analisis data yang

menajam, menggolongkan, mengarahkan, menyaring yang tidak perlu dan mengorganisir data menjadi sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data penelitian kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasi dalam berbagai cara.

3. Mengolah data, data yang diperoleh menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif
4. Penyajian data diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan dengan menyederhanakan informasi, dengan berbentuk tabel sehingga dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang Penyelenggaraan Instrumen Non-Upah
5. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi merupakan konfigurasi utuh selama melakukan penelitian di Desa Mayang Sari, sedangkan verifikasi merupakan memikirkan kembali selama pencatatan berlangsung atau peninjauan kembali catatan yang diperoleh selama melakukan penelitian.