

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KOTA
BANDAR LAMPUNG TAHUN 2016**

(Skripsi)

HERLINA



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KOTA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2016

**Oleh:
HERLINA**

Seluruh pekerja harus memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak, namun pada kenyataannya masih banyak pekerja yang mendapat upah murah karena perusahaan lebih mementingkan peningkatan omset. Dalam hal ini pemerintah berperan sebagai penengah, oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK). Kebijakan ini bersifat normatif dan bertujuan untuk melindungi upah pekerja agar tidak merosot pada tingkat yang paling rendah sehingga mereka dapat meningkatkan kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pelaksanaan kebijakan UMK di Bandar Lampung tahun 2016. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dan menggunakan model implementasi menurut Merilee S. Grindle.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan UMK belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan dua dari empat perusahaan yang diteliti belum memberikan upah layak kepada pekerjanya. Isi kebijakan ini memang memberikan manfaat positif, pemerintah pun telah melakukan sosialisasi dan

pengawasan. Akan tetapi, kepentingan setiap aktor yang berbeda, minimnya sumber daya, serta tingkat kepatuhan pelaksana yang dinilai masih kurang, selain itu perilaku aktor seperti tidak adanya komitmen untuk melaksanakan kebijakan menyebabkan implementasi kebijakan sulit berjalan. Oleh karena itu, peneliti tidak sepenuhnya sependapat dengan model implementasi menurut Merilee S. Grindle. Karena selain indikator *content* dan *context*, peneliti menemukan bahwa perilaku aktor pun ikut mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan Publik, Kebijakan UMK Bandar Lampung

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION OF MINIMUM WAGE POLICY OF CITY IN BANDAR LAMPUNG 2016

**BY
HERLINA**

All workers should have got the satisfied income to fulfill their living needs, but in the reality life there are many workers still get a low wage, it caused by the company is more concerced in the profits increased. In this case the goverment have a role as the mediator, therefore they made the kind of the Minimum Wages Policy of City (UMK). This policy tends to be a normative and it aims to protect the worker's wage in order not to beslip off on the lowest level so they can increasetheir presperous. This research aims to get description of the implementation of the Minimum Wages Policy of City (UMK) of Bandar Lampung in 2016. The type of research used is descriptive qualitative research and using the implementation model according to Merilee S. Grindle.

The result of the study shows that the implementation of the Minimum Wages Policy of City has not run well. It couosed two of the four companies studied have not given the satisfied wages to their workers. The content of this policy does provide positive benefits, the government has also conducted socialization and

supervision. However, the interests of each different actors, the lack of resources, and the the level of compliance of executors is still considered less, in addition to the behavior of actors such as the lack of commitment to implement the policy make the policy implementation difficult to run. Therefore, researcher does not fully agree with the implementation model according to Merilee S. Grindle. Because in addition to indicators of content and context, researcher found that the behavior of actors also influence the success of policy implementation.

Keywords: implementation of public policy, the Minimum Wages Policy in Bandar Lampung

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KOTA BANDAR
LAMPUNG TAHUN 2016**

Oleh

Herlina

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM
KOTA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2016**

Nama Mahasiswa : **Herfina**

No. Pokok Mahasiswa : 1216041048

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP.
NIP 19780923 200312 1 001

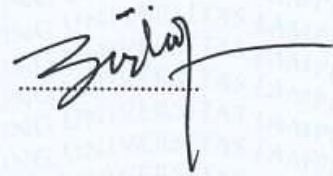
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Dr. Noverman Duadji, M.Si.
NIP 19691103 200112 1 002

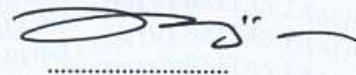
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP.**



Penguji Utama : **Dr. Noverman Duadji, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **07 Maret 2018**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi/Laporan akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana/Ahli Madya), baik di Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandar Lampung, 7 Maret 2018

Yang membuat pernyataan



Herlina
NPM. 1216041048

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Herlina, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 28 Maret tahun 1994, merupakan anak pertama dari tujuh bersaudara dari pasangan Bapak Abdul Hanan dan Ibu Hajumah. Saat ini, peneliti tinggal di Jalan Sinar Mulya No.21 Kelurahan Keteguhan, Kecamatan Teluk Betung Timur, Kota Bandar Lampung.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SD Negeri 3 Keteguhan pada tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan di SMP Negeri 16 Bandar Lampung pada tahun 2009, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) telah diselesaikan di SMA Arjuna Bandar Lampung pada tahun 2012 serta mengikuti organisasi Rohani Islam (Rohis)

Tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN dan mendapatkan beasiswa bidikmisi. Selama menjadi mahasiswa penulis pernah mengikuti organisasi tingkat Universitas, yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas (BEM U) sebagai staff ahli Sekertaris Kabinet (Sekab) serta Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA) sebagai anggota bidang Dana dan Usaha (Danus). Pada tahun 2015, penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Margo Makmur, Kecamatan Simpang Pematang, Kabupaten Mesuji selama 40 hari.

MOTTO

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(Q.S. Al-baqarah:216)

“Ingatlah janji Allah. Sungguh, sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah:6-9)

“Sungguh Allah bersama orang yang sabar dan pandai bersyukur”

(Herlina)

“Rencanamu memang indah tetapi rencana Allah jauh lebih indah”

(Herlina)

“Bertindak semenit lebih baik dari menghayal seabad”

(Herlina)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

*Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang,
Kupanjatkan rasa syukurku, atas segala nikmat-Mu yang tiada henti,*

Kupersembahkan karya ini kepada:

Ibu Hajumah dan Bapak Abdul Hanan (Alm) tercinta, terimakasih atas do'a, kasih sayang serta pengorbanan selama ini, yang telah mendidik dengan penuh kesabaran dan selalu memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan karya ini.

Ridha Allah bersama kalian.

Adik-adikku dan keluargaku, serta sahabat yang selalu memberikan dukungan tiada henti.

Pendidik tanpa tanda jasa,

Almamatr tercinta,
UNIVERSITAS LAMPUNG.

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang diakhiri dengan penulisan skripsi. Skripsi yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Bandar Lampung Tahun 2016”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari banyak kesulitan yang dihadapi dari awal pengerjaan hingga penyelesaian skripsi ini, namun berkat bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak, terutama dosen pembimbing, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut

1. Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, sang pencipta alam semesta yang tiada satupun nikmat di dalamnya yang dapat kita dustakan, serta Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari zaman *jahiliyah*.

2. Kedua orang tuaku yang sangat aku cintai dan sayangi. Aku sangat bersyukur memiliki kalian yang rela mengorbankan apapun demi anaknya., sabar menghadapi tingkah laku anaknya dan selalu tegar. Terimakasih selama ini selalu memberikan dukungan dalam hidupku, terimakasih atas doa tulus yang kalian panjatkan kepada Allah SWT. untuk keluargamu serta anakmu ini.
3. Adik-adikku terimakasih atas semangat, dukungan, dan doa, serta canda tawanya.
4. Bapak Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan bersedia membimbing, mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih banyak pak, semoga keikhlasan dan ketulusan Bapak dalam mendidik mendapatkan keberkahan dari Allah SWT.
5. Bapak Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku dosen penguji sekaligus Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan ilmu Politik Universitas Lampung yang telah banyak memberikan masukan serta saran yang sangat berguna bagi penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Syamsul Ma'arif, S.IP., M.Si., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, bimbingan, pengarahan, saran, dan masukan kepada penulis serta yang selalu bersedia mendengarkan keluh kesah penulis selama proses akademik.

7. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Negara Universitas Lampung, terimakasih untuk ilmu berharga yang telah diberikan selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga ilmu yang sudah didapat menjadi bekal yang berkah dan bermanfaat dalam kehidupan penulis kedepannya.
8. Pak Azhari selaku staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selalu sabar dalam memberikan pelayanan dan membantu penulis terkait administrasi yang berkaitan dengan penulisan skripsi.
9. Seluruh Pihak Informan di Dinas Tenaga kerja Kota Bandar Lampung dan beberapa perusahaan yang telah memberikan izin penelitian sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
10. Saudariku yang selalu ada buatku dalam keadaan apapun. Terimakasih Siti Muslimah dan Devy Purnama Sari selalu mendengarkan keluh kesahku selama ini, dan juga memberikan semangat, dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Gadis-gadis sholehahku yang sudah setia menemani perjalanan semasa kuliah, Suci Lestari, Merita Rahma, Dewi Kartika Rini, Melisa mandasari. Terimakasih untuk kalian yang selalu meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk kumpul saling berbagi, bercanda tawa, setia mendengarkan keluh kesahku. Terimakasih telah sabar menghadapi tingkahku yang aneh, kalian yang selalu memberikan nasihat dan ceramah sebagai penyemangat, maaf karena keterlambatan dalam menyelesaikan proses kuliah ini.,Kalian bukan hanya menjadi sahabat tetapi keluarga bagiku.

12. Sahabat-sahabat “AMPERA” Ilmu Administrasi Negara angkatan 2012, , Betty, Yuyun. Dwini, Novi, Zizah, Stephani, Lena, Dian, Nisul, Novaria, Anisa, Ridha, Anthonia, Erna, Firda, Fitri, Rani, Yeen, Dara, Pewe, Purnama, Serli, Aliza, Emi, Enteng, Hanbul, Ayu, Shella, Yoanita, Melda, Uni Dila, Umay, Anggi, Ana, Yuli, Intan, Dila, Silvi, Nadiril, Ikhwan, Aris, Johan, Sholeh, Eko, Bery, Cibi, Rezki, Irlan, Kiki, Mamat, Akbar, Alan, Topik, Ageng, Guruh, Ifan, Andre, Putu, Ali, Icup, Ipul, Alga, Bayu, Nyum, Sartria, , dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas kebahagiaanya yang kalian ciptakan dengan cara apapun. Terimakasih atas kebersamaan yang pernah diukir selama masa perkuliahan. Somoga tali silaturrahi kita selalu terjaga sampai waktu yang memisahkan.
13. Partner skripsi Eka Fitria Andriani yang selalu mengingatkan dan memberikan semangat tiada henti, terimakasih atas paksaan dan ancamannya. Meski kadang ngeselin tapi terimakasih atas segalanya, tak apa kita tak wisuda bareng semoga kita bisa sukses bareng aamiin.
14. Adik tingkat Sidik, Leo, Dinda, Iqbal, Revaldo, Okta, Laras, Isti, Nanda, Zikri, Nabila yang selalu memberikan bantuan dan menemani di kampus terimakasih atas kebersamaannya.
15. Keluarga Pacet Haters Sree, Ika, Mba Bieh, Eli, Mba Marel, Hence, Mega, Kak Acek, kak Angge, Kak Fiskan, Kak Eko, Kak Marji, Kak Edi, Kak Ali, Kak Oji, Ijal, ledakan kalian membuat diriku termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas dukungan, candaan, dan pengalamannya, alam memang teramat indah.

16. Sahabat-sahabatku di SMA Kiki, Selvi, Jeni, Ika, Insanul, Indra, Deris,.
Terimakasih selalu luangin waktunya untuk kumpul dan bercanda tawa.
Semoga kita tetep bisa menjaga tali siraturrahmi. Sukses buat kita semua.
Aamiin.
17. Kawan KKN Rida,Helen, Mba Dwi,Cibi, Devri dan Rido serta Keluarga
Pak Semi di Desa Margo Makmur, Kabupaten Mesuji. Terimakasih telah
menerima menjadi bagian dari kalian dan terimakasih atas pengalaman dan
pembelajaran untukku. Semoga tali silaturrahmi kita selalu terjaga.
Aamiin.
18. Serta rekan-rekan yang telah berpartisipasi baik secara langsung maupun
tidak langsung, terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
dengan baik.

Semoga kita semua senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT dan kiranya
skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca khususnya bagi Mahasiswa
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dalam mengembangkan dan mengenalkan
ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 3 Maret 2018

Penulis

Herlina

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Tentang Kebijakan Publik	10
1. Pengetian Kebijakan Publik	10
2. Ciri-Ciri Kebijakan Publik	11
3. Tahapan Kebijakan Publik	12
B. Tinjauan Tentang Implementasi Kebijakan Publik.....	14
1. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik.....	14
2. Model-Model Implementasi Kebijakan	16
C. Tinjauan Tentang Upah Minimum	19
1. Pengetian Upah	19
2. Jenis-Jenis Upah.....	20
3. Asas Pengupahan	22
4. Upah Minimum Kota	23
D. Tinjauan Tentang Hubungan Industrial	26
1. Pengertian Hubungan Industrial.....	26
2. Fungsi atau Peran Pelaku Hubungan Industrial	28
E. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja	29
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	29
2. Syarat-Syarat Perjanjian kerja.....	28
3. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	31

F. Tinjauan Tentang Kebutuhan Hidup Layak.....	31
--	----

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	33
B. Fokus Penelitian	34
C. Lokasi Penelitian.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Teknik Analisis Data.....	38
F. Teknik Keabsahan Data	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum.....	45
1. Sejarah Kota Bandar Lampung	45
2. Letak Geografis.....	46
3. Keadaan Demografis.....	47
4. Visi Misi Kota Bandar Lampung	49
5. Kondisi Sosial	50
6. Kondisi Ekonomi	51
7. Tenaga Kerja	54
B. Hasil dan Pembahasan	55
1. Isi Kebijakan (<i>Content of Policy</i>).....	60
a. Kepentingan-Kepentingan yang Mempengaruhi	60
b. Tipe Manfaat.....	69
c. Derajat Perubahan yang Ingin Dicapai	73
d. Letak Pengambilan Keputusan	76
e. Pelaksana Program.....	81
f. Sumberdaya-Sumberdaya	91
2. Konteks Implementasi (<i>Context of policy</i>).....	95
a. Kekuasaan, Kepentingan, dan Strategi Aktor yang Terlibat	95
b. Karakteristik Lembaga.....	103
c. Tingkat Kepatuhan Serta Daya Tangkap Pelaksana	105

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	110
B. Saran	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Perbandingan UMK di Provinsi Lampung Tahun 2016 dan 2015	6
2. Informan Terkait Implementasi Kebijakan UMK Tahun 2016	38
3. Contoh Tabel Triangulasi Implementasi UMK	43
4. Jumlah Penduduk, Luas Wilayah dan Kepadatan Penduduk Per Kecamatan Di Kota Bandar Lampung Tahun 2011-2015	48
5. Jumlah Penduduk Kota Bandar Lampung Dirinci Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Tahun 2011-2015.....	49
6. PDRB Menurut Lapangan Usaha Kota Bandar Lampung (Juta Rupiah) .	53
7. Jumlah Pencari Kerja menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin yang Terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Tahun 2015	55
8. Susunan Keanggotaan DPK Tahun 2015.....	83
9. Data Perusahaan November 2016	89
10. Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Nota Dinas terkait permohonan penandatanganan surat untuk Gubernur Lampung tentang UMK tahun 2016	78
2. Surat permohonan penetapan UMK Bandar Lampung tahun 2016.....	78
3. Sosialisasi UMK	85
4. Sosialisasi UMK melalui media RRI.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini Negara Indonesia memiliki kesenjangan yang cukup signifikan dalam hal kesejahteraan. Negara dalam hal ini Pemerintah memiliki peran penting untuk membantu masyarakat menciptakan kesejahteraan. Menciptakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia adalah salah satu tujuan bangsa Indonesia yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Setiap rakyat Indonesia berhak untuk mendapatkan kesejahteraan salah satunya kesejahteraan dalam bidang ketenagakerjaan. Seperti yang ada dalam UUD 1945 Pasal 27 D ayat (2) bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha perlu diarahkan pada terciptanya kerjasama yang serasi dan dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945 dimana masing-masing pihak saling menghormati, membutuhkan, dan mengerti peranan serta hak dan kewajiban.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal (1) ayat 15 mengatakan bahwa, “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Dalam suatu hubungan kerja tentu ada timbal balik antara pemberi kerja dan pekerja. Bagi pemberi kerja timbal

baliknya adalah jasa pekerja yang dapat meningkatkan produktifitas usaha mereka sedangkan bagi pekerja, timbal balik tersebut berupa upah kerja.

Upah merupakan salah satu bagian dari ketenagakerjaan yang sangat menentukan kelangsungan hidup pekerja. Dipicu dengan beban kehidupan yang semakin meningkat, tidak heran banyak pekerja mengharapkan upah yang lebih tinggi agar dapat mencukupi kebutuhan hidup dan menjadikan upah sebagai sandaran hidup pekerja. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal (1) ayat 30 menyebutkan bahwa,

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atau suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan hal ini kita dapat mengetahui bahwa upah merupakan hak pekerja atas jasa yang telah dilakukan. Pemberian upah sangatlah penting bagi pekerja maupun pengusaha. Dengan adanya pemberian upah yang memang sesuai dengan kemampuan pekerja maka pekerja akan merasa puas dan hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan serta motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi pekerja sendiri, upah sangatlah berarti karena dengan upah mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya serta menjamin kelangsungan hidup keluarganya.

Melihat pentingnya upah, pemerintah berfungsi utama membuat regulasi atau kebijakan agar hubungan antara pekerja dengan pihak pemberi kerja dapat berjalan serasi dan seimbang. Dalam hal pembuat kebijakan, pemerintah berhak menetapkan tingkat upah terendah yang wajib diterima oleh para pekerja,

kebijakan ini disebut dengan kebijakan upah minimum. Upah minimum diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya. Dengan kata lain, bahwa upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah untuk melindungi kelompok pekerja lapisan paling bawah di setiap perusahaan agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai atau harga kebutuhan hidup layak. Kebijakan tentang upah minimum tertuang dalam Pasal 88 hingga Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan diturunkan dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 1, “Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman”. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun. Upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman dan ditetapkan melalui keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari dewan pengupahan yang berlaku selama 1 tahun berjalan.

Pada akhir tahun 2015 Gubernur Lampung telah memformulasikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Lampung. UMK di setiap daerah mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Berikut ini merupakan tabel perbandingan besaran upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur :

Tabel 1. Perbandingan UMK di Provinsi Lampung Tahun 2015 dan 2016

No	Kabupaten/Kota	UMK		Kenaikan		Keterangan
		2015	2016	Rp	%	
	UMP Provinsi Lampung	1.581.000	1.763.000	182.000	11,51%	
1	Bandar Lampung	1.649.500	1.870.000	220.500	13,37%	G/615/III.05/HK/2015
2	Metro	1.582.000	1.764.000	182.000	11,50%	G/614/III.05/HK/2015
3	lampung Tengah	1.588.000	1.770.620	182.620	11,50%	G/612/III.05/HK/2015
4	Tulang bawang	1.588.500	1.771.200	182.700	11,50%	G/617/III.05/HK/2015
5	Tulang bawang barat	1.581.000	1.792.100	211.100	12,71%	G/616/III.05/HK/2015
6	lampung Timur	1.581.000	1.763.100	182.100	11,52%	G/613/III.05/HK/2015
7	Lampung selatan	1.595.000	1.800.500	205.500	11,42%	G/626/III.05/HK/2015
8	way kanan	1.588.500	1.763.000	174.500	11,46%	Mengikuti UMP
9	lampung Barat	1.590.000	1.763.000	173.000	10,88%	Mengikuti UMP
10	Lampung Utara	1.581.000	1.763.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
11	mesuji	1.581.000	1.763.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
12	Pesawaran	1.581.000	1.763.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
13	Pringsewu	1.581.000	1.763.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
14	Tanggamus	1.581.000	1.763.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
15	Pesisir Barat	1.581.000	1.763.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa Gubernur Provinsi Lampung telah menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung yang diputuskan melalui Surat Keputusan Gubernur Nomor: G/615/III.05/KH/2015 yang isinya menetapkan besaran UMK Bandar Lampung sebesar Rp 1.870.000,00. UMK Bandar Lampung ini mengalami kenaikan sebesar 13,37% dari tahun sebelumnya. Namun meskipun demikian, masih saja ada beberapa pekerja/buruh yang belum merasa puas. Hal ini dikarenakan masih adanya perusahaan yang memberikan upah dibawah ketentuan UMK.

Adanya pelanggaran terhadap ketentuan UMK terutama di Kota Bandar Lampung dapat dilihat dari adanya laporan pekerja/buruh yang dimuat dalam salah satu media cetak. Pada Jumat 12 Februari 2016, media cetak Tribun Lampung memuat surat pembaca yang menyatakan bahwa upah yang diterima pegawai di

penginapan (hotel) masih dibawah ketetapan UMK, disisi lain pegawai juga tidak mendapat jaminan BPJS Ketenagakerjaan. Masih di bulan yang sama tepatnya pada 29 Februari 2016 Tribun Lampung kembali memuat surat pembaca yang berisi bahwa pabrik roti di Tanjungkarang Timur, Bandar Lampung belum memberikan upah sesuai UMK. Padahal pegawai mulai bekerja dari jam 02.30 WIB (dini hari) sampai jam 17.00 WIB. Selain itu, pada Kamis 10 Maret 2016, Tribun Lampung memuat surat pembaca bahwa di salah satu Institusi Pendidikan di Kota Bandar Lampung, pegawai hanya menerima gaji Rp. 800 ribu per bulannya.

Laporan laporan tersebut menjelaskan bahwa masih ada perusahaan yang memang belum melaksanakan ketetapan upah minimum dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Para pekerja merasa tidak terima akan hal tersebut sehingga mereka melaporkannya ke media. Selain itu, pekerja juga melakukan aksi unjuk rasa buruh yang menuntut perlindungan nasib pekerja, khususnya dalam hal pengupahan.

Berdasarkan permasalahan dalam hubungan kerja khususnya dalam masalah pengupahan, pemerintah sebagai penengah antara pekerja dengan pengusaha memang telah membuat kebijakan terkait perlindungan upah yaitu kebijakan penetapan UMK. Kebijakan ini dikeluarkan sejatinya agar tercipta kesejahteraan bagi para pekerja maupun pengusaha. Terkait dengan hal tersebut, seharusnya UMK menjadi patokan pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Namun, dalam implementasinya masih banyak perusahaan yang melanggar ketetapan UMK ini. Dalam hal implementasi seharusnya pemerintah memberikan

perhatian yang lebih besar karena sebuah kebijakan yang bagus tidak akan berdampak baik apabila dalam pengimplementasiannya tidak berjalan dengan baik.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Menurut Lester dan Stewart dalam Winarno (2012:147) yang menjelaskan bahwa implementasi kebijakan dalam arti luas merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Sedangkan, menurut Van Metter dan Van Horn dalam Agustino (2008:195) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Dari pengertian di atas dapat kita ketahui bahwa dalam implementasi kebijakan tentunya ada aktor yang terlibat di dalamnya. Aktor atau *stakeholder* yang berperan dalam implementasi kebijakan UMK Bandar Lampung ini yaitu perusahaan, pekerja dan pemerintah. Perusahaan dengan Pekerja memiliki kepentingan yang berbeda dan tak jarang terjadi konflik antara perusahaan dengan pekerja yang biasa disebut permasalahan hubungan kerja. Oleh karena itu sangat dibutuhkan peran dari pemerintah sebagai penengah dan jaring pengaman antar kedua belah pihak.

Dilihat dari kepentingan *stakeholder*, perusahaan menginginkan besaran UMK yang tidak terlalu tinggi agar mereka dapat menurunkan ongkos produksi dan

meningkatkan produktivitas. Menurut pengusaha apabila UMK terlalu tinggi maka akan banyak pengeluaran yang dihabiskan untuk menggaji karyawannya yang berimbas pada kenaikan ongkos produksi. Apabila ongkos produksi naik, harga jualpun harus dinaikkan, akibatnya besar kemungkinan produk tidak terserap pasar. Jika hal ini terus berlanjut maka hidup perusahaan akan terancam tutup.

Dari kepentingan stakeholder lain, pekerja/buruh menginginkan UMK yang setinggi mungkin agar gaji yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hal lain yang diinginkan oleh pekerja adalah perusahaan dapat menggaji pekerjanya minimal sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan. Upah yang sesuai, akan memberikan ketenangan dalam bekerja sehingga produktivitas pekerja juga makin baik. Imbasnya produktivitas perusahaan juga akan makin membaik. Dari kedua kepentingan tersebut, tentu perlu adanya harmonisasi diantara pengusaha dan buruh, disinilah pemerintah berperan penting agar tercipta hubungan industrial yang baik. Karena banyaknya kepentingan dalam kebijakan ini, maka peneliti tertarik untuk menggunakan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Grindle. Dalam teori ini dikatakan bahwa keberhasilan suatu kebijakan dapat dilihat dari *content* dan *konteks* kebijakan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas dan uraian akan pentingnya implementasi suatu kebijakan serta kepentingan para stakeholder maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK). Oleh karena itu peneliti memilih judul penelitian yaitu **“Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2016”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu “Bagaimakah implementasi kebijakan upah minimum Kota Bandar Lampung tahun 2016 ?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran implementasi kebijakan upah minimum Kota Bandar Lampung tahun 2016 dan memverifikasi teori model implementasi kebijakan menurut Merilee S. Grindle

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dari aspek teoritis membuktikan kebenaran model implementasi menurut Merilee S. Grindle dan berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *content* dan *context* kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) memang memberikan pengaruh terhadap keberhasilan implementasi kebijakan tersebut. Selain itu, penelitian ini mampu memberikan masukan bagi penelitian lainnya dalam melakukan studi lanjutan, pembuatan karya ilmiah, serta sumbangan penelitian bagi pengembangan ilmu administrasi publik khususnya terkait implementasi kebijakan yang dalam hal ini implementasi menggunakan model implementasi menurut Merilee S. Grindle.

2. Penelitian ini secara praktis memberikan masukan bagi para *stakeholder* yakni Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandar Lampung, pengusaha dan pekerja agar dapat melakukan perbaikan atau peninjauan terhadap implementasi kebijakan UMK, sehingga kebijakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebijakan Publik

1. Pengertian Kebijakan Publik

Kebijakan publik dibuat dengan tujuan tertentu untuk mengatur kehidupan bersama untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Kebijakan publik meliputi segala sesuatu yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah. Disamping itu, kebijakan publik juga dikembangkan atau dibuat oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah.

Kebijakan publik menurut para ahli seperti yang dikemukakan oleh Dye dalam Agustino (2014:7) bahwa, kebijakan publik adalah apa yang dipilih oleh pemerintah untuk dikerjakan atau tidak dikerjakan. Sementara menurut Friedrich dalam Agustino (2014:7) mengartikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu.

Kebijakan publik menurut Islamy dalam Sulistio (2013: 3), kebijakan publik sebagai serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau beorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh masyarakat. Sedangkan menurut Sulistio

(2013: 3), kebijakan publik adalah serangkaian keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan oleh instansi publik (instansi atau badan-badan Pemerintah) bersama-sama dengan aktor elit politik dalam rangka menyelesaikan persoalan-persoalan publik demi kepentingan seluruh masyarakat..

Dari pengertian tentang kebijakan pemerintah yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kebijakan publik adalah suatu lingkup kegiatan yang ditetapkan oleh pemerintah atau aktor pejabat pemerintah yang dilaksanakan maupun yang tidak dilaksanakan oleh pemerintah atau kelompok lain untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Ciri-Ciri Kebijakan Publik

Menurut Sulistio (2013:3), kebijakan publik memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Kebijakan publik merupakan tindakan yang mengarah pada tujuan daripada sebagai tindakan yang kebetulan (tindakan yang terpola)
- b. Kebijakan publik merupakan tindakan-tindakan yang saling terkait dengan berpola yang dilakukan oleh pejabat-pejabat publik/pemerintah dan bukan merupakan keputusan yang berdiri sendiri
- c. Kebijakan publik merupakan tindakan yang nyata-nyatanya telah dilakukan oleh pemerintah dalam bidang-bidang tertentu
- d. Kebijakan publik mempunyai dampak positif dan negatif.

3. Tahapan Kebijakan Publik

Menurut Winarno (2012: 35-37) mengemukakan bahwa proses pembuatan kebijakan merupakan proses yang kompleks karena melibatkan banyak proses maupun variable yang harus dikaji. Oleh karena itu, beberapa ahli politik yang menaruh minat untuk mengkaji kebijakan publik membagi proses-proses tahap penyusunan agenda penyusunan kebijakan publik ke dalam beberapa tahap. Tahap-tahap kebijakan publik adalah sebagai berikut:

a. Tahap Penyusunan Agenda

Merupakan tahap penempatan masalah pada agenda publik oleh para pejabat yang dipilih dan diangkat. Sebelumnya masalah-masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk ke dalam agenda kebijakan. Pada akhirnya, beberapa masalah masuk ke agenda kebijakan para perumus kebijakan. Pada tahap ini, suatu masalah mungkin tidak disentuh sama sekali dan beberapa yang lain pembahasan untuk masalah tersebut ditunda untuk waktu yang lama.

b. Tahap Formulasi Kebijakan Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan

kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif yang ada. Sama halnya dengan perjuangan suatu masalah untuk masuk ke dalam agenda kebijakan, dalam tahap perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah.

Pada tahap ini, masing-masing aktor akan “bermain” untuk mengusulkan pemecahan masalah.

c. Tahap Adopsi Kebijakan

Dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus antara direktur lembaga atau keputusan pengadilan.

d. Tahap Implementasi Kebijakan

Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit, jika program tersebut tidak diimplementasikan. Oleh karena itu, program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah ditingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumber daya finansial dan manusia. Pada tahap implementasi ini, berbagai kepentingan akan saling bersaing. Beberapa implementasi kebijakan mendapat dukungan para pelaksana, namun beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh para pelaksana.

e. Tahap Penelitian Kebijakan atau Evaluasi

Pada tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan. Dalam hal ini, memperbaiki masalah yang dihadapi masyarakat. Oleh karena itu, ditentukan ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi

dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah menarik dampak yang diinginkan.

Berdasarkan pemaparan di atas telah dijelaskan bahwasanya tahap-tahap kebijakan merupakan bagian dari alur proses terbentuknya suatu kebijakan, tahapan-tahapan ini merupakan bagian yang saling berkaitan antar satu dan yang lainnya. Proses terbentuknya suatu kebijakan dimulai dari penyusunan agenda dimana para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik, selanjutnya masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Kemudian ditahap formulasi dicari alternatif pemecahan masalah yang terbaik. Pada penelitian ini, peneliti akan memfokuskan penelitian di tahap implementasi karena sebaik apapun kebijakan bila tidak di implementasikan maka tidak akan bermanfaat.

B. Implementasi Kebijakan Publik

1. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan pada prinsipnya merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Lester dan Stewart dalam Winarno (2012: 147) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan dipandang dalam arti luas merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik-teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.

Van Metter dan Van Horn dalam Agustino (2014:195) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/ pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Sedangkan menurut Bressman dan Wildansky dalam Agustino (2014:198) menyatakan bahwa implementasi kebijakan adalah suatu proses interaksi antara suatu perangkat tujuan dan tindakan yang mampu mencapai tujuan. Implementasi kebijakan merupakan proses lanjutan dari tahap formulasi kebijakan. Pada tahap formulasi ditetapkan strategi dan tujuan-tujuan kebijakan sedangkan pada tahap implementasi kebijakan, tindakan (*action*) diselenggarakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Esensi utama dari implementasi kebijakan adalah memahami apa yang seharusnya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Pemahaman tersebut mencakup usaha untuk mengadministrasikannya dan menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian. Implementasi kebijakan merupakan tahapan yang sangat penting dalam keseluruhan struktur kebijakan karena melalui prosedur ini proses kebijakan secara keseluruhan dapat dipengaruhi tingkat keberhasilan atau tidaknya pencapaian tujuan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan ini terletak di antara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan. Implementasi kebijakan merupakan tahapan yang sangat penting dalam proses kebijakan. Artinya implementasi kebijakan menentukan

keberhasilan suatu proses kebijakan dimana tujuan serta dampak kebijakan dapat dihasilkan.

2. Model Implementasi Kebijakan Publik dalam Perspektif Merilee S. Grindle

Menurut Grindle dalam Agustino (2014:154) ada dua variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik. Keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhir (*outcomes*), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih. Hal ini dikemukakan oleh Grindle, dimana pengukuran keberhasilan implementasi kebijakan tersebut dapat dilihat dari dua hal yaitu:

1. Dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditentukan (*design*) dengan merujuk pada aksi kebijakannya.
2. Apakah tujuan kebijakan tercapai dimensi ini diukur dengan melihat dua faktor, yaitu:
 - a. Impak atau efeknya, pada masyarakat secara individu dan kelompok.
 - b. Tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran dan perubahan yang terjadi.

Keberhasilan suatu implementasi kebijakan publik juga menurut Grindle, amat ditentukan oleh tingkat implementasi kebijakan itu sendiri sendiri, yang terdiri atas *Content of Policy* dan *Context of Policy*.

1. *Content of policy* menurut Grindle adalah:

a. *Interest affected* (kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi)

Interest affected berkaitan dengan berbagai kepentingan yang mempengaruhi suatu implementasi kebijakan. indikator ini berargumen bahwa suatu kebijakan dalam pelaksanaannya pasti melibatkan banyak kepentingan, dan sejauh mana kepentingan-kepentingan tersebut membawa pengaruh terhadap implementasinya, hal inilah yang ingin diketahui lebih lanjut.

b. *Type of Benefits* (tipe manfaat)

Pada poin ini *content of policy* berupaya untuk menunjukkan atau menjelaskan bahwa dalam suatu kebijakan harus terdapat beberapa jenis manfaat yang menunjukkan dampak positif yang dihasilkan oleh pengimplementasian kebijakan yang hendak dilaksanakan.

c. *Extent of Change Envision* (derajat perubahan yang ingin dicapai)

Setiap kebijakan mempunyai target yang hendak dan ingin dicapai. *Content of policy* yang ingin dijelaskan pada poin ini adalah bahwa seberapa besar perubahan yang hendak atau ingin dicapai melalui suatu implementasi kebijakan harus mempunyai skala yang jelas.

d. *Site of Decision Making* (letak pengambilan keputusan)

Pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan memegang peranan penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan, maka pada bagian ini harus dijelaskan di mana letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang akan diimplementasikan.

e. Program Implementer (pelaksana program)

Pelaksanaan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksanaan kebijakan yang kompeten dan kapabel demi keberhasilan suatu kebijakan dan hal ini juga harus sudah terdata atau terpapar dengan baik pada bagian ini.

f. *Resources Committed* (sumber-sumber daya yang digunakan)

Pelaksanaan suatu kebijakan juga harus didukung oleh sumber daya-sumber daya yang mendukung agar pelaksanaannya berjalan dengan baik.

2. *Context of Policy* menurut Grindle adalah:

a. *Power, Interest, and Strategy of Actor Involved* (kekuasaan, kepentingan-kepentingan, dan strategi dari aktor yang terlibat)

Kekuatan atau kekuasaan, kepentingan, serta strategi yang digunakan perlu diperhitungkan oleh para aktor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Berbagai hal yang telah disebutkan di atas tadi apabila tidak diperhitungkan dengan matang sangat besar kemungkinan program yang hendak diimplementasikan akan sulit untuk diimplementasikan.

b. *Institution and Regime Characteristic* (karakteristik lembaga yang berkuasa)

Lingkungan di mana suatu kebijakan tersebut dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilannya, maka pada bagian ini ingin dijelaskan karakteristik dari suatu lembaga yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan.

- c. *Compliance and Responsiveness* (tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana)

Hal lain yang dirasa penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan adalah kepatuhan dan respon dari para pelaksana, maka yang hendak dijelaskan pada poin ini adalah sejauh mana kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menggapai suatu kebijakan. Setelah kegiatan pelaksanaan kebijakan yang dipengaruhi oleh isi atau konten dan lingkungan atau konteks diterapkan, maka akan dapat diketahui apakah para pelaksana kebijakan dalam membuat sebuah kebijakan sesuai dengan apa yang diharapkan, juga dapat diketahui pada apakah suatu kebijakan dipengaruhi oleh suatu lingkungan, sehingga terjadinya tingkat perubahan yang terjadi.

Model implementasi inilah yang digunakan penulis dilapangan untuk menganalisis implementasi kebijakan UMK dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kota Bandar Lampung. Alasan penulis menggunakan model ini karena variabel ataupun indikator yang dikemukakan oleh Grindle merupakan variabel yang bisa menjelaskan secara komprehensif tentang implementasi dan dapat lebih konkret dalam menjelaskan proses implementasi yang sebenarnya.

C. Upah Minimum

1. Pengertian upah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:1250) upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil akibat

(dari suatu perbuatan), resiko. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 angka 30 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Asyhadie (2007:70) dapat dikemukakan sebagai berikut:

3. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuanketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

4. Upah Nyata (*Riil Wages*) Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

5. Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

6. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a. untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- b. untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan;
- c. untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d. untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e. mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

7. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. kondisi perekonomian negara;
- b. nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- c. peraturan perpajakan;
- d. standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
- e. posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

3. Asas Pengupahan

Asas pengupahan menurut Fariana (2012:43) terdiri dari:

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

- f. Pelanggaran yang dilakukan pekerja karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda.
- g. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja.
- h. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.
- i. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

4. Upah Minimum Kota

Menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda

terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak. Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah minimum terdiri atas

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER- 01/MEN/1999 sebagai berikut:

1. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
 - a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
 - b. Indeks Harga Konsumen (IHK);
 - c. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;

- d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
 - e. Kondisi pasar kerja;
 - f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.
2. Untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 juga mengaturnya di dalam Pasal 19 ayat (2) yang menentukan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi. Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum dimaksud tidaklah serta merta dapat disetujui oleh Gubernur. Di dalam Pasal 20 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 dinyatakan bahwa “Berdasarkan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum, Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan atas biaya perusahaan yang memohon penangguhan”. Selanjutnya Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum berdasarkan audit dari Akuntan Publik. Apabila permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum disetujui oleh Gubernur, maka persetujuan tersebut berlaku untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun, atau dengan

kata lain, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan yang tata caranya diatur dengan keputusan Menaker. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Pengertian Upah Minimum Kota Menurut pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum Kabupaten/kota adalah upah yang berlaku di daerah kabupaten/kota.

D. Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial berasal dari kata *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relation atau labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro dalam wijayanti (2010:56) istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas sehingga hubungan

industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.

Menurut Sutedi (2009:23) hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni: adanya suatu sistem hubungan industrial, adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah, adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Berdasarkan beberapa pengertian hubungan industrial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang

terdiri dari unsur penguasa, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

2. Fungsi atau Peran Pelaku Hubungan Industrial

Di dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat 1-3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.dalam Wijayanti (2010:58), fungsi atau peran para pelaku dalam hubungan industrial adalah sebagai berikut :

1. Fungsi pemerintah:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan;
 - c. melaksanakan pengawasan;
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya ;serta ikut memajukan perusahaan;
 - e. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
3. Fungsi pengusaha dan organisasi pengusahanya:
 - a. menciptakan kemitraan;

- b. mengembangkan usaha;
- c. memperluas lapangan kerja;
- d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Hubungan industrial dikatakan berhasil apabila ada keseimbangan antara penyelarasan kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja. Dengan kata lain, hubungan industrial berhasil jika pengusaha mendapat peningkatan keuntungan dan akibat adanya keuntungan itu pekerja mendapatkan peningkatan kesejahteraan.

E. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 14 menyatakan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Selain itu menurut wijayanti (2010:41) perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Jadi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja dengan syarat-syarat tertentu dan memuat hak dan kewajiban para pihak.

2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memuat syarat-syarat suatu perjanjian. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal

51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,

1. Syarat Materiil dalam Wijayanti (2010:42) dibuat atas dasar :
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Syarat Formil dalam Wijayanti (2010:46), sekurang-kurangnya memuat
 - a. Nama, alamat perusahaannya, dan jenis usaha
 - b. Nama, jenis kelamin, dan alamat pekerja/buruh
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d. Tempat pekerjaan
 - e. Besarnya upah dan cara pembayaran
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

3. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikutip dalam Wijayanti (2010:51) menyebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Adanya keadaan atau kejadian tertentu artinya keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

F. Kebutuhan Hidup Layak

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sendiri diatur dalam Permenakertrans No. 17/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL, yang menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, dan berlaku bagi buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (pasal 4). Komponen KHL adalah kebutuhan dasar yang meliputi: Pangan (makanan dan minuman 11 jenis), papan (perumahan dan

fasilitas 19 jenis), sandang (9 jenis), pendidikan (1 jenis), kesehatan (3 jenis), transportasi (1 jenis), rekreasi dan tabungan (2 jenis).

Pedoman Survey harga penetapan nilai KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER- 17/MEN/VIII/2005 yaitu melalui tahapan sebagai berikut:

1. Pembentukan tim oleh Ketua Dewan atau Bupati/Walikota
2. Tim menetapkan metode survei

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Budgon dan Taylor dalam Moloeng (2011:4) tipe penelitian ini berupaya menggambarkan kejadian atau fenomena sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan, dimana data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode deskriptif bertugas untuk melakukan presentasi objektif mengenai gejala-gejala yang terdapat di dalam masalah penelitian.

Penelitian kualitatif bersifat menjelaskan, menggambarkan dan menafsirkan hasil penelitian dengan susunan kata dan kalimat sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. Menurut Sugiono (2014:9) metode kualitatif merupakan metode penelitian ilmiah yang digunakan untuk meneliti pada kondisi subjek alamiah dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan makna generalisasi.

Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif dikarenakan peneliti telah menggambarkan hasil implementasi Kebijakan UMK Kota Bandar Lampung

tahun 2016. Penelitian ini dilaksanakan melalui wawancara kepada beberapa informan yang berperan dan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan kebijakan, yang kemudian akan memberikan hasil berupa keberhasilan atau kegagalan dari implementasi kebijakan UMK.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian dengan metode kualitatif, hal yang harus diperhatikan adalah masalah dan fokus penelitian. Fokus memberikan batasan dalam studi dan batasan dalam pengumpulan data, sehingga dalam pembatasan ini penelitian akan terfokus untuk memahami masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian. Menurut Moleong (2011: 94) fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan, agar tidak dimasukkan ke dalam sejumlah data yang sedang dikumpulkan walaupun data itu menarik.

Menurut Sugiyono (2014: 207) dalam pandangan penelitian kualitatif, gejala dari suatu objek adalah bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), sehingga peneliti tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian, tetapi keseluruhan situasi sosial yang diteliti meliputi aspek tempat (*place*), perilaku (*actor*) dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergi karena terlalu luasnya masalah. Maka untuk menghindari pembatasan masalah yang berlebihan diperlukan pembahasan yang disebut fokus.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan masalah penelitian pada implementasi kebijakan UMK Bandar Lampung yang menggunakan model implementasi kebijakan menurut Grindle dalam Agustino (2014:154) terdiri dari :

a. *Content of policy*

1. *Interest affected* (kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi), berkaitan dengan berbagai kepentingan yang mempengaruhi suatu implementasi kebijakan
2. *Type of Benefits* (tipe manfaat), berupaya untuk menjelaskan manfaat yang menunjukkan dampak positif yang dihasilkan oleh pengimplementasian kebijakan yang hendak dilaksanakan.
3. *Extent of Change Envision* (derajat perubahan yang ingin dicapai), seberapa besar perubahan yang hendak atau ingin dicapai melalui suatu implementasi kebijakan.
4. *Site of Decision Making* (letak pengambilan keputusan), harus dijelaskan di mana letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang akan diimplementasikan.
5. *Program Implementer* (pelaksana program), pelaksanaan suatu kebijakan harus sudah terdata atau terpapar dengan baik pada bagian ini.
6. *Resources Committed* (sumber-sumber daya yang digunakan), pelaksanaan suatu kebijakan juga harus didukung oleh sumber daya-sumber daya yang mendukung.

b. *Context of Policy*

1. *Power, Interest, and Strategy of Actor Involved* (kekuasaan, kepentingan-kepentingan, dan strategi dari aktor yang terlibat), kekuatan atau

kekuasaan, kepentingan, serta strategi yang digunakan perlu diperhitungkan oleh para aktor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan.

2. *Institution and Regime Characteristic* (karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa), lingkungan di mana suatu kebijakan tersebut dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilannya.
3. *Compliance and Responsiveness* (tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana), sejauh mana kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menganggapi suatu kebijakan.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian. Lokasi penelitian ini dipilih menurut kriteria-kriteria tertentu. Menurut Sugiyono (2014:216) peneliti memasuki situasi sosial tertentu dan melakukan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu tentang situasi sosial tersebut. Penentuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara *Purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Moleong (2011: 128) mendefinisikan lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Penelitian ini dilakukan di dalam lingkup wilayah Kota Bandar Lampung yaitu di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandar Lampung. Disnaker dipilih karena merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah dalam hal mengawasi masalah ketenagakerjaan yang dalam hal

ini masalah pelaksanaan UMK. Selain itu peneliti juga melakukan penelitian di beberapa perusahaan seperti Arinas Hotel Lampung, Toko Roti X, Devis Jaya serta Istana Diesel untuk membandingkan pernyataan dari setiap aktor yang terlibat.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian. Maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi dan ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Seperti diungkap Easterberg dalam Sugiyono (2011: 231) wawancara yaitu merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai beberapa informan yang dianggap sebagai informan kunci. Wawancara tersebut dilakukan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan upah minimum kota di Bandar Lampung tahun 2016. Dalam penelitian ini, informan yang diwawancarai adalah Disnaker Kota Bandar Lampung, Arinas Hotel Lampung, toko roti X, Devis Jaya dan Istana Diesel.

Tabel 2. Informan Terkait Implementasi Kebijakan UMK Tahun 2016

No	Informan	Jabatan	Keterangan
1	Dermawan Setyabudi, SmHk	Seksi Hubungan Industrial	Disnaker Kota Bandar Lampung
2	M. Sueb, SH	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja	Disnaker Kota Bandar Lampung
3	Rudolf M. Aritorang, SH	Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan	Disnaker Kota Bandar Lampung
4	Drs. Parulian pane	Seksi Norma Ketenagakerjaan	Disnaker Kota Bandar Lampung
5	Herson, SE	Bidang Pengawas Ketenagakerjaan	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung
6.	Burhan	Manajer Arinas Hotel Lampung	Arinas Hotel Lampung
7	Tari	HRD Arinas Hotel Lampung	Arinas Hotel Lampung
8	Irfandi	Karyawan Arinas Hotel Lampung	Arinas Hotel Lampung
9	Dessy	Kepala Toko Roti X	Toko Roti
10	Fifi	Karyawan Toko Roti X	Toko Roti
11	Tike	Admin Devis Jaya	Devis Jaya
12	Wawan	Karyawan Devis Jaya	Devis Jaya
13	Ihong	Pemilik Toko Istana Diesel	Toko Istana Diesel
14	Sobah	Karyawan Toko Istana Diesel	Toko Istana Diesel

Sumber : Diolah oleh peneliti 2017

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014: 231) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen berguna karena dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian, dapat dijadikan bahan triangulasi untuk mengecek kesesuaian data, dan merupakan bahan utama dalam penelitian. Teknik ini digunakan untuk menghimpun data sekunder yang

memuat informasi tertentu yang bersumber dari dokumen-dokumen seperti surat-menyurat, peraturan-peraturan dan lain sebagainya. Sumber data ini berupa dokumen seperti :

1. Dokumen pelaksanaan kegiatan penetapan dan sosialisasi UMK Bandar Lampung tahun 2016
2. Dokumen wajib lapor perusahaan Kota Bandar Lampung tahun 2016
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013

E. Teknik Analisis Data

Menurut Bodgan & Biklen dalam Moleong (2011: 248) analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah milihnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Sementara itu menurut Sugiyono (2014: 244) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, gambar, foto dan sebagainya dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, kemudian membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu:

1. Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan sebelum penelitian, pada saat penelitian, dan bahkan di akhir penelitian. Idealnya, proses pengumpulan data sudah dilakukan ketika penelitian masih berupa konsep atau draft. Dalam pengumpulan data ini tidak ada waktu yang spesifik dan khusus yang disediakan untuk proses pengumpulan data karena sepanjang penelitian berlangsung, sepanjang itu pula proses pengumpulan data dilakukan. Sebagai langkah awal proses pembuatan draft, sedikit demi sedikit peneliti sudah melakukan pengumpulan data yang diperlukan. Dimana peneliti sudah melakukan studi *pre-eliminatory* yang berfungsi untuk verifikasi dan pembuktian awal bahwa fenomena yang diteliti benar-benar ada di Disnaker Kota Bandar Lampung maupun data pendukung lainnya.

2. Reduksi Data (*reduction data*).

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemisahan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Data yang diperoleh di lokasi penelitian kemudian dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan selanjutnya direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Dalam hal ini, reduksi data yang telah peneliti lakukan pada penelitian di Disnaker yaitu menjadikan bentuk tulisan dari hasil wawancara dan hasil dokumentasi sebagai bentuk upaya penyusunan proses dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang berguna untuk memudahkan peneliti memahami gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Dengan menyajikan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut. Batasan yang diberikan dalam penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data diwujudkan dalam bentuk uraian dengan teks naratif, bagan, foto atau gambar. Dalam hal ini sub tema yang di angkat oleh peneliti yaitu mengenai Implementasi yang dilakukan oleh Disnaker, dari sub tema ini peneliti bisa memfokuskan penelitian dengan tidak membahas bahasan secara melebar.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan yaitu melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yaitu sejak awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data. Peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, yang kemudian dituangkan dalam kesimpulan. Penarikan kesimpulan juga dapat diartikan sebagai proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat, padat, dan mudah difahami, serta dilakukan dengan cara berulang kali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan itu, khususnya berkaitan dengan relevansi dan konsistensinya terhadap judul, tujuan dan perumusan masalah yang ada. Dimana kesimpulan yang diberikan oleh

peneliti meupakan kesimpulan yang dilakukan setelah melakukan analisis terlebih dahulu sebelumnya.

F. Teknik Keabsahan Data


Teknik keabsahan data merupakan validitas dari data yang diperoleh. Menurut Moleong (2011: 324) megemukakan bahwa untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian kualitatif harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu dalam pemeriksaan data dan menggunakan kriteria :

1. Teknik Pemeriksaan Kredibilitas Data

a. Triangulasi

Menurut Moleong (2011: 330) triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dengan sumber lain. Menurut Denzin dalam Moleong (2011: 330) ada empat macam triangulasi, yaitu triangulasi sumber, metode, penyidik, dan teori. Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek baik drajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Triangulasi metode meliputi pengecekan beberapa teknik pengumpulan data, dan sumber data dengan metode yang sama. Triangulasi penyidik, dilakukan dengan memanfaatkan peneliti atau pengamat lain. Adapun yang peneliti gunakan yaitu triangulasi sumber.

Tabel.3 Contoh Tabel Triangulasi Implementasi UMK

No	Informan	Wawancara	Dokumentasi	Keterangan
1.	Dermawan SetyaBudi	“Dalam implementasinya Disnaker Kota Bandar Lampung setelah kebijakan UMK ditetapkan, kami melakukan sosialisasi dengan menyebarkan informasi, melalui media cetak maupun media masa. Selain ini dilakukan pertemuan dengan mendatangkan Apindo serta Serikat pekerja terkait sosialisasi SK Gubernur tentang UMK 2016”	Dokumen Pelaksanaan kegiatan dan sosialisasi UMK Bandar Lampung tahun 2016 	Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui indikator pelaksanaan implementasi yang dilakukan oleh Disnaker berjalan dengan baik dan tepat sasaran terkait implementasi berupa sosialisasi yang dilakukan.

Sumber: diolah peneliti 2017

b. Kecukupan Referensial

Kecukupan referensial yaitu dengan memanfaatkan bahan-bahan tercatat atau terekam sebagai patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran data. Kecukupan referensial ini peneliti lakukan dengan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan penelitian, baik melalui literatur buku, arsip, catatan lapangan, foto dan rekaman yang digunakan untuk mendukung analisis dan penafsiran data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan buku-buku tentang kebijakan publik, hukum perburuhan, peraturan perundang-undangan tentang upah minimum, catatan penelitian, dokumentasi foto-foto dan rekaman wawancara peneliti lapangan.

2. Teknik Pemeriksaan Keteralihan Data

Teknik ini dilakukan dengan menggunakan “uraian rinci”, yaitu dengan melaporkan hasil penelitian seteliti dan secermat mungkin yang menggambarkan konteks tempat penelitian diselenggarakan. Derajat keteralihan dapat dicapai lewat uraian yang cermat, rinci, tebal atau mendalam serta adanya kesempatan konteks antara pengirim dan penerima. Upaya untuk memenuhi hal tersebut, peneliti melakukannya melalui tabel data yang disajikan oleh peneliti dalam hasil dan pembahasan.

3. Teknik Pemeriksaan Kebergantungan

Kebergantungan merupakan substitusi istilah reliabilitas dalam penelitian yang nonkualitatif. Uji kebergantungan dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan proses penelitian kelengkapan, tetapi bisa memberikan data. Peneliti seperti ini perlu diuji *dependability*-nya, dan untuk mengecek apakah hasil penelitian ini benar atau tidak, maka peneliti selalu mendiskusikannya dengan dosen pembimbing.

4. Kepastian Data

Pengujian kepastian dalam penelitian kualitatif hampir sama dengan uji kebergantungan, sehingga pengujiannya dilakukan peneliti dengan mendiskusikannya kepada dosen pembimbing dan dosen pembahas. Menguji kepastian berarti menguji hasil penelitian yang sudah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar kepastian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Implementasi kebijakan upah minimum Kota Bandar Lampung tahun 2016 dapat disimpulkan dari aspek-aspek berikut ini :

1. Isi Kebijakan (*Content of Policy*)

a. Kepentingan-Kepentingan yang Mempengaruhi

Kepentingan yang dimiliki aktor dalam kebijakan UMK ini sangat berlawanan, pihak pengusaha menginginkan peningkatan omset dengan memperkecil biaya produksi, salah satunya dengan memperkecil upah pekerja. Sedangkan pihak pekerja menginginkan upah yang sesuai dengan UMK namun ada juga pekerja yang tidak mementingkan masalah upah, bagi mereka yang terpenting adalah mereka tidak menjadi pengangguran. Dalam hal ini terdapat pihak yang merasa dirugikan dan diuntungkan. Selain itu, kepentingan aktor ini sangat mempengaruhi kebijakan, karena dengan adanya aktor yang tetap mempertahankan kepentingannya seperti pengusaha yang merasa tidak sanggup membayar upah sesuai UMK dan pekerja yang tidak mempermasalahkan besaran upah yang mereka terima, maka kebijakan UMK ini tidak dapat berjalan sepenuhnya.

b. Tipe manfaat

Kebijakan ini memberikan manfaat positif yang dirasakan oleh seluruh pihak, baik pengusaha maupun pekerja bahkan masyarakat luas. Karena dengan adanya kebijakan ini pengusaha tidak dapat semena-mena dalam memberikan upah pekerjanya sehingga pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup layak.

c. Derajat Perubahan

Target yang ingin dicapai dalam implementasi kebijakan ini adalah kesejahteraan pekerja dengan menjadikan kebijakan ini sebagai jaring pengaman upah agar pekerja terhindar dari upah murah.

d. Letak pengambilan keputusan

Letak pengambilan keputusan dalam implementasi kebijakan ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan mengeluarkan nota pemeriksaan, yang kemudian dilakukan penyidikan oleh PPNS, bahkan keputusan akhir ada di pengadilan bagi perusahaan yang tidak mematuhi kebijakan ini.

e. Pelaksana Program

Pelaksanaan kebijakan tidak akan berjalan tanpa adanya aktor yang menjalankannya. Para aktor pelaksana kebijakan ini adalah Disnaker yang melakukan sosialisasi serta pengawasan, pengadilan yang memberikan keputusan akhir, perusahaan yang diwajibkan melaksanakan kebijakan ini serta pekerja sebagai penerima kebijakan.

f. Sumberdaya-sumberdaya

Kuantitas sumber daya manusia dalam rangka pelaksanaan kebijakan ini dinilai masih minim terutama dalam melakukan pengawasan, namun dalam hal kualitas sudah sesuai dengan kemampuan serta pemahaman terkait isi dan tujuan kebijakan ini. Sementara ketersediaan sumber daya finansial dan fasilitas dirasa belum cukup memadai, hal ini dikarenakan dalam menjalankan kegiatan operasi lapangan terkadang masih menggunakan dana dan kendaraan pribadi.

2. Konteks Kebijakan (*Context of Policy*)

a. Kekuasaan, Kepentingan dan Strategi Aktor yang Terlibat

Para pelaksana kebijakan yang terlibat memiliki kekuasaan, kepentingan dan strategi yang berbeda-beda. Namun hal tersebut didasarkan pada wewenang, tugas dan fungsinya masing-masing dan tidak boleh melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Karakteristik Lembaga

karakteristik suatu lembaga dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu kepemimpinan serta bagaimana lembaga tersebut menjalankan tupoksinya. kepemimpinan Disnaker telah dijalankan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki oleh Disnaker. Kemampuan Disnaker dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya bisa dilihat dari kegiatan dan program yang dilaksanakan yaitu melakukan perumusan, sosialisasi serta pengawasan terhadap kebijakan UMK.

c. Tingkat Kepatuhan serta Daya tangkap Pelaksana

Dalam melaksanakan kebijakan ini tidak semua pelaksana kebijakan menunjukkan sikap patuh dan responsif dalam menanggapi proses implementasi dari kebijakan ini. Hal ini tercermin dari adanya perusahaan terutama perusahaan kelas menengah ke bawah seperti pertokoan yang memang belum sepenuhnya melaksanakan kebijakan ini.

Dari beberapa indikator di atas, peneliti menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan UMK tahun 2016 belum berjalan dengan baik. Perbedaan kepentingan para aktor memberikan pengaruh yang cukup besar dalam pelaksanaan kebijakan ini. Minimnya sumberdaya seperti kurangnya jumlah pengawas dan fasilitas menyebabkan proses pengawasan kurang maksimal. Tingkat kepatuhan pelaksana dinilai masih kurang karena masih ada perusahaan yang secara diam-diam tidak menerapkan kebijakan UMK.

Selain indikator-indikator di atas, peneliti menemukan bahwa terdapat indikator lain yang juga memberikan pengaruh terhadap implementasi kebijakan ini. Indikator tersebut adalah perilaku aktor seperti komitmen dalam melaksanakan kebijakan. Dalam kebijakan ini, peneliti menilai bahwa kurang adanya komitmen aktor seperti pemerintah yang tidak menindak tegas perusahaan kelas menengah kebawah yang tidak menerapkan kebijakan UMK, perusahaan yang merasa tak sanggup menerapkan kebijakan, selain itu masih banyak pekerja yang menerima upah dibawah UMK dan mereka tidak mempermasalahkan hal tersebut karena bagi mereka yang terpenting adalah memiliki pekerjaan dan mendapatkan penghasilan pasti setiap bulannya. Oleh karena itu peneliti tidak sepenuhnya

sependapat dengan teori model implementasi kebijakan menurut Merilee S. Grindle, karena selain indikator yang dikemukakan oleh Grindel terdapat juga indikator lain yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu indikator perilaku aktor.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

1. Komitmen merupakan salah satu indikator yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan, sehingga komitmen aktor (pemerintah, pengusaha dan pekerja) wajib adanya.
2. Pemerintah harus konsisten memberlakukan sanksi yang tertera dalam Undang-Undang.
3. Seluruh aktor yang terlibat harus bekerjasama dalam melakukan sosialisasi dan pengawasan terkait kebijakan ini. Hal ini dikarenakan masih ada masyarakat yang tidak mengetahui besaran UMK sehingga mereka tidak menjadikan UMK sebagai tolak ukur upah minimum yang wajib mereka dapat, dan hal ini akan menimbulkan upah murah bagi para pekerja.
4. Harus adanya penambahan sumber daya manusia terutama pengawas ketenagakerjaan yang dinilai masih minim jumlahnya, selain itu sumber daya finansial dan fasilitas pun perluditambahkan guna menunjang pelaksanaan operasional kebijakan ini.

5. Menyediakan sumber informasi baik media cetak maupun media *on-line* bagi semua yang berkepentingan baik para pelaksana kebijakan maupun masyarakat luas, agar masyarakat mengetahui apabila mereka ingin melakukan pengaduan terkait upah yang memang tidak sesuai dengan kebijakan yang ada. Pembaharuan *website* resmi Disnaker pun harus dilakukan dan harus adanya kolom pengaduan bagi masyarakat dalam *website* tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustino,Leo. 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung:Alfabeta.
- Asyhadie,Zaeni, 2007, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dunn, William.2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Edisi kedua. Terjemahan Samodra Wibawa,dkk. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Fariana,Andi. 2012. *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta:Mitra Wacana Media.
- Moleong,Lexy.J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nugroho,Riant. 2008. *Publik policy*. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sulistio, Eko Budi. 2015. *Buku Ajar Kebijakan Publik*. Bandar Lampung
- Sutedi,Andrian. 2009: *Hukum Perburuhan*. Jakarta:Sinar Grafika.
- Wijayanti,Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta:Sinar Grafika.
- Winarno,Budi. 2012. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta:Media Pressindo.

Sumber lain :

Kamus Besar Bahasa Indonesia,2002.

Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 tentang Upah Minimum.

SK Gubernur dengan Nomor: G/615/III.05/KH/2015 terkait Penetapan UMK Kota Bandar lampung tahun 2016.

Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003; UU RI No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

Sumber Website :

<http://lampung.tribunnews.com/2016/02/29/pekerja-dibayar-di-bawah-umk-dan-melebihi-jam-kerja> diakses pada tanggal 8 Maret 2016.

<http://lampung.tribunnews.com/2016/02/12/upah-kami-sebagai-karyawan-hotel-di-bawah-umk> diakses pada tanggal 8 Maret 2016.

<http://lampung.tribunnews.com/2016/03/10/bagaimana-cara-melapor-ke-disnaker-bandar-lampung-soal-gaji-yang-tak-sesuai-umk> diakses pada tanggal 12 Maret 2016.