

***COLLABORATIVE GOVERNANCE* DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM
PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2022
(Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

**Gilang Giffari
NPM 1916021057**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

***COLLABORATIVE GOVERNANCE* DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI PROVINSI DI PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2022**

(Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)

Oleh

GILANG GIFFARI

Pada penetapan upah minimum provinsi sering terjadi ketidaksesuaian antara penetapan upah minimum dengan kondisi ekonomi dan sosial di wilayah tersebut, minimnya partisipasi pemangku kepentingan atau kurangnya pemahaman terhadap proses perumusan upah minimum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses *Collaborative Governance* Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori *Collaborative Governance* yang dikemukakan Ansell dan Gash (2008) sebagai pisau pemecahan masalah yaitu, *face to face dialogue, trust building, commitment to process, share understanding, intermediate outcomes*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *collaborative governance* sudah dapat dikatakan berhasil hanya saja masih terdapat catatan dalam penetapan upah minimum di provinsi lampung. Kurangnya kepercayaan bersama antara sesama aktor pemangku kepentingan, masih adanya perbedaan pemahaman antara *stakeholder* hal ini harus segera di selesaikan agar kedepannya terciptanya *collaborative governance* yang berjalan dengan sangat baik.

Kata Kunci : *Collaborative Governance*, Upah Minimum Provinsi Lampung

ABSTRACT

COLLABORATIVE GOVERNANCE IN THE DETERMINATION OF PROVINCIAL MINIMUM WAGES IN LAMPUNG PROVINCE FOR THE YEAR 2022

(Department of Manpower of Lampung Province)

By

GILANG GIFFARI

In the determination of provincial minimum wages, there often occurs a mismatch between the set minimum wage and the economic and social conditions in the region, minimal participation from stakeholders, or a lack of understanding of the minimum wage formulation process. This study aims to understand and analyze the process of Collaborative Governance in the Determination of the Provincial Minimum Wage in Lampung for the year 2022. This research employs a qualitative descriptive method. Data collection techniques used in this study include interviews, observations, and documentation. The study utilizes the Collaborative Governance theory proposed by Ansell and Gash (2008) as a problem-solving framework, which includes face to face dialogue, trust building, commitment to process, shared understanding, and intermediate outcomes. The findings of the study conclude that collaborative governance can be considered successful however, there are still issues with the determination of minimum wages in Lampung Province. The lack of mutual trust among stakeholders and differences in understanding between stakeholders need to be addressed to ensure the development of a more effective collaborative governance process in the future

Keywords: Collaborative Governance, Provincial Minimum Wage Lampung

***COLLABORATIVE GOVERNANCE* DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM
PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2022
(Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)**

Oleh

GILANG GIFFARI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **COLLABORATIVE GOVERNANCE DALAM
PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI
LAMPUNG TAHUN 2022
(DINAS TENAGA KERJA PROVINSI
LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Gilang Giffari**

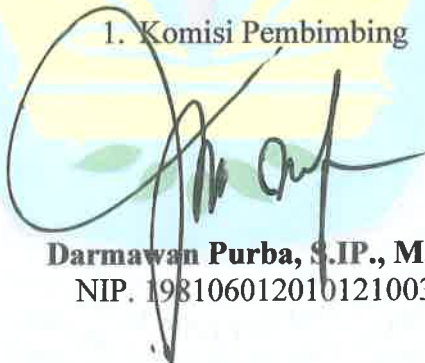
Nomor Pokok Mahasiswa : **1916021057**

Jurusan : **Ilmu Pemerintahan**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Darmawan Purba, S.IP., M.IP
NIP. 198106012010121003

2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan



Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP
NIP. 196112181989021001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Darmawan Purba, S.IP., M.IP**



.....
.....

Penguji Utama : **Bendi Juantara, S.IP., M.A**

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si
NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **19 Juli 2024**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
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 pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 19 September 2024
Yang Membuat Pernyataan



GILANG GIFFARI
NPM. 1916021057

RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap Gilang Giffari, tempat tanggal lahir di Tanjung Karang Bandar Lampung, 02 Februari 2000. Penulis merupakan anak ke dua dari 3 bersaudara, pasangan Bapak M Rasyid dan Ibu Paulina Andika. Memiliki satu orang kakak perempuan bernama Meyi Sartika dan seorang adik laki-laki yang bernama Rangga Febrio. Peneliti bersekolah di SDN 2 Tanjung Senang Bandar Lampung. Kemudian tahun 2012-2015.

Peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Utama 3 Bandar Lampung. Selanjutnya tahun 2015-2018 masuk SMA Utama 2 Bandar Lampung.

Kemudian tahun 2019, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S-1 Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Pada tahun 2022 peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di kelurahan Karang Maritim, Kecamatan Panjang, Bandar Lampung, serta penulis melaksanakan (PKL) dalam program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

MOTTO HIDUP

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah Ayat 5)

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi ketakutan yang membuat kita sulit”

(Ali bin Abi Thalib ra)

“Barang siapa berhasil mengalahkan ketakutannya akan menjadi orang yang benar-benar bebas.”

(Aristoteles)

PERSEMBAHAN



Puji Syukur Alhamdulillah tak henti-hentinya terhanturkan atas segala nikmat yang Allah SWT berikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini kupersembahkan kepada

Ayah dan Ibu tercinta

Rasyid dan Paulina Andika

Serta kakak dan adikku tersayang

Terima Kasih untuk segala dukungan dan doa terbaik yang telah diberikan selama ini kepada saya, semoga amal kebbaikannya mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Almamater tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Puji Syukur peneliti haturkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “***Collaborative Governance Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung Tahun 2022 (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)***”. Sebagai syarat meraih gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Hal ini dapat diselesaikan berkat partisipasi, bantuan, dukungan dan doa dari berbagai pihak. Sebagai rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.IPM., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan FISIP Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung yang telah memberikan sumbangsih untuk kemajuan jurusan Ilmu Pemerintahan.
4. Bapak Darmawan Purba, S.IP., M.IP selaku Sekertaris jurusan Ilmu Pemerintahan sekaligus Dosen Pembimbing utama penulis yang telah banyak membantu dalam proses bimbingan skripsi, dengan sabar memberikan pembelajaran, saran dan masukan demi keberhasilan penyelesaian skripsi dengan baik, Terima kasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak Bendi Juantara, S.I.P., M.A selaku Dosen Penguji yang telah banyak membantu dalam proses revisi dari awal sampai terselesaikannya

skripsi ini. Terimakasih karena bapak telah banyak membantu dan memberikan masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi dengan baik.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf di Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan bekal ilmu, pengetahuan, dan pandangan hidup yang baik saat peneliti menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Dr. Agus Nompitu, S.E., M.T.P. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung beserta staff dan jajarannya yang memberikan izin dan bantuan selama penelitian.
8. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Rasyid, Ibu Paulina Andika, yang selalu mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini, serta mendukung saya sehingga skripsi ini dapat terselasikan, yang mendidik dari kecil hingga seperti sekarang, pengorbanan yang diberikan tidak akan terbalas sampai kapanpun.
9. Saudari saya ayuk Meyi Sartika. Terimakasih telah menjadi penyemangat dan suport dalam menyelesaikan skripsi ini dan adik saya Rangga Febrio yang selalu mendukung dan menjadi motivasi dalam menyelesaikan Skripsi.
10. Teruntuk keluarga besar yang telah membantu dan mensupport dalam perkuliahan.
11. Saudara-saudara Sukadana Oke. Rizki Ramadhan., S.I.P., Dito Pratama Gunawan., S.I.P., Ayandra Muhammad Azra., S.I.P., Yoga Irfanda Alam, Aldi Darmawan., S.I.P., Adi Pramana Dhafa., S.I.P., Restu Nanda Syahputra., S.I.P. Terima kasih telah menjadi bagian sedih dan indah nya masa perkulihan ini, telah menjadi teman yang saling peduli dan memberikan motivasi bagi saya untuk bisa segera menyelesaikan perkulihan ini.
12. Sahabat- sahabat kecil, Ahmad Asy'ari, Charol Devinci Malau., S.E., Nando Ario yang telah memberikan warna dalam menjalankan kehidupan.
13. Sahabat Support Nayanika Brand tercinta, Hanif Fathur Rohim, Ni made Resa, Fitri Handayani, Alfa Faddilah, yang menemani kehidupan saya dan banyak membantu dalam segala hal terimakasih saya ucapkan.
14. Sahabat-sahabat 'In Air Coffe' yang hebat, Rizqa amari, Tirta Anom, Lesmana Aji, Hanif Fathur Rohim, Rinaldi Devriannata, Waris Ikhsan, Felicia Monica, Raldi Anggian Nasution, Ando. Terima kasih atas tawa, canda, wejangan. dan SKS mengenai kehidupan dewasa ini.

15. Sahabat perjuangan MBKM, Deadora Kurfiana., S.I.P., Desy Ari Safitri., S.I.P., Oksa Prima Brilliant Tristy., S.I.P. saya ucapkan Terima kasih.
16. Keluarga besar Ilmu Pemerintahan Angkatan 2019, yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu Trimakasih telah menjadi bagian dari proses pendewasaan dan telah memberikan warna bagi saya dalam dunia perkuliahan.
17. Teman yang menemani diakhir masa kuliah saya, Muhammad Rizki., S.I.P., Nando Ajie Rifa'ie., S.I.P., Ghozali Syafri Adri Yunus., S.I.P. yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
18. Teman-Teman KKN Kelurahan Karang Maritim, terimakasih telah menjadi teman yang sangat baik dalam menjalankan KKN, dan telah membrikan banyak pelajaran dalam kehidupan pertemanan.
19. Keluarga Besar Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, yang sudah sangat baik menerima kedatangan saya dan membantu dalam penyelesaian skripsi.
20. Semua pihak terkait yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua, Amiin.

Bandar Lampung, 19 Juli 2024

Peneliti

Gilang Giffari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Collaborative Governance.....	11
2.1.1 Pengertian Governance	12
2.1.2 Pengertian Collaborative Governance	12
2.1.3 Latar Belakang Kemunculan Collaborative Governance	14
2.1.4 Tujuan Collaborative Governance	15
2.1.5 Proses Collaborative Governance	15
2.1.6 Tantangan Dalam Proses Collaborative Governance.....	18
2.2 Tinjauan Umum Dinas Tenaga Kerja	19
2.2.1 Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	19
2.2.2 Tugas dan Fungsi	19
2.3 Tinjauan Umum Mengenai Upah	20
2.3.1 Pengertian Upah.....	20
2.3.2 Jenis-Jensi Upah	21
2.3.3 Pengertian Upah Minimum.....	23
2.3.4 Jenis-Jenis Upah Minimum	28
2.4 Kerangka Pikir.....	28
III. METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Lokasi Penelitian	32
3.3 Fokus Penelitian	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	33

3.5	Penentuan Informan	34
3.6	Teknik Pengumpulan Data	35
3.7	Teknik Pengolahan Data.....	37
3.8	Teknik Analisis Data	37
IV.	GAMBARAN UMUM	40
4.1	Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	40
4.1.1	Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	40
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	41
4.1.3	Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	41
4.1.4	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	42
4.1.5	Tugas dan Fungsi Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja	43
4.2	Dewan Pengupah.....	46
V.	HASIL DAN PEMBAHASAN	48
5.1	Hasil Penelitian	48
5.1.1	<i>Face To Face Dialogue</i>	49
5.1.2	<i>Trust Building</i>	53
5.1.3	<i>Comitmen To Process</i>	55
5.1.4	<i>Shere Understanding</i>	57
5.1.5	<i>Intermediate Outcomes</i>	61
5.2	Pembahasan	64
5.2.1	<i>Face To Face Dialogue</i>	64
5.2.2	<i>Trust Building</i>	65
5.2.3	<i>Comitmen To Process</i>	66
5.2.4	<i>Shere Understanding</i>	66
5.2.5	<i>Intermediate Outcomes</i>	67
VI.	PENUTUP.....	69
6.1	Kesimpulan.....	69
6.2	Saran	70
	DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data upah minimum Provinsi Lampung	7
2. Daftar informan penelitian	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	29
2. Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	47
3. Daftar hadir rapat Dewan Pengupah Provinsi Lampung	54
4. Rapat Dewan Pengupah Provinsi Lampung.....	55
5. Formula perhitungan upah minimum Provinsi Lampung	59
6. Surat rekomendasi penetapan upah minimum Provinsi Lampung.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara yang memiliki tingkat pertumbuhan penduduk yang meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2022 jumlah penduduk di Indonesia sebesar 275.361.267 jiwa, dengan demikian Indonesia menempati jumlah penduduk tertinggi keempat setelah China, India, dan Amerika Serikat. Tingginya jumlah penduduk akan mempengaruhi tingginya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi,

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (16) disebutkan bahwa : Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses peroduksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, hubungan industrial berintraksi dengan unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hal ini pemerintah berperan untuk mengatur interaksi hubungan antara pihak pengusaha, pekerja atau buruh.

Didalam dunia kerja banyak sekali kejanggalan yang ditemukan salah satunya karna hak asasinya yang tidak terpenuhi. Di Indonesia terjadi demonstrasi yang diberikan oleh Sania Mashabi, (2021). Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menuntut kenaikan upah minimum kabupaten atau kota. Hal serupa juga terjadi di Provinsi Lampung, demonstrasi yang diberikan oleh Siti Khoiriah, (2021) tentang penuntutan atas kenaikan upah minimum di Provinsi Lampung

pada tanggal 30 November 2021. Dalam kasus ini butuh meminta untuk merevisi UMP tahun 2022 dengan kenaikan 5% hal tersebut dikarenakan harga kebutuhan pokok di Provinsi Lampung yang terus mengalami kenaikan, sehingga upah yang diberikan tidak sebanding dengan kenaikan harga kebutuhan pokok.

Upah minimum yang dimaksudkan adalah sebagai kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja, dimana upah minimum berfungsi sebagai sektor pengaman agar tidak ada nilai upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan Pemerintah. Tidak hanya itu, upah minimum juga melindungi dan menjamin kelangsungan usaha dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja produktif. Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja atau buruh sebagai imbalan atas jasa dan atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja atau buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan upah minimum oleh Pemerintah.

Bagi pekerja upah merupakan sebuah penerimaan yang akan menjadi sumbu kehidupan dirinya dan keluarganya. Bagi pengusaha upah adalah faktor produksi yang harus selalu dibayar dalam proses produksinya, sehingga akan menentukan besar kecilnya keuntungan yang akan didapatkan. Pemasalahan paling mendasar bukan besar kecilnya upah, tetapi sejauh mana hidup seorang pekerja bisa terjamin dengan upah yang diterimanya. Kebijakan pengupahan diharapkan dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang adil dengan menetapkan upah yang dapat memenuhi penghidupan yang layak. Berkenaan dengan hal tersebut maka peran pemerintah dalam pengaturan penetapan dan pengawasan sangat dibutuhkan.

Pemerintah menetapkan upah minimum bagi setiap Kabupaten atau Kota yang besaran upahnya berbeda-beda bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi

pekerja. Dengan penetapan Upah Minimum bagi setiap Kabupaten atau Kota dimaksudkan untuk melindungi pekerja agar kehidupannya tidak merosot pada tingkat paling rendah sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja, sehingga penyesuaian kebijakan upah minimum yang ditetapkan Pemerintah dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setiap daerah dapat mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh.

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di suatu provinsi. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupah Provinsi. Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pengupahan sesuai standar minimal bertujuan supaya para pekerja memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak. Upah ini wajib dijadikan sebagai bahan acuan oleh perusahaan dan para pelaku sektor sebagai standar minimal dalam memberikan upah kepada seluruh karyawannya. Setiap daerah memiliki standar kebutuhan hidup layak yang tidak sama, sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada penetapan upah pekerja. Oleh karena itu upah minimum tidak berlaku secara nasional tetapi hanya berlaku untuk wilayah tertentu yang meliputi provinsi dan kota atau kabupaten atau biasanya disebut dengan UMR.

Dalam Permenakertrans maupun Undang – Undang Pengupahan Nomor 78 Tahun 2015, disebutkan ada 4 jenis upah minimum, yaitu :

1. Upah Minimum Provinsi atau UMP, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi.
2. Upah Minimum kabupaten atau kota atau UMK, yaitu upah yang berlaku di wilayah kabupaten atau kota
3. Upah minimum Sektoral Provinsi atau UMSP, yaitu upah atau gaji yang akan berlaku secara sektoral di satu provinsi. Sektoral yang dimaksud

artinya adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI)

4. Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota atau UMSK, yang berlaku untuk sektor tertentu di satu wilayah kabupaten atau kota.

Penetapan upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja dalam memperoleh upah yang layak sesuai dengan kondisi ekonomi di wilayah tersebut. Di Indonesia, penetapan upah minimum dilakukan oleh pemerintah melalui Badan Pengupahan Daerah yang dibantu oleh Dinas Tenaga Kerja setempat. Proses perumusan pengupahan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh Badan Pengupahan Daerah dan Dinas Tenaga Kerja setempat dalam menetapkan besarnya upah minimum di wilayah tersebut. Proses tersebut meliputi beberapa tahapan, seperti pengumpulan data dan informasi, analisis kondisi ekonomi dan sosial, serta konsultasi dengan para pemangku kepentingan terkait.

Pasal 25 Peraturan Pemerintah 36 Tahun 2021 mengatur upah minimum di tetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenaga kerjaan meliputi paritas daya beli (keseimbangan kemampuan berbelanja), tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah (marjin antara 50% upah/gaji tertinggi dan 50% terendah dari karyawan di posisi atau pekerjaan tertentu).

Dalam perumusan kebijakan pengupahan ini melibatkan aktor – aktor dalam perumusan kebijakannya yaitu pengusaha, pekerja dan pemerintah. Pengusaha dan pekerja dipandang sebagai dua sisi mata uang yang berbeda. Pengusaha dipandang dari sisi pekerja merupakan penyedia kerja yang memberikan kelangsungan hidup mereka sedangkan, pekerja dipandang dari sisi pengusaha merupakan faktor produksi penting dan penggerak kelangsungan operasional perusahaan sehari-hari. Dalam hal ketenagakerjaan ini pengusaha dan pekerja merupakan dua unsur ketenagakerjaan yang saling membutuhkan yang dimana pengusaha membutuhkan pekerja sebagai penghasil produksi dan

pekerja membutuhkan upah dari pengusaha untuk menunjang kelangsungan hidup mereka.

Dalam proses penetapan UMP, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung bekerja sama dengan berbagai pihak terkait, seperti perwakilan pekerja, perwakilan pengusaha, serikat pekerja, dan organisasi perburuhan. Mereka melakukan evaluasi kondisi ekonomi dan sosial di Provinsi Lampung, termasuk inflasi, produktivitas, tingkat kemiskinan, dan kondisi ketenagakerjaan.

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pengusaha, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja untuk memproduksi barang atau jasa tertentu. Dalam menentukan tingkat upah pihak-pihak sebagai pelaku penerima pekerjaan atau buruh dan pemberi pekerjaan memiliki pandangan yang berbeda. Bagi pengusaha upah merupakan bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang berdampak pada keuntungan perusahaan. Oleh karena itu dalam penetapan tingkat upah mereka sangat berhati-hati, sedangkan bagi buruh, upah merupakan sumber pendapatan, sehingga mereka sangat mengharapkan peningkatan tingkat upah. (Azwar, 2014 : 6).

Proses perumusan kebijakan pengupahan ini dilakukan oleh Lembaga Tirpartit yang disebut Dewan Pengupah yang didalamnya terdapat perwakilan dari buruh, pemerintah dan pengusaha dalam hal ini pemerintah bertindak sebagai fasilitator dalam perumusan kebijakan tersebut. Menurut Undang – Undang No 13 Tahun 2003, Dewan Pengupah adalah Lembaga *non structural* yang bersifat Tripartit yang mana terdiri dari perwakilan pengusaha, perwakilan pekerja, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai landing skornya. Dalam Undang-Undang diamanatkan untuk membentuk Dewan Pengupah yang terdiri

dari Dewan Pengupah Nasional (DPN), Dewan Pengupah Provinsi (DPP) Dewan Pengupah Kabupaten atau Kota (DPK).

Tingkat upah minimum ditentukan oleh pihak-pihak yang saling terkait yaitu pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja, Dewan Pengupah Nasional yang merupakan lembaga independent terdiri dari pakar, praktisi dan lain sebagainya yang bertugas memberikan masukan kepada pemerintah, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) sebagai penyalur aspirasi pekerja, dan wakil pengusaha melalui APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Mereka bertugas mengevaluasi tingkat upah minimum yang berlaku pada saat tertentu dan memutuskan apakah tingkat upah tersebut sudah saatnya untuk dinaikkan atau belum.

Upah minimum yang diberikan kepada pekerja harus benar-benar diperhitungkan, agar upah minimum tersebut diberikan secara adil bagi pekerja. Upah minimum ini ditentukan agar pengusaha memiliki acuan untuk membayarkan upah paling sedikit sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada peraturan perundang-undangan.

Pada dasarnya buruh membuat perwakilan dalam proses formulasi kebijakan bertujuan untuk memaksimalkan nilai angka upah minimum dan pengusaha sendiri memiliki tujuan untuk meminimalkan angka upah minimum guna mengefisienkan biaya dalam membuat kerangka anggaran perusahaan secara keseluruhan. Melihat adanya kepentingan antar kelompok yang saling bertolak belakang tersebut, pemerintah dituntut untuk bijaksana dalam mengakomodasi dua kepentingan tersebut, akan tetapi pemerintah sering juga diposisi serba salah, karena jika besaran upah minimum yang ditetapkan terlalu merugikan pengusaha membuat pengusaha takut berinvestasi di daerah tersebut.

Berikut data besaran upah minimum provinsi yang peneliti dapat dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung pada tahun 2020 sampai dengan Tahun 2022 sebagai berikut :

Table 1 . Data upah minimum Provinsi Lampung Tahun 2020 sampai dengan 2022.

No	Tahun	Besaran UMP
1	2020	Rp. 2.241.269,53
2	2021	Rp. 2.432.001,57
3	2022	Rp. 2.440.486,18

Sumber data : Di peroleh dari dinas tenaga kerja provinsi lampung

Berdasarkan Data di atas upah minimum provinsi Lampung pada tahun 2020 sebesar Rp.2.241.269,53 dan pada tahun 2021 upah minimum provinsi Lampung sebesar Rp. 2.432.001,51 kemudian pada tahun 2022 besaran upah minimum provinsi Lampung sebesar Rp.2.440.486,18.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang membahas penetapan upah minimum Provinsi yaitu :

1. Yang pertama penelitian terdahulu dari Budiman Purba (2017) yang berjudul Peranan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Di Kota Medan. Pada hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengawasan pelaksanaan upah minimum Kota Medan yang dilakukan oleh Dewan Pengupah pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sangat menentukan atau sangat berperan penting dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan.
2. Yang kedua penelitian terdahulu dari Latri Wihastuti, dan Henny Rahmatullah (2018) yang berjudul Upah Minimum Provinsi (UMP) Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa. Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil dari penelitian ini bahwa kebijakan upah minimum yang merupakan instrument pemerintah dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai tidak selalu sejalan dengan tujuan utama menciptakan kesejahteraan nasional

3. Selanjutnya penelitian terdahulu yang ketiga yaitu penelitian yang dibuat oleh Krismanuel Pasamboan, Ventje Kasenda dan Neni Kumayas (2020) yang berjudul Analisis Proses Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa upah minimum ditetapkan dengan sepenuhnya mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015.
4. Penelitian yang keempat yaitu oleh Syarifa Mahila (2015) yang berjudul Analisis Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2015 hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Penetapan usulan UMP Provinsi Jambi Tahun 2015 tidak tercapai musyawarah sehingga harus dilakukan melalui pemungutan suara (*voting*) sesuai tata tertip yang telah disepakati.
5. Yang terakhir penelitian terdahulu yang di buat oleh Bayu Herlyansyah yang berjudul Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Dalam Penetapan Upah Minimum Kota (UMK), hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Pertama dibentuknya dewan pengupahan Kota, kemudian pemberian saran dan prasarana berupa ruang tripartit, kedua dari penelitian yang dilakukan sudah membuat regulasi dan mekanisme Dewan Pengupahan yang terdiri dari 29 anggota, ketiga menjalankan peran menjadi katalisator dengan menampung beberapa aspirasi dengan menggunakan teknologi digital berupa pembuatan webset

Berdasarkan uraian diatas, penetapan upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja agar memperoleh upah yang layak sesuai kondisi ekonomu di wilayah tersebut, dalam kasus ini masih sering kali terjadi ketidaksesuaian antara penetapan upah minimum dengan kondisi ekonomi dan sosial di wilayah tersebut. Hal ini di sebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya data dan informasi yang akurat, minimnya partisipasi para

pemangku kepentingan, atau kurangnya pemahaman terhadap proses perumusan upah minimum.

Oleh karena itu, peran dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sangat penting untuk memastikan bahwa proses perumusan pengupahan berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses perumusan penetapan Upah Minimum Provinsi di Dinas Tenaga Kerja provinsi Lampung.

Perbedaan antara penelitian terdahulu diatas dengan sekarang, bisa dilihat dari segi lokasi. Pada penelitian terdahulu berada di Kota Medan, Pulau Jawa, Sulawesi utara, Jambi dan Kota Bekasi, penelitian yang sekarang berlokasi di Provinsi Lampung. Hal ini tentunya memiliki karakteristik yang berbeda. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “Kolaborasi Governance Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut. “Bagaimana proses *Collaborative Governance* Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung Tahun 2022”

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Setelah melihat pokok bahasan dan permasalahan yang telah di kemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis proses *Collaborative Governance* Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung Tahun 2022.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

a. Secara Teoritis

- Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sehingga bermanfaat bagi peneliti selanjutnya
- Sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti lain khususnya yang mengkaji kasus penetapan upah minimum di Provinsi Lampung yang di atasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

b. Secara Praktis

1. Adapun manfaat yang di dapat diberikan bagi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dari hasil riset ini ialah berupa rekomendasi dari hasil riset yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dari proses Penetapan Upah Minimum Provinsi kedepannya
2. Manfaat bagi masyarakat sendiri dari hasil riset ini ialah dapat menjadi tambahan wawasan keilmuan serta dapat dipergunakan untuk bahan laporan studi dan memperbanyak wawasan mengenai *collaborative governance* dalam proses penetapan upah minimum

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 TINJAUAN *COLLABORATIVE GOVERNANCE*

2.1.1 Pengertian *Governance*

Sebelum membahas lebih dalam lagi terkait *collaborative governance*, perlu di jelaskan terlebih dahulu mengenai *governance*. Pengertian *governance* di rasa perlu dijelaskan karna istilah *governance* menjadi dasar dari konsep *collaborative governance*. Hal ini diupayakan agar dpaat memenuhi pemaknaan yang lebih kongkrit. Dalam aspek studi Ilmu Pemerintahan sering muncul istilah *government* dan *governance*, kedua istilah ini hampir serupa tetapi memiliki makna yang berbeda satu sama lain.

Kajian *governance* memiliki pemaknaan yang berbeda dikalangan beberapa ahli. Sebagai contoh terdapat istilah *good governance*, *good corporate governance*, *network governance* dan *bad governance*, serta lain sebagainya. Perbedaan tersebut disesuaikan dengan konteks dalam pemakaian istilah *governance*. *Governance* berasal dari kata “govern” yang berarti mengambil peran yang lebih besar, yang terdiri dari semua proses, aturan dan lembaga yang memungkinkan pengelolaan dan pengendalian masalah-masalah kolektif Masyarakat. Gambaran luasnya *governance* termasuk totalitas dari semua lembaga dan unsur Masyarakat, baik pemerintah maupun non-pemerintah (Dwiyanto, 2015:251).di dalam konsep *governance*, pemerintah merupakan salah satu aktor dan bukan menjadi aktor Tunggal dan tidak pula selalu menjadi aktor yang paling menentukan.

Abidin dkk (2013:10) menjelaskan bahwa terdapat 3 aktor yang berpengaruh dalam proses *governance*. Tiga aktor tersebut yakni pemerintah, swasta, dan Masyarakat. Ketiga aktor ini berkolaborasi dalam proses penyelenggaraan pemerintah. Pemerintah tidak lagi menjadi aktor tunggal yang memonopoli penyelenggaraan pemerintah, melainkan memerlukan aktor lain karena keterbatasan kemampuan pemerintah. Swasta dengan dukungan finansialnya harus mampu membantu pemerintah. Swasta dalam hal ini tidak diperbolehkan untuk mengurus kepentingannya sendiri yakni hanya semata untuk mencari keuntungan pribadi.

2.1.2 Pengertian *Collaborative Governance*

Collaborative governance merupakan sebuah pola pengembangan kerjasama organisasi publik di negara, yang tertuang dalam kelompok di mana kelompok tersebut akan ikut serta dalam tahapan perumusan, pembuatan kesepakatan serta praktik hasil dari peraturan yang telah disepakati. Istilah *collaborative governance* dikemukakan oleh Ansell & Gash (2008) yang mengatakan bahwa *collaborative governance* merupakan sebuah tahapan kerjasama di mana beberapa lembaga publik dan para pemangku kepentingan akan terlibat dalam mengendalikan keputusan dari sebuah proses pembuatan kebijakan guna menyelesaikan permasalahan yang terjadi di masyarakat, yang merujuk pada adanya komunikasi serta tindakan bersama dari para pemangku kepentingan (*multi stakeholders*).

Pemangku kepentingan tersebut akan duduk bersama untuk mengambil sebuah keputusan publik yang merupakan hasil konsensus melalui sebuah proses dialog secara tatap muka. Bagi Ansell & Gash pemahaman tentang kolaboratif merupakan sebuah realitas dalam sebuah kerjasama di mana para aktor akan terlibat dalam berbagai misi dan memiliki arah pergerakan demi mencapai sebuah tujuan yang hendak didapat melalui proses kerjasama, menghormati kesepakatan yang sudah disepakati, saling menghargai serta

membangun kepercayaan antar aktor yang terlibat dengan berbagai keterampilan dan kemampuan dari masing-masing instansi selama menjalankan kerjasama (Ansell & Gash: 2008).

Collaborative governance juga dimaknai sebagai proses kolektif dan tidak adanya perbedaan pada setiap partisipan, di dalamnya memiliki otoritas substansi dalam mengambil keputusan dan setiap *stakeholder* juga memiliki kesempatan yang sama untuk merefleksikan aspirasinya dalam proses tersebut. Berdasarkan tata kelola pemerintahan yang kolaboratif, kerjasama kolaborasi akan terjadi penyampaian visi, tujuan, strategi dan aktivitas antar pihak. Namun masing-masing pihak memiliki otoritas untuk mengambil keputusan secara independen dan memiliki otoritas dalam mengelola organisasinya walaupun mereka harus tunduk atas kesepakatan bersama (Ratner, 2012).

Menurut Ansell & Gash (2008), *collaborative governance* adalah proses mengambil keputusan secara bersama-sama yang terdiri dari satu atau lebih lembaga pemerintah yang berkaitan dengan lembaga non pemerintah dengan tujuan melaksanakan implementasi kebijakan public dan mengelolah asset publik.

Penting bagi sebuah instansi publik membawa pemangku kepentingan duduk bersama guna membahas serta mencari solusi dari sebuah masalah yang dihadapi masyarakat karena hubungan kolaborasi dapat mengatasi sebuah keterbatasan agar berbagai pihak dapat menyadari dan melihat keterbatasan itu lalu kemudian dapat mencoba mengeksplorasi bersama agar dapat menemukan solusi pemecahan masalah menurut Johansson, 2018 (Dalam Astuti dkk., 2020).

Pola ini menjelaskan di mana terdapat sebuah kondisi yang menjadikan para aktor swasta agar dapat menjalankan kerjasama melalui sebuah cara dan

proses yang telah direncanakan sesuai dengan kesepakatan yang telah diambil yang di harapkan nantinya dapat memunculkan sebuah peraturan ataupun kebijakan yang di rasa tepat dan menjadi sebuah keputusan yang terbaik. Pemerintah sebagai aktor publik sedangkan dunia usaha organisasi maupun perusahaan adalah aktor swasta yang akan bersama-sama bersatu untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam lingkup masyarakat (Ansell & Gash: 2008).

2.1.3 Latar Belakang Kemunculan *Collaborative Governance*

Collaborative Governance merupakan suatu strategi baru dalam dunia perkembangan paradigma *governance*. Adapun beberapa hal yang melatar belakangi kemunculan sistem *collaborative governance* (Ansell & Gash, 2008). Karena adanya sebuah kegagalan implementasi kebijakan atau tata kelola di lapangan. Selain itu ketidakmampuan kelompok-kelompok kepentingan karena pemisahan rezim-rezim kekuasaan yang ingin menggunakan sementara institusi lain untuk menghambat sebuah keputusan. Terdapat mobilisasi kelompok kepentingan serta adanya anggaran yang mahal membuat terciptanya politisasi aturan. Perkembangan konsep *collaborative governance* juga di sebabkan oleh pemikiran masyarakat yang semakin berkembang dan berjiwa kritis melalui tuntutan nya atas berbagai macam masalah sementara kapasitas pemerintah yang terbatas dalam menyelesaikan masalah. Meningkatnya sebuah pengetahuan serta infrastruktur yang berkembang secara lebih kompleks dan saling membutuhkan juga menjadi sebuah faktor pendorong adanya sistem *collaborative governance* (Astuti dkk., 2020).

Ansell & Gash juga mengungkapkan kriteria yang harus ada dalam konsep *collaborative governance* yang setidaknya terdapat enam kriteria yaitu: suatu forum di prakarsai oleh institut publik, partisipasi forum harus mencakup aktor non negara, partisipan terlibat langsung dalam pengambilan keputusan

dan tidak hanya dimintai pendapat oleh badan publik, forum diselenggarakan secara formal dan bertemu secara kolektif, tujuan forum adalah untuk membuat keputusan berdasarkan dengan Konsensus (kesepakatan bersama) dan kolaborasi harus berfokus pada kebijakan publik.

2.1.4 Tujuan *Collaborative Governance*

Awal mula munculnya *collaborative governance* dikarenakan adanya keterbatasan serta kemampuan dari tiap-tiap lembaga ketika hendak menjalankan programnya. Minimnya keterbatasan anggaran juga menjadi salah satu penyebab timbulnya kerjasama antar berbagai sektor yang menimbulkan suatu proses kolaborasi. Pada tata kelola pemerintahan sistem kerjasama dapat dijadikan suatu acuan pada pengembangan ilmu pemerintahan di karenakan di dalamnya memiliki sebuah fokus pada partisipasi multi aktor seperti aparatur negara, publik dan pihak swasta. Alternatif dari kerjasama ini ialah memiliki tujuan pengembangan keterlibatan pihak-pihak kepentingan baik itu dalam suatu organisasi pemerintahan atau organisasi non pemerintahan (Astuti dkk., 2020). Menurut Billa dan Saputra (2019), suatu kelompok kerja akan mencapai kriteria dan produktivitas yang diinginkan apabila dilakukan melalui sistem manajemen atau pertemuan yang baik, adanya peranan dan rasa tanggung jawab yang jelas serta mampu melaksanakan manajemen konflik, memiliki prosedur dan operasi yang jelas namun sederhana serta sehingga tujuan pencapaian misi tim akan diraih.

2.1.5 Proses *Collaborative Governance*

Peneliti memilih teori *Collaborative Governance* dari Chris Ansell dan Grash (2007) karena melihat dari proses penetapan UMP yang masing-masing *stakeholdernya* memiliki karakter yang berbeda, sehingga untuk menyederhanakan dan mempermudah dalam menjawab permasalahan agar mudah dipahami di perlukan teori yang sederhana namun dapat menjawab

suatu masalah. Menurut peneliti teori ini mampu mencakup seluruh permasalahan dalam penerapan *collaborative governance* dengan indikator yang dimiliki.

Pada dasarnya proses suatu kolaborasi dilakukan dalam beberapa tahapan. Suatu tahapan model kolaborasi menjadi penting untuk diperhatikan sebagai strategi dalam aspek pengelolaan suatu urusan publik. Meskipun proses kolaborasi sulit untuk dilaksanakan karena karakter-karakter *stakeholder* yang berbeda satu dengan yang lainnya. Ansell dan Gash(2007:558 – 561).

1. *Face to face dialog*

Semua bentuk *collaborative governance* dibangun dari dialog tatap muka secara langsung dari tiap *stakeholder* yang terlibat. Sebagaimana *collaborative governance* yang berorientasikan proses, dialog secara langsung sangat penting dalam rangka mengidentifikasi peluang dan keuntungan bersama. Dialog tatap muka langsung bukanlah semata-mata merupakan negosiasi yang ala kadarnya. Dialog secara langsung ini dapat meminimalisir antagonisme dan *disrespect* dari antar *stakeholder* yang terlibat. Sehingga, *stakeholder* dapat berkerjasama sesuai dengan tujuan dan kebermanfaatannya bersama.

2. *Trust building*

Buruknya rasa percaya antar *stakeholder* memang merupakan hal yang lumrah di awal proses kolaborasi. Kolaborasi memang bukan semata tentang negosiasi antar *stakeholder*, namun lebih dari itu merupakan upaya untuk saling membangun kepercayaan satu dengan yang lainnya. Membangun kepercayaan perlu dilakukan sesegera mungkin ketika proses kolaborasi pertama dilakukan. Hal ini diupayakan agar para *stakeholder* tidak mengalami egosentrisme antar institusi. Oleh karenanya, dalam membangun kepercayaan ini, diperlukan pemimpin yang mampu menyadari akan pentingnya kolaborasi.

3. *Commitment to process*

Komitmen tentunya memiliki relasi yang kuat dalam proses kolaborasi. Komitmen merupakan motivasi untuk terlibat atau berpartisipasi dalam *collaborative governance*. Komitmen yang kuat dari setiap *stakeholder* diperlukan untuk mencegah resiko dari proses kolaborasi. Meskipun komitmen memang merupakan hal yang rumit dalam kolaborasi. Komitmen merupakan tanggung jawab dari *stakeholder* supaya memandang relasi yang dilakukan sebagai hal yang baru dan tanggung jawab tersebut perlu dikembangkan.

4. *Share understanding*

Pada poin yang sama dalam proses kolaborasi para *stakeholder* yang terlibat harus saling berbagi pemahaman mengenai apa yang dapat mereka (*stakeholder*) sampaikan melalui kolaborasi yang dilakukan. Saling berbagi pemahaman ini dapat digambarkan sebagai misi bersama, tujuan bersama, objektivitas umum, visi bersama, ideologi yang sama, dan lain-lain. saling berbagi pemahaman dapat berimplikasi terhadap kesepakatan bersama untuk memaknai dan mengartikan suatu masalah.

5. *Intermediate outcomes*

Hasil lanjutan dari proses kolaborasi terwujud dalam bentuk output atau keluaran yang nyata. Hal ini merupakan hasil proses yang kritis dan esensial dalam mengembangkan momentum yang dapat membimbing demi keberhasilan suatu kolaborasi. *Intermediate outcomes* ini muncul apabila tujuan yang mungkin dan memberikan keuntungan dari kolaborasi yang mana secara relative konkrit dan ketika “*small wins*” dari suatu kolaborasi dapat dimungkinkan terjadi.

2.1.6 Tantangan Dalam Proses Berkolaborasi

Salah satu langkah awal dalam setiap kegiatan *collaborative governance* yang berorientasi pada masalah adalah untuk mencapai pemahaman bersama tentang tujuan dan pendekatan yang akan digunakan (Ansell & Gash, 2008). Biasanya terdapat kepentingan yang mendasari pihak yang terlibat sehingga tercipta sebuah kolaborasi untuk menyelesaikan masalah tertentu. Pada konteks ini terdapat hal yang saling tumpang tindih misalnya nilai, tujuan dan komitmen, akan tetapi terdapat pula hal yang sangat berbeda. Semakin banyak pihak yang terlibat, maka akan semakin sulit untuk menemukan kesamaan (Astuti dkk., 2020).

Maka tantangan utama disini adalah bagaimana mengubah konflik negatif “antagonis” menjadi konflik positif “konstruktif”, yang nantinya dapat memperluas tujuan semua pihak dan dapat memunculkan solusi terhadap masalah yang akan diselesaikan. Bersamaan dengan proses dalam merumuskan landasan bersama pada tujuan, kolaborator perlu mendapatkan kepercayaan dari semua pihak. Kepercayaan ini biasanya menjadi unsur tidak formal yang dapat mendorong adanya kerja sama. Sebagai hal utama dalam sebuah kolaborasi, bila tidak ada kepercayaan atau niat baik maka akan berpengaruh pada tujuan yang akan dicapai dari kolaborasi itu sendiri. Prasyarat dalam berkolaborasi adalah semua pihak dapat di percaya dan kompatibel serta adanya saling ketergantungan satu sama lain (Emerson et al dalam Astuti dkk., 2020).

2.2 TINJAUAN UMUM DINAS TENAGA KERJA

2.2.1 Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

Dinas tenaga kerja provinsi lampung merupakan salah satu instansi Pemerintahan ditingkat provinis yang bertanggung jawab dalam mengelolah kebijakan Pemerintah dibidang ketenagakerjaan di wilayah Lampung. Sebagai sebuah instansi yang berfungsi dalam bidang ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung memiliki peran penting dalam melaksanakan kebijakan pemerintah terkait dengan pengaturan ketenaga kerjaan, seperti penetapan upah minimum, pengawasan terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan, pemberian pelatihan dan bantuan kepada pencaari kerja, seta pengembangan sumber daya manusia.

2.2.2 Tugas dan fungsi

Adapun tugas dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yaitu mempunyai tugas menyelenggarakan sebagai urusan Pemerintahan provinsi dibidang ketenagakerjaan berdasarkan asas otomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang telah di tetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijaksanaan, pengaturan perencanaan dan penetapan standar/pedoman bidang ketenagakerjaan.
2. Pembinaan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang katenagakerjaan skala provinsi.
3. Perencanaan dan pembinaan tenaga kerja dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan skala provinsi.
4. Pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja skala provinsi.

5. Pelaksanaan pelatihan dan pengukuran produktivitas skala provinsi.
6. Pengawasan pelaksanaan pendaftaran lembaga pelatihan kerja serta penerbitan rekomendasi magang dalam dan luar negeri.
7. Pengawasan pelaksanaan sertifikat kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja skala provinsi.
8. Pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pelaksanaan program usaha mandiri dan sektor informal serta program padat karya skala provinsi.
9. Pembinaan dan penempatan tenaga kerja luar negeri .
10. Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
11. Pengkajian dan perekayasaan bidang norma ketenagakerjaan, hygiene perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja yang bersifat strategis skala provinsi.
12. Pelayanan dan pelatihan serta pengembangan bidang norma ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja yang bersifat strategis skala provinsi.
13. Pelayanan administrasi.
14. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.3 TINJAUAN UMUM MENGENAI UPAH

2.3.1 Pengertian Upah

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 (Kamus Besar Bahasa Indonesia,2002:1250). 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 (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

2.3.2 Jensi-Jenis Upah

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

1. 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.

2. Upah Nyata (*Rill 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

3. 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.

4. 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 (Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati atau 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.

5. 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.

2.3.3 Pengertian Upah Minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman di suatu wilayah. Upah minimum menjadi batas bawah nilai upah karena aturan melarang pengusaha membayar upah pekerjanya lebih rendah dari Upah Minimum. Upah minimum dapat ditetapkan di Provinsi atau sering kita dengar dengan sebutan Upah Minimum Provinsi atau ditetapkan di Kabupaten/Kota disebut dengan Upah Minimum Kabupaten atau Kota.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang- undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Upah yang diterima pekerja atau buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi

kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah

Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 30 upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan.

Menurut pasal 23 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021), upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah, terdiri atas:

1. Upah tanpa tunjangan; atau
2. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
3. Dalam hal komponen Upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum

Dalam regulasi lawas, dijelaskan UMR adalah upah minimum yang penetapannya oleh gubernur yang menjadi acuan pendapatan pekerja/buruh di wilayahnya. Secara resmi sebenarnya istilah UMR sudah digantikan dengan istilah UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten atau Kota). Hanya saja, di kalangan masyarakat, istilah UMR

masih banyak digunakan untuk penyebutan upah minimum di suatu provinsi dan Kabupaten atau Kota. Dengan begitu, UMR adalah penyebutan yang kerap digunakan untuk pengganti istilah UMP dan UMK dalam intraksi sosial sehari – hari. Menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah Upah Bulanan Terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

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 atau buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah (Hardijan Rusli, 2011:91).

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menaker (Menteri Tenaga Kerja). Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha. (Hardijan Rusli, 2011:91).

Upah minimum dapat terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten atau Kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau Kabupaten atau Kota. (Hardijan Rusli, 2011:92).

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk Kabupaten atau 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 PER01/MEN/1999 sebagai berikut:

1. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten atau 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. (Abdul Khakim, 2006 :42- 43).

Terhadap 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 Propinsi.

Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum dimaksud di atas 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.

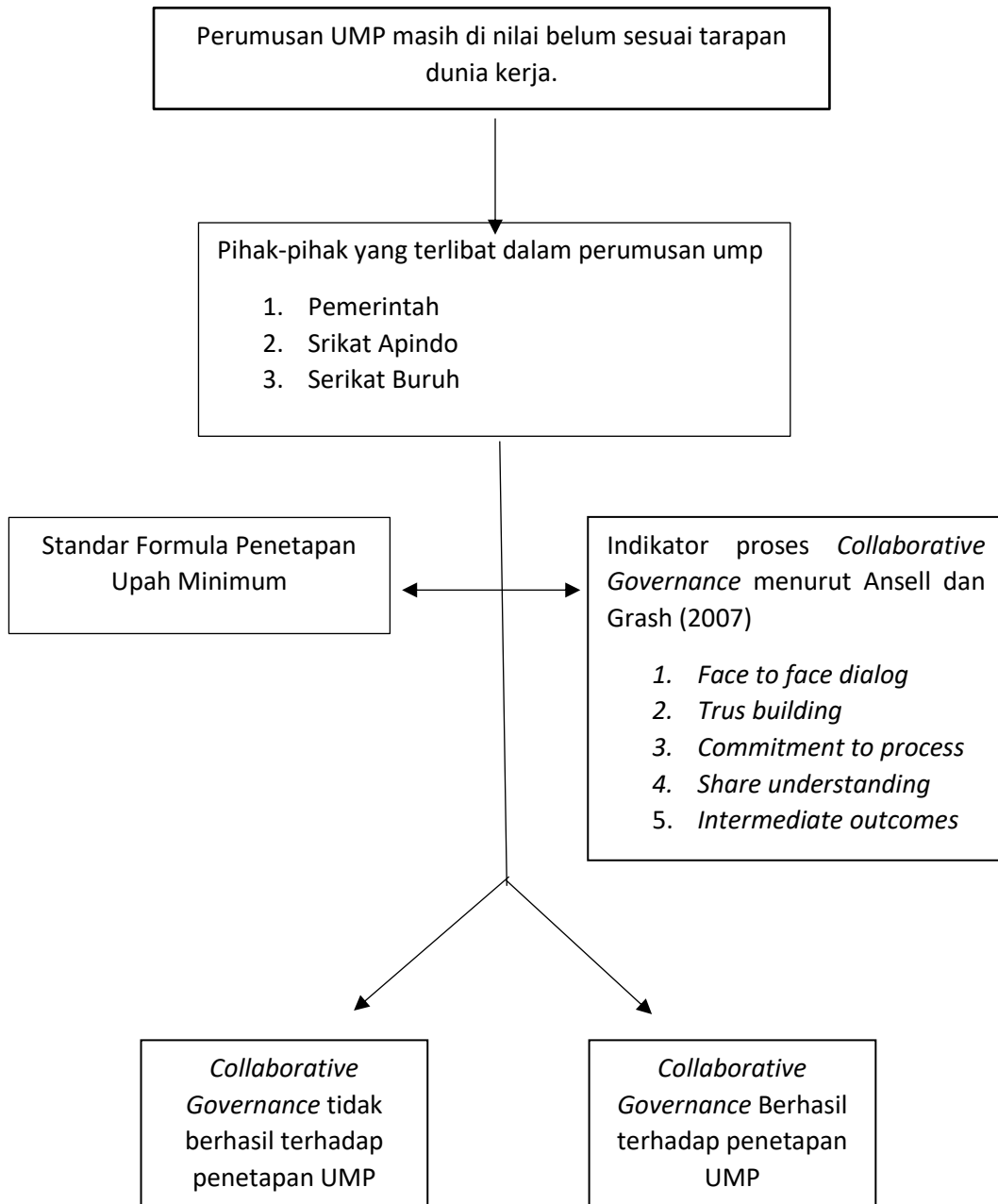
2.3.4 Jenis Jenis Upah Minimum

Dalam Permenakertrans maupun Undang-undang Pengupahan Nomor 78 Tahun 2015, disebutkan ada 4 jenis upah minimum, yaitu:

1. Upah Minimum Provinsi atau UMP, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten atau Kota atau UMK, yaitu upah yang akan berlaku di wilayah Kabupaten atau Kota.
3. Upah Minimum Sektoral Provinsi atau UMSP, yaitu upah atau gaji yang akan berlaku secara sectoral di satu provinsi. Sektoral yang dimaksud artinya adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia (KBLI).
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten atau Kota (UMSK), yang berlaku untuk sektoral tertentu di satu wilayah Kabupaten atau Kota.

2.4 Kerangka Pikir

Melihat permasalahan yang ada serta adanya harapan bahwa Penetapan Upah Minimum harus sesuai dengan aturan yang ada serta sesuai dengan formula perhitungan yang sesuai fakta di lapangan. Kerangka pemikiran di gunakan untuk mempermudah, memahami maksud dan tujuan dari penelitian yang akan di teliti berikut adalah bagan krangka pikir :



Gambar 1. Kerangka Pikir.

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, metode penelitian kualitatif digunakan sebagai metode penelitian, metode penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang hasilnya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk perhitungan lainnya. Metode penelitian kualitatif Berusaha untuk memahami dan menafsirkan makna dari peristiwa interaksi perilaku manusia dalam situasi yang ditentukan dari sudut pandang peneliti.

Dalam penelitian ini, teknik analisis kualitatif digunakan untuk mengolah dan menyajikan data. Dimana prosedur penelitian adalah menjelaskan, mengelola, mendeskripsikan dan menginterpretasikan hasil penelitian dengan menyimpulkan proses *Collaborative Governance* Dalam Penetapan Upah Minimum.

Lebih lanjut menurut Nugrahani (2014) Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks yang alami (*natural setting*), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studi. Selanjutnya Bogdan & Taylor (1975:5) dalam (Nugrahani, 2014:89), mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Nugrahani (2014: 3) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah, “Metode penelitian merupakan suatu usaha sistematis yang dilakukan peneliti untuk tujuan meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan yang dapat dikomunikasikan dan diuji oleh peneliti lain pada waktu yang lebih kemudian. Lebih lanjut, dapat pula disampaikan bahwa ciri-ciri metode penelitian ilmiah itu antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pengkajian masalah secara sistematis dan cermat.
2. Pengumpulan data secara objektif.
3. Pemecahan masalah dengan mengolah dan menganalisis data.
4. Temuan penelitian dikemukakan secara logis dan sistematis.
5. Mempunyai tujuan untuk menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran ilmu pengetahuan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Abdullah (2017: 1) penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memaparkan gejala, fakta atau kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel-variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain, suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan seperti, seberapa besar produktifitas kerja karyawan di PT A, seberapa baik kepemimpinan, etos kerja, dan prestasi kerja karyawan departemen X.

Penelitian ini menekankan pada proses penelitian, bukan hasil penelitian, sehingga yang dicari bukanlah kebenaran yang mutlak, melainkan pemahaman yang mendalam tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studi. Penelitian kualitatif dalam penelitian ini merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh data atau informasi yang sebenarnya dan pemahaman yang mendalam tentang *Collaborative Governance* Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam

Penetapan Upah Minimum Provinsi. Pelaksanaannya dilakukan melalui proses wawancara dengan aktor terkait dan data yang diperoleh.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Lampung agar sesuai dengan apa yang di harapkan maka peneliti membatasi ruang lingkup peneliti dimana penelitian serta data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Alasan peneliti melakukan penelitian di lokasi tersebut dikarenakan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung bertugas mengkoordinasi dan memfasilitasi jalannya proses Penetapan Upah Minimum Provinsi.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian tidak mudah berubah arah, seorang peneliti perlu membatasi masalahnya, fokus penelitian berfungsi untuk mempertajam serta memberikan batasan arahan pada suatu penelitian. Dalam penelitian ini berfokus yaitu bagaimana *collaborative governance* dalam proses penetapan upah minimum Provinsi di Provinsi Lampung yang nantinya akan di analisis lebih lanjut. Menurut Ansell & Grash (2008), *collaborative governance* adalah proses mengambil keputusan secara bersama-sama yang terdiri dari satu atau lebih lembaga pemerintah yang berkaitan dengan lembaga non pemerintah dengan tujuan melaksanakan implemtasi kebijakan publik dan mengelola aset publik.

1. Face to face dialogue

Proses *collaborative governance* muncul dari *face to face dialogue* yang terjadi secara langsung pada semua *stakeholder* yang ikut andil. Dialog tatap muka ini sangat penting dalam mengidentifikasi peluang dan keuntungan kelompok, hal tersebut merupakan ciri *collaborative governance* yang berorientasi pada proses.

2. *Trust building*

Kolaborasi merupakan upayah saling menaruh kepercayaan antar *stakeholder*, tidak hanya semata-mata untuk keperluan negoisasi. Membangun rasa percaya perlu dilakukan ketika proses kolaborasi dimulai.

3. *Commitment to process*

Dalam proses kolaborasi terdapat proses komitmen yang merupakan keinginan atau motivasi para partisipan untuk terlibat dalam tata Kelola kolaborasi. Diperlukan sebuah komitmen serius dari setiap *stakeholders* untuk menghindari adanya resiko-resiko yang ada pada proses kolaborasi.

4. *Share understanding*

Pada proses kolaborasi para aktor yang terlibat harus memiliki pemahaman yang sama dalam mencapao tujuan dari proses tersebut. Ini berarti bahwa para aktor yang terlibat dalam proses menyetujui apa yang dapat mereka capai bersama.

5. *Intermediate outcomes*

Pada proses kolaborasi terdapat hasil keluaran atau output yang merupakan hasil dari proses yang tercapai tujuan dan manfaat kolaborasinya serta adanya kemenangan kecil dari kolaborasi.

3.4 **Jenis Data**

Data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber primer yakni sumber data yang langsung memberikan sebuah data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak

langsung memberikan data kepada pengumpulnya, misalnya melalui dokumen.

1. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber penelitian dan lokasi penelitian
2. Data sekunder yaitu data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan penelitian seperti jurnal penelitian, artikel pada media masa baik cetak ataupun online, dan undang undang serta literatur lainnya.

3.5 Penentuan Informan

Penelitian kualitatif bertolak dari asumsi tentang realitas atau fenomena sosial yang bersifat unik atau kompleks. Oleh karna itu, prosedur penentuan sampel data atau penentuan informan adalah hal yang paling penting dan bagaimana menentukan informan kunci (key informan) ialah dengan melihat situasi sosial tertentu yang sesuai dengan fokus penelitian (Hardani Dkk., 2020)

Informan harus menghasilkan deskripsi yang dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan kebenarannya. Sampel pada riset kualitatif disebut informan atau subjek riset, yaitu orang-orang dipilih untuk diwawancarai atau di observasi sesuai tujuan riset. Pada penelitian kualitatif peneliti menyebutnya dengan subjek riset, bukan obyek, karena Informan dianggap aktif mengkonstruksi realitas, bukan kepada obyek yang hanya mengisi kuesioner menurut Sugiyono (dalam Hardani dkk., 2020).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode purposive sampling untuk menentuk informan. *Purposive sampling* itu sendiri adalah sebuah metode yang dilakukan dengan cara non random sampling di mana peneliti memastikan melalui metode penentuan identitas spesial yang dirasa cocok dengan tujuan penelitian yang dilakukan dan diharapkan dapat menanggapi

kasus riset dengan baik. Adapun yang di jadikan sebagai informan dalam penelirian ini ialah :

Table 2. daftar informan penelitian.

Perwakilan	No	Nama dan jabatan	Asal Instansi
Pemerintah	1	Saryio, S.Sos. (Sub Koordinator Penyelesaian perselisihan hubungan industrial)	Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung
Pengusaha	2	Oki Dimas Saputra, S.H	DPP APINDO
Serikat Buruh	3	Sudarminto, S.E	DPD KSPSI

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang sudah ditetapkan.

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan sebuah data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada informan, dan jawaban dari hasil pertanyaan dicatat. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan keterangan baik data dan penjelasan kepada informan terkait, dalam hal ini untuk mengetahui lebih dalam terkait dengan strategi pemenangan yang dilakukan. Wawancara dilakukan juga agar peneliti mendapatkan informasi yang belum terdokumentasi yang kemudian dapat dicocokkan dari hasil pengumpulan data dan penjelasan dari informan.

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2014: 231), wawancara adalah pertemuan oleh dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat membangun sebuah makna pada suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai beberapa informan yang dianggap sebagai informan penting. Informan dalam penelitian kualitatif dikenal dengan istilah *convenience sampling* atau sampel yang memuaskan peneliti atas pertimbangan ketepatan, penetapan sampel didasarkan kepada apa yang menjadi tujuan dan kemanfaatan.

2. Observasi

Teknik observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat atau lokasi, dan benda, serta rekaman gambar. Melalui metode ini peneliti bisa dapat mengumpulkan data-data yang tidak di dapat saat wawancara sebagai data tambahan yang dapat digunakan peneliti.

3. Dokumentasi

dokumentasi merupakan penyempurnaan dari penggunaan metode wawancara dalam penelitian kualitatif juga sebagai salah satu upaya untuk memastikan data dari wawancara yang valid dan berkaitan. Menurut Sugiyono (2014: 231) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah lama. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Kegiatan dalam studi dokumentasi didalam penelitian sangat berguna bagi peneliti. Dokumen didapatkan untuk sumber data lain guna menguji kebenaran serta menafsirkan hasil penelitian dan juga sebagai pendukung data primer.

3.7 Teknik Pengelolaan Data

Teknik pengelolaan data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :

1. Editing yaitu proses dalam memperoleh data ringkasan atau suatu rangkaian atau pengoreksian data yang telah di kumpulkan.
2. Intepretasi, tahapan ini dilakukan dengan memberikan interpretasi atau penjabaran berbagai data yang diperoleh sesuai dengan fokus penelitian

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh.

Menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama yaitu : reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut :

1. Reduksi data

Reduksi dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu

penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data atau transformasi ini berlanjut terus sesudah penelian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun.

Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

2. Penyajian data

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah

menarik kesimpulan yang benar atautkah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.

3. Menarik Kesimpulan (verifikasi)

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung didirikan Sebagian dari pemerintahan provinsi untuk mengelolah kebijakan dan program yang berkaitan dengan tenaga kerja di wilayah Lampung. sejarah dinas ini dimulai sejak pembentukan Provinsi Lampung pada tanggal 17 Oktober 1964.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung terus berkembang dan bertransformasi untuk menghadapi tantangan yang ada. Dinas ini bertanggung jawab dalam Menyusun kebijakan, merencanakan, mengoordinasikan, serta mengimplementasikan program-program di bidang ketenagakerjaan.

Dalam sejarahnya, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung telah melakukan berbagai upayah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menciptakan lapangan kerja yang lebih baik bagi masyarakat Lampung. Upayah-upayah tersebut meliputi penyediaan pelatihan dan Pendidikan kerja, pemantauan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, serta pelayanan kepada pencari kerja dan pengusaha.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung juga aktif berperan dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan, seperti pengangguran, pekerjaan anak, buruh, migran dan perlindungan hak-hak pekerja. Selain itu, dinas ini berperan penting dalam menjalin kerja sama dengan pihak swasta, lembaga Pendidikan, dan instansi terkait lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sebagai lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab penting dalam bidang ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung terus berkomitmen untuk mengoptimalkan peran dan fungsinya dalam mengembangkan potensi tenaga kerja di provinsi ini. Melalui upaya kolaborasi dengan berbagai pihak, dinas ini berharap dapat menciptakan iklim ketenagakerjaan yang seimbang, produktif, dan berkualitas di Provinsi Lampung.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

1. Visi
“Rakyat Lampung Berjaya”
2. Misi
“Meningkatkan kualitas SDM, Mengupayakan Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Penyandang Disabilitas”.

4.1.3 Tugas Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor : 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas pokok dan fungsi. Sebagai mana Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang tenaga kerja berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan fungsi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung adalah menyelenggarakan tugas sebagai mana dimaksud :

1. Perumusan kebijakan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar atau pedoman bidang ketenagakerjaan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan.

3. Penyelenggaraan urusan ketatausahaan dan administrasi umum bidang ketenagakerjaan.
4. Penyelenggaraan pelayanan sistem informasi ketenagakerjaan.
5. Pembinaan dan penyelenggaraan serta fasilitasi perluasan dan pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
6. Pembinaan dan penyelenggaraan serta fasilitas pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja.
7. Pembinaan dan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.
8. Pembinaan dan penyelenggaraan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
9. Pengkoordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.
10. Pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
11. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

Jika di lihat dari sisi Struktur Organisasi nya kelembagaan Dinas Tenaga Kerja Povinsi Lampung cukup besar peluangnya untuk menunjang pembangunan ketenagakerjaan diharapkan dapat mengakomodir permasalahan pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Lampung.

Adapun Kelembagaan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung terdiri dari Sekertariat dan 5 (lima) bidang teknis.

1. Sekertariat
2. Bidang Penetapan dan Perluasan Kesempatan Kerja
3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
4. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja
5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dengan jumlah Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) yang ada di jajaran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebanyak 6 (enam) Unit Kerja dan perincian sebagai berikut

1. Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung
2. Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda
3. Balai Latihan Kerja (BLK) Way Abung
4. Balai Latihan Kerja (BLK) Metro
5. Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD)
6. Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

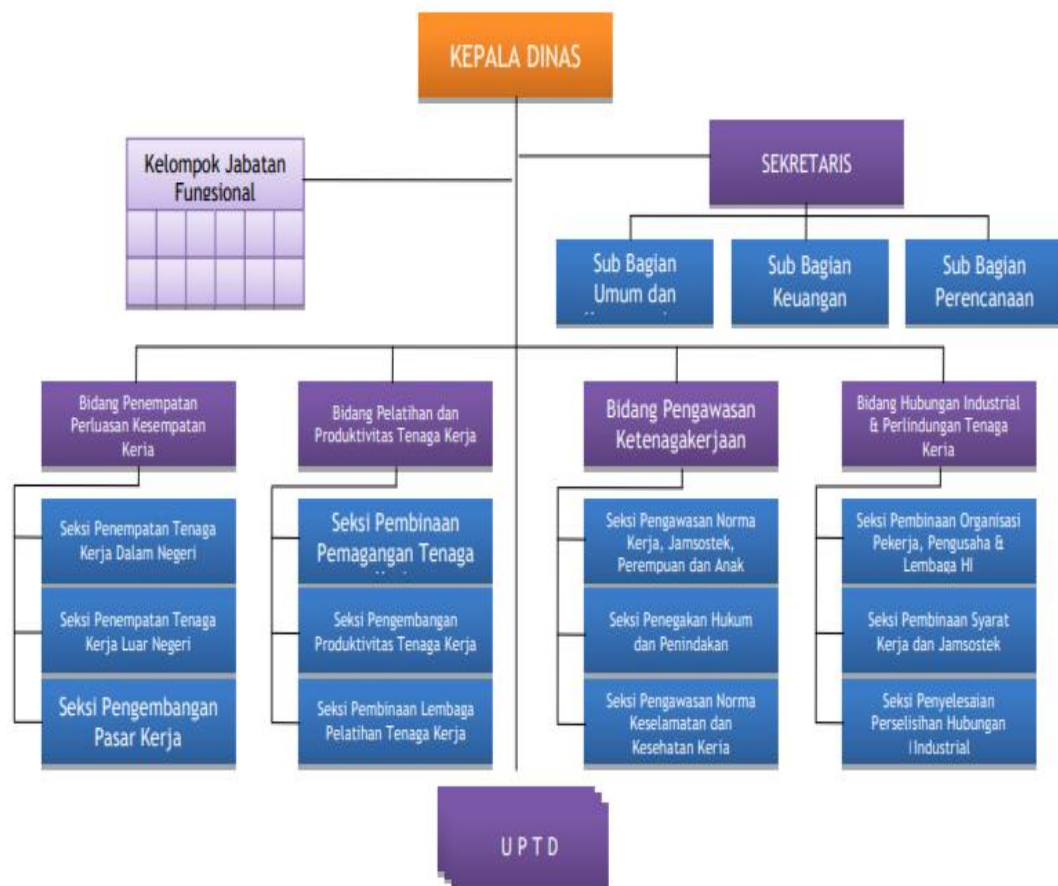
4.1.5 Tugas Dan Fungsi Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas membina hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan, memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dan kesejahteraan purna kerja.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) satu, Bidang hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan verifikasi pengesahan peraturan perusahaan (PP) dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) daerah provinsi.
2. Pengkoordinasian pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama.
3. Pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja dan penutupan perusahaan.
4. Pengkoordinasian pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartite di perusahaan.
5. Pemberian fasilitas dan atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

6. Pengkoordinasian pembinaan, penyuluhan, bimbingan dan monitoring hubungan industrial.
7. Pengkoordinasian penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMPS), Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten atau Kota (UMSK).
8. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan organisasi pekerja atau pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial.
9. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
10. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan syarat kerja dan kesejahteraan pekerja.
11. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokoknya.



Gambar 2. stuktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
 Sumber : Disnaker Provinsi Lampung, 2023.

4.2 Dewan Pengupah

Dewan pengupah merupakan suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, artinya lembaga pemerintah yang dalam proses kerjanya tidak berkerja secara independent tetapi melakukan kerja sama dengan lembaga-lembaga yang berada diluar pemerintahan. Seperti, serikat pekerja atau serikat buruh yang merupakan suatu organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh dan keluarganya. Selain organisasi atau serikat pekerja dan buruh, organisasi pengusaha juga merupakan anggota yang ada dalam dewan pengupah sebagai pengusaha yang ditunjuk oleh kamar dagang dan industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.

Keanggotaan Dewan Pengupah tingkat Nasional di angkat dan di berentikan oleh presiden, sedangkan keanggotaan Dewan pengupah tingkat provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur. Sedangkan keanggotaan Dewan Pengupah tingkat Kabupaten atau Kota diangkat dan diberentikan oleh Bupati atau Walikota. (Pasal 98 UU No.13 Tahun 2003).

Salah satu provinsi yang menerapkan atau membentuk lembaga tersebut adalah provinsi lampung, Dewan Pengupah sebagaimana dimaksud Diktum kesatuan mempunyai tugas yaitu :

1. Memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan kepada Gubernur Lampung dalam rangka
 - a. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)
 - b. Penerapan Sistem pengupahan tingkat Provinsi

2. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan system pengupahan nasional.

Dewan Pengupah Provinsi Lampung sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatuan dalam melaksanakan dan bertanggung jawab kepada gubernur Lampung. Berdasarkan keputusan Gubernur Lampung Nomor : G /571/V.08/HK/2021 Tentang Penetapan Keanggotaan Dewan Pengupah Provinsi Lampung Priode Tahun 2021-2024.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Bedasarkan pembahasan pada bab kelima, *collaborative governance* dalam penetapan upah minimum Provinsi di Provinsi Lampung yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dilihat dari teori collaborative menurut Ansell & Gash indikator keberhasilan, *face to face dialogue*, *trust building*, *commitment to process*, *share understanding*, *intermediate outcome*, sudah berjalan dengan baik walaupun masih ada beberapa indikator yang belum maksimal. Adapun uraian ialah sebagai berikut :

1. Berdasarkan indikator pertama *face to face dialogue* menyimpulkan bahwa proses *collaborative governance* dalam penetapan upah minimum sudah berjalan dengan baik karena para *stakeholder* bersedia turut hadir dalam rapat yang diadakan di Ruang Pertemuan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
2. Berdasarkan indikator kedua *trust building* sudah berjalan dengan baik dikarenakan dalam membangun kepercayaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung melakukan sosialisasi terkait upah minimum melakukan pengawasan sampai dengan penindakan terhadap perusahaan yang tidak menggunakan upah.
3. Berdasarkan indikator ketiga *commitment to process* dapat disimpulkan bahwa komitmen dalam proses penetapan upah minimum ini sudah berjalan dengan baik dikarenakan para *stakeholder* taat terhadap regulasi dan perundang-undangan yang ada.

4. Berdasarkan indikator keempat *shere undersanding* masih dapat dikatakan berhasil ini menyangkut bahwa pengupahan ini bertujuan untuk menetapkan upah yang ideal upah minimum ini diperuntukan pekerja yang masa kerjanya nol sampai dengan dua belas bulan untuk pekerja diatas dua belas bulan dapat menggunakan struktur sekala upah.

Namun masih terdapat catatan dalam indikator berbagi pemahaman bersama yaitu terdapat perbedaan pendapat antara pengusaha dan buruh, perlu adanya peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung untuk menyatukan pendapat atau memberi pemahaman terkait regulasi yang diberikan oleh Pemerintah agar kedepannya terciptanya pemahaman bersama yang sempurna.

5. Berdasarkan indikator kelima *intermediate outcome*, hasil sementara dari kolaborasi yang dilakukan yaitu surat Keputusan Gubernur.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *collaboratve governance* dalam penetapan upah minimum provinsi sudah dapat dikatakan berhasil hanya saja masih ada beberapa hal yang menjadi catatan agar kedepannya menjadi lebih maksimal dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi di Provinsi Lampung.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang belum terpecahkan sehingga peneliti mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antaran lain ialah sebagai berikut :

1. Pemerintah harus banyak melakukan pertemuan formal ataupun non formal yang dimana hanya berfokus membahas penetapan upah minimum peneliti melihat bahwa tidak adanya pertemuan-petemuan yang membahas pengupahan.

2. Perlu adanya peningkatan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan peneliti melihat pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung belum bisa dikatakan maksimal karna pada prakteknya masih terdapat pekerja yang masa kerjanya diatas dua belas bulan masih belum bisa menggunakan struktur sekala upah.
3. Perlu adanya sosialisasi terkait formula penetapan upah minimum dikarnakan dalam rapat itu selalu terjadi perdebatan antara pihak pengusaha dengan pihak buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansell, C. & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543–571.
- Almega, D. O. (2012). Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung Dalam Penetapan Dan Pengawasan Atas Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP)
- Azis, A. (2019). *Analisis Kebijakan9 Penetapan Upah Minimum di Indonesia: Tinjauan Peraturan dan Implementasinya*. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 20(1), 46-56.
- Azwar, Harry Maivi, 2014. Formulasi Kebijakan Pada Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Batam Tahun 2012, *Jurnal FISIP Universitas Maritim Raja Ali Haji*, Tanjung Pinang
- Bayu Herlyansyah. (2021), Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Dalam Penetapan Upah Minimum Kota (UMK). *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*
- Budiman Purba. (2017), Peranan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Di Kota Medan 2017 *Fisip Universitas Dharnawangsa Medan*
- Dewi, K. S., & Purbasari, D. A. (2018). *Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Pelaksanaan Pengawasan Upah Minimum di Kota Surakarta*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(2), 59-66.
- Gunawan, Satria Adi, 2013. Formulasi Kebijakan Upah Minimum Kota Yogyakarta, *Skripsi FISIP Universitas Gajah Mada*, Yogyakarta.
- Hidayati, R., & Purwanto, E. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Penetapan Upah Minimum di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 31-40.
- Hasanah, A., & Mukholifuddin, M. (2018). *Pengaruh Partisipasi Stakeholder dalam Proses Penetapan Upah Minimum Regional Terhadap Kesesuaian dengan Kondisi Ekonomi dan Sosial Daerah*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 108-117.

- Muhammad Noor, S.Sos., M.A.P & Dr. Falih Siaedi, Drs., M.Si Dkk (2022). Collaborative Governance. Yogyakarta : Bildung.
- Nugrahani, Farida. (2014) Metode Penelitian Dalam Penelitian pendidikan Bahasa. Surakarta
- Syarifa Mahila. (2015) Analisis Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2015. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi.
- Yolanda, Sylvia (2016). *Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung*, Bandar Lampung, Universitas Lampung
- Wihastuti, L., & Rahmatullah, H. (2018). Upah minimum provinsi (UMP) dan penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. Jurnal Gama Societa, 1(1), 96-102.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023
- Keputusan Gubernur Tentang Penetapan Keanggotaan Dewa Pengupah Provinsi Lampung Tahun 2021-2024