

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, kebijakan upah minimum pertama kali diperkenalkan awal tahun 1970-an setelah dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) berdasarkan Keputusan Presiden (Kepres) Nomor 85 Tahun 1969 dan dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) oleh pemerintah daerah. Indonesia telah mengganti 3 kali standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi: (1) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang berlaku Tahun 1969–1995; (2) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku Tahun 1996–2005; dan kemudian (3) Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku Tahun 2006 - hingga sekarang ini. Selama proses pergantian tersebut, pengertian (definisi) upah minimum dan istilah-istilahnya juga mengalami beberapa kali perubahan seiring perkembangan dan perubahan regulasi. Pada situasi perburuhan yang sifat dan dinamikanya semakin kompleks, upah masih tetap menjadi persoalan utama di negara seperti Indonesia (Sidauruk dalam www.ilo.org, 2014:15).

Pada bidang ketenagakerjaan, pekerja dan pengusaha tentunya mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam menyejahterakan kehidupannya. Permasalahan upah menjadi salah satu pembahasan yang

kompleks karena melibatkan beberapa kepentingan yang harus diperjuangkan secara adil. Pembahasan upah selalu menjadi sorotan di masing-masing daerah karena bersangkutan dengan kebutuhan pekerja yang harus terpenuhi dan kemampuan perusahaan dalam membayarkan upah.

Mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 pada Pasal 1 dijelaskan 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 keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Selanjutnya pada Pasal 88 ayat (1) dijelaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 salah satunya adalah upah minimum.

Menurut Soedarjadi (2008:75) yang dikutip oleh Fajar (2012:128), “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”. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 pada Pasal 1 dijelaskan bahwa Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Upah Minimum berdasarkan wilayah Kabupaten/Kota disebut dengan UMK. Tujuan penetapan upah minimum menurut Sutanto (2003:212-213) dalam Fajar (2012:128), yaitu:

- a. Tujuan Makro, berupa: pemerataan.
Kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja tingkat atas dan tingkat paling bawah, peningkatan daya beli pekerja yang mendorong ekonomi rakyat, peningkatan produktivitas nasional.
- b. Tujuan Mikro, berupa: sebagai jaring pengaman.
Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi, meningkatkan penghasilan pekerja tingkat terendah, meningkatkan etos dan disiplin kerja, memperlancar komunikasi antara pekerja dengan pengusaha.

Penetapan kebijakan upah minimum dalam lingkup mikro bertujuan sebagai jaring pengaman (*sosial safety net*). Pernyataan ini dimaksudkan agar upah tidak terus merosot sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja (*disequilibrium labour market*). Penetapan upah juga diperlukan untuk menjaga agar tingkat upah pekerja pada level bawah tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah karena rendahnya posisi tawar tenaga kerja di pasar kerja. Namun, penetapan upah juga tidak boleh *overload* karena akan merugikan perusahaan dan untuk jangka panjangnya negara akan kehilangan pemasukan dari perusahaan-perusahaan yang sudah berinvestasi di Indonesia. Perbedaan pandangan mengenai penetapan tingkat upah sering memicu perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, untuk mencapai kesepakatan

yang mampu mengakomodasi kepentingan pekerja dan pengusaha dalam penentuan tingkat upah maka peran dan intervensi pemerintah perlu dilibatkan.

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Republik Indonesia telah menetapkan besaran kenaikan upah minimum tahun 2018 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebanyak 8,71 persen. Hal tersebut tertuang dalam Surat Edaran Kemnaker tanggal 13 Oktober 2017 dengan Nomor B.377/M.NAKER/PHIJSK-UPAH/X/2017 tentang Penyampaian Data Tingkat Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2017. Besaran kenaikan nilai tersebut merupakan total penjumlahan dari pertumbuhan ekonomi dan inflasi sesuai dengan formula kenaikan upah minimum yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Data mengenai inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi nasional (pertumbuhan produk domestik bruto) yang akan digunakan untuk menghitung upah minimum tahun 2018 bersumber dari Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI) sesuai dengan Surat Kepala BPS RI Nomor B-188/BPS/1000/10/2017 tanggal 11 Oktober 2017. Surat Kepala BPS tersebut, menetapkan inflasi nasional sebesar 3,72 persen. Sedangkan pertumbuhan ekonomi (pertumbuhan PDB) sebesar 4,99 persen. Maka jika kedua komponen tersebut dijumlahkan menjadi sebesar 8,71 persen (www.liputan6.com, 25 Oktober 2017). Fakta ini menunjukkan bahwa penetapan upah minimum di setiap provinsi selalu mengalami peningkatan dengan mengikuti perkembangan perekonomian negara di tiap tahunnya.

Kondisi ini mempengaruhi besaran UMK di setiap daerah Provinsi Jawa Timur.

Gubernur Provinsi Jawa Timur, Soekarwo, telah mengeluarkan Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018 yang ditandatangani pada tanggal 17 November 2017. Penetapan upah minimum tahun 2018 merupakan hasil dari penambahan upah minimum tahun 2017 dikali tingkat inflasi plus pertumbuhan ekonomi nasional, sesuai dengan Pasal 44 Ayat 1 dan Ayat 2 PP Nomor 78 Tahun 2015. Rinciannya yaitu inflasi nasional sebesar 3,72 persen dan pertumbuhan ekonomi sebesar 4,99 persen. Berikut besaran upah minimum di tiap Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur untuk tahun 2018, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Jawa Timur Tahun 2018

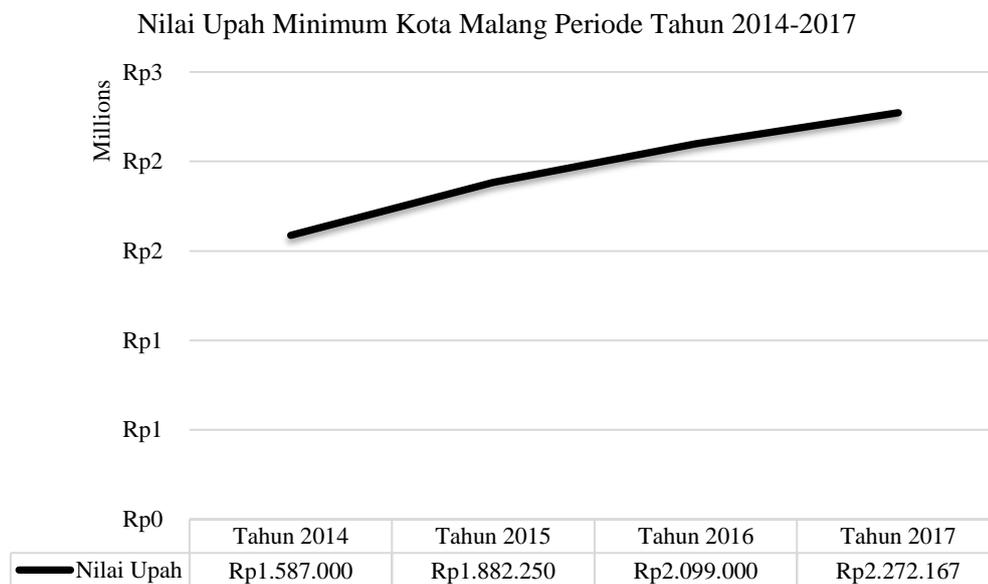
NO	Kabupaten/Kota	Besaran UMK Tahun 2018
1.	Kota Surabaya	Rp 3.583.312,61
2.	Kab. Gresik	Rp 3.580.370,64
3.	Kab. Sidoarjo	Rp 3.577.428,68
4.	Kab. Pasuruan	Rp 3.574.486,72
5.	Kab. Mojokerto	Rp 3.565.660,82
6.	Kab. Malang	Rp 2.574.807,22
7.	Kota Malang	Rp 2.470.073,29
8.	Kota Batu	Rp 2.384.167,93
9.	Kab. Jombang	Rp 2.264.135,78
10.	Kab. Tuban	Rp 2.067.612,56
11.	Kota Pasuruan	Rp 2.067.612,56
12.	Kab. Probolinggo	Rp 2.042.900,06
13.	Kab. Jember	Rp 1.916.983,99
14.	Kota Mojokerto	Rp 1.886.387,56
15.	Kota Probolinggo	Rp 1.886.387,56
16.	Kab. Banyuwangi	Rp 1.881.680,41

NO	Kabupaten/Kota	Besaran UMK Tahun 2018
17.	Kab. Lamongan	Rp 1.851.083,98
18.	Kota Kediri	Rp 1.758.117,91
19.	Kab. Bojonegoro	Rp 1.720.460,77
20.	Kab. Kediri	Rp 1.713.400,05
21.	Kab. Lumajang	Rp 1.691.041,12
22.	Kab. Tulungagung	Rp 1.671.035,77
23.	Kab. Bondowoso	Rp 1.667.505,41
24.	Kab. Bangkalan	Rp 1.663.975,05
25.	Kab. Nganjuk	Rp 1.660.444,69
26.	Kab. Blitar	Rp 1.653.383,98
27.	Kab. Sumenep	Rp 1.645.146,48
28.	Kota Madiun	Rp 1.640.439,34
29.	Kota Blitar	Rp 1.640.439,34
30.	Kab. Sampang	Rp 1.632.210,84
31.	Kab. Situbondo	Rp 1.616.903,62
32.	Kab. Pamekasan	Rp 1.588.660,76
33.	Kab. Madiun	Rp 1.576.892,91
34.	Kab. Ngawi	Rp 1.569.832,19
35.	Kab. Ponorogo	Rp 1.509.816,12
36.	Kab. Pacitan	Rp 1.509.816,12
37.	Kab. Trenggalek	Rp 1.509.816,12
38.	Kab. Magetan	Rp 1.509.816,12

Sumber: Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2017 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018

Berdasarkan pergub yang dikeluarkan tersebut, besaran UMK Kota Surabaya menjadi yang tertinggi dari 38 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur. Sementara UMK terendah ditetapkan untuk 4 daerah masing-masing Rp 1.509.816,12. Keempat daerah itu yakni Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Pacitan, Kabupaten Trenggalek, dan Kabupaten Magetan. Dibanding tahun lalu, nilai UMK tersebut naik sekitar Rp 200.000,- sampai Rp 300.000,- dari besaran sebelumnya Rp 3.296.212,-. Sedangkan UMK di 4 kabupaten terendah sebesar Rp 1.388.847,- (www.regionalkompas.com, 21 November

2017). UMK di Kota Malang menempati posisi ke 7 dari seluruh Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Jawa Timur dengan nominal Rp 2.470.073,29. Jika dilihat dari tahun sebelumnya, nilai upah minimum di Kota Malang mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Berikut data kenaikan upah minimum Kota Malang periode tahun 2014-2017, yaitu:



Gambar 1. Nilai Upah Minimum Kota Malang Periode Tahun 2014-2017
 Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Malang (data diolah, 2017)

Berdasarkan data tersebut, besaran UMK Kota Malang masih dinilai cukup besar dibandingkan dengan Kabupaten/Kota lainnya. Namun pada kenyataannya, pihak pekerja menyatakan bahwa nilai upah yang mengacu pada perhitungan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengarah pada upah murah, seharusnya untuk tahun 2018 nilai upah minimum yang ditetapkan naik sebesar Rp 650.000,-. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya demo yang dilakukan oleh pihak pekerja

(www.koranperdjoeangan.com, 29 Oktober 2017). Sedangkan pihak pengusaha memberikan anggapan bahwa perhitungan UMK di Kota Malang Tahun 2018 sudah sesuai dengan peraturan dan merasa diuntungkan dengan adanya perhitungan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 karena perhitungan yang dirumuskan di dalam peraturan tersebut mampu diprediksi dalam menentukan nilai upah untuk tahun selanjutnya, artinya nilai upah minimum yang ditetapkan untuk tahun 2018 seharusnya tidak jauh dari nilai upah minimum di tahun 2017 sebesar Rp 2.272.167,50 (Asosiasi Pengusaha Indonesia, 2017). Mengacu pada Pasal 44 Ayat 1 dan Ayat 2 PP Nomor 78 Tahun 2015, penetapan upah minimum di Kota Malang tahun 2018 merupakan hasil dari penambahan upah minimum tahun 2017 dikali tingkat inflasi plus pertumbuhan ekonomi nasional. Rinciannya yaitu nilai upah Kota Malang tahun 2017 sebesar Rp 2.272.167,50 dihitung dengan tingkat inflasi nasional sebesar 3,72 persen dan dengan tingkat pertumbuhan ekonomi sebesar 4,99 persen dan hasil upah yang dimunculkan untuk tahun 2018 sebesar Rp 2.470.073,29. Melihat anggapan yang berbeda dari pihak pekerja dan pengusaha, pihak pemerintah perlu memahami bagaimana cara menyelesaikan konflik kepentingan dalam menjalankan proses perumusan kebijakan yang mampu mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak sesuai dengan aturan yang berlaku. Menurut teori Model Kelompok yang dijelaskan oleh Dye (1978:23) dalam Wahab (1990:53) bahwa tugas utama yang diemban oleh sistem politik ialah mengelola konflik-konflik yang timbul dalam perjuangan antar kelompok tersebut dengan cara:

- a. Menetapkan aturan permainan dalam perjuangan kelompok;
- b. Mengatur kompromi-kompromi dan menyeimbangkan kepentingan-kepentingan;
- c. Memberlakukan kompromi yang telah dicapai dalam bentuk kebijaksanaan negara; dan
- d. Memaksakan kompromi tersebut.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemerintah dalam menetapkan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (Permennakertrans) Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Kebutuhan Hidup Layak dijelaskan bahwa Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. KHL terdiri dari komponen dan jenis kebutuhan yang diperoleh melalui survei harga yang dilakukan secara berkala. Berdasarkan peraturan tersebut, terdapat 60 item yang disurvei. Survei ini dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Mengacu pada Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, pada Pasal 1 dijelaskan bahwa Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non-struktural yang bersifat tripartit. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Depekab/Depeko, terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, dan Pakar. Selama melakukan survei KHL, Dewan Pengupahan Kota Malang membentuk tim yang keanggotaannya terdiri dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar,

dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat. Hasil survei tersebut ditetapkan sebagai nilai KHL oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota kemudian disampaikan kepada Gubernur secara berkala.

Pada proses perumusan nilai upah minimum di Kota Malang untuk tahun 2018, Dewan Pengupahan membuat perhitungan nilai upah minimum dengan menggunakan formula yang tercantum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Namun pada realitanya, Dewan Pengupahan Kota Malang juga melakukan survei KHL untuk dijadikan sebagai pembanding dengan hasil rumusan dari perhitungan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Survei KHL tersebut dilakukan 2 (dua) kali pada Bulan September dan Oktober tahun 2017 dengan menghasilkan nominal sebesar Rp 2.159.651,00. Setelah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, setiap tahunnya Dewan Pengupahan Kota Malang menjadikan survei KHL hanya sebagai pembanding, jika nilai KHL tidak melebihi nilai UMK maka dapat dikatakan nilai UMK yang dirumuskan menggunakan formula tersebut layak untuk diterapkan. Berikut data hasil survei KHL yang dibandingkan dengan hasil nilai UMK yang menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 selama periode 2015-2017 di Kota Malang, yaitu:

Tabel 2. Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Nilai Upah Minimum Periode Tahun 2015-2017 di Kota Malang

Tahun	Nilai KHL	Nilai Upah
2015	Rp 1.898.332,00	Rp 1.882.250,00
2016	Rp 2.034.920,00	Rp 2.099.000,00
2017	Rp 2.159.477,21	Rp 2.272.167,50

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Malang (2017)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hanya di tahun 2015 yang menunjukkan penurunan nilai upah minimum dari perbandingan nilai KHL yang dihasilkan. Namun dalam 2 (dua) tahun terakhir, yaitu tahun 2016 dan 2017 terjadi peningkatan yang signifikan baik dari nilai KHL yang dihasilkan maupun dari nilai upah minimum yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perumusan nilai upah minimum di Kota Malang didasarkan oleh ketentuan hasil survei KHL, meskipun pada kenyataannya mulai tahun 2015 sampai tahun 2017 metode perhitungan upah minimum di seluruh daerah harus mengacu pada formula di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Oleh karena itu, selama hasil survei KHL tidak melebihi nilai UMK yang dirumuskan dengan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, maka nilai UMK yang dirumuskan tersebut masih dapat dikatakan layak untuk diterapkan.

Pemberian upah tenaga kerja yang adil bagi semua pihak merupakan salah satu upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan dalam hubungan industrial yang dimana kedua aktor yang terlibat dalam kebijakan pengupahan yaitu pihak pekerja dan pengusaha memiliki kepentingan yang saling bertolak belakang. Sehingga dalam permasalahan ini pemerintah juga berkepentingan untuk masuk ke dalam urusan kebijakan pengupahan sebagai upaya menjaga agar hubungan industrial antara dua pihak tersebut berjalan harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu dalam proses perumusan kebijakan terdapat tahap-tahap yang perlu dilakukan oleh perumus kebijakan.

Formulasi kebijakan menurut Agustino (2016:97) disebut dengan istilah perumusan kebijakan. Keputusan kebijakan merupakan puncak dari berbagai keputusan yang dibuat selama proses perumusan kebijakan itu berlangsung. Tahap keputusan kebijakan bukan merupakan pemilihan dari berbagai alternatif kebijakan, melainkan tindakan tentang apa yang boleh dipilih. Menurut Winarno (2014:123) ada beberapa tahap dalam melakukan perumusan kebijakan yaitu: (1) Tahap Pertama: Perumusan Masalah (*Defining Problem*); (2) Tahap Kedua: Agenda Kebijakan; (3) Tahap Ketiga: Pemilihan Alternatif Kebijakan untuk Memecahkan Masalah; (4) Tahap Keempat: Tahap Penetapan Kebijakan.

Melihat permasalahan kepentingan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dalam penetapan upah minimum di Kota Malang tahun 2018 memberikan penyadaran kepada pihak pemerintah agar mampu mengakomodasikan kepentingan dari berbagai aktor perumus kebijakan. Pihak pemerintah perlu mengambil sikap secara adil dalam merumuskan suatu kebijakan agar nantinya kebijakan tersebut mampu menyejahterahkan seluruh pihak. Pada proses perumusan kebijakan, pemerintah juga perlu memahami tahapan-tahapan yang perlu dijalankan agar dapat menghasilkan kebijakan yang dapat diterima seluruh pihak. Oleh karena itu pemerintah sebagai jembatan antara pekerja dengan pengusaha perlu memahami cara-cara penyelesaian konflik kepentingan yang ditimbulkan dari setiap aktor pembuat kebijakan serta memahami tahapan-tahapan dalam melakukan perumusan kebijakan publik. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis

tertarik untuk mengangkat judul “**Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Malang Tahun 2018 (Studi Pada Dewan Pengupahan Kota Malang)**”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah proses Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Kota Malang Tahun 2018?
2. Bagaimanakah cara penyelesaian konflik kepentingan antara kelompok pekerja dan pengusaha dalam proses Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Malang Tahun 2018?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis tentang proses formulasi kebijakan penetapan upah minimum di Kota Malang Tahun 2018.
2. Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis tentang cara penyelesaian konflik kepentingan antara buruh dan pengusaha dalam proses Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Malang Tahun 2018 yang dilakukan oleh pemerintah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan referensi bagi pembaca pada umumnya yang ingin melakukan kajian lebih lanjut mengenai kebijakan penetapan upah minimum dalam pengembangan Ilmu Administrasi pada aspek formulasi kebijakan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang proses perumusan kebijakan penetapan upah minimum dengan melihat aktor-aktor yang terlibat di dalam perumusan kebijakan serta memberikan sumbangan pemikiran melalui rekomendasi yang diajukan peneliti yang bersumber dari hasil penelitian.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini, terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu diawali dengan:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri atas penjelasan latar belakang mengenai pokok-pokok permasalahan yang menjabarkan sejumlah kondisi atau situasi saat ini yang ditemui di lapangan, yang nantinya akan diteliti untuk mengantarkan kepada rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan literatur yang terdiri dari teori-teori atau temuan-temuan ilmiah dari buku ilmiah, jurnal yang berkaitan dengan permasalahan atau pertanyaan penelitian sebagai acuan untuk menganalisis data tentang formulasi kebijakan penetapan upah minimum, seperti: analisis proses perumusan kebijakan dan aktor-aktor yang terlibat dalam proses perumusan kebijakan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang bagaimana penelitian untuk proses skripsi dilakukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, yang terdiri dari jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan situs penelitian, sumber data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data dan yang terakhir uji keabsahan data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini secara garis besar mencakup deskripsi atau gambaran umum mengenai obyek penelitian, analisis dan interpretasi data yang diawali dengan penyajian dan selanjutnya akan diuraikan dan dibahas analisis masalah.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dan saran-saran yang ditemukan berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian. Kesimpulan berisi tentang temuan pokok yang menjawab tujuan penelitian. Saran merupakan rekomendasi yang dibuat berdasarkan hasil penelitian.