IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN

(Study Kasus di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak)

T E S I S

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2

Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
Konsentrasi : Magister Administrasi Publik

Diajukan Oleh :

LESTARI HANDAYANI
D 4E001016

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG
2002

LEMBAR PERSETUJUAN
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN
(Studi Kasus di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak)

NAMA PENULIS : LESTARI HANDAYANI
NIM : D 4 E 001016

Tesis ini disetujui :
Tanggal 18 September 2002

Pembimbing II	Pembimbing I
Dra. KISMARTINI, Msi.	**Prof. Drs. Y. WARELLA, MPA.Phd.**

LEMBAR PENGESAHAN

T E S I S

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN

(Studi Kasus di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak)

Dipersiapkan dan disusun oleh

LESTARI HANDAYANI

D.4 E 001016

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 18 September 2002

Susunan Tim Penguji

Anggota Tim Penguji lain :

Prof. Drs. Y. WARELLA, MPA. Phd.
Pembimbing I

Prof. Drs. HARTOYO

Dra. KISMARTINI, MSi.
Pembimbing II

Dra. DYAH HARIANI, MM.

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister
Tanggal 18 September 2002

Prof. Drs. Y. WARELLA, MPA. Phd.
Ketua Program Studi M A P

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 18 September 2002

LESTARI HANDAYANI

RINGKASAN

Pada era reformasi kebijakan perburuhan seperti penetapan upah minimum ternyata bukan dihasilkan sebaagai akibat desakan atau tuntutan dari organisasi pekerja/buruh. Dengan mekanisme kebijakan seperti itu menarik untuk dikaji melalui penelitian kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif ini untuk mencari eksplanasi tentang rendahnya upah minimum di Kabupaten Demak. Pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan 73 responden dan wawancara dengan *stakeholders* kebijakan upah minimum. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik Rank Kendall.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Implementasi Kebijakan UMK dapat dikategorikan kurang baik 56,2 % dan 23,3 % tidak baik, Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana dikategorikan baik 31,5 %, kurang baik 60,3 % dan tidak baik yaitu 8,2 %. Begitu juga lingkungan dikategorikan tidak baik 46,6 % dan kurang baik 30,1 % serta komunikasi dikategorikan kurang baik 47,9 % dan tidak baik 24,7 %. Sedangkan analisis uji hipotesa memakai rumus Rank Kendall menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana, Lingkungan dan Komunikasi dengan Implementasi Kebijakan UMK namun sangat lemah yaitu sebesar 0,065.

Upah Minimum yang dirumuskan secara *bottom up* oleh lembaga Tripartit namun keputusan akhir ditetapkan oleh gubernur. Dalam upaya mempengaruhi keputusan pemerintah, pekerja/buruh dan pengusaha membentuk kelompok Serikat Pekerja/Buruh dan APINDO. Tingkat pengaruh kelompok pekerja terletak pada kohesi intern anggota, sementara tingkat pengaruh kelompok pengusaha terletak pada kekayaan atau modal perusahaan. Sebagai penengah konflik kepentingan, pemerintah berperan sebagai penengah, karena itu kebijakan UMK merupakan keseimbangan yang dicapai dari hasil perjuangan antar kelompok.

Kondisi ekonomi di Jawa Tengah mempengaruhi rendahnya upah minimum, sedangkan basis penetapan upah minimum adalah pertama : KHM pekerja lajang yang terlalu rendah bagi pekerja yang berkeluarga, kedua : sebagian besar perusahaan-perusahaan kecil dengan padat karya sehingga kemampuan membayar upah rendah.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pekerja/buruh cukup memahami kondisi perusahaan namun mereka berharap agar pengusaha lebih transparan. Sedangkan pengusaha juga berharap hendaknya masalah upah minimum pekerja/buruh diserahkan kepada mekanisme pasar dan besarnya upah berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

ABSTRACT

During the Reformation Government labour policy such as the decision on the regional minimum substance wage (UMK), has not been the results of the pressures and demands of existing labour organizations. By using mechanism wage it is interesting to examine quantitaty.

The purpose of this research is to findout the explanation of the low regional minimum wage in Demak regional. The collecting data are obstained through questionair 73 respoudens and in depth interviews with UMK policy stakeholders. The data wich unified than proccesed and analized in qualitative and quantitative way whith used Rank Kendall"s Statistic Formulation.

The final research conlude that UMK Policy Implementation can put in goodless category as much as 56,2 % and 23,3% in goodn"t category, Actor Behavior in Agency Oganizations belong to good category as much as 31,5%, 60,3% in goodless category and 8,2% in not good category. Such as policy environment can classivied in not goog category as much as 46,6% , 30,1% in gooless category and also Communications can put in goodless category as much as 47,9% and 24,7% ini not good category. Whereas analized hypothesis tested with Rank Kendall"s Formulation shows that there are sighnivicant corelation being Actor Behavior in Agency Organization, Policy Evironment and Communication with UMK Policy Implementation but very powerless, that is 0,065%.

The UMK policy is established through bottom up by a "Tripartit" institution, but the final decision of UMK is determined by Governor. In order to influence the government's decision. Labourers and enterpreneur united into interest groups named Labor Unions and APINDO. The influenced level of the labour groups put on the internal cohesion of the members, meanwhile the influenced level of the enterpreneur groups is put on the fortune and investation. The Government of an actor on mediator interest conflict .from this it could be said that UMK policies is an equilibrium achieved from struggles among interest groups.

The economical condition of Central Java which causes the low of UMK, whereas the base of regional minimum wage determination is the KHM of an unmarried labourer so that it is too low for a married labourer. Besides, most of undertakings in Central Java are small firm with many labours, so that have a wage paying capacity.

The finals research ....

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulisan tesis ini telah selesai tepat pada waktunya. Penulisan tesis ini merupakan suatu usaha guna memenuhi sebagian syarat untuk mencapai derajat Sarjana S-2 Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik di Universitas Diponegoro Semarang.

Meskipun dalam penyusunan tesis ini penulis telah menggunakan segala daya kemampuan, namun penulis menyadari sepenuhnya banyak kelemahan dan kekurangan, baik dalam penggunaan bahasa maupun penalaran ilmiah. Hal ini terpulang pada keterbatasan kemampuan penulis.

Penulis sangat menyadari pula bahwa dalam penyusunan tesis ini telah mendapat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari Bapak/Ibu Dosen serta berbagai pihak sehingga tesis ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, melalui lembaran ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Ir. Eko Budihardjo, MSc. Rektor Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Prof. Drs. Y. Warella, MPA, Phd. Ketua Program Studi Pasca Sarjana MAP Universitas Diponegoro Semarang, selaku Dosen Pembimbing I.
3. Bapak Drs. Ali Mufiz, MPA. Sekretaris Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang.
4. Ibu Dra. Kismartini, MSi. Selaku Dosen Pembimbing II.

5. Para Dosen pengampu mata kuliah serta seluruh staf Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang.
6. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Demak beserta staf, yang telah membatu dalam survey dan penelitian hingga selesai.
7. Pimpinan dan staf PT. Gaviansi, PT. Gihons dan CV. Aneka Ilmu, yang telah bersedia menjadi responden dan nara sumber.
8. Suami dan anak-anakku tersayang, yang selalu memberi semangat dan kesempatan guna menambah wawasan.
9. Rekan-rekan dan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa tiada sesuatu yang dapat diberikan sebagai tanda terima kasih, selain berdo'a semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang berlimpah atas segala budi baik yang telah diberikannya, amin.

Segala kritik maupun saran untuk penyempurnaan tesis ini sangat penulis harapkan.

Semarang, 18 September 2002

LESTARI HANDAYANI

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

halaman

DAFTAR TABEL

halaman

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini hampir semua negara berkembang termasuk Indonesia bekerja keras untuk melaksanakan pembangunan. Kemajuan ekonomi memang bukan satu-satunya komponen pembangunan nasional namun pada proses pembangunan di bidang ekonomi mau tidak mau harus melibatkan seluruh masyarakat. Landasan konstitusional dan operasional pembangunan nasional telah pula mengisyaratkan tercapainya kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat dengan memberikan hak setiap warga negaranya untuk memperoleh penghidupan dan penghasilan yang layak. Untuk mencapai tingkat kesejahteraan masyarakat tersebut dilaksanakan melalui pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja ikut berperan dalam peningkatan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu keberadaannya perlu mendapat perlindungan dalam berbagai aspek antara lain keselamatan dan kesehatan, jaminan sosial, terpenuhinya keadilan, pengupahan yang layak.dan sebagainya.

Agar tenaga kerja dapat lebih meningkatkan produktivitasnya, maka perlu untuk meningkatkan pula kesejahteraannya. Kesejahteraan pekerja antara lain meliputi tunjangan kesehatan, jaminan keselamatan, upah/gaji, jaminan sosial dan lain sebagainya.

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dari penghasilan dengan menggunakan tenaganya kepada produsen/perusahaan. Upah adalah bentuk imbalan yang diterima oleh pekerja atas jerih payahnya yang sangat berarti bagi kehidupan keluarganya. (Rio Irawan) Peran upah bagi pekerja/buruh sebagai sarana untuk mencukupi kebutuhan hidup sendiri atau bersama keluarganya, karena itu besarnya upah sangat berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan hidup mereka. Mengingat mereka sebenarnya tidak lagi mempunyai waktu untuk menambah penghasilan di luar jam kerja di perusahaan, maka upah menjadi sangat berarti dan sangat diharapkan. Namun apabila upah yang diberikan secara riil tidak mampu menutup kebutuhan, maka mereka akan melakukan tindakan untuk memperjuangkan perbaikan nasibnya. Apalagi jika saluran komunikasi tidak dapat berjalan dengan baik maka tindakan mereka adalah tuntutan yang diaktualisasikan melalui unjuk rasa ataupun pemogokan.

Istilah pengupahan sebagaimana yang tersirat dalam Konvensi nomor 100 tahun 1951,

> (a) Istilah "pengupahan" meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan apapun juga, yang dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha kepada buruh berhubung dengan pekerjaan buruh.
> (b) Istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya merujuk pada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Masalah pengupahan di Indonesia merupakan salah satu persoalan yang belum tertangani secara tuntas. Hal ini sangat berkaitan dengan besarnya upah yang diterima tidak sebanding dengan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja/buruh. Oleh karena penetapan Upah Minimum merupakan perwujudan

intervensi pemerintah untuk mengatasi masalah pengupahan. Maksud kebijakan Upah Minimum tersebut adalah sebagai upaya untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penetapan besarnya upah minimum yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh, antara lain kondisi ekonomi, tingkat inflasi, kebutuhan hidup minimum pekerja/buruh kemampuan perusahaan, perbandingan upah yang berlaku di daerah lain dan lain sebagainya. Oleh karena itu sangat diperlukan intervensi pemerintah terhadap pemecahan masalah pengupahan, salah satunya adalah melalui kebijakan penetapan upah minimum regional sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor Kep-226/Men/2000.

Sedangkan untuk tingkat reginonalnya telah diimplentasikan melalui Surat Keputusan Gubernur atau yang sekarang disebut sebagai Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota (UMP/UMK). Upah Minimum ini bertujuan agar tingkat upah buruh tidak terlalu merosot ke bawah sehingga buruh tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup sesuai kondisi perekonomian regional/daerahnya karena itu kebijakan tentang upah minimum ditentukan oleh daerah masing-masing melalui Surat Keputusan Gubernur, sedangkan untuk Jawa Tengah melalui Surat Keputusan Gubernur nomor 561/44/21 tahun 2002 tanggal 28 Nopember 2001.

Kebijakan tentang upah minimum ini juga memiliki dimensi ekonomi sekaligus politik karena terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya

sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor Kep-226/Men/2000 tentang upah minimum regional meliputi kebutuhan hidup minimal (KHM), indek harga konsumen (IHK), kondisi pasar kerja, kemampuan perusahaan, upah antar daerah dan tingkat perekonomian daerah.

Pada mulanya kebijakan upah minimum ini memberikan harapan baru bagi para pekerja/buruh untuk memperbaiki tingkat kesejahteraannya, apalagi untuk saat ini kebutuhan hidup terus merambat naik sehingga wajar jika pekerja/buruh menunut penyesuaian upah mereka. Namun upaya pemerintah untuk memenuhi tuntutan tersebut dengan penetapan upah minimum khususnya di saat menghadapi era perdagangan bebas dan kondisi krisis ekonomi dianggap suatu yang sangat memberatkan bagi pengusaha. Kondisi inilah yang sering menjadi alasan pengusaha untuk menunjukkan ketidakmampuannya terhadap kenaikan upah minimum.

Upah minimum yang ide awalnya merupakan jaring pengaman untuk mencapai keseimbangan dengan kebutuhan dasar bagi pekerja/buruh, namun tidak demikian ditemukan di lapangan sebagaimana kajian yang dibuat oleh Expert dari ILO Geneva tahun 1993 pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang meningkat tidak dibarengi dengan kenaikan upah yang dibayarkan secara wajar karena adanya kelebihan adalah menjadi hak pengusaha untuk dijadikan modal usaha (Rio Irmawan, 1999).

Kebijakan tentang upah minimum telah mengalami kendala dari tujuan semula yaitu untuk meningkatkan pendapatan pekerja/buruh. Misalnya, ketika kebijakan tersebut diumumkan seringkali dibarengi dengan kenaikkan harga

kebutuhan pokok sehingga dirasa tidak lagi ada manfaatnya, sebagaimana komentar Maria Hartingsih (Kompas, 24 Juni 2001) " Upah memang mengalami kenaikan namun angka tidak terlalu berarti di tengah tingginya inflasi dan kehancuran nilai rupiah".

Pada umumnya pekerja/buruh menghendaki kenaikan minimal sebanding dengan harga kebutuhan minimum (HKM) dengan perhitungan rata-rata di atas upah minimum regional itu karena telah disesuaikan dengan indek harga konsumen (IHK). Hal ini berarti kebutuhan minimum per orang telah diperhitungkan sesuai dengan kenaikan harga barang kebutuhan pokok mereka, sayangnya sejauh ini jarang sekali terjadi karena selalu saja ketika kebijakan berlaku harga kebutuhan tidak lagi terjangkau.

Mekanisme pengupahan sebenarnya telah dilaksanakan melalui proses usulan dari masing-masing kabupaten/kota kepada Gubernur, ini berarti lebih berorientasi pada pola *bottom up*. Dalam merumuskan usulan Komisi Peneliti Pengupahan dan Jamsostek Ketenagakerjaan Daerah berkonsultasi dengan pihak-pihak yang terkait *stakeholders*/Tripartit. Gubernur sebagai administrator Daerah mempunyai kewenangan untuk meninjau kembali usulan yang telah diajukan melalui pertimbangan Dewan Peneliti Pengupahan Daerah tersebut, sebelum ditetapkan menjadi kebijakan publik (40 hari sebelum disahkan). Adapun hal-hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah : besarnya jumlah kebutuhan hidup minimum pekerja, kemampuaan perusahaan, tingkat inflasi dan kondisi perekonomian daerah, perbandingan upah antar daerah dan sebagainya.

Hasil pengamatan bahwa perkembangan upah minimum dari tahun ke tahun mengalami peningkatan nilai nominalnya. Perkembangan di Pulau Jawa khususnya, Jawa Tengah menempati urutan terendah setelah Daerah Istimewa Yogyakarta. Data statistik menunjukkan bahwa setelah adanya revisi pada tahun 1997 UMR mencapai 87,46% dari KHM (kebutuhan hidup minimum), 88,46% di tahun 1998, 70,50% di tahun 1999, tahun 2000 mencapai 78,47%, dan 90,48% di tahun 2001 serta di tahun 2002 mencapai 124, 42% dari kebutuhan harga minimum, sebagaimana tabel di bawah ini;

Tabel 1.1

NILAI UPAH MINIMUM TERHADAP KHM
DARI TAHUN KE TAHUN

No	Tahun	Upah Minimum (UM)	Kebutuhan Hidup Minimal (KHM)	Prosentase UM terhadap KHM
1.	1997	Rp 113.000,00	Rp 129.193,27	87,46 %
2.	1998	Rp 130.000,00	Rp 146.959,00	88,46 %
3.	1999	Rp 153.000,00	Rp 217.000,00	70,50 %
4.	2000	Rp 185.000,00	Rp 235.750,00	78,47 %
5.	2001	Rp 245.000,00	Rp 270.260,00	90,67 %
6.	2002	Rp 336.200,00	Rp 270.206,00	124,42 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah, tahun 2001

Sedangkan menurut Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah nomor 561/65A/2000 dan nomor 561/44/2001 tentang Upah Minimum, Upah Minimum Sektoral Propinsi Jawa Tengah tahun 2000, terdapat kenaikan sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 1.2

UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA
DI JAWA TENGAH TAHUN 2001

No	Kab/Kota	Upah Minimum (UM) Th 2000	Upah Minimum (UM) Th 2001
1.	Kota Semarang	Rp 253.000,00	Rp 343.250,00
2.	Kab Semarang	Rp 252.000,00	Rp 336.000,00
3.	Kab Demak	Rp 252.000,00	Rp 330.000,00
4.	Kab Kendal	Rp 252.000,00	Rp 341.000,00
5.	Kota Salatiga	Rp 252.000,00	Rp 336.600,00

Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/65A/2000 dan 561/44/21

Dari tabel tersebut di atas tampak perbedaan upah antar regional yang disesuaikan dengan kondisi perekonomian daerah masing-masing, hal ini merupakan salah satu pertimbangan yang telah dilakukan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah minimum. Pertimbangan lainnya adalah kemampuan perusahaan yaitu karena adanya perbedaan kemampuan perusahaan satu dengan lainnya. Dalam hal ini perusahaan dapat mengajukan keberatannya jika tidak mampu melaksanakan UMP/UMK yaitu melalui permohonan penangguhan berlakunya UMP/UMK (Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-01/Men/2000, pasal 20). Apabila penangguhan disetujui Gubernur setelah melalui proses audit perusahaan oleh Akuntan Publik, maka masa berlakunya penangguhan tersebut berjangka waktu maksimal 1 (satu) tahun.

Di Kabupaten Demak sebagaimana kabupaten/kota lain, terdapat juga kasus penangguhan. Dari jumlah 53 perusahaan terdapat penangguhan kebijakan upah minimum sebanyak 8 kali di tahun 2000, 6 kali diantaranya pada

perusahaan yang berada di Kecamatan Sayung. Kemudian di akhir tahun 2001 terdapat 3 kali permohonan penangguhan UMK 2002 yang seluruhnya pada perusahaan di Kecamatan Sayung. Dari 3 perusahaan tersebut terdapat 2 perusahaan yang belum melaksanakaan kebijakan UMK tahun 2002.

Dengan demikian adanya kecenderungan bahwa dalam implementasi kebijakan terdapat ketidakseralarasan di dalam implementasinya. Persoalan yang selalu muncul sebagai akibat dari dua kepentingan yang berbeda, khususnya belum terpenuhinya hak-hak normatif sebagimana yang telah ditentukan sehingga tidak jarang menjadikan sumber konflik antara pengusaha dan pekerja/buruh. Bagi pekerja/buruh salah satu tuntutan yang diajukan adalah perbaikan ekonomi keluarga, sedangkan bagi pengusaha adalah bagaimana langkah-langkah yang harus dilakukan untuk tetap dapat bertahan di saat kondisi krisis ekonomi yang berkepanjangan.

Peran pemerintah untuk mengatasi masalah tersebut melalui upaya mencapai kesepakatan atau perundingan, sebagaimana sistem industrial yang dianut di Indonesia. Nilai-nilai kesepakatan yang dimaksud dalam konteks hubungan industrial (HIP) adalah bahwa upah merupakan imbalan yang bertujuan untuk menyediakan jaring pengaman bagi pekerja/buruh yang mempunyai pendapatan rendah, berstatus tetap, tidak tetap, dalam masa percobaan lebih dari 1 (satu) tahun. Hal serupa juga dinyatakan oleh Garry Dessler (1997,592) bahwa penyelesaian melalui kesepakatan dengan itikad baik (*good faith*) yang merupakan dasar dari hubungan buruh dan pimpinan perusahaan.

Munculnya berbagai kasus unjuk rasa akhir-akhir ini tidak jarang dilatarbelakangi oleh ketidaksepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh sebagai akibat terhambatnya komunikasi ataupun perbedaan kepentingan dan persepsi di kedua belah pihak. Dari hasil pemantauan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah beberapa kasus unjuk rasa di Jawa Tengah meningkat dari tahun ke tahun sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 1.3

UNJUK RASA BURUH DILIHAT DARI JENIS TUNTUTAN
DI JAWA TENGAH

No	Jenis Tuntutan	1998	1999	2000
1	Peningkatan Upah	24	45	57
2	T H R	11	17	13
3	Bonus	1	-	1
4	Uang transport	4	2	4
5	Uang lembur	8	7	4
6	KKB	6	9	6
7	Jamsostek	10	8	7
8	Serikat Pekerja	8	5	15
9	PHK	7	4	8
10	Pelaksanaan Pesangon	2	7	6
11	Dirumahkan	2	2	5
	J u m l a h	84	106	126

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah tahun 2000

Kenyataan di atas tampaknya masalah unjuk rasa telah banyak dilatarbelakangi oleh tuntutan kenaikan upah berdasarkan kepentingan pekerja/buruh yang secara normatif menghendaki perbaikan kesejahteraannya dan perusahaan, hal inilah yang merupakan salah satu indikator perusahaan lebih memilih pemutusan hubungan kerja (PHK) karena beban perusahaan dirasa cukup berat.

Adanya euforia politik dan ekonomi di era reformasi menjadi latarbelakang kasus unjuk rasa akhir-akhir ini. Hal ini telah pula berimbas di wilayah Kabupaten Demak khususnya Kecamatan Sayung yang merupakan wilayah pemekaran Kota Semarang dengan jumlah 24 perusahaan sangat rentan terhadap kasus unjuk rasa. Data unjuk rasa sampai dengan akhir tahun 2001 sebagai dampak dari kondisi krisis ekonomi, sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 1.4

UNJUK RASA BURUH DENGAN ALASAN KEPENTINGAN DI KECAMATAN SAYUNG KABUPATEN DEMAK

No	Alasan Kepentingan	1999	2000	2001
1	Kenaikan upah/UMK	-	2	2
2	Uang transport	1	2	2
3	Uang makan	1	2	1
4	Premi	-	1	2
5	Cuti Nikah	1	-	-
6	Cuti Hamil	1	-	-
7	Cuti Tahunan	-	1	2
8	T H R	2	3	3
9	Jamsostek	-	1	2
10	S P S I	1	2	2
11	Lain-lain/P H K	-	-	2
	J u m l a h	7	14	16

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigasi Kabupaten Demak, 2001.

Melihat permasalahan tersebut dapat diasumsikan bahwa kebijakan tidak dapat dilihat secara terpisah dari kondisi perilaku organisasi pelaksananya yang dalam hal ini adalah aktor-aktor yang terkait dalam unsur-unsur tripartit/*stakeholders* yang memperjuangkan kepentingan masing-masing, sebagaimana J.E.Anderson (dalam Islamy,2000;27), terdapat nilai-nilai yang melandasi tingkah laku pembuatan keputusan dalam pembuat keputusan, yaitu :

(1) nilai-nilai politik (polical values)-keputusan dibuat atas dasar kepentingan politik dari partai-partai politik atau kelopok kepentingan tertentu;
(2) nilai-nilai organisasi (organization values)-keputusan-keputusan dibuat ataas dasar nilai-nilai yang dianut organisasi, seperti balas jasa(rewards) dan sanksi (sanctions) yang dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk menerima dan melaksanakannya;
(3) nilai-nilai pribadi (personal values)- seringkali pula dibuat atas dasar nilai-nilai pribadi yang dianut oleh pribadi pembuat keputusan untuk mempertahan status quo, reputasi, kekayaan dan sebagainya;
(4) nilai-nilai kebijakan(policy values)-keputusan dibuat atas dasar persepsi pembuat kebijakan tentang kepentingan publik atau pembuatan kebijakan yang secara moral dapat dipertanggungjawabkan, dan
(5) nilai-nilai ideologi (idiological values)-nilai ideologi seperti misalnya nasionalisme yang dapat menjadikan landasan pembuatan kebijakan.

Sejalan dengan pendapat Anderson, lebih jauh George C Edward III (dalam Budi Winarno, 1980,118) berpendapat bahwa keberhasilan suatu kebijakan selain mendapat dukungan dari individu atau kelompok yang berkepentingan terdapat faktor lain yaitu komunikasi. Komunikasi akan mempengaruhi sumber-sumber, kecenderungan-kecenderungan dan struktur birokrasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi implementasi kebijakan.

Hal yang terpenting adalah kejelasan standar dan sasaran kebijakan sehingga bagi pelaksana kebijakan dapat memahami ketika kebijakan tersebut telah diimplementasikan. Namun lebih lanjut sebagaimana yang dikemukakan Daniel A. Mazmanian bahwa kejadian akan timbul ketika kebijakan telah mendapat pengesahan (dalam Solichin, 1997;67).

Mengingat luasnya faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu kebijakan maka kajian terhadap kebijakan Upah Minimum Kabupaten (UMK), maka penulis berasumsi bahwa keberhasilan kebijakan sangat dipengaruhi oleh

perilaku aktor dalam organisasi pelaksana, lingkungan dan **komunikasi** sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel independen) keberhasilan kebijakan UMK.

Penentuan variabel merupakan suatu hal yang terpenting dalam penelitian yaitu untuk mengkaji fenomena yang ada. Oleh karena itu inti dari penelitian yang menjadi variabel dependen adalah penetapan Upah Minimum sedang variabel yang mempengaruhi adalah perilaku aktor, lingkungan kebijakan dan komunikasi.

B. Identifikasi Masalah

Keberhasilan ini juga dapat diidentifikasikan dengan terpenuhinya hak normatif pekerja/buruh dan pengusaha. Selain itu sejauhmana kebijakan UMK memberi manfaat bagi pelaksananya yaitu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah. Munculnya dampak yang terjadi setelah kebijakan UMK mulai berlaku pada kondisi krisis ekonomi, dimana buruh menghendaki perbaikan kesejahteraan melalui kenaikan upah minimal sesuai kebutuhan hidup dan pengusaha menghendaki agar perusahaan tetap bertahan sehingga dapat mempengaruhi perilaku pelaksana untuk melakukan tindakan. Oleh karena itu masalah tuntutan peningkatan upah lebih mendominasi permasalahan ketenagakerjaan pada umumnya serta masalah pengupahan pada khususnya.

Dalam situasi tersebut perlu peran pemerintah untuk melakukan langkah-langkah kompromi untuk memecahkan permasalahan tersebut. Jika upah minimum masih menjadi standart sistem pengupahan kiranya kurang manusiawi

sebab besarnya upah sejauh ini masih mengacu pada tingkat kebutuhan minimum seorang pekerja/buruh lajang yang serba minimum.

Alasan ini menjadikan salah satu kajian penulis untuk mengetahui sejauhmana implementasi kebijakan Upah Minimum (UMP/UMK) masih berlaku efektif sehingga tetap diteruskan atau tidak diteruskan

C. Perumusan Masalah

Kebijakan Upah Minimum yang dimaksud pada penulisan ini adalah upah pokok termasuk tunjangan tetap dan bukan menjadi pedoman pada sistem pengupahan tetapi lebih ditujukan sebagai jaring pengaman agar upah tidak lebih rendah dari kebutuhan pokok pekerja/buruh. Ketentuan ini jelas merupakan salah satu upaya perlindungan kepada tenaga kerja namun upaya justru sering kali menimbulkan reaksi baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh itu sendiri.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis ingin mengkaji sejauhmana perilaku aktor dalam organisasi pelaksana, lingkungan dan komunikasi sebagai variabel bebas, berpengaruh terhadap implementasi kebijakan UMK sebagai variabel terikat di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

Maka secara terperinci penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh perilaku aktor dalam organisasi pelaksana (Tripartit/*stakeholders*) terhadap implementasi kebijakan UMK;
2. Adakah pengaruh lingkungan (ekonomi, politik dan sosial) terhadap implementasi kebijakan UMK;
3. Adakah pengaruh komunikasi (Tripartit/*stakeholders*) terhadap implementasi kebijakan UMK;

4. Adakah pengaruh perilaku organisasi pelaksana, lingkungan dan komunikasi terhadap implementasi kebijakan UMK.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai masalah yang akan dikaji maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi pelaksana terhadap implementasi kebijakan UMK.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap implementasi kebijakan UMK.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap implementasi kebijakan UMK.
4. Untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi pelaksana, lingkungan dan komunikasi terhadap implementasi kebijakan UMK.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang implementasi kebijakan UMK pada tataran normatif maupun empiris. Peneliti ingin mengetahui lebih mendalam faktor-faktor apa saja dapat mempengaruhi terhadap proses perumusan kebijakan sehingga dalam implementasinya seringkali tidak dapat berjalan dengan lancar bahkan mengarah terjadinya konflik atau munculnya masalah perburuhan.
2. Bagi *stakeholder* hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi untuk melakukan reformasi terhadap kebijakan penetapan UMK yang sarat dengan aktor di luar buruh.
3. Bagi pengusaha, hasil penelitian ini hendaknya dapat merubah pemikiran yang cenderung semata-mata berorientasi pada keuntungan serta perlunya memperhatikan faktor kesejahteraan pekerja/buruh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori/Kajian Teoritis

Teori merupakan jantung dari suatu penelitian, yang secara umum diartikan sebagai serangkaian konsep, definisi, prosisi yang secara sistematis mampu melahirkan cara pandang terhadap suatu fenomena. Selanjutnya teori dibentuk secara *induktif*, karena sifat induktif inilah maka ketepatan penjelasan satu teori sangat tergantung dari kondisi yang diperlukan agar teori dapat berfungsi secara maksimal (Riswandha Imawan,1999 ; 3). Tegasnya teori dapat dioperasikan secara maksimal untuk menjelaskan suatu fenomena yang muncul dalam masyarakat.

Terdapat beberapa pandangan para ahli sebagaimana yang dikemukakan oleh Solichin Abdul Wahab (1990,30-31) tentang definisi kebijakan yaitu :

1. Pendapat yang mengidentikan kebijakan publik dengan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah.
2. Para ahli juga memusatkan perhatian pada implementasi kebijakan, atau kebijakan yang telah mendapat pengesahan

Di dalam memahami implementasi kebijakan maka terlebih dahulu perlu diketahui pengertian dari kebijakan atau kebijakan publik, kemudian pengertian implementasi kebijakan. Selanjutnya secara konseptual pengertian implementasi kebijakan dapat dioperasionalkan secara utuh.

1. Kebijakan Publik.

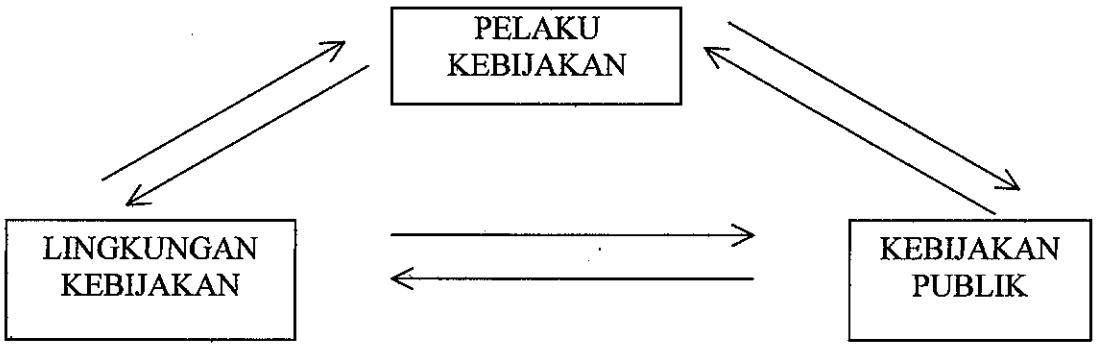
Kebijakan menurut James E. Anderson dalam Islamy, 1984, 17 *" A perposives course of action followed by an actor or set of actor in dealing with a problem or matter cancern"* (serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu).

Sedangkan menurut Truman bahwa di dalam kelompok tersebut terdapat interaksi yang memiliki sikap yang sama untuk mengajukan tuntutan terhadap kelompok lain yaitu lembaga pemerintah (dalam Islamy, 1997;42), tuntutan tersebut yang kemudian menjadikan terbentuknya kebijakan publik. Jadi dapat dikatakan bahwa kebijakan publik mempunyai tujuan untuk memenuhi tuntutan.

Memahami kebijakan banyak sekali faktor yang mempengaruhi keberhasilannya, kebijakan yang pada hakekatnya berada dalam suatu sistem, dimana kebijakan dibuat mencakup hubungan timbal balik antara ketiga elemen yaitu kebijakan publik, pelaku kebijakan dan lingkungan kebijakan. Sebagaimana yang digambarkan oleh Dunn bahwa kebijakan merupakan serangkaian pilihan yang dibuat oleh pejabat pemerintah dan diformulasikan ke dalam berbagai masalah yang timbul. Sedangkan pelaku kebijakan adalah para individu atau kelompok yang mempunyai peran dalam kebijakan tersebut. Lingkungan kebijakan yang dimaksud Dunn adalah *policy environmen* yaitu kejadian-kejadian yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pembuat kebijakan.

Berikut ini skema tiga elemen sebagaimana yang digambarkan Dunn (2000,110)

Gambar II.1 Tiga Elemen Sistem Kebijakan, W. Dunn.



Tampak di sini bahwa masalah kebijakan tergantung pada pola keterlibata pelaku kebijakan (*policy stakeholders*), adakalanya mereka yang sering mempunyai persepsi yang berbeda terhadap lingkungan kebijakan. Lingkungan kebijakan (*policy environment*) yaitu kejadian di sekeliling kebijakan yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pembuat kebijakan (*public policy*). Hal ini sangat berkaitan bahwa dalam pembuatan kebijakan biasanya muncul sebagai akibat dari perbedaan pendapat para aktor yang terlibat dalam perumusan kebijakan (Dunn,2000;132).

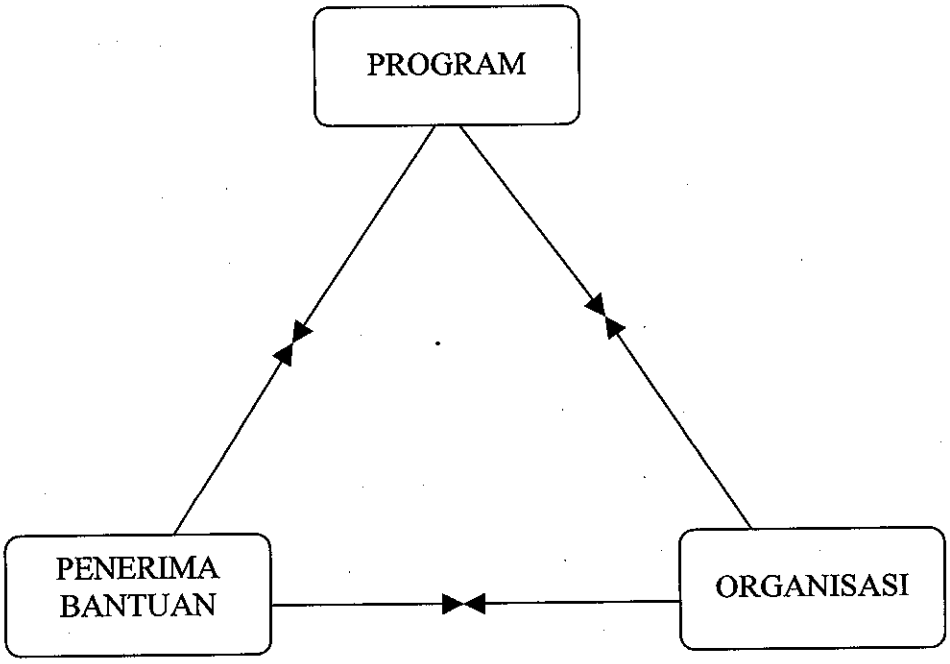
Definisi aktor menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi 3 tahun 2000, bahwa aktor adalah orang yang berperan di suatu kejadian penting. Istilah aktor lebih sering digunakan oleh Charles O.Jones dalam menentukan tipe perilaku yang terlibat pada proses kebijakasanaan. Dalam kaitan ini bahwa tokoh politik, kelompok profesi maupun kelompok sosial

merupakan aktor-aktor yang masing-masing mewakili kepentingan organisasi/kelompoknya dalam upaya mempengaruhi pembuat kebijakan.

Selanjutnya keberhasilan suatu program/kebijakan sangat tergantung dari para aktor yang mempunyai andil di dalam kebijakan. Oleh karena ini dalam menentukan keberhasilan suatu program maka teori pelembagaan program D.C. Korten (1988;240-242) merupakan bentuk yang ideal untuk mencapai keberhasilan suatu program/kebijakan. Keberhasilan suatu program juga akan terjadi jika terdapat kesesuaian antara hasil program dengan kebutuhan sasaran, syarat tugas pekerjan program dengan kemampuan organisasi pelaksana, serta proses pengambilan keputusan organisasi pelaksana dengan sarana pengungkapan kebutuhan sasaran.

Keterkaitan antara elemen-elemen dalam pelembagaan dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar II.2 Teori Pelembagaan Program, D.C. Korten



Model ini hampir sama dengan teori sistem kebijakan Dunn yang lebih menekankan adanya hubungan keterpengaruhan antara perilaku kebijakan dengan kebijakan itu sendiri. Dalam kaitan ini bahwa suatu kebijakan akan tercapai jika terdapat kesesuaian kepentingan antara pelaku/aktor yang terkait dalam organisasii pelaksana, dengan tidak mengesampingkan kondisi dan faktor lain yang menjadi isu kebijakan publik.

Penggunaan istilah isu kebijakan tidak dapat dirumuskan secara jelas namun oleh Dunn istilah ini sama maknanya dengan „masalahm kebijakan (policy problem). Isu akan cenderung memperoleh respon dari pembuat kebijakan, sebab proses masuknya isu menjadi agenda kebijakan publik tidak lepas dari bagaimana para aktor tersebut berperan untuk memperjuangkan kepentingannya. Oleh karena itu timbulnya isu kebijakan publik seringkali disebabkan oleh adanya perbedaan persepsi diantara para aktor atas suatu problematik yang dihadapi pada suatu waktu tertentu (Wahab,1997;36).

Kebijakan juga memuat semua "tindakan" pemerintah baik yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh pemerintah (Dye, Edward dalam Islamy, 1997;18). Suatu kebijakan menjadi tidak mempunyai arti jika tanpa unsur pemaksaan kepada pelaksana atau pengguna kebijakan agar dapat dipatuhi, hal ini sejalan dengan pendapat Easton mendefinisikan sebagai „*the authoritative allocation of values for the whole society*" (dikutip dari Islamy, 1979 ;19), dengan kata lain bahwa

kebijakan agar dapat sampai tujuannya harus mengandung nilai paksaan yang secara sah, hal ini dapat dilakukan oleh pemerintah sebagai pembuat kebijakan.

Mengacu pada pendapat dari para ahli tersebut maka dapat di simpulkan bahwa kebijakan adalah tindakan yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh pemerintah, berorientasi kepada kepentingan publik (masyarakat) dan bertujuan untuk mengatasi masalah, memenuhi keinginan dan tuntutan seluruh anggota masyarakat. Ditekankan pula bahwa keberhasilan suatu kebijakan sangat tergantung dari dukungan faktor-faktor yang mempengaruhi proses kebijakan tersebut.

Berdasarkan pengertian kebijakan tersebut maka untuk menyikapi masalah kebijakan Upah Minimum (UMK) tidaklah terlepas dari bagaimana para pekerja/buruh melalui organisasinya (Serikat Pekerja/Buruh) dan pengusaha melalui Apindo melakukan pendekatan-pendekatan kepada pemerintah sebagai administrator publik dalam penetapan UMK. Oleh karena itu dalam penelitian ini lebih menyoroti bagaimana para aktor berperan dan bertanggungjawab terhadap keberhasilan kebijakan UMK.

2. Implementasi Kebijakan

Konsep mengenai implementasi menurut kamus Webter (dalam Solichin,1997;64) berasal dari kata *to implement* (mengimplementasikan) yang juga berarti menyediakan sarana untuk melaksakan sesuatu dan *to give practical effect to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu).

Oleh karena itu definisi implemtasi kebijakan banyak dikemukakan oleh para ahli lebih difokuskan pada dampak atau akibat dari suatu kebijakan yang dilakukan oleh individu-individu, kelompok-kelompok atau para aktor yang terkait dalam organisasi pelaksana.

Budi Winarno (1997;72) menyatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu/pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan sebelumnya. Selanjutnya dalam model proses implementasi yang dikemukakan Budi Winarno, terdapat 6 (enam) variabel yang membentuk kaitan (*linkage*) antara kebijaksanaan dan pencapaian (*performance*). Variabel-variabel tersebut merupakan variabel-variabel bebas dan variabel-variabel terikat yang saling berhubungan antara satu dengan lainnya, adapun keenam variabel tersebut adalah (1) Ukuran-ukuran Dasar dan Tujuan-tujuan, (2) Sumber-sumber, (3) Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiataan pelaksana, (4) Karakteristik-karakteristik badan-badan pelaksana, (5) Kondisi ekonomi, sosial dan politik, (6) Kecenderungan pelaksana-pelaksana.

Sejalan dengan pandangan tersebut, menurut Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier (dalam Wahab,1997;65) bahwa untuk

> „memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk

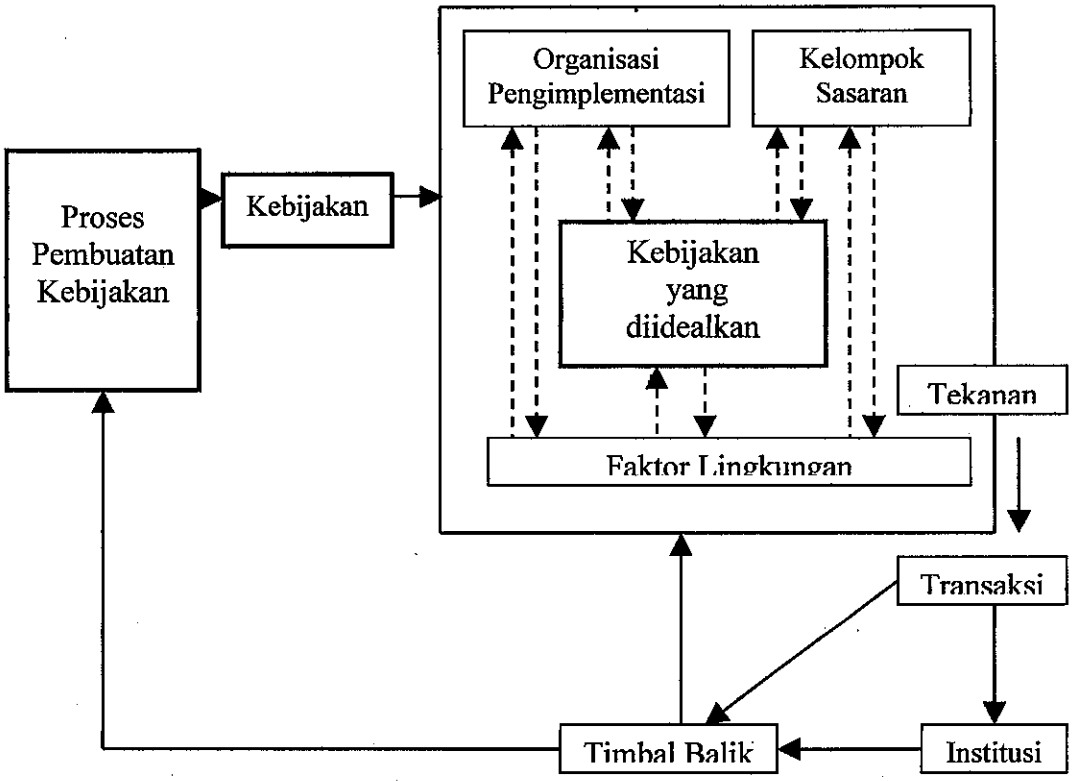
mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian".

Menurutnya bahwa analisis implementasi kebijakan negara adalah mengidentifikasikan variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan dari seluruh proses implementasi, variabel-variabel tersebut adalah kemudahan implementasi, struktur dan faktor-faktor di luar. Dengan demikian implemetasi akan lebih efektif jika organisasi pelaksananya mematuhi apa yang digariskan aturan pelaksananya.

Pandangan lain menyebutkan bahwa implementasi kebijakan lebih difokuskan pada tindakan atau perilaku organisasi pelaksananya, sebagaimana yang dinyatakan Grindle (dalam Samodra, 1994 ; 22-24) bahwa implementasi kebijakan pada dasarnya ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks kebijakan. Isi kebijakan menunjukkan kedudukan pembuat kebijakan sehingga posisi kedudukan ini akan mempengaruhi implementasi kebijakan. Sedangkan konteks kebijakan akan mempengaruhi proses implementasi kebijakan, konteks kebijakan ini meliputi kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor-aktor yang terlibat.

Hal yang sama juga dinyatakan oleh E.S. Quade (1984;310) bahwa dalam proses implementasi kebijakan akan terjadi interaksi dan reaksi dari organisasi pelaksana, kelompok sasaran dan faktor-faktor lingkungan yang mengarah pada konflik sehingga membutuhkan suatu transaksi sebagai umpan balik yang digunakan olehpengambil keputusan dalam rangka merumuskan suatu kebijakan. Proses implementasi kebijakan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar II.3 Model Implementasi Menurut E.S. Quade



Senada dengan pendapat sebelumnya, bahwa variabel lingkungan akan mempengaruhi perilaku para aktor yang berperan, mereka sebenarnya menyadari bahwa tidak semua alaternatif secara komprehensif dapat mengatasi semua permasalahan yang muncul. sebagaimana Widaningrum (dalam Samodra, 1994;17) bahwa tidak setiap kebijakan dapat dirumuskan pemerintah dapat dijalankan dengan baik dan membuahkan hasil yang diharapkan.

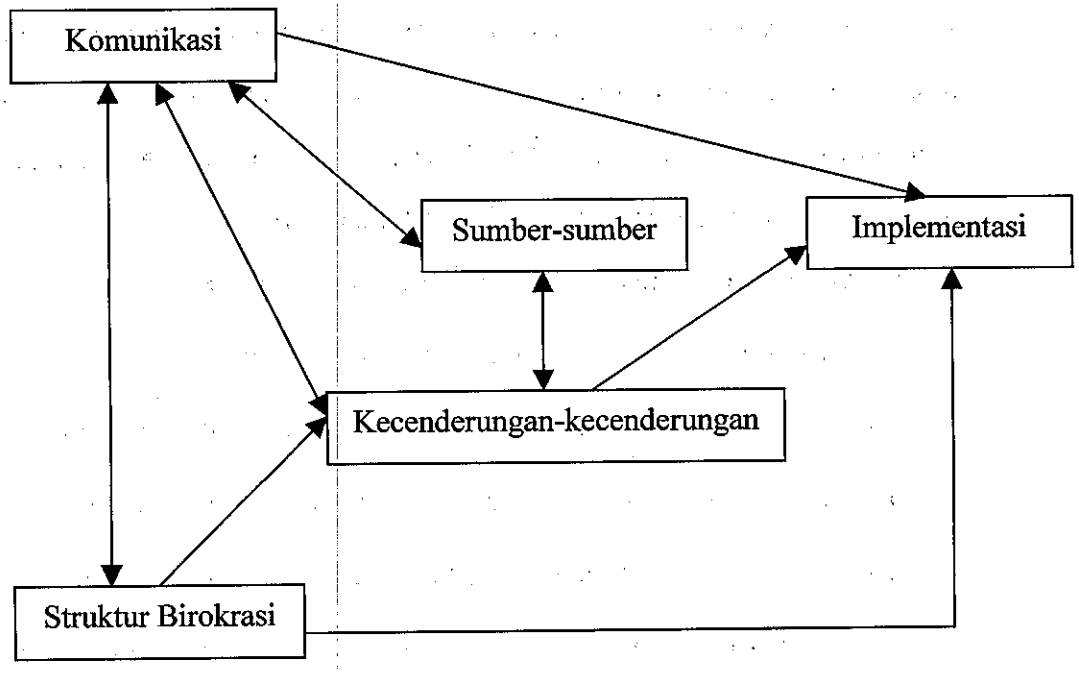
Sedangkan variabel komunikasi tidak dapat dikesampingkan begitu saja, mengingat keputusan-keputusan dari kebijakan harus diteruskan dan diimplemetasikan. Salah satu hambatan untuk mentransmisikan perintah untuk mengimplementasikan kebijakan adalah perbedaan pendapat antar

pelaksana kebijakan. Perbedaan tersebut tidak jarang dilatarbelakangi kepentingan masing-masing sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda.

Menurut Geoge C.Edward III (dalam Budi Winarno, 1998;118) terdapat faktor-faktor yang memepengaruhi implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber-sumber (sumberdaya), kecenderungan/sikap dan struktur birokrasi. Implementasi akan gagal jika suatu kebijaksanaan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi permasalahan yang timbul.

Berikut ini interaksi keterpengaruhan dapat di gambarkan oleh Edward III yang dikutip dalam Budi Winarno (1997;118) :

Gambar II.4 Model Implementasi Menurut G.C. Edward III



Menurutnya bahwa jika petunjuk-petunjuk yang tidak diteruskan melalui komunikasi secara jelas dan konsisten kepada para pelaksana kebijakan, maka akan menimbulkan dampak terhadap implementasinya.

Karena itu melalui saluran komunikasi yang tepat, lebih dianjurkan untuk menyampaikan apa yang dikendaki oleh pemerintah untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi sehingga dapat meminimalkan dampak terhadap implementasi suatu kebijakan.

Mengadopsi berbagai pendapat para ahli, penulis mendasari penelitian ini bahwa implementasi kebijakan adalah kegiatan-kegiatan atau peristiwa-peristiwa yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok-kelompok setelah suatu kebijakan disahkan. Sedangkan hal-hal yang mempengaruhi implementasi kebijkan penulis mengacu pada teori dari pendapat Grindle, E.S Quade, David C.Korten, dan Geoge C. Edward III. Penulis berasumsi bahwa yang menjadi penyebab kebijakan penetapan upah minimum tidak berjalan efektif adalah adanya faktor-faktor diukur dengan variabel-variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan UMK **(Y)**, variabel-variabel tersebut adalah **variabel aktor yang terkait dalam organisasi pelaksana** (D.C. Korten), **variabel lingkungan kebijakan** (E.S. Quade dan W.N. Dunn) serta **variabel komunikasi** (G.C. Edward III) sebagai variabel **(X_1), (X_2)** dan **(X_3).**

a. Konsep Implementasi Kebijakan Upah Minimun (Y)

Konsep tentang kebijakan publik mengandung 3 (tiga) komponen dasar yaitu : tujuan, sasaran dan cara mencapai sasaran. Dalam cara mencapai sasaran tersebut terdapat unsur pelaku kebijakan, siapa kelompok sasaran, pendanaan dan bagaimana implementasi kebijakan tersebut dapat diukur. "Cara" mencapai sasaran inilah yang disebut sebagai implementasi (Samodra Wibawa, 1994;15).

Kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah, sedangkan implementasi kebijakan lebih terfokus

pada kejadian yang timbul setelah kebijakan itu disahkan (Mazmanian dan Sabatier). Sedangkan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh perilaku dari sejumlah aktor berkenaan masalah yang dihadapi, dalam hal ini sejauhmana norma-norma dari para aktor dapat terpenuhi agar tidak terjadi reaksi setelah kebijakan tersebut disahkan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Budi Winarno menyatakan bahwa ;

> "Implementasi kebijaksanaan dibatasi sebagai menjangkau tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu pemerintah dan individu-individu swasta (kelompok-kelompok) yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya" (1998;68).

Mendasari pendapat tentang implementasi kebijakan, maka kebijakan upah minimum Kabupaten/Kota merupakan tindakan yang mengarah kepada tercapainya tujuan yaitu untuk meningkatkan pendapatan pekerja/buruh sehingga dapat terpenuhi kebutuhan hidup minimum.

Selanjutnya dalam penelitian tentang Upah Minimum yang akan diteliti adalah sejauhmana respon atau tanggapan pekerja/buruh dan pengusaha terhadap Surat Keputusan Gubernur nomor 561/44/21 tentang penetapan Upah Minimum Kabupaten /Kota tahun 2001 di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Apakah kebijakan tersebut dapat mencapai tujuannya yaitu dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, serta bagaimana tanggapan pekerja/buruh maupun

pengusaha terhadap implementasi kebijakan UMK dengan indikator-indikator pengukurnya adalah :

1) **Hak Normatif**

Hak normatif adalah hak-hak yang telah diatur oleh peraturan perundangan, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Peraturan Menteri Tenaga kerja nomor Per-01/Men/1999, Keputusan Menteri Tenaga Keja dan Transmigrasi nomor Kep-226/Men/2000 dan Keputusan Gubernur Jawa Tengan nomor 561/44/21.

Didasari aturan yang berlaku maka perlu dikaji sejauhmana norma-norma tersebut telah terpenuhi sehingga dapat mempengaruhi implemetasinya kebijakan UMK Sedangkan yang dimaksud dengan norma-norma yang berlaku yaitu hak-hak normatif pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah, termasuk juga hak atas penerimaan upah dan kesejahteraan pekerja/buruh, hak atas penyampaian pendapat melalui saluran yang legal, hak pengusaha untuk menunda, serta hak pemerintah untuk menjaga wibawanya melalui tindakan sesuai aturan yang berlaku.

2) **Manfaat**

Kebijakan akan memberi manfaat kepada pelaku kebijakan karena kebijakan sangat berkaitan dengan dampak atau perubahan yang diinginkan oleh kebijakan setelah diimplementasikan (Sabatier dan Mazmanian). Hal ini tidak lepas dari tujuan mengapa kebijakan UMK dibuat, oleh karena itu perlunya mengkaji

sejauhman manfaat yang dapat dirasakan oleh pelaksana yaitu pekerja/buruh dan pengusaha.

3) **Dampak**

Mengacu dari pendapat para ahli implementasi kebijakan akan efektif jika mendapat dukungan dari para aktor yang terlibat dalam proses implementasinya. Kebijakan upah minimun kenyataanya membawa reaksi dengan munculnya kasus unjuk rasa oleh pekerja/buruh, penundaan UMP/UMK bahkan sampai tidak melaksanakan kebijakan UMP/UMK oleh pengusaha.

b. Konsep Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana (X_1)

Perilaku adalah semua yang dilakukan oleh seseorang (Gibson I.D,2001;125), sedangkan istilah aktor memberi pengertian tentang seseorang yang mempunyai peran penting pada suatu kejadian. Studi tentang perilaku organisasi dimaksudkan untuk mengintegrasikan disiplin ilmu psikologi, psikologi sosial, ilmu politik, sosiologi maupun antropologi sejauh disiplin ilmu tersebut berkaitan dengan pekerjaannya (Shaun Tyson dan Tony Jackson,2000;2).

Menurut Miftah Thoha, perilaku organisasi adalah :

> "Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia adalah organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia dengan demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimana perilaku mempengaruhi usaha pencapaiaan tujuan-tujuan organisasi". (2000;4)

Sedangkan Stephen Robbin berpendapat bahwa studi tentang perilaku organisasi atau Organisation Behavior (OB) lebih terfokus pada tiga determinasi yaitu dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku organisasi Selanjtnya OB (2001). Penempatan manusia sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam organisasi, merupakan dasar dari studi tentang perilaku organisasi. Jika mempelajari tentang perilaku maka tidak lepas dari peranan individu-individu yang mendukung organisasi untuk berperilaku.

Berkaitan dengan hal ini yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku aktor yang terlibat dalam organisasi pelaksana yang di dalamnya terdapat individu-individu yang berperan dalam proses implementasi kebijakan UMK. Dengan kata lain bahwa perilaku organisasi pelaksana yang dimaksud dalam penelitian ini lebih di fokuskan pada perilaku para aktor yang berperan dalam proses implementasi kebijakan UMK yaitu Serikat Pekerja/Buruh dan Asosiasi (Apindo) yang membentuk sikap, motivasi maupun kepuasan kerja individu-individu maupun kelompoknya terhadap situasi yang dihadapi.

1) Sikap

Sikap merupakan salah satu indikator dari perilaku organisasi (Miftah,1999:). Menurut Gibson bahwa komponen perilaku dari sikap mengacu pada kecenderungan untuk bertindak dengan cara

tertentu, sehingga sikap merupakan bagian intrik dari kepribadian seseorang (2001;144).

Sikap adalah penyataan evaluatif baik yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan yang dilakukan individu atau kelompok tentang obyek, organisasi atau peristiwa, dengan demikian sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (Stephen R.2001;138).

Definisi-definisi tersebut dapat ditafsirkan bahwa sikap merupakan kecenderungan yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan serta melibatkan perasaan dan emosional individu atau kelompok untuk melakukan reaksi terhadap sesuatu obyek.

Dalam implementasi kebijakan UMK memberi rangsangan yang akan melahirkan sikap dalam bentuk respon/reaksi, misalnya menentang, menolak bahkan mengabaikan.

2) Motivasi

Istilah motivasi seringkali disamakan dengan istilah kebutuhan (**need**), keinginan (**want**), dorongan (**drive**) atau **impulsa** (Fred Luthans, dalam Miftah,2000;181) Stephen R mendefinisikan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk kebutuhan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Adanya unsur upaya merupakan

suatu intensitas yang dapat disalurkan kearah yang bermanfaat bagi organisasi (Stephen R,2001;166).

Gibson lebih lanjut menjelaskan bahwa motivasi menggambarkan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku (2001;185).

Motivasi merupakan konsep untuk menggambarkan dorongan seseorang berperilaku, karena itu adanya kenaikan upah minimum merupakan suatu harapan para pekerja/buruh yang dapat mendorong untuk membaiki kebutuhan hidupnya sesuai tujuan kebijakan UMK. Sebaliknya bagi pengusaha adanya kebijakan UMK memberikan peluang untuk melakukan penundaan ataupun mengajukan alasan keberatan bahkan penolakan.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah merujuk pada istilah *Job satisfactions* yaitu sikap individu terhadap perkerjaannya (Stephen R,2001;139) Dilihat dari konteks selanjutnya bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja adalah tingkah laku yang dimiliki perkerja tentang pekerjaannya (Gibson,2001;170). Dengan demikian kepuasan kerja juga akan dapat menjadi hal yang penting bagi perkembangan organisasi (Shaun Tyson dan Tony Jackson,2000;29).

Tingkat kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan kesenangan, atau kegembiraan sebaliknya akan terjadi penurunan jika

kepuasaan kerja tidak lagi didapatkan akan mengakibatkan frustasi (Stephen R,2000;149). Hal ini akan berakibat kerugian besar pada organisasi sebab tidak jarang akan muncul reaksi atau tindakan seperti ketidakhadiran/mangkir, pemogokan, sampai pada pengerusakan.

Jika dikaitkan dengan pemberian tunjangan pada karyawan berupa upah sesuai kesepakatan maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi buruh/pekerja maupun pengusaha karena akan berpengaruh pada tingkat produksi

c. Lingkungan Kebijakan (X_2)

Implementasi kebijakan sangat dipengaruhi lingkungan kebijakan yaitu kondisi sosial, ekonomi dan politik (Meter dan Horn, dalam Samodra, 1994;24) sehingga hasil kebijakan (*policy outcomes*) terjadi seperti yang diharapkan atau dapat diduga sebelumnya (Dunn,2001;52).

1) Ekonomi

Dilihat dari **kebutuhan ekonomi** pada umumnya pekerja/buruh tidak lagi memiliki *opportunity time* untuk menambah penghasilan di luar jam kerja sehingga adanya kenaikan upah merupakan satu yang sangat penting. Sedangkan pengusaha yang berkepentingan terhadap masalah upah mempunyai pertimbangan sendiri karena upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang berpengaruh terhadap margin keuntungan

yang diperoleh perusahaan, berusaha untuk menekan biaya tenaga kerja seefisien mungkin.

Masalah upah merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap perkembangan ekonomi daerah/nasional atau ekonomi makro.

2) Politik

Dalam sistem kebijakan publik, pemerintah berperan sebagai pengambil kebijakan mempunyai **aspek politik** yang sangat kuat sebagaimana pernyataan Udoji, bahwa siapapun yang berpatisipasi dan apapun peranannya dalam proses kebijakan akan tergantung pada struktur politik pengambil keputusan itu sendiri (dalam Wahab, 1990 ; 17). Tiap aktor yang terlibat pada masalah tersebut akan mewakili kelompoknya sehingga dalam perumusan kebijakan akan terlihat adanya proses tawar menawar, perundingan dan kesepakatan. Namun apakah dapat memberi hasil yang memuaskan atau tidak, sangat tergantung dari kemampuan aktor yang mewakilinya.

Peran para aktor yang terlibat dalam penetapan besarnya upah minimum sangat berpengaruh terhadap kebijakan UMK. Proses penetapan para aktor akan saling berebut pengaruh kepada pembuat kebijakaan yaitu pemerintah yang memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan UMK.

3) Sosial

Dari **segi sosial**, perlunya kebijakan yang mengatur kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi telah dilaksanakan sejak tahun 1931 ketika Davis-Bacon Act menugaskan Secretary of Labror untuk menetapkan tarif upah bagi pekerja dan mekanik yang dipekerjakan oleh kontraktor pada pemerintah federal. Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawannya (Gary Dessler, 1997).

Pengertian upah menurut Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawannya untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinilai dalam bentuk uang dan ditetapkan atas dasar persetujuan dan peraturan perundang-undangan, serta dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja. Hal ini sejalan dengan konvensi nomor 100 tahun 1951 tentang Kesamaan Pengupahan akan memberikan motivator dalam bekerja yaitu dengan tidak membedakan buruh laki-laki dan buruh wanita atau faktor diskriminasi pekerja/buruh pada suatu perusahaan.

d. Komunikasi (X_3)

Komunikasi merupakan dasar aktivitas manusia untuk saling melakukan hubungan antara satu dengan lainnya. Sebagaimana definisi Brent D. Ruben (dalam Arni Muhammad, 2001;3) bahwa

> „komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan. Mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain „.

Definisi ini lebih memfokuskan pada proses yaitu pengiriman informasi/pesan dari pengirim ke orang lain atau tempat lain. Lebih lanjut Muhammad menjelaskan bahwa istilah pemakaian informasi juga menunjukkan kepada peranan informasi dalam mempengaruhi tingkah laku manusia secara individual, kelompok, maupun masyarakat.

Definisi lain mengatakan bahwa komunikasi adalah pentransferan dan pemahaman makna (Stephen, 2001;31), komunikasi juga dapat dipandang sebagai proses pengiriman dan penerimaan lambang-lambang antar pribadi dengan makna-makna yang dikaitkan dengan lambang-lambang tersebut (Ron Ludlow dan Fergus Panton,2000;7). Pesan yang disampaikan dalam lambang-lambang tersebut berupa kata-kata, gambar, isyarat gerakan yang dapat menggugah dan merangsang indera orang-orang yang terlibat dalam proses komunikasi (Miftah Thoha,1999;153) Selanjutnya Katz dan Khan menegaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses sosial atau

hubungan timbal balik yang mempunyai relevansi terluas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi secara timbal balik yang dilakukan oleh individu maupun kelompok sehingga maksud dan tujuan yang disampaikan dapat dimengerti. Terdapat beberapa hambatan yang menyebabkan komunikasi menjadi tidak baik yaitu :terhambatnya saluran komunikasi, umpan balik dan persepsi yang berbeda seringkali muncul sebagai akibat tidak lancarnya komunikasi antara kedua belah pihak.

1) Saluran komunikasi

Medium yang dipilih dalam bentuk formal maupun informal. Saluran formal ditetapkan dalam organisasi, sedang saluran informal yang terbentuk dari kesamaan kepentingan di antara orang-orang dalam organisasi (Ron Ludlow dan Fergus Pantor,2000) Lebih lanjut Miftah Thoha (1999;163-164) bahwa komunikasi formal dapat digunakan oleh organisasi formal yang tergambar pada struktur organisasi, demikian pula komunikasi informal digunakan oleh organisasi informal yang arus informasinya disesuaikan dengan kepentingan masing-masing orang yang terkait dalam organisasi informalnya.

2) Umpan Balik

Umpan balik merupakan pengecekan akhir apakah komunikasi dapat diterima atau tidak (Stephen, 2001;313) Selanjutnya umpan balik dapat diukur sejauhmana komunikasi dua arah dipahami pada hasil akhir (Joseph A. De Vito, dalam Miftah, 2000 166-168). Komunikasi akan efektif jika mendapat dukungan orang-orang yang terkait dalam organisasi sehingga akan mempengaruhi kualitas komunikasi, artinya jika semakin tinggi dukungan akan meningkatkan kualitas komunikasi sehingga komunikasi akan berkembang, sebaliknya jika kurang mendapat dukungan maka kualitas komunikasi menjadi rendah dan komunikasi tidak berkembang.

3) Persepsi

Persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami lingkungannya. Persepsi adalah penafsiran yang unik terhadap situasi (Miftah Thoha, 1999) Sedangkan persepsi didefinisikan sebagai proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna terhadap lingkungannya (Stephen 2001 ; 8). Persepsi meliputi suatu proses kognitif yang komplek meliputi suatu interaktif antar individu (Luthans).

Dengan demikian persepsi merupakan proses kognitif seseorang untuk memahami informasi terhadap lingkungannya.

Suatu hal yang cukup mempengaruhi dalam perumusan kebijakan publik yaitu faktor komunikasi. Kebijakan UMK dicapai melalui komunikasi yang efektif antara pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah adalah salah satu hal yang sangat penting untuk dilakukan. Dalam pengertian ini komunikasi mencakup sejauhmana pertemuan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, bagaimana tanggapan terhadap peraturan kerja, tingkat sosialisasi terhadap kebijakan yang berlaku dan sebagainya yang merupakan proses komunikasi yang dilakukan secara timbal balik antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

B. Hubungan Antar Variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) terhadap Variabel terikat (Y)

1. Hubungan antara variabel Perilaku aktor dalam Organisasi Pelaksana terhadap Implementasi kebijakan UMK

Perilaku aktor dalam organisasi merupakan studi yang menyangkut tentang aspek-aspek perilaku manusia dalam organisasi atau kelompok. Study ini memberi dampak perorangan, kelompok dan struktur Stephen R,2000). Lebih lanjut Miftah lebih menekankan bahwa antara manusia dan organisasi saling mempengaruhi satu dengan lainnya sehingga membentuk karakteristik organisasi untuk berperilaku.

Perilaku aktor dalam organisasi yang dimaksud dalam penulisan ini adalah perilaku aktor pelaksana yang mempunyai akses untuk mempengaruhi kebijakan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Van

Meter dan Van Horn (dalam Samodra,1994;21) Sedangkan implementasi kebijakan merupakan proses untuk melaksanakan kebijakan setelah kebijakan itu mendapat pengesahan. Fokus perhatian implementasi terletak pada kejadian-kejadian yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan (Sabatier dan Mazmanian).

Berkaitan dengan hal tersebut maka Tripartit merupakan organisasi pelaksana dimana di dalamnya terdapat para aktor berperan untuk memberi pengaruh terhadap implementasi kebijakan UMK. Organisasi yang terkait dalam Tripartit adalah organisasi pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah. Dengan demikian sejauhmana perilaku para aktor yang mewakili organisasinya ini memberi pengaruh terhadap implementasi kebijakan UMK dapat diukur melalui indikator sikap, motivasi dan kepuasan kerja sehingga dapat diketahui apakah kebijakan UMK masih efektif dilasanakan.

2. Hubungan antara variabel Lingkungan terhadap Implementasi Kebijakan UMK

Berkaitan dengan penetapan Upah Minimum yang dimaksudkan sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/ buruh, maka terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain : Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Indeks Harga Konsumen (IHK), kemampuan perusahaan, upah umum yang berlaku antar daerah, kondisi pasar dan tingkat pertumbuhan ekonomi daerah.

Faktor-faktor tersebut selain berdimensi ekonomi namun juga politik dan sosial yang tidak dapat terpisah satu dengan lainnya. Faktor-faktor tesebut sekaligus merupakan faktor lingkungan yang memberi pengaruh terhadap implementasi kebijakan UMK.

3. Hubungan antara variabel Komunikasi terhadap Implementasi Kebijakan UMK.

Salah satu hal cukup penting dalam proses implementasi kebijakan adalah komunikasi. Jika kebijakan telah diimplementasikan sebagaimana mestinya, maka petunjuk pelaksanaan harus benar-benar dipahami karena itu petunjuk pelaksanaan harus jelas sehingga tidak menimbulkan permasalahan. Kemampuan para pelaksana untuk meneruskan instruksi-instruksi tidak dapat diaplikasi secara mentah, karena itu komunikasi yang lebih spesifik dilakukan melalui tahapan-tahapan pendekatan-pendekatan, sosialisasi ataupun petemuan-pertemuan.

Komunikasi dapat dilaksanakan melalui saluran-saluran formal dan informal sesuai kebutuhan organisasi, umpan balik dapat diterima serta kesamaan persepsi terhadap suatu obyek tertentu. Melalui indikator-indikator tersebut akan dapat diukur sejauhmana komunikasi dalam antar organisasi dapat berjalan lancar.

Komunikasi yang dilakukan berkaitan dengan implementasi kebijakan UMK melalui peraturan yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan aturan pelaksananya SK Gubernur (formal)

sedangkan secara informal melalui petemuan, rapat maupun sosialisasi baik oleh organisasi pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah.

4. **Hubungan antara variabel perilaku aktor pelaksana, variabel lingkungan dan variabel komunikasi terhadap variabel implementasi kebijakan UMK**

Mengacu pada pemikiran Mazmanian bahwa implementasi kebijakan akan efektif jika pelaksananya mematuhi apa yang telah digariskan pada aturan pelaksana/petunjuk tehnis. Dengan asumsi tersebut maka implementasi kebijakan UMK pada dasarnya telah berorientasi pada metode yang *top down*, hal ini tercermin pada proses mekanisme penetapan UMK.

Berkaitan dengan hal tersebut maka para aktor yang terlibat mempunyai peran yang cukup besar terhadap penentuan besarnya UMK untuk daerah masing-masing. Sedangkan adanya beberapa alasan yang harus dipertimbangkan misalnya : usulan atau tuntutan dari dalam organisasi pekerja/buruh yaitu agar upah segera disesuaikan dengan kenaikan harga kebutuhan pokok, mengingat upah yang diterima tidak lagi mencukupi kebutuhan hidupnya.

Dalam penetapan kebijakan tersebut juga dipertimbangkan lingkungan yang mempengaruhi, misalnya besarnya indek harga kebutuhan (IHK) bagi pekerja/buruh secara minimum, kondisi perekonomian daerah, upah antar daerah, atau seberapa besar kemampuan

perusahaan yang dilakukan oleh Tim yang tergabung dalam Dewan Pengupahan Daerah.

Proses komunikasi sangat diperlukan ketika kebijakan UMK mulai diberlakukan, misalnya : pertemuan, kesepakatan atau sosialisasi yang dilakukan oleh intern maupun ekstern organisasi pekerja/buruh maupun Asosiasi Pengusaha, atau perlu intervensi pemerintah dalam mengatasi konflik organisasi.

C. Pembahasan Penelitian yang relevan

Sebagai alasan dasar penguat penelitian tentang "Implementasi Penetapan Kebijakan Upah Minimum Kabupaten di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak" terdapat beberapa pendapat yang menulis tentang Upah Minimum yang terjadi di beberapa daerah baik dari media massa maupun hasil studi Dyah Lukisari yang telah diterbitkan oleh percetakan JKAP, Yogyakarta, November 1999.

Masalah pengupahan yang terjadi di Indonesia bukan lagi hal yang baru, apalagi dalam kodisi krisis moneter yang belum pulih seperti sekarang ini. Kenaikan harga Bahan Bakar Minyak (BBM) dan Tarif Dasar Listrik (TDL) menyebabkan kenaikan Upah Minimum terus merosot di bawah standart Kebutuhan Hidup Minimum.

Menurut Simanjuntak (1992), dalam Dyah Lukisari,

> "upah buruh yang rendah bersifat kontra produktif dan dapat melemahkan perusahaan dalam persaingan, karena : 1) Mengakibatkan lemahnya daya beli pekerja sehingga mereka mempunyai tingkat gizi dan kesehatan yang rendah, 2) Mengurangi produktifitas pekerja karena kondisi fisik yang kurang mendukung, 3) Menimbulkan

kesenjangan dalam perusahaan sehingga pekerja tidak menunjukkan tanggungjawab dan dedikasi yang tinggi, 4) Menjadi sumber keresahan pekerja untuk unjuk rasa dan pemogokan yang akan mengganggu proses produksi.

Upah minimum yang berlaku di Jawa tengah terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Upah minimum yang dicapai pada tahun 1999 sebesar Rp 153.000,- perbulan yang meningkat menjadi Rp.185.000,- tahun 2000, kemudian kembali disesuaikan Rp. 245.000,- pada tahun 2001. Sedangkan hasil survey Departemen Tenaga Kerja tentang nilai rata-rata Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) seorang pekerja lajang di Propinsi Jawa Tengah tahun 1999 sebesar Rp.217.000,-, kemudian naik menjadi Rp.235.750 pada tahun 2000 dan kembali dinaikkan menjadi Rp.270.260,- pada tahun 2001. Terlihat bahwa meskipun Upah Minimum terus mengalami peningkatan namun tetap saja masih rendah dari nilai rata-rata Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).

Perhitungan ini boleh dikatakan logis, namun perlu diingat bahwa kebutuhan seorang pekerja secara riil tidak mencerminkan kebutuhan hidup sehari-hari apalagi jika sedang sakit. Dengan demikian apapun persoalannya pada kenyataanya kenaikan upah tidak mungkin dapat menutupi seluruh kebutuhan hidup.

Namun permasalahan ini bukan tidak dapat dipecahkan, sebab buruhpun menyadari bahwa kondisi krisis perekonomian ataupun kondisi perusahaan yang sedang *kolaps*. Terpenting bagi mereka adalah sikap keterbukaan para pengusaha untuk menjelaskan kesulitan yang sedang dihadapi.

Proses penetapan upah minimum telah menunjukkan pola *bottom up* yaitu diawali dari survey harga oleh Tim yang tergabung dalam Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Daerah Propinsi untuk penetapan Upah Minimum Propinsi dan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Daerah Kabupaten/Kota untuk penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Komisi Pengupahan terdiri dari komponen seperti Serikat Pekerja/buruh, Asosiasi Pengusaha (Apindo), unsur Pemerintah, unsur Perguruan Tinggi dan LSM sehingga jika perusahaan tidak mampu membayarkan upah tetap dipertimbangkan untuk dapat mengajukan permohonan penundaan. Sikap saling pengertian ini yang diharapkan terjadi sehingga disaat implementasinya sangat diperlukan sosialisasi terlebih dahulu.

Kenyataan di lapangan justru terjadi sebaliknya, ketika kebijakan diberlakukan terjadi penolakan dengan alasan perusahaan tidak mampu membayarkan upah pekerja/buruh sesuai UMP/UMK karena gaji buruh juga diperhitungkan dengan besarnya biaya produksi. Di sisi lain pekerja/buruh sangat berharap kenaikan upah segera dilaksanakan karena tuntutan hidup perlu disesuaikan dengan kenaikan harga kebutuhan pokok.

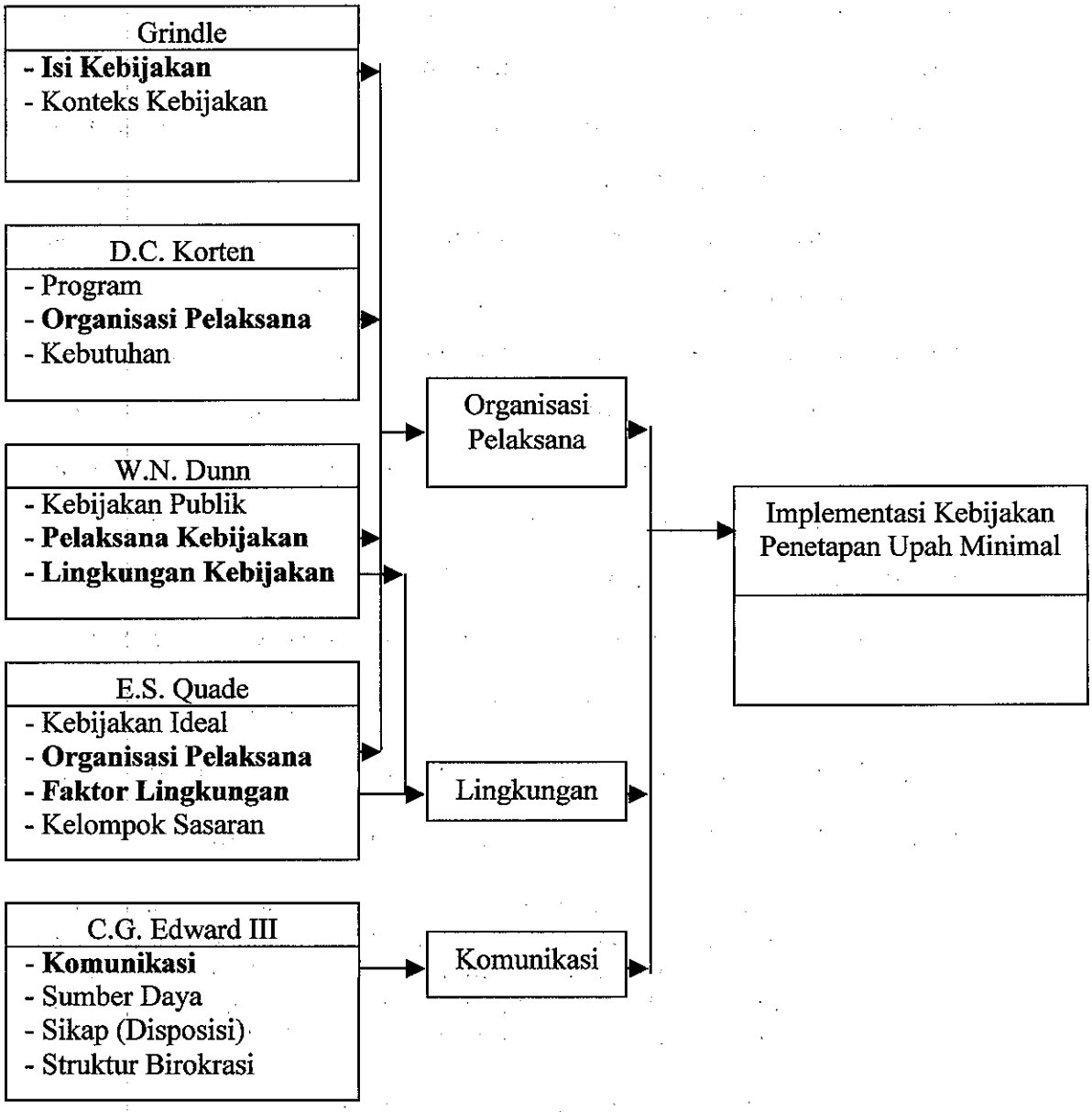
Permasalahan ini selalu menimbulkan konflik berkepanjangan antara pekerja/buruh dengan pengusahaa. Bahkan sebagaimana pernyataan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ketika menemui berbagai kasus unjuk rasa karena penolakan UMP/UMK beberapa waktu yang lalu, bahwa

> "Pengusaha maunya cuma untung, jadi kalu buruh minta upah naik pengusaha pasti keberatan, sehingga mimpi buruk bila pengusaha mau pekerjanya hidup sejahtera dengan memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup minimum (KHM)". Pengusaha dituding tidak jujur dan mau menang sendiri (Kompas,13 Januari 2002)

Dalam situasi terbut perlu peran pemerintah untuk mencari langkah kompromi atau kesepakatan baru untuk memecahkan masalah. Jika upah

minimum tetap menjadi standart sistem pengupahan ada kecenderungan kurang manusiawi, sebab bagaimanapun juga apabila ketentuan masih mengacu pada standart kebutuhan hidup yang serba minimum maka tetap saja besarnya upah akan minimum pula.

Gambar II.5 Kerangka Pikir Hubungan Antar Variabel



D. Hipotesa

Dengan demikian hipotesis yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah :

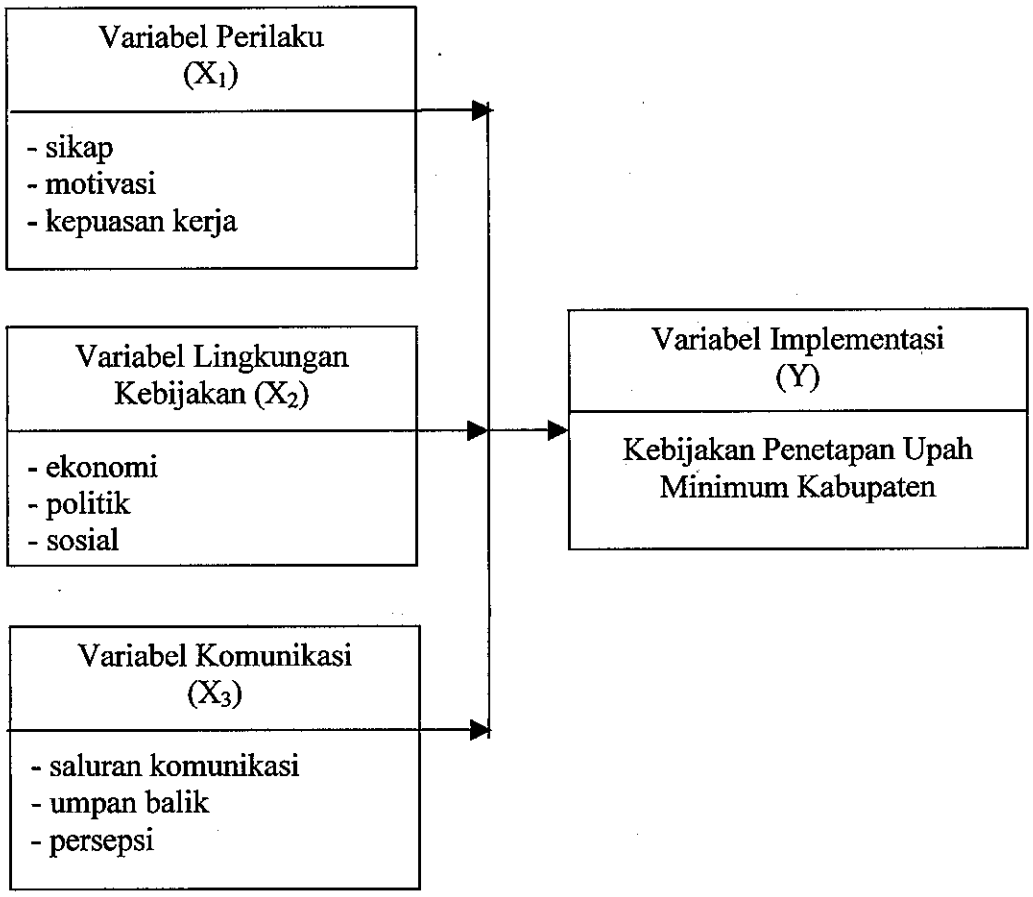
1. Hipotesis Minor
   a. Ada hubungan yang signifikan antara variabel perilaku aktor dalam organisasi pelaksana dengan implementasi kebijakan UMK di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak ;
   b. Ada hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kebijakan dengan implementasi kebijakan UMK di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak ;
   c. Ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi dengan implementasi kebijakan UMK di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.
2. Hipotesis Mayor

   Ada hubungan yang signifikan antara variabel perilaku aktor dalam organisasi pelaksana, lingkungan kebijakan dan komunikasi dengan implementasi kebijakan UMK di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

   Bila digambarkan dalam bentuk hipotesis tersebut akan tampak sebagaimana gambar berikut ini :

Gambar II.6

Hipotesis Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian/Perspektif Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan participatory karena peneliti akan terlibat langsung dengan obyek penelitian, hal ini sangat diperlukan dalam metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif menurut Sugiyono (2001,10) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alami (natural) dimana peneliti akan berfungsi sebagai instrumen kunci. Hasil penelitian ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Sedangkan penelitian kuantitatif diperlukan karena data-data yang terkumpul nantinya merupakan suatu fenomena yang menyebabkan adanya hubungan sebab akibat antara variabel yang satu dengan lainnya. Sedangkan metode yang dipergunakan adalah explanatory untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

Bertitik tolak dengan dua pendekatan tersebut maka penelitian tentang implementasi kebijakan UMK ini menentukan variabel bebasnya adalah perilaku organisasi pelaksana, lingkungan dan komunikasi. Sedangkan untuk variabel terikat adalah implementasi kebijakan UMK.

B. Ruang Lingkup/Fokus Penelitian

Penelitian ini membatasi diri pada masalah perburuhan khususnya upah pekerja/buruh, dalam hal ini terdapat beberapa fokus yang akan dibahas yaitu : pertama, perilaku aktor dalam organisasi pelaksana (unsur tripartit), kedua,

lingkungan serta ketiga, komunikasi antar aktor yang terlibat (unsur tripartit). Dari ketiga variabel tersebut penulis akan mengkaji bagaimana tingkat keterpengaruhannya dalam implementasi kebijakan UMK.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi di wilayah kecamatan Sayung Kabupaten Demak dengan resipien dari unsur buruh dan unsur yang terkait dalam Tripartrit Kabupaten Demak yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mewakili pemerintah, Serikat Pekerja/Buruh yang mewakili pekerja/buruh serta perwakilan dari pihak pengusaha yang tergabung dalam Asosiasi Pengusaha atau Apindo/Kadin dan perwalikan pengusaha/APINDO/KADIN) serta pihak-pihak yang dianggap mengetahui masalah yang berkaitan dengan perburuhan yaitu LSM atau kalangan akademi.

D. Fenomena yang Diamati

Penelitian akan mengkaji tentang masalah perburuhan khususnya sejauhmana variabel perilaku aktor dalam organisasi pelaksana, lingkungan dan komunikasi ini dapat mempengaruhi implementasi kebijakan UMK di wilayah Sayung Kabupaten Demak. Fenomena yang akan diamati adalah adanya perbedaan kepentingan dan konflik yang didukung dengan bukti masalah dari data tentang unjuk rasa, meskipun kenaikan upah telah disepakati oleh pihak-pihak yang terkait. Selain itu peneliti ingin mengkaji apakah implementasi kebijakan UMK dapat berjalan secara efektif jika tetap terjadi ketidaksepakatan antara pihak-pihak yang terkait.

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual dari masing-masing variabel tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Implementasi Kebijakan, adalah kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan negara, termasuk di dalamnya hal-hal yang menimbulkan dampak/akibat yang terjadi. Kenyataan dari pelaksanaan kebijakan UMK yang menimbulkan konsekuensi tertentu pada pihak yang melaksanakan kebijakan tersebut.

b. Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana, adalah pemahaman tentang individu-individu yang mendukung organisasi untuk berperilaku, termasuk didalamnya sikap, motivasi dan tingkat kepuasan kerja.

c. Lingkungan, adalah lingkungan yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan sedang berlangsung antara lain kondisi politik, ekonomi dan sosial.

d. Komunikasi, adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi secara timbal balik, baik yang dilakukan antar individu maupun kelompok sehingga maksud dan tujuan yang disampaikan dapat dipahami oleh semua pihak.

2. Definisi Operasional

a. Implementasi kebijakan Upah Minimum Kabupaten (variabel Y), adalah kenyataan dari pelaksanaan kebijakan UMK di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak yang menimbulkan konsekuensi bagi yang melaksanakan, sedangkan keberhasilan implementasi kebijakan UMK diindikasikan dari :

1) Hak normatif
2) Manfaat Kebijakan UMK
3) Dampak yang terjadi setelah kebijakan UMK disahkan bagi pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.

b. Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana (variabel X_1), adalah perilaku para aktor yang terkait dalam proses implementasi kebijakan UMK, dengan indikator adalah :

1) Sikap,
2) Motivasi,
3) Kepuasan Kerja

c. Lingkungan (variabel X_2), adalah lingkungan yang berkembang ketika kebijakan telah disahkan dan proses berlangsungnya implementasi kebijakan UMK, indikatornya adalah :

1) Kondisi ekonomi,
2) Kondisi politik,
3) Kondisi sosial,

d. Komunikasi (variabel X_3), adalah pengiriman dan penerimaan informasi secara timbal balik antara unsur tripartit terhadap implementasi kebijakan UMK yang diukur melalui indikator-indikator :

1) Saluran komunikasi,
2) Umpan balik,
3) Persepsi.

E. Jenis dan Sumber Data

Analisis data dalam penelitian ini berasal dari data primer maupun data sekunder. Data primer berasal dari hasil pengisian kuesioner terhadap *reciepiens* yaitu para pekerja/buruh. Sedangkan data sekunder berupa wawancara terhadap unsur-unsur yang terkait dalam Tripartit sebagai *stakeholders* yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mewakili pemerintah, Serikat Pekerja yang mewakili pekerja/buruh dan wakil perusahaan APINDO serta kajian teori yang didapat dari data-data tertulis mengenai masalah perburuhan di Kabupaten Demak dan bahan bacaan lain yang bersifat relevan dengan penelitian ini.

F. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert karena akan mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dibagi

menjadi komponen yang terdiri dari beberapa item yang berbentuk kuesioner kepada pekerja/buruh untuk memperoleh data primer. Sedangkan untuk melengkapi data, penulis melakukan wawancara kepada unsur Tripartit (Serikat Pekerja/Buruh, pengusaha, pemerintah) maupun pihak-pihak yang dianggap mengetahui masalah perburuhan serta studi literatur atau kajian teori untuk memperoleh data sekunder. Dalam hal ini dimanfaatkan multi sumber untuk mengumpulkan suatu fakta agar informasi yang diperoleh lebih komprehensif dan tidak bias, selanjutnya rangkaian informasi dan fakta disusun dalam bentuk yang logis.

G. Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2001:57).

Tabel III.1

DAFTAR PERUSAHAAN YANG BERADA DI WILAYAH KECAMATAN SAYUNG KABUPATEN DEMAK TAHUN 2001

No	Nama Perusahaan	Jumlah pekerja	Jumlah SP/SB
1	PT. GIHONS	355	1
2	PT. SALIM RENGO CONTAINERS	211	1
3	PT. PICO INDO MEUBEL	327	2
4	PT. DWI AGUNG LESTARI	174	1
5	PT. PUTRA INDO RAYA UTAMA	716	-
6	PT. SANIHARTOENGGALHARDJO	524	2
7	PT. WIRASTA GUNA MANDIRI	123	1
8	PT. INTRACO	263	-
9	PT. BONANZA MEGA ltd	88	-
10	PT. INDOPOOL JAYA	231	2
11	PT. VARIA USAHA BETON	46	-
12	PT. EXPORINDOTERUSMAJUJAYA	900	1
13	PT. EMBA MEGA FARMA	70	-
14	PT. SAYUNG ADHI MUKTI	119	-
15	PT. SURYA KARYA UTAMA	50	-
16	PT. HARTONO ISTANAELECTRIC	299	-
17	PT. G A V I A N S I	700	1
18	PT. ASIA MAS CONSTR.MATRIAL	2.350	2
19	CV. ANEKA ILMU	402	1
20	PT. PANCA PRASETYA AGUNG	182	1
21	PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA	123	1
22	PT. PUSPITA ABADI LEATHERS	149	1
23	PT. BINA RIMBA INDOTAMA	86	1
24	PT. SINAR AMARIL FACTORY	110	1
	J UM L A H	8.598	20

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Demak,2001

Penulis memilih perusahaan-perusahaan yang berada di wilayah Sayung dengan pertimbangan :

1. Merupakan salah satu wilayah yang cukup rentan terhadap kasus unjuk rasa yang dipicu dari wilayah Kota Semarang,
2. Merupakan wilayah yang memiliki banyak perusahaan yaitu 24 perusahaan dari seluruh perusahaan di Kabupaten Demak (57 perusahaan),

3. Tuntutan kebutuhan hidup pekerja/buruh lebih konsumtif dibanding dengan tuntutan pekerja yang berada di wilayah karena tidak sedikit dari para pekerja/buruh membelanjakan kebutuhannya ke Kota Semarang sehingga kebutuhan menuntut ekonomi biaya tinggi.

Mengingat terbatasnya tenaga, waktu dan dana maka peneliti tidak mungkin menggunakan teknik random sampling dari seluruh populasi sedangkan jumlah populasi sangat besar yaitu 8.598. Oleh karena penulis menentukan besarnya sampel (*sample size*) dengan teknik pengambilan sampel secara *proporsive* pada perusahaan-perusahaan sebagai sampel penelitian, dengan pertimbangan bahwa :

1. perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh lebih dari 100 orang,
2. perusahaan yang terletak berdekatan dengan Kota Semarang, yang memberi pengaruh konsumtif bagi pekerja/buruh,
3. perusahaan yang pernah mengajukan permohonan penundaan
4. perusahaan yang pernah diancam unjuk rasa tentang Upah Minimum

Setelah terlebih dahulu menentukan 3 perusahaan secara *proporsive* kemudian dipecah menjadi kelompok-kelompok resipien (pekerja/buruh) dengan menggunakan *random sampling* untuk menarik sampel pada setiap perusahaan. Penulis menetapkan sebesar 5 % mengacu pendapat Krejcie (dalam Sugiyono, 2001) bahwa perhitungan sampel didasarkan atas 5 % tingkat kesalahan sehingga terdapat 95 % mempunyai tingkat kepercayaan.

Berikut ini adalah 3 perusahaan yang menjadi sampel (*sample frame*) yang masing-masing diambil 5 % dari jumlah pekerja/buruh, sebagaimana tabel 3.2 berikut ini :

Tabel III.2
SAMPLE FRAME

No	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja	Prosentase	Sampel
1	PT. GAVIANSI	700	5 %	35
2	CV. ANEKA ILMU	402	5 %	20
3	PT. GIHONS	355	5 %	18
	J U M L A H	1.457		73

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Demak, data diolah.

Adapun proses penarikan sampel dalam setiap perusahaan adalah sebagai berikut :

1. PT. GAVIANSI ; 5 % x 700 pekerja/buruh = 35
2. CV. ANEKA ILMU ; 5 % x 402 pekerja/buruh = 20
3. PT. GIHONS ; 5 % x 355 pekerja/buruh = 17,75 dibulatkan 18

Dengan demikian jumlah seluruh resipien yang ditarik sebagai sample adalah 73 pekerja/buruh.

H. Teknik Pengumpulan Data

Penulisan ini memanfaatkan multi sumber untuk mengumpulkan suatu fakta agar dapat diperoleh informasi yang lebih komprehensif dan tidak bias. Oleh karena itu

1. Kuestioner

   Bahwa penelitian ini mempergunakan teknik kuesioner, bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan, reliabilitas dan validitas setinggi mungkin (Sangarimbun dan Sofian,1984;130)

2. Wawancara

   Bahwa untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden (Sangarimbun dan Sofian,1984;145) yaitu para pekerja/buruh dan para *stakeholders* serta pihak-pihak yang mengetahui masalah perburuhan.

3. Observasi

   Bahwa pelaksanaan observasi pada tahap manapun ataupun jenis apapun yang dipergunakan, peneliti harus banyak bertanya pada dirinya sendiri (Sanapiah Faisal,1990;81) Observasi lapangan dibutuhkan untuk melihat kondisi yang ada dan selanjutnya dicocokkan agar memperoleh validitas data.

4. Sedangkan studi literatur tetap diperlukan sepanjang masih relevan dengan obyek penelitian.

I. Teknik Analisis Data

Setelah data-data terkumpul selanjutnya dianalisis agar dapat memberikan informasi yang jelas. Data-data tersebut kemudian diproses melalui :

1. Editing, yaitu proses untuk menyeleksi data, sesuai dengan tujuan penelitian
2. Coding, yaitu pemberian kode pada data yang telah terkumpul, sesuai dengan variabel dan indikatornya
3. Tabulasi, yaitu mengelompokkan data dalam daftar tabel ranking, tabel prosentase dan tabel silang

   Adapun bobot penilaian (*scoring*) terhadap pilihan yang diberikan tiap pertanyaan (*questioner*) akan dihitung dengan skala ordinal, dengan bobot :

   a. Jawaban a, yang mendukung dengan scor 4
   b. Jawaban b, yang mendukung dengan scor 3
   c. Jawaban c, yang mendukung dengan scor 2
   d. Jawaban d, yang mendukung dengan scor 1

Informasi ini bersifat kuantitatif, selanjutnya dianalisis dan dipahami maknanya dengan pendekatan kualitatif

a. Analisa kualitatif ; yaitu analisa yang tidak diwujudkan dalam bentuk angka, biasanya analisa ini digunakan jika yang didapat bersifat monografis atau kasus sehingga tidak disusun pada suatu struktur yang berbentuk angka. Data-data yang terkumpul nantinya selanjutnya dianalisis dalam penelitian implementasi kebijakan UMK di Kabupaten Demak.

Dengan format penelitian deskriptif kualitatif maka analisis data dilakukan melalui interpretasi berdasarkan pemahaman intelektual yang dibangun oleh pengalaman empiris. Interpretasi dan analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Pengumpulan data, dengan teknik dokumentasi untuk memperoleh data sekunder, wawancara dan observasi untuk memperoleh data bersifat primer dari *expert* masalah pengupahan dan *stakeholders* yang terkait dengan kebijakan UMK baik dari unsur pemerintah, pengusaha, maupun buruh.
2) Penilaian data, dengan memperhatikan prinsip validitas, reliabilitas dan obyektivitas yang ditempuh melalui kategori data primer dan sekunder dengan pencatatan yang relevan serta melakukan kontrol apakah data tersebut relevan untuk dapat digunakan, antara lain Peraturan/Keputusan Menteri nomor Per-01/Men/2000, Surat Keputusan Gubernur nomor 561/65A/2000, Data-data statistik, Laporan-laporan Tahunan maupun kliping dari berbagai media massa.

b. Analisis kuantitatif

Untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (X_1) dengan variabel terikat (Y), variabel bebas (X_2) dengan variabel terikat (Y), dan variabel bebas (X_3) dengan variabel terikat (Y) dengan menggunakan rumus statistik Rank Kendall sebagaimana rumus di bawah ini :

$$T = \frac{S}{\frac{1}{2} N (N-1)}$$

Keterangan :

T = Koefisien Rank Kendall

S = Scor sebenarnya, yaitu selisih antara nilai positif dan negatif masing-masing ranking yang diberikan

N = Jumlah pasangan observasi dan pasangan pengamatan

Rumus ini digunakan apabila scor variabel tidak terbatas. Sering terjadi jika dalam penelitian penjumlahan scor antar invidu dalam variabel menghasilkan scor yang sama besar, maka harus digunakan faktor korelasi dalam perhitungan dengan menggunakan rumus :

$$T_{XY} = \frac{S}{\frac{1}{2}N(N1) - T_X \frac{1}{2}N(N1) - T_Y}$$

Keterangan :

T = Koefisien Rank Kendall

S = Jumlah obsevasi scor-scor + 1 dan – 1 untuk semua pasangan

N = Jumlah individu dalam sampel

Tx = Faktor korelasi yang menunjukan jumlah berbagi nilai T untuk semua kelompok yang berlainan dan mempunyai observasi berangka sama pada X

Ty = Faktor korelasi yang menunjukan jumlah berbagi nilai T untuk semua kelompok yang berlainan dan mempunyai observasi berangka sama pada Y

Sedangkan untuk uji signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan rumus :

$$Z = \sqrt{\frac{T}{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Keterangan :

Z = hasil uji T hitung yang akan dikonsultasikan

T = koefisien Rank Kendall

N = jumlah individu dalam sampel

Dengan taraf signifikan 0,05 hasil ini kemudian dikonsultasikan dengan harga kritis z (tabel nilai z) untuk mengetahui ada tidaknya signifikan antar variabel.

Bila z dihitung > z tabel 5 % = Ha diterima, Ho ditolak

Bila z dihitung ≤ z tabel 5 % = Ha ditolak, Ho diterima

Sedangkan untuk mengukur seberapa besar korelasi/hubungan antara keempat variabel independen dengan variabel dependen atau hipotesis mayor , maka digunakan rumus konkordinasi Kendall

$$\text{Rumus} \quad W = \frac{S}{\frac{1}{2}K(N-N) - K.ET}$$

Keterangan :

W = koefisien konkordansi Kendall

S = menunjukkan jumlah deviasi kuadrat terhadap nilai meannya

K = banyaknya observasi dalam kelompok yang memperoleh angka sama untuk suatu ranking

N = jumlah yang diamati, banyaknya individu yang diberi ranking

E = jumlah seluruh kelompok angka sama dalam masing-masing ranking

T = faktor ranking yang berangka sama

Jadi, kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah

Ho diterima bila $S < S$ tabel

Ho ditolak bila $S \geq S$ tabel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum

Kecamatan Sayung Kabupaten Demak merupakan wilayah penyangga industri dan perdagangan Ibu Kota Propinsi Jawa Tengah di bagian timur.

Luas Kecamatan Sayung 19.233 Ha, memiliki perusahaan sebanyak 24 buah dengan jumlah pekerja sebanyak 8.598 orang.

Lokasi penelitian tentang kebijakan penetapan Upah Minimum Kabupaten berada di wilayah Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Sebagai obyek penelitian adalah pekerja/buruh perusahaan yang berhak mendapatkan upah sesuai Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengan nomor 561/44/2001 tentang Upah Minimum sebanyak 8.598 pekerja/buruh. Namun dalam penelitian ini penulis secara proporsional mengambil 73 pekerja/buruh pada 3 perusahaan sebagai responden.

Adapun ketiga perusahaan tersebut yang ditunjuk sebagai obyek penulisan ini adalah :

1. PT Gihons, sebanyak 18 pekerja/buruh sebagai responden
2. PT Gaviansi, sebanyak 35 pekerja/buruh sebagai responden
3. CV Aneka Ilmu, sebanyak 20 pekerja/buruh sebagai responden

Selanjutnya untuk lebih jelasnya maka identitas responden dapat diuraikan sebagai berikut :

2. Identitas Responden

Identitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana tingkat pemahaman para responden untuk mengisi lembar jawaban yang terdiri dari 9 (sembilan) item yaitu nama, umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, pekerjaan, jenis pekerjaan, nama perusahaan. Secara keseluruhan data identitas responden disusun sebagaimana lampiran tabel tunggal.

Selanjutnya pada tabel-tabel berikut ini merupakan identitas responden yang dianggap relevan dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel IV.1
Umur Responden

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	20-25	35	47.9
2	26-31	24	32.9
3	32-37	12	16.4
4	Diatas 37	2	2.7
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.2 (Identitas Responden)

Tabel IV.1 tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat 47,9 % responden tergolong usia sangat produktif, 32,9 % responden pada usia produktif, 16,4 % pada usia cukup produktif dan terdapat 2,7 % kurang produktif. Ketiga komposisi tersebut sangat mendukung kelengkapan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebab tingkat produktifitas seseorang memberi arti bahwa yang bersangkutan sangat berharap akan peningkatan kebutuhan hidupnya.

Tabel IV.2
Jenis Kelamin

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	**Laki-laki**	53	72.6
2	**Wanita**	20	27.4
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.3 (Identitas esponden)

Pada tabel IV.2 dapat diketahui bahwa terdapat 72,6 % responden merupakan pekerja/buruh laki-laki 27,4 % responden atau pekerja wanita. Meskipun masalah gender dalam hal ini tidak menjadikan fokus utama dalam penelitian namun menunjukkan bahwa pada kenyataannya perusahaan tertentu masih lebih mengutamakan pekerja laki-laki.

Tabel IV.3
Asal/Tempat Tinggal Responden

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	**Wilayah Kabupaten Demak**	65	89.0
2	**Wilayah Kota Semarang**	7	9.6
3	**Wilayah di luar Kota Semarang**	1	1.4
	Total	73	100.0

Tabel IV.3 di atas tampak bahwa responden sebanyak 9,6 % bertempat tinggal di Kota Semarang dan seorang responden bertempat tinggal di Ambarawa Kabupaten Semarang (1,4 %) beralamat di luar Kota Semarang, sedangkan responden lainnya sebagian besar yaitu sebanyak 89,0 % bertempat tinggal di wilayah Kabupaten Demak. Dengan demikian data yang diperoleh cukup mendukung penelitian ini, sebab salah satu pertimbangan penetapan UMK adalah upah antar daerah.

Tabel IV.4
Status Perkawinan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	**Belum Kawin**	15	20.5
2	**Kawin**	58	79.5
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.5 (Identitas Responden)

Terdapat 79,5 % responden yang telah berstatus menikah dan 20,5 % responden yang belum menikah, sebagaimana tabel IV.4 tersebut di atas. Data kondisi status perkawinan ini sangat dibutuhkan dalam penulisan ini.

Tabel IV.5
Pendidikan Responden

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	**SD**	44	60.3
2	**SLTP**	16	21.9
3	**SLTA**	13	17.8
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.6 (Identitas Responden)

Pada tabel IV.5 tersebut di atas dapat diketahui tingkat pemahaman untuk mengisi lembar jawaban yaitu terdapat 60,3 % responden yang berpendidikan setingkat SD, pendidikan setingkat SLTP sebanyak 21,9 % responden dan 17,8 % responden berpendidikan setingkat SLTA. Istilah "setingkat" yang digunakan penulis di sini untuk menyamakan pengertian tingkat pendidikan formal berlatar belakang agama Islam seperti Ibtidaiyah, Tsanawiah dan Aliyah setingkat SD. SLTP dan SLTA.

Tabel IV.6
Jenis Pekerjaan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	2	3	4
1	**Bagian Assembling**	5	6.8
2	**Bagian Brush Mentah**	7	9.6
3	**Bagian Moulding**	2	2.7
4	**Bagian Packing Furniture**	5	6.8
5	**Bagian Pembahanan**	3	4.1
6	**Bagian Proseccing**	5	6.8
7	**Bagian Revisi Turning**	1	1.4
8	**Bagian Spray**	3	4.1
9	**Bagian Turning**	1	1.4
10	**Bagian Ware House**	1	1.4
11	**Bagian Teknisi**	3	4.1
12	**Bagian Produksi**	3	4.1
13	**Bagian Administrasi**	2	2.7
14	**Bagian Pemasaran**	6	8.2
15	**Bagian Gudang**	3	4.1
16	**Editor**	1	1.4
17	**Bagian Keuangan**	3	4.1
18	**Bagian Umum**	3	4.1
19	**Bagian Operator mesin Bandrat**	1	1.4
20	**Bagian Operator D. Bimco**	1	1.4
21	**Bagian Operator mesin Paku**	1	1.4
22	**Bagian Operator mesin cetak**	3	4.1
23	**Satpam**	5	6.8
24	**Angkutan**	5	6.8
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.7 (Identitas Responden)

Dari tabel IV.6 dapat dilihat variasi responden dari berbagai bagian/sektor yang dapat digolongkan sebagai berikut : sektor produksi sebesar 45,1 % (asembling 6.8 %, brush mentah 9.6 %, moulding 2.7 %, packing 6.8 %, pembahanan 4.1 %,proseccing 6.8% , revisi turning 1,4 %, spray 4.1 %, turning 1,4 %, warehouse 1,4 %), bagian teknisi 4,1 %, bagian produksi 4,1 %, bagian administrasi 2,7 %, bagian pemasaran 8,2%, editor 1,4 %, bagian keuangan 4,1 %, kemudian 4,1 % bagian gudang, operator

mesin sebanyak 4,2 % (operator mesin bendrat 1.4 %, D.Bimco 1.4 %, mesin paku 1.4 %, mesin cetak 4.1 %), satpam terdapat 6,8 % dan bagian angkutan 6,8 %. Data responden yang cukup bervariasi tersebut diharapkan akan mendukung hasil penelitian ini.

3. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Implementasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) merupakan variabel bebas diukur melalui indikator yang disajikan melalui kuesioner, maka berikut ini secara rinci akan diketahui sejauhmana Implementasi Kebijakan Penetapan UMK di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

Adapun yang menjadi indikator keberhasilan implementasi kebijakan UMK adalah : tercapainya hak-hak normatif bagi pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah, manfaat dan dampak implementasi kebijakan UMK.

Indikator-indikator tersebut disajikan dalam bentuk pertanyaan (P) dari nomor 1 sampai dengan nomor 9 (P-1 sampai dengan P-9) untuk mengukur sejauhmana keberhasilan implementasi kebijakan UMK.

a. Variabel Implementasi Kebijakan UMK (Y)

Data yang diambil dari item nomor 1 merupakan pertanyaan terbuka untuk mengantarkan pada pertanyaan berikutnya. Data tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa apakah perusahaan yang ditempati tersebut telah melaksanakan kebijakan UMK. Hal ini dilakukan karena

terdapat indikasi bahwa perusahaan yang telah melakukan kesepakatan penundaan dalam batas waktu tertentu namun tetap saja tidak melaksanakan pemberian upah sesuai dengan UMK.

Namun setelah dikonfirmasikan dengan pertanyaan terbuka berupa hasil waawancara dengan para *stakeholder* yang mewakili pekerja/buruh pada tanggal 26 sampai dengan 28 Agustus 2002 dapat diketahui bahwa semua perusahaan yang memiliki pekerja/buruh lebih dari 100 orang telah melaksanakan kebijakan UMK. Dengan demikian berarti bahwa implementasi kebijakan UMK tahun 2002 telah dilaksanakan oleh semua perusahaan di Kabupaten Demak.

Jika upah/gaji yang diterima sesuai dengan usulan maka akan bermanfaat bagi mereka. Sejauhmana penetapan kebijakan UMK tersebut memberi manfaat bagi pekerja/buruh, maka berikut ini akan diketahui kesesuaian upah/gaji terhadap UMK yang menjadi haknya.

Tabel IV.7
Kesesuaian Upah Gaji dengan Kebijakan Upah Minimum Kabupaten

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Sangat sesuai	21	28.8
2	Cukup sesuai	17	23.3
3	Kurang sesuai	17	23.3
4	Tidak sesuai	18	24.7
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.2

Tabel IV.7 tersebut di atas dapat diketahui bahwa upah yang diterima sebagai pekerja/buruh jika disesuaikan dengan UMK yang berlaku maka terdapat 28,8 % responden yang menyatakan sangat sesuai, yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 23,3 %, dan terdapat

23,3 % menyatakan kurang sesuai serta 24,4 % lainnya menyatakan tidak sesuai.

Kondisi ini menggambarkan bahwa pada umumnya para pekerja/buruh menerima upah/gaji tidak sesuai dengan harapannya bahkan kebijakan tentang upah minimum tidak dapat merubah nasib hidupnya. Sedangkan salah satu tujuan upah minimum adalah terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Jika yang menjadi pedoman adalah kebutuhan hidup minimum (KHM) seorang pekerja yang lajang dalam satu bulan sebesar 3.000 kalori maka besar upah tersebut tetap saja minimum, kondisi ini sangat dirasakan khususnya bagi pekerja/buruh yang telah berkeluarga.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka perlunya langkah-langkah kesepakatan untuk mengatasi permasalahan tersebut sebagaimana yang diatur dalam kebijakan UMK.

Tabel IV.8
Langkah-langkah yang ditempuh

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak ada kesepakatan	21	28.8
2	Merencanakan kesepakatan	1	1.4
3	Membahas kesepakatan	9	12.3
4	Melakukan kesepakatan	42	57.5
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.3

Pengusaha cenderung melakukan kesepakatan jika terjadi ketidaksesuaian tentang masalah pengupahan, hal ini sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor : Per-01/Men/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Republik Indonesia nomor : Kep-226/Men/2000 tentang Upah Minimum. Namun pada tabel IV.8 tersebut di atas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 28,8 % masih menyatakan tidak ada kesepakatan, responden 1,4 % menyatakan hanya merencanakan kesepakatan, serta terdapat 12,3 % menyatakan adanya upaya membahas kesepakatan.

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa hubungan industrial masih sangat dibutuhkan, upaya kesepakatan meskipun sebagian dari mereka yang menyatakan tidak melakukan kesepakatan. Bagaimanapun juga adalah tidak mungkin jika semua pekerja/buruh dilibatkan dalam pembahasan masalah pengupahan, sebab kesepakatan tersebut dicapai melalui perwakilan mereka.

Tabel IV. 9
Arti UMK bagi karyawan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak berarti	1	1.4
2	Kurang berarti	6	8.2
3	Cukup berarti	1	1.4
4	Sangat berarti	65	89.0
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.4

Pada kenyataannya bagi para pekerja/buruh Kebijakan Upah Minimum sangat berarti untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sebagaimana pernyataan 89,0 %, terdapat 1,4 % menyatakan cukup berarti namun sebagian responden masih menyatakan kurang berarti yaitu sebanyak 8,2 % serta 1.4 % menyatakan tidak berarti.

Tabel IV. 10
Lama bekerja di Perusahaan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Kurang dari 1 tahun	9	12.3
2	1 sampai dengan 2 tahun	9	12.3
3	1 sampai dengan 3 tahun	18	24.7
4	Lebih dari 3 tahun	37	50.7
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.5

Pernyataan responden tentang masa kerja cukup mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh masing-masing pekerja/buruh. Dari seluruh responden terdapat 50,7 % yang telah memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, 24,7 % memiliki masa kerja 1 sampai dengan 3 tahun, 12,3 % responden dengan masa kerja 1 sampai dengan 2 tahun serta terdapat 12,3 % dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Pernyataan ini menggambarkan bahwa lebih dari 50 % responden yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, ini berarti besar upah/gaji yang mereka dapatkan berdasarkan kesepakatan tertulis antara pekerja/buruh dengan pengusaha (pasal 14, Per-01/Men/1999). Kesepakatan dapat dicapai jika masing-masing pihak dapat memahami kepentingannya, khususnya pemahaman terhadap kondisi perusahaan agar dapat memberikan kenaikan upah/gaji mereka.

Tabel berikut ini menggambarkan sejauhmana keterlibatan pekerja/buruh untuk dilibatkan dalam pembahasan kondisi perusahaan.

Tabel IV.11
Keterlibatan pekerja untuk membicarakan tentang kondisi perusahaan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah melibatkan	42	57.5
2	Kadang-kadang melibatkan	17	23.3
3	Sering kali melibatkan	8	11.0
4	Selalu melibatkan	6	8.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.6

Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian kecil perusahaan yang selalu melibatkan pekerja/buruh dalam membicakan tentang kondisi perusahaan yaitu sebanyak 8.2 %, sedangkan sebanyak 11.0 % pekerja/buruh dilibatkan, 23,3 % kadang-kadang dilibatkan namun sebagian besar pekerja/buruh tidak pernah melibatkan sebagaimana pernyataan sebanyak 57,5 %.

Adanya upaya bahwa pekerja/buruh untuk dilibatkan dalam pembahasan tentang kondisi perusahaan, bertujuan agar perusahaan agar lebih transparan terhadap keuntungan yang diperoleh. Karena itu sejauhmana perusahaan melibatkan mereka dalam masalah dan kondisi perusahaan, sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel IV. 12
Usulan untuk dilibatkan dalam pembicaraan tentang kondisi perusahaan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah mengusulkan	18	24.7
2	Kadang-kadang mengusulkan	18	24.7
3	Seringkali mengusulkan	15	20.5
4	Selalu mengusulkan	22	30.1
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.7

Tabel IV.12 di atas menunjukkan adanya upaya para pekerja/buruh selalu mengusulkan untuk ikut dilibatkan dalam pembicaraan tentang kondisi perusahaan yaitu sebayak 30,1 %, terdapat 20,5 % responden yang menyatakan seringkali mengusulkan, responden sebanyak 24,7 % menyatakan hanya kadang-kadang mengusulkan dan masih terdapat 24,7 % yang tidak pernah mengusulkan.

Berikut ini dapat diketahui sejauhmana tanggapan perusahaan terhadap usulan yang disampaikan oleh para pekerja/buruh :

Tabel IV. 13
Tanggapan perusahaan terhadap usaha yang disampaikan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah diterima	32	43.8
2	Kadang-kadang diterima	35	47.9
3	Sering diterima	4	5.5
4	Selalu diterima	2	2.7
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.8

Tabel IV.13 tersebut menunjukkan bahwa pihak perusahaan kurang bersikap transparan terhadap usulan yang disampaikan. Pada kenyataan hanya terdapat 2,7 % yang selalu diterima perusahaan sebagaimana pernyataan responden pada tabel IV.13 di atas, 5,5 % menyatakan sering diterima, namun masih terdapat 47,9 % kadang-kadang diterima oleh pihak perusahaan serta 43,8 % usulan tersebut tidak pernah diterima atau mendapat tanggapan dari pihak perusahaan.

Dalam pembahasan masalah pengupahan atau hal-hal yang menyangkut kondisi perusahaan tersebut terdapat intervensi dari unsur-unsur Bipartit (Pekerja dan Pengusaha), sejauhmana keterlibatan mereka sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel IV.14
Keterlibatan dalam pembahasan kondisi perusahaan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah dibahas bersama	32	43.8
2	Kadang-kadang dibahas bersama	10	13.7
3	Seringkali dibahas bersama	18	24.7
4	Selalu dibahas bersama	13	17.8
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.9

Usulan pekerja/buruh yang telah disampaikan kepada perusahaan hanya terdapat 17,8 % yang kemudian selalu dibahas bersama dan terdapat 24,7 % seringkali dibahas bersama oleh perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cukup memberikan peluang bagi pekerja/buruh untuk mengetahui kondisi perusahaan meskipun tidak semua pekerja/buruh dilibatkan. Selebihnya terdapat 13,7 % yang menyatakan kadang-kadang dibahas bersama bahkan 43,8 % tidak pernah dibahas bersama, ini menunjukkan tidak semua pekerja/buruh yang mendapat peluang yang sama untuk ikut membahas kondisi perusahaan sebab perusahaan juga mempunyai beberapa pertimbangan tentang hal tersebut.

Kesimpulan : Kumulatif dari variabel Implementasi Kebijakan UMK (Y)

Mengetahui sejauhmana implementasi kebijakan UMK (Y) dinyatakan baik atau tidak maka dapat diukur melalui pilihan empat kategori jawaban yaitu sangat baik, baik, kurang baik dan tidak baik .

Tabel IV.15
Rekapitulasi Penilaian Variabel Y
(Implementasi Kebijakan Penetapan UMK)

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak baik	17	23.3
2	Kurang baik	41	56.2
3	Baik	12	16.4
4	Sangat baik	3	4.1
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban penilaian terhadap variabel Y

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat lebih dari setengah jumlah responden yaitu sebanyak 41 orang (56,2 %) yang menyatakan implementasi kebijakan UMK memiliki kategori kurang baik bahkan terdapat 17 orang (23,3 %) lainnya menyatakan tidak baik. Selebihnya hanya 3 orang (4,1 %) yang menyatakan sangat baik dan 12 orang (16,4 5) menyatakan baik.

Implementasi akan efektif jika tujuan, sasaran dan pelaksananya konsisten. (Sabatier dan Mazmanian, dalam Samodra, 25,1994). Kenyataan di lapangan bahwa kebijakan UMK tidak demikian, hal ini dapat dilihat jika usulan yang diajukan oleh para pekerja/buruh sesuai maka mereka akan terpuaskan. Ditinjau dari indikator hak-hak normatif dan manfaat upah minimum sangat mereka harapkan khususnya untuk menyesuaikan tingkat hidup mereka telah terpenuhi sebagaimana jawaban P-2 sampai dengan P-5, bahwa lebih dari 50 % responden menyatakan upah telah disesuaikan dengan UMK, mereka cenderung melakukan kesepakatan (P-3; 57,5%) jika terjadi ketidaksesuaian tentang masalah pengupahan sebab bagaimanapun juga upah minimum

sangat berarti bagi mereka (P-4; 89,0%). Namun dilihat dari indikator tampak terdapat kecenderungan perusahaan seringkali tidak melibatkan pekerja/buruh dalam menentukan besarnya upah (P-9; 43,8%) dan usulan yang disampaikan jarang diterima (P-8; 43,8%, 47,9%) hal ini yang sering memicu tindakan sepihak yaitu unjuk rasa pekerja/buruh atau tindakan perusahaan untuk menunda bahkan menolak melakukan kebijakan UMK.

b Variabel Perilaku Aktor Dalam Organisasi Pelaksana (X_1)

Peranan perilaku organisasi pelaksana merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan UMK, sebagai pengukur sejauhmana tingkat pengaruh tersebut dapat diukur melalui indikator-indikator yang disajikan dalam bentuk pertanyaan kepada responden.

Berikut ini P-10 sampai dengan P-20 adalah pernyataan responden tentang pelaku aktor organisasi pelaksana, dengan tabel sebagai berikut :

Tabel IV. 16
Pengetahuan tentang tujuan kebijakan Upah Minimum

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak tahu	13	17.8
2	Kurang tahu	9	12.3
3	Cukup tahu	33	45.2
4	Sangat tahu	18	24.7
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.10

Pada umumnya para pekerja/buruh mengetahui tujuan Kebijakan UMK dengan klasifikasi 24,7 % sangat tahu dan 45,2 % cukup tahu.

Namun sebanyak 12,3 % menyatakan kurang tahu serta terdapat 17,8 % menyatakaan tidak tahu. Dengan demikian sebagian para pekerja/buruh yang mengetahui tujuan kebijakan UMK akan memberikan perbaikan kebutuhan hidupnya atau setidaknya dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu kemungkinan perusahaan melaksanakan penundaan pemberian upah/gaji sesuai kebijakan UMK perlu dijelaskan, mengingat upah/gaji merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka.

Tabel IV.17
Arti penting Kebijakan Upah minimum

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak penting	4	5.5
2	Kurang penting	0	0.0
3	Cukup penting	22	30.1
4	Sangat penting	47	64.4
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.11

Jika tujuan upah minimum untuk mewujudkan penghasilan yang layak telah cukup dipahami oleh sebagian besar pekerja/buruh, sebagaimana pernyataan 64,4 % responden menganggap kebijakan tersebut sangat penting dan terdapat 30,1 % menyatakan cukup penting. Namun masih terdapat pernyataan yang menganggap kebijakan UMK tidak penting. Sebagai pekerja/buruh masalah pengupahan merupakan suatu hal sangat diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya karena itu adanya kebijakan tentang penetapan upah minimum merupakan suatu yang dinantikan.

Berikut ini untuk mengetahui sejauhmana tanggapan pekerja/buruh tentang arti pentingnya kebijakan UMK maka tabel IV. 18 akan diketahui tingkat kebutuhannya terhadap kebijakan tersebut.

Tabel IV. 18
Perlu/tidak Kebijakan Upah Minimum

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak perlu	1	1.4
2	Kurang perlu	3	4.1
3	Cukup perlu	28	38.4
4	Sangat perlu	41	56.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.12

Terdapat 56,2 % responden yang menyatakan kebijakan tentang UMK sangat perlu dan 38,4 % menyatakaan cukup perlu, serta hanya 4,1 % yang menyatakan kurang perlu dan seorang responden yaitu 1,4 % menyatakan tidak perlu. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pekerja/buruh sangat berharap adanya intervensi pemerintah terhadap masalah pengupahan karena bagaimanapun juga upah/gaji menjadi bagian dari proses produksi.

Upah pekerja/buruh merupakan pendapatan yang diperoleh dari penghasilan dengan menggunakan tenaganya kepada produsen. Peran upah bagi pekerja/buruh sebagai sarana pokok untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun keluarganya, sedangkan besarnya upah akan langsung berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan hidupnya

Tabel berikut ini dapat diketahui sejauhmana upah minimum yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan hidupnya :

Tabel IV.19
Kesesuaian besarnya upah minimum dengan kecukupan kebutuhan hidup

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Sama sekali tidak mencukupi	4	5.5
2	Kurang mencukupi	50	68.5
3	Telah mecukupi	18	24.7
4	Sangat mencukupi	1	1.4
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.13

Apabila ditinjau dari kesesuaian besarnya upah dengan kebutuhan hidup yang diterima maka hanya terdapat seorang responden yang menyatakan sangat mencukupi yaitu 1,4 % dan 24,7 % menyatakan telah mencukupi. Sedangkan terdapat 68,5 % menyatakan kurang mencukupi dan 5,5 % menyatakan sama sekali tidak mencupi kebutuhan hidup mereka.

Oleh karena itu para pekerja/buruh sangat mengharapkan imbalan selain upah/gaji mereka misalnya adanya uang lembur, premi dan sebagainya, mengingat bahwa pekerja/buruh hanya mengandalkan upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan tidak lagi mempunyai kesempataan untuk menambah penghasilan di luar jam kerja mereka. Karena itu upah akan menjadi sangat berarti bagi mereka jika disertai imbalan atau tunjangan lain. Berikut ini sejauhmana tanggapan responden tentang hal ini.

Tabel IV. 20
Ada tidaknya imbalan lain selain gaji

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah menerima	20	27.4
2	Kadang-kadang menerima	36	49.3
3	Seringkali menerima	13	17.8
4	Selalu menerima	4	5.5
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.14

Meskipun demikian hanya beberapa pekerja/buruh yang menyatakan selalu menerima imbalan selain upah yang diterima yaitu sebanyak 5,5 % dan terdapat 17,8 % responden yang menyatakan seringkali menerima. Sedangkan sebagian besar pekerja/buruh yaitu 49,3 % yang hanya kadang-kadang menerima bahkan masih ditemui pekerja/buruh yang sama sekali tidak pernah menerima.

Adanya kemungkinan terdapat hal-hal tertentu yang menjadikan tidak semua perusahaan memberikan imbalan kepada pekerja/buruh sangat tergantung dari kemampuan perusahaan, sebagaimana pernyataan responden berikut ini :

Tabel IV. 21
Pernyataan perjanjian tentang pengupahan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah diatur	27	37.0
2	Kadang-kadang diatur	8	11.0
3	Seringkali diatur	5	6.8
4	Selalu diatur	33	45.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.15

Meskipun pernyataan dari sebagian responden bahwa imbalan lain-lain selalu diatur melalui perjanjian/kontrak kerja yaitu sebanyak

45,2 % dan sejumlah responden 6,8 % diantaranya menyatakan seringkali diatur melalui perjanjian, namun terdapat 11,0 % menyatakan kadang-kadang diatur dan 37,0 % menyatakan tidak pernah diatur perjanjian tertulis tentang hal tersebut.

Berkaitan hal tersebut pada tabel IV.22 berikut ini pernyataan tentang sejauhmana usulan yang ditempuh oleh para pekerja/buruh terhadap pemberian imbalan lain-lain :

Tabel IV. 22
Upaya pengusulan terhadap perjanjian kerja

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
0	Tidak ada jawaban	3	4.1
1	Tidak pernah mengusulkan	17	23.3
2	Kadang-kadang mengusulkan	4	5.5
3	Seringkali mengusulkan	14	19.2
4	Selalu mengusulkan	35	47.9
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.16

Terdapat 47,9 % responden menyatakan selalu mengusulkan agar tunjangan lain-lain yang diberikan dituangkan dalam perjanjian tertulis dan 1,4 % responden menyatakan seringkali mengusulkan, tetapi terdapat 5,5 % yang hanya kadang-kadang mengusulkan dan 23,3 % responden tidak pernah mengusulkan bahkan terdapat 4,1 % responden yang tidak menjawab pertanyaan tentang hal ini.

Berikut ini sejauhmana para pekerja/buruh merasakan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel IV. 23
Tingkat kepuasan kerja

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah memperhatikan	52	71.2
2	Kadang-kadang memperhatikan	13	17.8
3	Seringkali memperhatikan	4	5.5
4	Selalu memperhatikan	4	5.5
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.17

Terhadap tingkat kepuasan kerja terdapat 5,5 % responden menyatakan perusahaan selalu memperhatikan sarana kebutuhan lain dan 5,5 % menyatakan seringkali perusahaan memperhatikan, namun sebagian besar responden yaitu 17,8 % menyatakan hanya kadang-kadang perusahaan mau memperhatikan bahkan sebanyak 71,2 % responden menyatakan bahwa perusahaan tidak pernah memperhatikannya.

Tabel IV. 24
Tingkat kesenangan dalam lingkungan pekerjaan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak senang	30	41.1
2	Kurang senang	27	37.0
3	Cukup senang	2	2.7
4	Sangat senang	14	19.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.18

Tingkat kesenangan yang dicapai oleh pekerja/buruh terhadap fasilitas yang telah diberikan perusahaan ditanggapi oleh 19,2 % responden yang menyatakan sangat senang, sedangkan 2,7 % menyatakan cukup senang. Namun lebih banyak pendapat responden yang menyatakan kurang senang yaitu 37,0 % bahkan terdapat 41,1 %

pernyataan responden yang merasa tidak senang terhadap fasilitas yang diberikan.

Tabel IV. 25
Imbalan lain selain upah/gaji

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah diberikan	22	30.1
2	Kadang-kadang diberikan	27	37.0
3	Seringkali diberikan	14	19.2
4	Selalu diberikan	10	13.7
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.19

Pemberian imbalan lain selain upah/gaji bagi pekerja yang tidak masuk bekerja selalu diberikan oleh perusahaan sebagaimana pernyataan 13,7 responden dan 19,2 % responden lain menyatakan seringkali diberikan. Namun terdapat 37,0 % menyatakan kadang-kadang diberikan serta 30,1 % responden menyatakan tidak pernah diberikan.

Hal tersebut justru menjadikan beban bagi perusahaan pada situasi krisis seperti saat ini. Perusahaan harus mematuhi prinsip pokok pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang nomor 12 tahun 1964 yaitu „...jika tidak kerja berarti tidak ada imbalan, tetapi untuk hal-hal tertentu walaupun tidak bekerja tetap diberikan imbalan ". Sedangkan bagi pekerja/buruh tetap berharap agar pihak perusahaan tetap memperhatikan hak-hak mereka, sebagaimana pernyataan responden berikut :

Tabel IV. 26
Tingkat kepuasan atas imbalan yang diterima

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak puas	34	46.6
2	Kurang puas	26	35.6
3	Cukup puas	9	12.3
4	Sangat puas	4	5.5
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.20

Data sebagaimana tersebut pada tabel IV. 26 menunjukkan bahwa terdapat 5,5 % responden menyatakan sangat puas terhadap imbalan yang diterimanya dan 12,3 % menyatakan cukup puas. Sedangkan sebagian responden yang menyatakan kurang puas sebanyak 35,6 % serta 46,6 % responden menyatakan tidak puas. Pernyataan responden tersebut menggambarkan bahwa perusahaan belum memperlakukan para pekerja/buruh sebagaimana ketentuan yang berlaku, kondisi ini yang seringkali memicu ketidakpuasan sedangkan organisasi yang mewakili kurang berperan.

Kesimpulan : Kumulatif dari variabel perilaku aktor dalam organisasi pelaksana (X_1)

Sejauhmana peran perilaku aktor dalam organisasi pelaksana (X_1) dinyatakan baik atau tidak dapat diukur melalui pilihan dari empat kategori sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel IV.27
Rekapitulasi Penilaian Variabel X_1
(PERILAKU AKTOR DALAM ORGANISASI PELAKSANA)

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak baik	6	8.2
2	Kurang baik	44	60.3
3	Baik	23	31.5
4	Sangat Baik	0	0.0
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban penilaian terhadap variabel X_1

Pada kenyataan bahwa perilaku aktor yang berperan dalam organisasi dinyatakan kurang baik sebagaimana pernyataan 44 orang (60,3 %) dan pernyataan 6 orang (8,2 % responden) menyatakan tidak baik, meskipun demikian masih terdapat sebanyak 23 orang (31,5 %) yang menyatakan baik.

Ditinjau dari indikator sikap pekerja/buruh terhadap tujuan, sasaran dan keberhasilan kebijakan UMK, bahwa mereka cukup tahu mengapa kebijakan itu ditetapkan (P-10; 45,2%) karena itu UMK sangat penting dan dibutuhkan (P-11; 64,4% dan P-12; 56,2%). Bila dilihat dari indikator motivasi kerja pekerja/buruh, maka terdapat kecenderungan akan menurun. Pada kenyataannya besar upah minimum kurang mencukupi dengan kebutuhan hidupnya (P-13; 68,5%) karena itu imbalan merupakan harapan untuk menambah upah/gaji mereka. Meskipun terdapat usaha untuk mengusulkan agar imbalan dimasukkan dalam perjanjian kerja (P-14; 47,9%) pihak perusahaan pihak perusahaan tidak memperhatikan (P-17; 71,2%) dengan alasan krisis moneter. Perusahaan seringkali berdalih beban produksi cukup besar

ditambah *invisibel cost* yang juga perlu diperhitungkan, kondisi yang demikian ini menyebabkan tingkat kepuasan kerja menurun.

Dengan demikian bahwa tampaknya organisasi pekerja tidak banyak berperan untuk membantu kepentingan pekerja/buruh. Hubungan industrial yang terjalin kurang harmonis tersebut sebenarnya dapat diatasi melalui peran serta organisasi pekerja/buruh di lingkungan perusahaan.

c. VARIABEL LINGKUNGAN (X_2)

Tabel IV. 28
Upah/gaji pekerja/buruh

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Lain-lain	4	5.5
2	Di bawah Rp.336.200,-	16	21.9
3	Antara Rp.336.200,- – Rp.400.000,-	15	20.5
4	Di atas Rp.400.000,-	38	52.1
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.21

Besarnya upah/gaji yang diterima oleh sebagian para pekerja telah mengacu pada ketentuan UMK yang berlaku (UMK tahun 2002) yaitu sebanyak 52,1 % dan 20,5 % responden menerima upah/gaji di atas UMK tahun 2002, sedangkan masih terdapat 21,9 % dan 5,5 % responden yang menerima upah di bawah UMK. Namun jika di *cross check* dengan hasil wawancara maka upah/gaji tersebut belum ditambah dengan tunjangan tetap sebagaimana ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor : Per-01/Men/1999 bahwa upah minimum adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap. Untuk pernyataan lain-lain adalah bagi pekerja/buruh kontrak yang menerima upah/gaji harian.

Tabel IV. 29
Tanggapan terhadap upah/gaji

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
0	Tidak ada jawaban	1	1.4
1	Tidak senang	27	37.0
2	Kurang senang	9	12.3
3	Cukup senang	16	21.9
4	Sangat senang	20	27.4
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.22

Meskipun pada umumnya telah menerima upah/gaji sesuai UMK tahun 2002 para pekerja/buruh belum menjamin kepuasan mereka, hal ini sebagaimana pernyataan dari 27,4 % dan 21,9 % responden menyatakan sangat senang dan cukup senang terhadap upah yang diterimanya. Sedangkan terdapat 12,3 % responden yang menyatakan kurang senang dan 37,0 % responden lainnya menyatakan tidak senang serta terdapat 1,4 % responden yang tidak menjawab.

Tabel IV. 30
Tanggapan standart UMK terhadap kebutuhan hidup

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak mencukupi	33	45.2
2	Kurang mencukupi	34	46.6
3	Telah mencukupi	6	8.2
4	Sangat mencukupi	0	0.0
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.23

Pada umumnya standart UMK dianggap tidak mencukupi kebutuhan hidupnya selama sebulan sebagaimana pernyataan 45,2 % dan pernyataan kurang mencukupi bagi 46,6 % responden, hanya terdapat 8,2 % responden yang menyatakan telah mencukupi. Dengan demikian bagaimanapun juga besarnya upah/gaji jika memakai standart

UMK tetap saja belum dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, oleh karena itu bagi mereka tetap mengharapkan untuk memperoleh imbalan selain upah/gaji yang diterimanya.

Adanya tambahan dalam bentuk tunjangan, imbalan ataupun kenaikan upah/gaji merupakan salah satu hal yang sangat diharapkan oleh setiap pekerja/buruh untuk meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Berikut ini sejauhmana tanggapan mereka bahwa kenaikan upah/gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerjanya :

Tabel IV. 31
Pengaruh kenaikan upah/gaji terhadap kinerja

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak mempengaruhi kinerja	10	13.7
2	Kurang mempengaruhi kinerja	21	28.8
3	Cukup mempengaruhi kinerja	12	16.4
4	Sangat mempengaruhi kinerja	30	41.1
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.24

Kenaikan upah/gaji pada umumnya sangat mempengaruhi kinerja sebagaimana pernyataan 41,1 % responden, sedangkan cukup mempengaruhi kinerja sebanyak 16,4 % responden. Namun penyataan sebanyak 28,8 % responden yang menyatakan kurang mempengaruhi dan 13,7 % responden lainnya menyatakan tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Jawaban responden nomor 25 merupakan jawaban terbuka. Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui pekerjaan yang ditekuni serta bagaimana para pekerja/buruh memberi tanggapan terhadap jenis pekerjaan yang ditekuninya

Tabel IV. 32
Tanggapan terhadap jenis pekerjaan yang ditekuni

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak senang	7	9.6
2	Kurang senang	12	16.4
3	Cukup senang	51	69.9
4	Sangat senang	3	4.1
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.26

Jenis pekerjaan yang ditekuni oleh masing-masing responden dinyatakan sangat senang sebagaimana pernyataan 4,1 % responden dan 69,9 % responden lainnya menyatakan cukup senang. Pernyataan kurang senang terhadap perkerjaan yang sedang ditekuni sebanyak 16,4 % dan terdapat 9,6 % lainnya menyatakan tidak senang.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebenarnya pekerja/buruh cukup senang dengan pekerjaan yang ditekuni, sebagaimana pernyataan lebih dari 60 % responden. Pada umumnya mereka mempunyai masa kerja yang lebih dari 3 tahun, dengan demikian harapan untuk menambah penghasilan melalui kenaikan upah/gaji menjadi sesuatu yang sangat diharapkan.

Tabel IV. 33
Peraturan kerja tentang hasil produksi

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak setuju	35	47.9
2	Kurang setuju	22	30.1
3	Setuju	14	19.2
4	Sangat setuju	2	2.7
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.27

Perusahaan pada umumnya memberikan peraturan kerja tentang produktivitas, pernyataan sebanyak 2,7 % responden mengaku sangat setuju terhadap aturan tersebut, serta terdapat 19,2 % responden menyatakan setuju. Namun sebagian besar responden yang menyatakan kurang setuju yaitu sebanyak 30,1 % dan pernyataan tidak setuju oleh 47,9 %. Kondisi ini menggambarkan bahwa peraturan yang diterapkan memberi kesan yang kurang menyenangkan bagi perkerja/buruh. Pihak perusahaan seolah-olah hanya mengejar produktivitas saja tanpa mempertimbangkan kondisi pekerja/buruh. Bahkan kadang-kadang perusahaan tak segan-segan memberikan sanksi jika produktivitas menurun.

Berikut ini sejauhmana peraturan kerja tersebut memberi dampak pada pelaksanaannya :

Tabel IV. 34
Penerapan peraturan kerja

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Selalu terjadi hambatan	15	20.5
2	Seringkali menjadi hambatan	27	37.0
3	Kadang-kadang terjadi hambatan	13	17.8
4	Tidak terjadi hambatan	18	24.7
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.28

Pada kenyataannya setiap peraturan selalu membawa dampak terhadap pelaksanaannya sebagaimana pernyataan 24,7 % responden yang menyatakan tidak terjadi hambatan, pernyataan 17,8 % responden menyatakan kadang-kadang terjadi hambatan, 37,0 % responden menyatakan seringkali terjadi hambatan dan 20,5 % responden lainnya menyatakan selalu terjadi hambatan.

Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut dilaksanakan, sebagaimana pernyataan responden berikut ini :

Tabel IV.35
Tindakan terhadap penerapan peraturan kerja

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah diatasi	15	20.5
2	Kadang-kadang diatasi	16	21.9
3	Seringkali diatasi	6	8.2
4	Selalu diatasi	36	49.3
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.29

Terdapat pernyataan selalu diatasi oleh sebanyak 49,3 % responden, pernyataan seringkali diatasi yaitu sebanyak 8,2 %. Sedangkan 21,9 % lainnya menyatakan hanya kadang-kadang diatasi serta terdapat 20,5 % responden yang menyatakan tidak pernah diatasi.

Tampaknya pihak perusahaan lebih mengutamakan kompromi atau kesepakatan untuk mengatasi hambatan yang terjadi di lingkungan perusahaan, hal ini berarti perusahaan tetap menjalankan hubungan industrial dengan pekerja/buruh melalui organisasi masing-masing.

Tabel IV. 36
Pembentukan Asosiasi Pengusaha

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak	30	41.1
2	Ya	43	58.9
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.30

Pada umumnya para pekerja/buruh mengetahui bahwa perusahaan dimana mereka bekerja telah membentuk organisasi pengusaha atau Asosiasi Pengusaha yaitu sebanyak 58,9 % namun

responden lainnya yaitu 41,1 % tidak mengetahui pembentukan Asosiasi pengusaha.

Tabel IV. 37
Alasan Pembentukan Asosiasi Pengusaha

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
0	**Tidak menjawab**	73	100.0
1		0	0.00
2		0	0.00
3		0	0.00
4		0	0.00
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.31

Pertanyaan terbuka pada kuesioner nomor 31 tidak terjawab, namun terjawab pada hasil wawancara. Namun setelah dikonfirmasikan dengan hasil wawancara dengan para *stakeholders* maka dapat diketahui meskipun hanya sebagian dari mereka hanya mengetahui pentingnya perwakilan dari perusahaan untuk membahas masalah pengupahan.

Tabel IV. 38
Keberadaan Asosiasi Pengusaha

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak penting	3	4.1
2	Kurang penting	4	5.5
3	Cukup penting	33	45.2
4	Sangat penting	33	45.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.32

Pada umumnya para pekerja/buruh mengetahui bahwa perusahaan selalu tergabung dalam asosiasi sebab peran mereka sebagai negosiator dalam menyelesaikan masalah perburuhan, sebagaimana pernyataan 45,2 % responden menyatakan sangat penting, dan terdapat 45,2 % responden menyatakan cukup penting. Sedangkan terdapat 5,5

% responden menyatakan kurang penting dan 4,1 % responden lainnya menyatakan tidak penting.

Tabel IV. 39
Pembentukan SPSI/SBSI

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Belum	11	15.1
2	Sudah	62	84.9
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.33

Pertanyaan terbuka untuk mengetahui apakah pekerja/buruh telah membentuk organisasi sebagai wadah untuk menyampaikan aspirasi atau kepentingan mereka. Keberadaan organisasi ini terbentuk karena lapangan pekerjaan yang bersifat mandiri dalam arti tidak dikendalikan oleh pihak manapun.

Tabel IV.40
Tanggapan terhadap pembentukan SPSI/SBSI

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	**Tidak setuju**	1	1.4
2	**Kurang setuju**	3	4.1
3	**Setuju**	1	1.4
4	**Sangat setuju**	68	93.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.34

Pada umumnya para pekerja/buruk sangat setuju jika menjadi anggota organisasi pekerja/buruh sebagaimana pernyataan 93,2 % responden yang menyatakan sangat setuju dan 1,4 % responden menyatakan setuju. Namun masih terdapat 4,1 % responden yang menyatakan kurang setuju dan 1,4 % responden yang tidak setuju.

Harapan terhadap peranan organisasi tetap eksis dalam membantu pekerja/buruh dalam menyelesaikan permasalahan perburuhan masih sangat diperlukan. Namun sejauhmana keterlibatan mereka dapat dilihat sebagaimanaa tabel di bawah ini :

Tabel IV. 41
Pembahasan tentang masalah pengupahan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah	33	45.2
2	Kadang-kadang	28	38.4
3	Cukup sering	6	8.2
4	Sangat sering	6	8.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.35

Pada kenyataannya organisasi tersebut tidak banyak dilibatkan dalam pembahasan tentang masalah pengupahan hanya terdapat 8,2 % dan 8,2 % responden yang menyatakan sangat sering dan cukup sering. Sedangkan kadang-kadang mereka dilibatkan dalam pembahasan tentang masalah pengupahan yaitu 38,4 % , bahkan 45,2 % tidak pernah dilibatkan.

Tabel IV. 42
Tanggapan terhadap peranan organisasi pekerja/buruh

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak aktif	1	1.4
2	Kurang aktif	18	24.7
3	Cukup aktif	53	72.6
4	Sangat aktif	1	1.4
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.36

Keberadaan orgnisasi pekerja/buruh sangat dituntut untuk berperan namun pada kenyataannya cukup sulit dilaksanakan, hal ini sebagaimana pernyataan 1,4 % responden yang menyatakan bahwa organisasi telah dapat berperan sangat aktif dan terdapat 72,6 %

responden menyatakan cukup aktif, sedangkan terdapat 24,7 % responden menyatakan kurang aktif dan 1,4 % responden menyatakan tidak aktif.

Tabel IV.43
Keanggotaan SPSI/SBSI

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak	38	52.1
2	Ya	35	47.9
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.37

Pernyataan responden sebagaimana tersebut di atas menggambarkan bahwa pada kenyataannya tidak semua buruh menjadi anggota SPSI/SBSI meskipun perusahaan memberi peluang untuk membentuk organisasi pekerja/buruh yaitu 47,9 % telah menjadi anggota dan 52.1 % lainnya tidak menjadi anggota.

Berikut ini berbagai alasan yang telah dikemukakan oleh sebagian pekerja/buruh baik yang menjadi anggota maupun tidak namun tetap mendukung keberadaannya, sebagaimana pernyataan berikut ini :

Tabel IV.44
Alasan tidak tergabung dalam keanggotaan SPSI/SBSI

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	**Administrasi perusahaan**	1	1.4
2	**Keberatan**	1	1.4
3	**Sukarela**	5	6.8
4	**Takut di intimidasi**	8	11.0
5	**Takut sama perusahaan**	1	1.4
6	**Tidak menjawab**	57	78.1
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.38

Pada tabel IV. 44 tersebut di atas bersifat terbuka sehingga tidak dapat diukur. Pernyataan ini menggambarkan bahwa meskipun para

pekerja/buruh mendukung kegiatan organisasi namun sebagian besar tidak berani menyatakan secara terbuka dengan menjadi anggota organisasi. Alasan ini dapat dipahami bahwa pada umumnya para pekerja/buruh masih belum yakin benar terhadap peranan organisasi pekerja/buruh.

Pada tabel berikut ini akan lebih jelas sejauhmana pentingnya keberadaan organisasi pekerja/buruh, sebagaimana penjelasan tabel IV.45 berikut ini :

Tabel IV.45
Keberadaan SPSI/SBSI

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak penting	0	0
2	Kurang penting	1	1.4
3	Cukup penting	20	27.4
4	Sangat penting	52	71.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.39

Meskipun terdapat kekhawatiran terhadap aktifitas organisasi namun keberadaannya sangat dibutuhkan sebagaimana pernyataan 71,2 % responden yang menyatakan sangat penting, 27,4 % responden yang menyatakan cukup penting namun masih terdapat 1.4 % responden yang menganggap kurang penting keberadaannya.

Tabel IV. 46
Tanggapan terhadap tunjangan kesehatan dan kesejahteraan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak berarti	0	0.0
2	Kadang-kadang berarti	2	2.7
3	Cukup berarti	18	24.7
4	Sangat berarti	53	72.6
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.40

Meskipun upah minimum setiap tahun disesuaikan namun tunjangan ataupun imbalan tetap menjadi harapan mereka. Bagaimanapun juga para pekerja/buruh masih ingin mencapai tingkat hidup yang lebih layak sehingga tunjangan ataupun imbalan menjadi suatu hal yang sangat berarti sebagaimana pernyataan 72,6 % responden, 24,7 % responden lainnya menyatakan cukup berarti, sedang hanya 2,7 % responden yang menyatakan kurang berarti namun tidak satupun yang menjawab bahwa tunjangan maupun imbalan tidak berati bagi mereka.

Tabel IV.47
Toleransi pekerja

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah memberikan toleransi	21	28.8
2	Kurang memberikan toleransi	35	47.9
3	Cukup memberikan toleransi	11	15.1
4	Selalu memberikan toleransi	6	8.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.41

Harapan para pekerja/buruh untuk melakukan kegiatan sosial merupakan suatu hal yang wajar, namun sejauh ini pihak perusahaan belum sepenuhnya memberikan toleransi terhadap hal tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh 8,2 % responden yang menyatakan perusahaan selalu memberikan toleransi, sedangkan 15,1 % responden menyatakan cukup memberikan toleransi. Pada umumnya banyak responden lainnya yang menyatakan pihak perusahaan kurang memberikan toleransi yaitu 47,9 % dan bahkan terdapat 28,8 % yang menyatakan tidak pernah memberikan toleransi.

Kesimpulan : Kumulatif dari variabel lingkungan (X_2)

Sejauhmana pengaruh lingkungan dapat dinyatakan baik atau tidak, maka dapat diukur melalui empat pilihan kategori berikut ini :

Tabel IV.48
Rekapitulasi Penilaian Variabel X_2
(Lingkungan)

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak baik	34	46.6
2	Kurang baik	22	30.1
3	Baik	11	15.1
4	Sangat baik	6	8.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban penilaian terhadap variabel X_2

Tabel IV.48 tersebut di atas menggambarkan bahwa lingkungan implementasi kebijakan dinyatakaan oleh 34 orang (46,6 % responden) tidak baik, sedangkan terdapat pernyataan kurang baik terhadap lingkungan kebijakan sebanyak 22 orang (30,1 %). Selebihnya yaitu 11 orang (15,1 %) lainnya menyatakan baik dan 6 orang (8,2 %) yang menyatakan sangat baik.

Dengan kategori pernyataan sebagaimana tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa lingkungan yang mendukung implementasi kebijakan UMK sangat lemah. Implementasi kebijakan UMK berorientasi pada segi ekonomi, politik sekaligus soial.

Ditinjau dari bidang ekonomi, bahwa perhitungan UMK selama ini yang menjadi ukuran atau standart pengupahan adalah pekerja lajang dengan kriteria kebutuhan hidup setiap bulan sebesar 3.000 kalori. Selain itu kebutuhan hidup minimum tersebut sangat tergantung dari

indek harga konsumen yang selalu berubah-ubah yang juga dipengaruhi tingkat inflasi.

Sedangkan bila ditinjau dari segi politis, bahwa untuk mencari keseimbangan pengusulan antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha sangat subyektif. Tidak menutup kemungkinan adanya langkah-langkah pendekatan di luar forum yang sangat rentan unsur KKN, ini yang merugikan pihak pekerja/buruh.

Jika ditinjau dari segi sosial, maka kenaikan upah merupakan hal yang sangat dinantikan untuk meningkatkan taraf hidup mereka yang secara langsung akan pula meningkatkan kesejahteraannya, kondisi ini yang mempengaruhi pula terhadap tingkat sosial pekerja/buruh di lingkungannya.

d. Variabel Komunikasi (X_3)

Komunikasi menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan untuk menjalin hubungan yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha, tabel berikut ini menggambarkan sejauhmana komunikasi kedua belah pihak dilakukan khususnya dalam pertemuan yang membahas masalah implementasi kebijakan UMK.

Tabel IV.49
Tingkat pertemuan antara pekerja/buruh dengan pengusaha

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah	33	45.2
2	Kadang-kadang	23	31.5
3	Cukup sering	16	21.9
4	Sangat sering	1	1.4
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.42

Pertemuan yang dilakukan antara pekerja/buruh dan pihak perusahaan merupakan perwujudan komunikasi dua arah sangat diperlukan khususnya untuk membahas masalah pengupahan. Pada kenyataan tingkat frekuensi pertemuan tersebut sangat rendah yaitu hanya terdapat 1,4 % responden yang menyatakan sangat sering, 21,9 % responden menyatakan cukup sering. Sedangkan cukup banyak yang menyatakan hanya kadang-kadang saja perusahaan mengadakan pertemuan yaitu 31,5 % dan bahkan terdapat 45,2 % lainnya menyatakan tidak pernah. Bagi yang tidak menjawab menurut hasil wawancara tanggal 26 Agustus 2002 kemungkinan mereka tidak dilibatkan dalam pertemuan yang membahas masalah pengupahan.

Sedangkan berikut ini menggambarkan sejauhmana tingkat kehadiran para pekerja/buruh untuk mengikuti jalannya pertemuan.

Tabel IV.50
Kehadiran dalam pertemuan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
0	Tidak menjawab	48	65.8
1	Tidak pernah hadir	3	4.1
2	Kadang-kadang hadir	3	4.1
3	Seringkali hadir	13	17.8
4	Selalu hadir	6	8.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.43

Pada kenyataanya para pekerja/buruh tidak banyak yang menghadiri pertemuan tersebut, hanya sebagian kecil dari mereka yang mengatakan selalu menghadiri yaitu 8,2 % responden dan 17,8 % responden lainnya menyatakan seringkali hadir. Namun cukup banyak

pula responden yang hanya kadang-kadang hadir yaitu 4,1 %, dan tidah pernah hadir sebanyak 4,1 %. Terdapat 65,8 % responden lainnya tidak menjawab pertanyaan ini karena memang tidak pernah dilibatkan dalam pertemuan pembahasan masalah pengupahan. Pihak perusahaan hanya melakukan pertemuan dengan pihak-pihak yang terkait misalnya perwakilan organisasi pekerja/buruh ataau unsur-unsur yang terlibat dalam Bipartit maupun Tripartit (hasil wawancara tanggal 26 Agustus 2002).

Tabel IV.51
Tanggapan terhadap pembahasan Implementasi UMK

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah membahas implementasi kebijakan UMK	30	41.1
2	Kadang-kadang membahas implementasi kebijakan UM	19	26.0
3	Sering membahas implementasi kebijakan UMK	3	4.1
4	Selalu membahas implementasi kebijakan UMK	21	28.8
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.44

Kebijakan UMK perlu disosialisasikan sebelum perusahaan menerapkannya namun hanya sebagian kecil pekerja/buruh yang dilibatkan setiap pertemuan yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan tidak mungkin melakukan pertemuan kepada seluruh pekerja/buruh untuk membahas implementasi UMK, hanya melalui perwakilan dari mereka yang dapat dilibatkan dalam pertemuan ini sebagaimana yang dinyatakan oleh 28,8 % responden yang menyatakan selalu membahas implementasi UMK dan 4,1 % responden lainnya

menyatakan sering membahas implementasi kebijaksanaan. Responden lainnya menyatakan hanya kadang-kadang membahas implementasi kebijakan UMK yaitu sebanyak 26,0 % namun terdapat 41,1 % pernyataan responden lain yang menyatakan tidak membahas implementasi kebijakan UMK.

Tabel IV.52
Arus komunikasi

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak lancar	20	27.4
2	Kurang lancar	37	50.7
3	Cukup lancar	13	17.8
4	Sangat lancar	3	4.1
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.45

Pada umumnya arus komunikasi yang berjalan selama pembahasan berlangsung untuk mencapai nilai-nilai kesepakatan cukup sulit dicapai sehingga pada tingkat pertemuan hanya sebagian kecil responden yang menyatakan sangat lancar yaitu pernyataan 4,1 % responden, 17,8 % responden menyatakan cukup lancar. Namun terdapat 50,7 % responden menyatakan kurang lancar bahkan terdapat 27,4 % responden lainnya menyatakan tidak lancar. Pernyataan responden terakhir ini berasal dari responden yang tidak mengikuti pembahasan sehingga kesepakatan yang memerlukan waktu yang lama diidentikkan dengan kurang lancarnya arus komunikasi tersebut.

Tabel IV.53
Umpan Balik

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak baik	16	21.9
2	Kurang baik	44	60.3
3	Cukup baik	9	12.3
4	Sangat baik	4	5.5
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.46

Beberapa responden memberikan pernyataan terhadap tanggapan pengusaha terhadap masalah tersebut sangat baik sebanyak 5,5 %, kemudian terdapat 12,3 % responden memberikan tanggapan pengusaha cukup baik. Sedangkan terdapat pernyataan responden sebanyak 60,3 % yang menyatakan kurang baik dan 21,9 % tidak baik.

Tabel IV.54
Konflik Kepentingan

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah terjadi	2	2.7
2	Kadang-kadang terjadi	43	58.9
3	Cukup sering terjadi	12	16.4
4	Sangat sering terjadi	16	21.9
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.47

Tidak dapat dihindari konflik kepentingan tetap mewarnai setiap kali pertemuan yang membahas masalah pengupahan. Tampaknya pertemuan yang dilakukan dalam rangka sosialisasi khususnya tentang implementasi kebijakan UMK pada umumnya dapat dinyatakan kurang lancar, hal ini menjadi salah satu sebab kedua belah pihak terlalu mendominasi terhadap kepentingan masing-masing. Di satu sisi pengusaha merasa bahwa selaku pemilik perusahaan mempunyai hak

yang lebih untuk menentukan keputusannya, sedang di sisi lain pekerja/buruh juga mempunyai peran yang cukup besar dalam proses produksi hal ini wajar jika menjadi bahan pertimbangan.

Tabel IV.54 tersebut di atas menggambarkan bahwa terdapat 21,9 % responden menyatakan sangat sering terjadi konflik kepentingan, 16,4 % responden menyatakan cukup sering terjadi konflik kepentingan, hanya kadang-kadang terjadi konflik sebagaimana yang dinyatakan oleh 58,9 % responden serta 2,7 % responden yang menyatakan tidak pernah terjadi konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Tabel IV.55
Persepsi

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak memahami	9	12.3
2	Kurang memahami	49	67.1
3	Cukup memahami	9	12.3
4	Sangat memahami	6	8.2
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.48

Dalam mencapai kata sepakat untuk melaksanakan kebijakan sejauh ini sangat sulit dicapai apalagi jika pihak perusahaan mempunyai indikasi akan melakukan penundaan pembayaran upah minimum sesuai dengan kebijakan UMK yang akan diberlakukan.

Tabel IV.55 tersebut di atas menggambarkan bahwa tingkat pemahaman terhadap implemetasi kebijakan tersebut masih kurang sebagaimana pernyataan lebih dari setengah persen responden. Hanya terdapat 8.2 % responden yang menyatakan sangat memahami dan

responden yang menyatakan cukup memahami sebanyak 12,3 %. Sedangkan 67,1 % responden lainnya menyatakan kurang memahami dan terdapat 12,3 % yang menyataakan tidak memahami implementasi kebijakan UMK.

Jika kedua belah pihak tetap saja mempertahankan kepentingan masing-masing tidak menutup kemungkinan terjadi *distorsi* persepsi berupa ungkapan yang menggambarkan sikap yang kemudian diwujudkan melalui perilaku masing-masing pihak, sebagaimana pernyataan responden berikut ini :

Tabel IV.56
Tanggapan terhadap Reaksi Pengusaha

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak pernah ditindak	9	12.3
2	Kadang-kadang ditindak	18	24.7
3	Seringkali ditindak	11	15.1
4	Selalu ditindak	35	47.9
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.49

Sebagai pemilik perusahaan pengusaha akan melakukan tindakan antisipasi agar permasalahan yang dihadapi segera dapat diatasi. Hal ini terungkap jika terjadi kemacetan untuk mencapai kesepakatan, maka ada kecenderungan untuk melakukan tindakan sepihak misal memberlakukan sanksi perusahaan sebagaimana pernyataan 47,9 % responden selalu ditindak, 15,1 % responden menyatakan seringkali ditindak, responden lainnya menyatakan kadang-kadang ditindak serta terdapat 12,3 % responden menyatakan tidak pernah ditindak.

Tabel IV.57
Tanggapan terhadap reaksi pekerja/buruh

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Melakukan pemogokan	10	13.7
2	Melakukan unjuk rasa	29	39.7
3	Melakukan kesepakatan kembali	34	46.6
4	Tidak melakukan tindakan apaapun	0	0.0
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban responden dari kuest. No.50

Jawaban responden terhadap hal-hal yang dialami jika ditemui adanya ketidaksepahaman antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka tidak dapat dipungkiri jika para pekerja/buruh seringkali akan melakukan pemogokan 13,7 %, mereka akan melakukan unjuk rasa 39,7 % responden, responden lainnya akan melakukan kesepakatan kembali sebanyak 46,6 %.

Kesimpulan : Kumulatif dari variabel komunikasi (X_3)

Sejauhmana peran komunikasi dapat dinyatakan baik, maka dapat diukur melalui tingkat kategori berikut ini :

Tabel IV.58
Rekapitulasi Penilaian Variabel X_3
(Komunikasi)

NO	KATEGORI JAWABAN	FREK	%
1	Tidak baik	18	24.7
2	Kurang baik	35	47.9
3	Baik	12	16.4
4	Sangat Baik	8	11.0
	Total	73	100.0

Sumber : Jawaban penilaian terhadap variabel X_3

Pada umumnya tingkat komunikasi yang dilakukan antara pekerja/buruh melalui organisasi pekerja/buruh dengan pengusaha dinyatakan mempunyai kategori kurang baik sebagaimana yang

dikemukakan oleh 35 orang (47,9 %) yang menyatakan kurang baik dan 18 orang (24,7 %) yang menyatakan tidak baik, selebihnya terdapat 8 orang (11,0 %) yang menyatakan sangat baik dan 12 orang (16,4 %) menyatakan baik.

Dilihat dari indikator saluran komunikasi, dapat diketahui bahwa pihak perusahaan hanya melakukan tindakan represif apabila terjadi permasalahan dalam perusahaan melalui saluran formal berupa pertemuan antara perwakilan pekerja/buruh dengan perwakilan perusahaan. Frekuensi pertemuan tersebut sangat rendah bahkan hampir mencapai setengah dari responden menyatakan bahwa perusahaan tidak pernah mengadakan pertemuan baik formal maupun tidak formal (P-42; 45,2%).

Dilihat dari indikator umpan balik, bahwa implementasi kebijakan UMK memerlukan sosialisasi sebelum diterapkan, terdapat berbagai kemungkinan jika perusahaan akan menunda kebijakan tersebut. Kenyataan inilah harus dikomunikasikan dengan mempertemukan kedua belah pihak. Terdapat kecenderungan pihak perusahaan melakukan pembahasan tentang implementasi kebijakan UMK (P-44; 28,8%) melalui perwakilan masing-masing, meskipun dalam pembahasan cukup sulit untuk mencapai kesepakatan karena arus komunikasi yang kurang lancar (P-45; 50,7%) dan terhambatnya umpan balik (P-46; 60,3%).

Terhadap indikator persepsi, seringkali terjadi pemahaman yang berbeda dari masing-masing pihak tentang implementasi kebijakan UMK (P-67; 1%). Bagi pekerja/buruh kebijakan UMK sangat penting dan harus dilaksanakan, mereka menganggap bahwa perusahaan cukup mampu memberikan upah sesuai dengan UMK. Sedangkan bagi pengusaha kebijakan UMK perlu dibahas kembali karena dengan alasan kemampuan perusahaan.

Kondisi ini akan semakin memperburuk hubungan industrial jika tidak ada niat baik dari kedua belah pihak sehingga tidak menutup kemungkinan akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan sebagai akibat terjadinya *distrosi* persepsi.

B. ANALISIS HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Hubungan antara Perilaku aktor dalam organisasi pelaksana dengan implementasi kebijakan UMK.

Terdapat kecenderungan lemah dan tidaknya hubungan antara perilaku aktor dalam organisasi pelaksana dengan implementasi kebijakan UMK, dapat dilihat pada tabel silang berikut ini :

Tabel IV.59

Hubungan antara Perilaku aktor dalam organisasi pelaksana dengan implementasi kebijakan UMK

		Perilaku aktor dalam organisasi pelaksana			Total
		1 Tidak baik	2 Kurang Baik	3 Baik	
Implementasi kebijakan UMK	1 Tidak baik		13	4	17
			29.5%	17.4%	23.3%
	2 Kurang Baik	5	27	9	41
		83.3%	61.4%	39.1%	56.2%
	3 Baik	1	4	7	12
		16.7%	9.1%	30.4%	16.4%
	4 Sangat baik			3	3
				13.0%	4.1%
Total		6	44	23	73
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber : Jawaban responden dari variabel X1 dan Y

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.202	.110	1.811	.070
	Spearman Correlation	.226	.121	1.959	.054(c)
Interval by Interval	Pearson's R	.242	.112	2.106	.039(c)
N of Valid Cases		73			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Kecenderungan terhadap baik tidaknya hubungan antara perilaku aktor dalam organisasi dengan implemetasi kebijakan UMK, melalui analisis kuantitatif sebagai berikut ini :

Perilaku aktor dalam organisasi pelaksana dapat berperan baik sebesar 30,4 % berimplikasi terhadap implementasi kebijakan UMK baik 16,7 %. Namun ada kecenderungan sebanyak 39,1 % lainnya yang menyatakan bahwa para aktor yang terlibat dalam organisasi pelaksana masih dapat berperan baik meskipun situasi implementasi kebijakan UMK kurang baik yaitu sebesar 83,3 %.

Kecenderungan ini tampaknya semakin nyata bahwa perilaku aktor dalam organisasi pelaksana yang kurang baik yaitu sebesar 61,4 % akan berimplikasi yang kurang baik pula terhadap implementasi kebijakan UMK yaitu sebesar 83.3 %.

Dengan demikian terdapat hubungan positif antara perilaku aktor dalam organisasi pelaksana dengan implementasi kebijakan UMK meskipun sangat lemah. Kecenderungan sangat lemahnya hubungan antara variabel perilaku aktor dalam organisasi pelaksana terhadap implementasi kebijakan UMK melalui uji Rank Kendall yang menunjukan nilai 0,202 pada tingkat kesalahan 0,05, ini menunjukkan pada posisi sangat lemah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peranan perilaku aktor dalam organisasi pelaksana terhadap implementasi kebijakan UMK sangat lemah. Kenyataan di lapangan melalui analisis kualitatif ditemukan bahwa organisasi pekerja/buruh maupun asosiasi pengusaha saling berebut untuk mempengaruhi terhadap proses kebijakan pemerintah.

Lemahnya kekuatan tawar menawar perwakilan pekerja (organisasi pekerja) dalam perumusan usulan UMK antara lain disebabkan bahwa

organisasi yang mewakili mudah dikendalikan oleh pihak lain sehingga kesepakatan yang dicapai bersifat sangat subyektif artinya sangat tergantung pada peran aktor untuk mengadakan *lobbying*. Sementara lobi-lobi tersebut dilaksanakan pada tingkat Propinsi, sedangkan pada tingkat Kabupaten/Kota hanya menunggu hasil kesepakatan tersebut.

2. Hubungan antara Lingkungan dengan Implementasi Kebijakan UMK

Terdapat kecenderungan baik atau tidaknya hubungan antara variabel lingkungan dengan variabel implementasi kebijakan UMK dapat dianalisis melalui perhitungan kuantitatif sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel IV.60
Hubungan antara Lingkungan dengan Implementasi Kebijakan UMR

		Lingkungan				**Total**
		1 Tidak baik	**2 Kurang baik**	**3 Baik**	**4 Sangat baik**	
Implementasi kebijakan UMK	**1 Tidak baik**	5	9	3		17
		14.7%	40.9%	27.3%		23.3%
	2 Kurang Baik	26	11	3	1	41
		76.5%	50.0%	27.3%	16.7%	56.2%
	3 Baik	3	2	5	2	12
		8.8%	9.1%	45.5%	33.3%	16.4%
	4 Sangat baik				3	3
					50.0%	4.1%
Total		34	22	11	6	73
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber : Jawaban responden dari variabel X2 dan Y

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	**Kendall's tau-b**	.179	.120	1.446	.148
	Spearman Correlation	.215	.134	1.859	.067(c)
Interval by Interval	**Pearson's R**	.384	.123	3.500	.001(c)
N of Valid Cases		73			
A Not assuming the null hypothesis.					
B Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
C Based on normal approximation.					

Responden yang menganggap bahwa lingkungan kebijakan memberi pengaruh baik ;

Dalam lingkungan yang sangat baik sebesar 16,7 % dapat berimplikasi terhadap implementasi kebijakan UMK yang kurang baik sebesar 76,5 %, namun terdapat kecenderungan sebesar 50,0 % lingkungan yang kurang baik maka dapat pula berimplikasi terhadap implementasi kebijakan UMK yang kurang baik sebesar 76,5 %. Sedangkan sebanyak 33,3 % lingkungan yang sangat baik masih dapat berimplikasi terhadap implementasi kebijakan UMK sebesar 8,8 % saja.

Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara variabel lingkungan dengan variabel implementasi kebijakan UMK. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai 0,179 test Rank Kendall berada pada titik positif dengan kata lain terdapat hubungan positif antara lingkungan kebijakan dengan implementasi kebijakan UMK, meskipun lemah.

Lemahnya hubungan antara lingkungan dengan implementasi kebijakan UMK lebih disebabkan adanya proses perumusan usulan

kebijakan UMK yang ditetapkan pada tingkat Propinsi. Dasar penetapan besarnya upah minimum selama ini berada dalam kewenangan Gubernur setelah mendapat pertimbangan dari Dewan Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Pertimbangan-pertimbangan yang dimaksud meliputi kebutuhan hidup minimum, indek harga konsumen, kondisi pasar kerja, tingkat perkembangan ekonomi daerah dan kemampuaan perusahaan. Strategi penetapan yang demikian tersebut sangat subyektif dan sulit dicapai.

3. Hubungan antara Komunikasi dengan Implementasi Kebijakan UMK

Pada tabel IV.61 menggambarkan kecenderungan baik ataupun tidaknya hubungan antara komunikasi dengan implementasi kebijakan UMK, berikut ini :

Tabel IV.61
Hubungan antara Komunikasi dengan Implementasi Kebijakan UMR

		Komunikasi				**Total**
		1 Tidak baik	**2 Kurang baik**	**3 Baik**	**4 Sangat baik**	
Implementasi kebijakan UMK	**1 Tidak baik**	1	12	4		17
		5.6%	34.3%	33.3%		23.3%
	2 Kurang Baik	16	20	4	1	41
		88.9%	57.1%	33.3%	12.5%	56.2%
	3 Baik	1	3	4	4	12
		5.6%	8.6%	33.3%	50.0%	16.4%
	4 Sangat baik				3	3
					37.5%	4.1%
Total		18	35	12	8	73
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber : Jawaban responden dari variabel X_3 dan Y

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	**Kendall's tau-b**	.207	.112	1.779	.075
	Spearman Correlation	.253	.128	2.207	.031(c)
Interval by Interval	**Pearson's R**	.398	.110	3.661	.000(c)
N of Valid Cases		73			
a Not assuming the null hypothesis.					
b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c Based on normal approximation.					

Tabel IV.61 di atas dapat dilihat bahwa variabel komunikasi mempunyai hubungan positif terhadap variabel implementasi kebijakan UMK. Pada umumnya komunikasi yang sangat baik yaitu sebesar 50,0 % berimplikasi terhadap implementasi kebijakan UMK meskipun hanya sebesar 5,6 %, demikian halnya terdapat 33,3 % komunikasi yang baik dapat juga berimplikasi terhadap implementasi kebijakan UMK yang kurang baik sebesar 88,9 %. Namun komunikasi yang baik sebesar 33,3 % dapat juga berimplikasi terhadap implementasi kebijakan UMK sebesar 5,6 %.

Dalam uji hipotesis Kendall terbukti bahwa hubungan antara komunikasi dengan implementasi kebijakan UMK mempunyai korelasi positif yaitu berada pada titik 0,207, ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel implementasi kebijakan UMK.

Hal ini berarti pula bahwa faktor komunikasi akan lebih baik jika pihak-pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan mau memahami

kepentingan masing-masing. Kondisi yang demikian ini akan mempermudah pemahaman terhadap berbagai hal yang mendasari lahirnya kebijakan UMK yaitu untuk menentukan standart minimum sistem pengupahan.

Adanya faktor yang paling mendasar adalah kecenderungan pihak perusahaan yang kurang transparan tentang kondisi perusahaan. Bagi pekerja pada umumnya mereka telah memahami kondisi perusahaan di masa krisis saat ini. Sementara pertemuan untuk membahas kondisi perusahaan jarang dilakukan, bahkan pertemuan hanya dilakukan ketika telah terjadi permasalahan sehingga untuk mencapai kesepakatan perlu adanya pembahasan bersama.

4. Hubungan Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana, Lingkungan dan Komunikasi dengan Implemetasi Kebijakan UMK

Berikut ini untuk mengetahui seberapa kuat atau tidaknya korelasi hubungan antar variabel independen dengan dependen, dapat dilihat tabel IV.62 di bawah ini :

Tabel IV.62
UJI STATISTIK HUBUNGAN ANTARA X_1, X_2, X_3 DENGAN Y
(RUMUS KENDALL)

Correlations

			Y	X_1	X_2	X_3
Kendall's tau_b	Y	Correlation Coefficient	1.000	.202	.179	.207(*)
		Sig. (2-tailed)	.	.062	.086	.045
		N	73	73	73	73
	X_1	Correlation Coefficient	.202	1.000	.310(**)	.398(**)
		Sig. (2-tailed)	.062	.	.004	.000
		N	73	73	73	73
	X_2	Correlation Coefficient	.179	.310(**)	1.000	.533(**)
		Sig. (2-tailed)	.086	.004	.	.000
		N	73	73	73	73
	X_3	Correlation Coefficient	.207(*)	.398(**)	.533(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.045	.000	.000	.
		N	73	73	73	73
* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).						
** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).						

Sebagai pedoman sederhana bahwa nilai korelasi diatas 0,5 menunjukkan nilai korelasi yang cukup kuat, sedangkan dibawah 0,5 menunjukkan angka korelasi lemah. Sedangkan uji "dua sisi", untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan korelasi antara variabel (Y) dengan variabel (X), dengan asumsi bahwa Ho < Ha, atau **dibawah** angka 0,05 maka Ho ditolak atau **ada hubungan** dan Ho > Ha, atau **diatas** 0,05 maka Ho diterima atau **tidak ada hubungan.**

Uji koefisien Korelasi Kendall's sebagaimana tabel IV.62 tersebut di atas menunjukkan bahwa **hubungan positif** yang dicapai Perilaku Aktor

dalam Organisasi Pelaksana, Lingkungan dan Komunikasi dengan Implementasi Kebijakan UMK, sedangkan sejauhmana kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel (Y) secara rinci adalah sebagai berikut :

a. Nilai antara Implementasi Kebijakan UMK (Y) dengan Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana (X_1) menghasilkan 0,202. Nilai ini menunjukkan lemahnya korelasi antara variabel (Y) dengan variabel (X_1), ini berarti bahwa ada kecenderungan semakin tinggi nilai yang dicapai Implementasi Kebijakan UMK, maka akan semakin tinggi pula peran yang dicapai Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana.
b. Nilai antara Implementasi Kebijakan UMK (Y) dengan Lingkungan (X_2) menghasilkan nilai 0,179 berarti menunjukkan lemahnya korelasi antara variabel (Y) dengan variabel (X_2). Hal ini berarti pula jika semakin tinggi nilai Implementasi Kebijakan UMK semakin baik pula lingkungan Kebijakan yang akan dicapai.
c. Sedangkan nilai Implementasi Kebijakan UMK (Y) dengan Komunikasi (X_3) menghasilkan nilai 0,207 menunjukkan lemahnya hubungan korelasi antara variabel (Y) dengan variabel (X_3). Berarti bahwa semakin baik Implementasi Kebijakan UMK, maka akan semakin baik pula komunikasi yang akan dicapai.
d. Terdapat hubungan positif namun lemah karena dibawah nilai korelasi 0,5 antara Implementasi Kebijakan UMK dengan Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana, Lingkungan dan Komunikasi.

5. Kendall's W Test

Hasil koefisien uji konkordansi W akan membuktikan apakah ada hubungan ke 3 (tiga) variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y), sebagaimana tabel berikut ini

TABEL IV. 63
RUMUS KONKORDAN

Test Statistics

N	73
Kendall's W(a)	.065
Chi-Square	14.320
Df	3
Asymp. Sig.	.003
A Kendall's Coefficient of Concordance	

Memperhatikan tabel tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel independen Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana, Lingkungan dan Komunikasi yang secara bersama-sama dengan variabel dependen Implementasi Kebijakan UMK :

a. Adanya hubungan yang signifikan tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikan hubungan dari ke 3 variabel independen dengan variabel dependen yaitu 0,003 (< 0,05) ini berarti pula jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak, ada hubungan antara responden dengan ke 4 variabel dependen dan independen namun sangat lemah.

b. Koefisien korelasi 0,065 kemudian diuji dengan rumus X^2 (Chi Square), dimana Chi Square hitung adalah 14,320 sedang setelah dikonsultasikan dengan chi square tabel untuk daftar sebesar 3 maka

menunjukkan angka 7,815 (14,320 > 7,815) Ho ditolak berarti ada hubungan.

Dari kedua analisis di atas bisa diambil kesimpulan yang sama Ho ditolak Ha diterima, atau ada hubungan antara ke 3 variabel independen dengan variabel dependen, namun sangat lemah. Variabel tersebut bila dilaksanakan di daerah dimana daerah mempunyai kewenangan terhadap penetapan besarnya UMK maka Implementasi Kebijakan juga akan berjalan dengan baik karena aspirasi dari bawah dapat diterima oleh pembuat kebijakan.

6. Determinasi

Koefisien determinasi menggambarkan pengaruh pada Implementasi Kebijakan UMK (Y) yang disebabkan oleh ketiga variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) yaitu Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana, Lingkungan dan Komunikasi. Berikut ini tabel IV.64 menggambarkan sejauhmana keterpengaruhan antar variabel :

Tabel IV.64
KOEFISIEN DETERMINASI

R	R. Square	Adjusted R Square
0,431	0.186	0,151

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa bahwa koefisien determinasi Adjusted R^2 0,186, berarti bahwa kecilnya angka berarti lemahnya pengaruh ketiga variabel bebas yaitu Perilaku Aktor dalam Organisasi

Pelaksana, Lingkungan dan Komunikasi terhadap variabel terikat yaitu Implementasi Kebijakan UMK.

Tabel IV.64 juga menggambarkan bahwa dari ketiga variabel bebas tersebut, hanya terdapat variabel komunikasi yang cukup kuat pengaruhnya terhadap variabel Implementasi Kebijakan UMK yaitu sebesar 50,0 %, sebagaimana tabel IV.61. Dengan demikian terdapat 50,0 % yang menjadi penyebab lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja implementasi Kebijakan UMK sehingga memerlukan kajian lebih lanjut.

7. Diskusi

Analisis implikasi hasil uji hubungan antar variabel.

Analisis implikasi ini mengacu hasil penelitian pada tabel IV.64 yang dapat diketahui sejauhmana korelasi hubungan yang terjadi antara variabel bebas Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksna, Lingkungan dan Komunikasi dengan variabel bebas Implemetasi Kebijakan UMK.

a. Implikasi hubungan antara variabel Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana dengan variabel Implementasi Kebijakan UMK

Mengacu bahwa implementasi kebijakan UMK merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, maka orientasi peranan aktor yang terkait dalam organisasi pelaksana diharapkan dapat berperan sesuai tujuan kebijakan tersebut.

Peranan Aktor dalam Organisasi Pelaksana menurut hasil penelitian ini pada kenyataan sangat lemah, sebagaimana sebanyak

68,5 % responden yaitu 60,3 % menyatakan bahwa kurang baik dan 8,2 % responden menyatakan tidak baik.

Pada umumnya mereka menganggap para pekerja tetap berada pada posisi yang lemah, hal ini tampak bahwa hanya sebagian kecil pekerja/buruh yang dilibatkan dalam pembahasan masalah pengupahan meskipun melalui perwakilan mereka sehingga aspirasinya kurang tertampung. Demikian halnya dengan kurangnya aktifitas organisasi pekerja/buruh serta adanya alasan pekerja/buruh yang secara terbuka tergabung dalam organisasi tersebut yang menyebabkan lemah pengaruh organisasi dalam memperjuangkan kepentingannya.

Signifikansi pengaruh tersebut di atas menggambarkan bahwa organisasi pekerja/buruh dibentuk atas dasar lapangan pekerjaan yang bersifat mandiri, demokrasi, bebas dan bertanggungjawab belum berfungsi sebagaimana yang diharapkan. Sejarah Orde Baru kiranya masih menghantui perilaku organisasi dapat dilihat pada pernyataan responden yang mengemukakan tentang alasan tidak tergabung dalam organisasi pekerja/buruh yang pada umumnya mereka kurang berminat karena alasan intimidasi atau ragu-ragu akan aktifitasnya. Dalam menyelesaikan perselisihan dengan pengusaha misalnya mereka lebih sering menggunakan Lembaga Bantuan Hukum atau LSM yang peduli terhadap nasib pekerja/buruh, sebagaimana peristiwa penundaan UMK di DKI Jakarta awal Januari 2001.

Dalam pemahaman ilmu ekonomi, tenaga kerja merupakan faktor produksi sehingga biaya tenaga kerja juga merupakan komponen biaya produksi. Semakin tinggi upah berarti pula semakin tinggi total biaya yang harus dikeluarkan, terutama seperti perusahaan manufaktur yang membutuhkan tenaga padat karya. Karena itu sebagamana pekerja/buruh, maka para pengusaha juga membentuk organisasi yang dapat mempengaruhi kebijakan UMK. Hasil wawancara tanggal 26 Agustus 2002 dengan unsur pengusaha membuktikan bahwa melalui *lobbiying* dapat dicapai kesepakatan "*.....usulan terhadap besarnya upah dapat dilakukan di luar forum resmi* ".

Pemerintah yang berkepentingan terhadap tujuan penetapan upah mempunyai kepentingan untuk menjaga keseimbangan kedua kepentingan yang berbeda antara pekerja/buruh dan pengusaha, misalnya ketika pemerintah daerah berperan sebagai penengah usulan UMK/UMR baik dari pihak pekerj/buruh maupun pengusaha sesuai Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah nomor 561/44/2001.

b. Implikasi hubungan antara variabel lingkungan dengan variabel Implementasi Kebijakan UMK

Lingkungan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kebijakan UMK yaitu ekonomi, politik dan sosial. Dengan implementasi kebijakan UMK pengusaha berkewajiban membayar upah rendah kepada pekerja/buruh sebesar upah minimum yang telah ditetapkan.

Besarnya penetapan upah sangat tergantung dari peran Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Dalam merumuskan usulan besarnya upah minimum tersebut Komini melakukan penelitian dan survey serta dapat berkonsultasi dengan pihak-pihak yang dipandang perlu untuk mendapatkan data dan informasi tentang kemampuan perusahaan, jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja, devisa yang dihasilkan, Asosiasi perusahaan dan organisasi pekerja/buruh.

Penetapan upah minimum berorientasi ekonomi sekaligus politik yang tampak pada mekanisme perumusan hingga implementasi kebijakannya. Kondisi pasar berpengaruh terhadap indek kebutuhan hidup minimum (IKH) seorang pekerja/buruh lajang, IKH inilah yang kemudian menjadi standart perhitungan besarnya upah minimum. Stategi penetapan upah minimum yang demikian ini terkesan sangat subyektif sehingga implementasi kebijakan UMK yang diharapkan dapat meningkatkan taraf hidup belum tersentuh untuk kepentingan pekerja/buruh, sebagaimana ternyata 37,0 % responden tidak senang jika upah mereka disesuai dengan UMK dan 91,8 % responden merasa upah minimum yang diterimanya kurang mencukupi atau bahkan tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Sedangkan kondisi sosial pekerja/buruh jarang diperhitungkan, meskipun sebenarnya berdampak terhadap tingkat kinerja maupun kepuasan kerja mereka. Jika pihak perusahaan sedikit memperhatikan

kebutuhan sosial mereka misalnya dengan memberikan toleransi kepada para pekerja/buruh untuk melakukan kegiatan-kegiatan sosial, maka hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja mereka yang akhirnya akan meningkatkan produksi yang dihasilkan.

c. Implikasi hubungan antara variabel Komunikasi dengan variabel Implementasi Kebijakan UMK

Komunikasi sebagai langkah preventif untuk saling memahami kepentingan masing-masing tidak banyak dilakukan selama ini, sebagaimana pernyataan 45,2 % responden yang mengemukakan bahwa pertemuan antara pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai ajang untuk melakukan komunikasi tidak pernah dilakukan. Sedangkan langkah represif hanya dilakukan jika perusahaan mengalami kemacetan untuk mencapai kesepakatan.

Minimnya komunikasi inilah yang seringkali memicu untuk melakukan reaksi sosial yang mengarah pada tindakan-tidakan seperti unjuk rasa, pemogokan bahkan sampai dengan PHK (pemutusan hubungan kerja).

Sebenarnya mereka bisa memahami kondisi perusahaan, karena itu para pekerja/buruh mengharapkan tansparansi pihak perusahaan melalui keterlibatannya dalam pembahasan tentang kondisi perusahaan. Sebaliknya ada kekhawatiran pihak perusahaan jika pekerja/buruh mengetahui lebih banyak tentang kondisi perusahaan. Pengusaha menganggap bahwa kondisi perusahaan merupakan rahasia perusahaan

yang tidak boleh diketahui oleh pekerja/buruh dan keuntungan hasil produksi merupakan tambahan modal untuk mengembangkan perusahaan sehingga aturan main sepenuhnya hak pengusaha sebagai pemilik perusahaan.

d. Implikasi hubungan antara variabel Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana, Lingkungan dan Komunikasi dengan variabel Implementasi Kebijakan UMK

Bahwa Implementasi Kebijakan UMK di Kabupaten Demak dipengaruhi oleh Perilaku Aktor dalam Organisasi Pelaksana, Lingkungan dan Komunikasi. Hasil penelitian di lapangan ditemukan bahwa Implementasi Kebijakan UMK kurang baik karena kewenangan penetapan besarnya upah minimum menjadi berada di tingkat propinsi.

Implikasi yang terjadi jika peranan Perilaku Aktor dalam Organisasi, lingkungan kebijakan yang baik dan tercapainya hubungan industrial yang baik melalui komunikasi/sosialisasi atau pendekatan yang rutin maka akan berpengaruh terhadap Implementasi Kebijakan UMK di Kabupaten Demak. Bagaimanapun juga Implementasi Kebijakan yang baik tidak dapat lepas dari proses kebijakan yang bersifat aspiratif.

BAB V

KESIMPULAN

A. KESIMPULAN

1. Implementasi kebijakan UMK di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak sebagai variabel dependen, dipengaruhi oleh perilaku aktor dalam organisasi pelaksana, lingkungan kebijakan dan komunikasi sebagai variabel independen. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa keterpengaruhan dari keriga variabel independen terhadap variabel dependennya sangat lemah, hal ini disebabkan karena kewenangan yang seharusnya ditentukan oleh daerah melalui pertimbangan *stakeholders* di daerah namun keputusan akhir tetap di tingkat provinsi berupa SK Gubernur Jawa Tengah nomor 561/44/2001 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota.
2. Pengaruh perilaku aktor dalam organisasi pelaksana secara kualitatif cukup besar terhadap Implementasi Kebijakan UMK mengingat peranannya sebagai *stakeholder* sangat membantu kepentingan pekerja/buruh. Hasil temuan di lapangan bahwa sejarah orde baru ternyata masih tetap melatarbelakangi perilaku aktor dalam organisasi pelaksana untuk tidak berperan aktif, sedangkan keterlibatan para pekerja/buruh dalam aktifitas organisasi mereka terkesan terselubung karena adanya intimidasi dari pihak-pihak tertentu, kondisi ini yang selalu membatasi ruang gerak organisasi pekerja/buruh di daerah. Sementara para pengusaha dengan

kekuatan modalnya mampu malakukan *lobbying* di tingkat daerah sampai tingkat provinsi. Sehingga apapun hasil yang telah diusulkan dari daerah hanya sedikit memberi pengaruh terhadap keputusan akhir di tingkat provinsi.

3. Faktor lingkungan sangat berpengaruh terhadap Implementasi Kebijakan UMK, karena penetapan besarnya upah minimum tergantung dari kondisi ekonomi, politik dan sosial, namun hasil penelitian di lapangan faktor lingkungan di daerah tidak banyak memberi pengaruh terhadap kebijakan UMK. Hal ini disebabkan karena untuk mencapai keseimbangan besarnya upah minimum sangat ditentukan oleh pertimbangan ekonomi makro (indek harga kebutuhan minimum, tingkat inflasi, kondisi pasar kerja, kemampuan perusahaan dan sebagainya), maupun kondisi politik serta sosial di Jawa Tengah.
4. Komunikasi merupakan satu hal yang sangat diperlukan untuk menjalin hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dalam rangka Implementasi Kebijakan UMK

   Pertemuan hanya dilakukan pada kondisi represif yaitu ketika terjadi permasalahan dalam perusahaan. Tindakan unjuk rasa yang dilakukan bukan saja akibat fenomena reformasi namun lebih disebabkan terhambatnya nilai-nilai kesepakatan. Jika langkah dialog tidak mengedepankan kepentingan masing-masing maka nilai-nilai kesepakatan tersebut menjadi tidak berarti.

B. SARAN

Setelah berlakunya Otonomi Daerah, kewenangan penetapan Kebijakan UMK berada di tingkat Kabupaten (tahun 2002), namun masih adanya intervensi pemerintah Propinsi.

Sebagai rekomendasi dalam penelitian ini maka

1. Perlu adanya peninjauan kembali terhadap strategi penetapan upah minimum, sebagai contoh jika kebutuhan minimum seorang pekerja lajang tetap menjadi standart penetapan upah minimum kiranya masih dirasa kurang manusiawi.
2. Idealnya penetapan upah minimum diserahkan kepada mekanisme pasar yang ada di masing-masing daerah, ataupun dicapai melalui kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha

   Intervensi pemerintah daerah perlu dikurangi yaitu memfasilitasi melalui peraturan pelaksana atau petunjuk teknis.
3. Perlunya dibentuk Dewan Penelitian Pengupahan Daerah yang lebih independen.

- o -

Daftar Pustaka

Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, BumiAksara, Jakarta, 1998.

Anderson, J.E. *Public Policy Making*, New York : Holt, Rinehart and Winston, 1979.

Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi,* P T Bumi Aksara, Jakarta, 2001.

Budi Winarno, *Teori Kebijakan Publik*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1997.

Dunn William N, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, edisi kedua; Gajah Mada University, 2000.

Dyah Lukisari, *Studi Tentang Kebijakan Upah Minimum Regional di Provinsi Jawa Tengah*, JKAP Volume 3 (November).

Garry Dessler, *Human Resource Management* (Benyamin Molan,. alih bahasa), Jakarta, 1997, Prenhallindo, Jakarta, 2000.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, *Organisasi, perilaku, struktur, proses*,Binarupa Aksara, Jakarta, 1996.

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakata, 1988.

Ibnu Subiyanto, *Metodologi Penelitian*, Edisi 3, UUP Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta,1987.

Irfan Islamy, M, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Bumi Aksara,2000.

Korten, D.C dan Sjahrir, *Pembangunan Berdemensi Kerakyatan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta,1988.

Masri Singarimbun, Sofyan Effendi, *Metodologi Penelitian Sosial*, LP3ES, Jakarta, 1981.

Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.

Nick Moore, Cara Meneliti, edisi kedua, Penerbit ITB Bandung,1995.

Quade, ES, *Analysis for Public Decision*, Second Edition, fourth printing. New York Servies Sciense Publishing, 1984.

Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta, 1983.

Riswanda Imawan, *Menyusun Konsep dan Variabel Penelitian*, Pelatihan Media Poling untuk Wartawan, IMW-IFES-USAID-Jawa Pos, 1999.

Ron Ludlow and Fergus Panton, *Effective Communication*, Pearson Education Asia Pte, Ltd, Penerbit ANDI, Yogyakarta, 2000.

Samodra Wibawa, *Evaluasi Kebijakan Publik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.

Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif dasar-dasar dan aplikasi*, Y A 3 Malang,1990.

Shaun Tyson and Tony Jackson *The Essience of Organization Behaviour*, Pearson Education Asia.Pte. Ltd, Penerbit ANDI, Yogyakarta, 2000.

Solichin Abdul Wahab, Analisis Kebijakan, BUMI AKSARA, Jakarta, 1997

Stephen Robbin, *Perilaku Organisasi*, PT.Prenhallindo, Jakarta, 2001

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, ALFABETA, Bandung, 2001

Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi*, PT Raja grafindo, Jakarta,1983

Thoha, Miftah , *Pembinaan Organisasi : Proses Diagnosa dan Intervensi*, Rajawali Pers, Jakarta. 1999.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFP Yogyakarta,1998.

Artikel / kliping :

Hartiningsih, Maria dan Maruli Tobing, *Tak Lama, Usia Kepentingan Politik dalam Gerakan Buruh*, Kompas Juni 2001.

Rio Irwan Karyono, *Upah dan Kehidupan Pekerja* , Bahan Diskusi Penel Jawa Tengah dalam Perspektif Pengupahan, 2001.