

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, isu upah selalu menjadi sorotan utama, mengingat peran krusialnya dalam menjamin kesejahteraan pekerja sekaligus menjaga keberlangsungan iklim investasi. Kebijakan upah mengalami perubahan signifikan dengan lahirnya Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 perihal Cipta Kerja, yang kemudian direvisi dan disahkan melalui Undang-Undang angka 6 Tahun 2023. Perubahan regulasi ini bertujuan untuk menyederhanakan birokrasi dan menarik investasi, namun pada saat yang sama menimbulkan berbagai diskursus mengenai dampaknya terhadap hak-hak fundamental pekerja, khususnya terkait mekanisme penetapan dan besaran upah kerja swasta UU Cipta Kerja telah menuai berbagai kontroversi dan penolakan, terutama dari serikat pekerja dan akademisi, lantaran dianggap merugikan hak-hak pekerja, termasuk dalam hal pengupahan. Salah satu kritik utama tertuju pada fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha dalam menentukan upah, serta potensi penurunan standar upah minimum.

Dalam membahas perubahan terkait upah kerja swasta antara Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dengan revisinya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. revisi dalam UU No. 6 Tahun 2023 sebagian besar mempertahankan struktur pasal-pasal pengupahan yang ada dalam UU No. 11 Tahun 2020, namun ada beberapa penyesuaian dan penegasan. Perubahan utama seringkali tidak pada nomor pasal secara keseluruhan, melainkan pada penjelasan atau frasa tertentu dalam pasal-pasal tersebut, serta penambahan ketentuan yang lebih rinci melalui Peraturan Pemerintah (PP) turunan. fokus utama terletak pada Bab IV tentang Ketenagakerjaan, pada cipta kerja nomor 11 tahun 2020 khususnya pada pasal-pasal yang mengatur mengenai pengupahan yakni pasal 88 ayat 1 yang berbunyi "*Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Kemudian melalui penyesuaian pada undang-undang nomor

06 tahun 2023 pasal 88 ayat 1 yang berbunyi *"jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup"*.

Revisi ini cenderung memperjelas makna *"penghidupan yang layak"*. Kemudian ada juga pada undang-undang no 11 tahun 2020 pasal 88A Ayat (2): *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya."*, Pasal 88B Ayat (1): *"Upah ditetapkan berdasarkan: a. satuan waktu; dan/atau b. satuan hasil."*, Pasal 88C Ayat (1): *"Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi."*, Pasal 88C Ayat (2): *"Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu."*, Pasal 88D Ayat (1): *"Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. Pasal 88E Ayat 2 "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum."* yang kemudian dilakukan perubahan dan penyesuaian signifikan pada undang-undang nomor 06 tahun 2023 Pasal 88 Ayat (1): Dalam UU No. 6 Tahun 2023 (yang berasal dari Perppu Cipta Kerja No. 2 Tahun 2022), penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (yang diubah oleh UU Cipta Kerja sebelumnya) ditegaskan kembali. Semula berbunyi *"penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak"* dijelaskan sebagai *"jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup"*. (SALINAN PRESIDEN EPUBUK INDONESIA, n.d.)

Revisi ini cenderung memperjelas makna *"penghidupan yang layak"* agar tidak multitafsir. Kemudian Formula Perhitungan Upah Minimum Pasal 88D Meskipun Pasal 88D tetap mengatur tentang formula perhitungan upah minimum, revisi ini lebih menekankan pada variabel yang digunakan dalam perhitungan (misalnya inflasi dan pertumbuhan ekonomi) serta memberikan landasan hukum yang lebih kuat untuk pengaturan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah. Hal ini untuk memastikan bahwa formula tersebut dapat lebih fleksibel dan responsif terhadap kondisi ekonomi.

Indonesia sebagai negara berkembang dengan ekonomi yang dinamis dan pertumbuhan sektor swasta yang pesat menghadapi tantangan kompleks terkait dengan hak upah pekerja. Hak upah menjadi aspek krusial dalam menjaga keadilan dan kesejahteraan pekerja, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap stabilitas ekonomi negara. Pada tingkat nasional, upah pekerja di sektor swasta diatur oleh Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun UU Ketenagakerjaan memberikan kerangka hukum untuk melindungi hak upah pekerja, tantangan pelaksanaan dan pemantauan tetap menjadi fokus perhatian. Dalam konteks ini, penerapan UU Ketenagakerjaan dan peran pemerintah dalam melindungi hak upah pekerja swasta menjadi isu krusial yang memerlukan penelitian mendalam. menurut (Khair et al., 2021) . Peran undang-undang sangat penting dalam memastikan perlindungan bagi tenaga kerja. Sayangnya, banyak pekerja masih kesulitan mendapatkan penghidupan yang layak, bahkan sekadar jaminan atau perlindungan hidup. Dalam praktiknya, bahkan pekerja yang sudah memiliki pekerjaan pun rentan kehilangan pekerjaan melalui pemutusan hubungan kerja..

Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan memuat ketentuan mengenai pengaturan upah yang bertujuan untuk Melindungi Hak Pekerja/Buruh atas Upah yang Layak Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *“menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang layak bagi kemanusiaan”*. Upah yang layak didefinisikan menjadi upah minimum yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, Ketentuan upah minimum ini bertujuan buat melindungi pekerja/buruh berasal upah yg rendah serta eksploitasi. Upah yang layak diharapkan bisa menaikkan tingkat hidup serta kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya (Aksin, 2018).dengan memperoleh upah yg relatif, pekerja/buruh bisa memenuhi kebutuhan dasar mereka seperti pakaian, pangan, papan, pendidikan, serta kesehatan, Peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh pula diperlukan bisa menaikkan produktivitas dan motivasi mereka dalam bekerja. Penetapan upah yang adil serta layak diperlukan dapat

mengurangi permasalahan dan perselisihan antara pekerja/buruh serta pengusaha, Upah yang wajar dapat menaikkan kepuasan pekerja/buruh terhadap pekerjaannya serta menumbuhkan rasa keadilan pada lingkungan kerja, hubungan kerja yg serasi antara pekerja/buruh dan pengusaha mendukung kelancaran serta efektivitas proses produksi. Penetapan upah minimum yang mempertimbangkan kemampuan perusahaan diharapkan dapat menjaga stabilitas dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi Dengan upah yang wajar, pengusaha dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, Pertumbuhan ekonomi yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh diharapkan dapat menciptakan keadilan sosial dan mengurangi kesenjangan pendapatan (Firmansyah & Dhanatani, 2015). menurut (Lube et al., n.d.). Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek pengupahan, termasuk penetapan upah minimum, upah lembur, tunjangan, dan sanksi bagi pelanggar. Ketentuan pengupahan yang jelas dan tegas diharapkan dapat menciptakan ketertiban dan keadilan dalam hubungan kerja. Penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran ketentuan pengupahan diharapkan dapat melindungi hak-hak pekerja/buruh dan menciptakan iklim usaha yang kondusif.

Beberapa permasalahan utama yang melatarbelakangi penelitian ini antara lain kesenjangan upah antarsektor dan antardaerah, praktik diskriminasi dalam penetapan upah, serta kendala administratif dan hukum yang dapat mempengaruhi efektivitas perlindungan hak upah. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang peran pemerintah dalam pelaksanaan UU Ketenagakerjaan sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Meskipun UU Ketenagakerjaan memberikan kerangka hukum, namun dalam pelaksanaannya sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan, antara lain keterbatasan sumber daya, kurangnya pemahaman terhadap peraturan, serta ketimpangan dalam perlakuan terhadap pekerja. (Ekonomi Negara Berkembang Hal & Kuncoro, 2002). Oleh karena itu, penting untuk memahami peran pemerintah dalam mengawal dan

mendorong penerapan UU Ketenagakerjaan guna menjaga hak upah pekerja swasta. Pemerintah sebagai regulator memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin perlindungan hak upah, baik melalui pengawasan, penegakan hukum, maupun pendampingan terhadap perusahaan.(Purnama et al., 2021) Selain itu, pemerintah juga memiliki peran strategis dalam menciptakan kebijakan yang mendukung keadilan upah, memberikan insentif bagi perusahaan yang mematuhi aturan, dan membangun kesadaran di kalangan pekerja dan pengusaha akan pentingnya mematuhi regulasi ketenagakerjaan, berdasarkan hasil dari (Dinas Kominfo Ponorogo, 2023) dan rapat yang dilakukan oleh beberapa instansi, seperti BPS dan LPKS, rata-rata upah kerja swasta di Kabupaten Ponorogo pada tahun 2023 berkisar antara Rp. 2.500.000 hingga Rp. 3.500.000 per bulan. UMK di Kabupaten Ponorogo mengalami peningkatan setiap tahunnya, dengan rata-rata kenaikan sekitar 10% dalam dua tahun terakhir. Setiap Tingkat inflasi di Kabupaten Ponorogo juga berfluktuasi dalam dua tahun terakhir, dengan rata-rata sekitar 5% dan Pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Ponorogo menunjukkan tren positif dalam dua tahun terakhir, dengan rata-rata sekitar 5% (CNN Indonesia, 2023.) Namun pada kenyataannya UMK di Kabupaten Ponorogo telah meningkat dalam dua tahun terakhir, tetapi masih belum mencapai rata-rata upah kerja swasta.

Pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Ponorogo cukup baik, namun masih perlu diiringi dengan peningkatan upah yang lebih signifikan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. UMK dihitung berdasarkan survei kebutuhan hidup yang tentunya tidak mewakili kebutuhan seluruh pekerja/buruh. Memastikan tercapainya kebijakan pengupahan di Kabupaten Ponorogo merupakan tantangan yang kompleks dan memerlukan solusi yang komprehensif dari pemerintah daerah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Dengan komitmen dan kerjasama dari semua pihak, diharapkan komitmen terhadap UMK dapat terwujud dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh di Kabupaten Ponorogo. Tantangan dari berbagai sektor dalam memastikan ketentuan yang tertuang dalam pembuatan kebijakan pengupahan pemerintah Kabupaten Ponorogo adalah: Keterbatasan dan kesulitan dalam memperoleh

data yang akurat mengenai jumlah perusahaan, struktur pengupahan, dan kepatuhan terhadap UMK, Kelemahan dalam penegakan hukum Kurangnya sumber daya manusia dan dana untuk melakukan pemeriksaan dan penindakan terhadap pelanggaran UMK, Kurangnya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan, Satpol PP, dan instansi terkait dalam penegakan hukum dan penyuluhan UMK. Bagi perusahaan swasta sendiri faktor yang mempengaruhi yaitu Kondisi ekonomi yang sulit dapat mendorong perusahaan untuk tidak mematuhi UMK karena biaya produksi yang tinggi, Ketidakjelasan interpretasi peraturan atau Kurangnya pemahaman tentang ketentuan dan prosedur pengupahan yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dan pelanggaran dan Tekanan untuk menekan biaya produksi agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain yang tidak mematuhi UMK.

PT.Cahaya Wira Sejahtera merupakan salah satu perusahaan swasta di Kabupaten Ponorogo yang bergerak pada usaha pengisian angin nitrogen dan layanan tambal ban bergaransi di SPBU Pertamina. Perusahaan ini merupakan mitra resmi Pertamina untuk layanan nitrogen. Sebagai perusahaan swasta di Kabupaten Ponorogo implementasi undang-undang Ketenagakerjaan nomor 06 tahun 2023 tentang upah pekerja swasta di perusahaan ini akan memberikan gambaran tentang adaptasi dan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Penerapan kebijakan undang-undang Ketenagakerjaan nomor 06 tahun 2003 tentang upah kerja swasta PT.Wira Cahaya Sejahtera menjadi krusial. Fenomena upah yang tidak layak, bahkan di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Ponorogo, yang dialami oleh pegawai PT. Cahaya Wira Sejahtera jelas-jelas bertentangan dengan prinsip dasar pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Meskipun UU ini merupakan hasil revisi dari UU Cipta Kerja sebelumnya, esensinya tetap menjamin hak pekerja/buruh atas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Pasal-pasal terkait pengupahan, seperti Pasal 88E ayat (2) yang menyatakan "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum," secara tegas melarang praktik ini.

Menurut (Klaster et al., 2024) Sistem pengupahan yang tidak menentu juga menyalahi ketentuan mengenai kepastian dan keterbukaan upah yang seharusnya menjadi hak setiap pekerja, yang pada akhirnya dapat mengarah pada eksploitasi dan ketidakpastian ekonomi bagi karyawan, berbagai permasalahan yang timbul, mulai dari upah yang tidak menetap hingga ketentuan perusahaan yang tidak patuh terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menunjukkan adanya pelanggaran serius terhadap norma ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut, melalui revisinya, berupaya untuk mempertegas dan memperbaiki aspek kepastian hukum dalam hubungan kerja. \Perusahaan yang tidak membayar pekerjanya sesuai upah minimum yang ditetapkan pemerintah, khususnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, melanggar aturan dan merugikan pekerja. (Gunandi & Sulistiyanoro, n.d.). Hal ini tidak hanya menimbulkan ketidakadilan bagi karyawan PT. Cahaya Wira Sejahtera, tetapi juga merusak iklim ketenagakerjaan yang sehat dan adil, yang seharusnya diciptakan oleh peraturan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang kepatuhan perusahaan terhadap hukum, tetapi juga akan mengidentifikasi potensi kesenjangan upah, tantangan, dan praktik perusahaan terhadap karyawan. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para pembuat kebijakan, perusahaan sejenis, dan pekerja swasta lainnya dalam memastikan terciptanya lapangan kerja yang adil dan berkelanjutan di Kabupaten Ponorogo.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam hal penerapan kebijakan undang undang ketenagakerjaan no 06 tahun 2023 terhadap upah kerja swasta pada PT.Cahaya Wira Sejahtera di kabupaten ponorogo rumusan masalah dalam penelitian ini adalah tentang Bagaimana penerapan kebijakan undang undang ketenagakerjaan no.06 tahun 2023 terhadap upah kerja swasta (studi kasus PT.Cahaya Wira Sejahtera di kabupaten Ponorogo)?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan, tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Mengetahui efektivitas implementasi penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 06 Tahun 2023 tentang Upah Kerja Swasta di PT. Cahaya Wira Sejahtera, Kabupaten Ponorogo, serta menganalisis dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan bisnis perusahaan.
2. Mengidentifikasi kesesuaian struktur dan skala upah yang diterapkan oleh PT. Cahaya Wira Sejahtera dengan regulasi yang berlaku dan mengetahui dampak kebijakan upah berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 06 Tahun 2023 terhadap tingkat kepuasan, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja di PT. Cahaya Wira Sejahtera.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam riset ilmu pengetahuan dengan pemikiran ilmiah dan membantu meningkatkan pemahaman tentang studi kasus konkret penerapan indikator efektivitas, efisiensi, dampak, keadilan/pemerataan, dan keberlanjutan pada konteks implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 06 Tahun 2023 di tingkat perusahaan swasta, sehingga memberikan pemahaman mendalam tentang implikasi kebijakan tersebut serta menjadi dasar bagi penelitian komparatif dan pengembangan teori lebih lanjut di bidang ketenagakerjaan dan kebijakan publik.

1.4.2 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan literature memberikan informasi dan rekomendasi yang bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu bagi PT. Cahaya Wira Sejahtera, hasil penerapan evaluasi dapat menjadi dasar untuk melakukan perbaikan sistem pengupahan, meningkatkan kepatuhan

terhadap regulasi, serta membangun hubungan industrial yang lebih harmonis; bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang hak-hak mereka terkait upah dan potensi perbaikan kesejahteraan; dan bagi pemerintah daerah, temuan ini bisa menjadi masukan berharga dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran di Kabupaten Ponorogo, serta menjadi referensi bagi perusahaan swasta lain dalam mengimplementasikan kebijakan upah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 06 Tahun 2023.

1.5 Penegasan Istilah

1.5.1 Penerapan

Istilah penerapan dalam konteks penelitian ini mengacu pada proses aktualisasi atau implementasi suatu kebijakan, regulasi, atau teori ke dalam praktik nyata di lapangan. Lebih dari sekadar kepatuhan formal, penerapan melibatkan bagaimana ketentuan-ketentuan yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 diinterpretasikan, diadaptasi, dan dijalankan oleh pihak-pihak terkait dalam hal ini, PT. Cahaya Wira Sejahtera sebagai entitas perusahaan dan para pekerjanya. Hal ini mencakup seluruh spektrum, mulai dari pemahaman terhadap pasal-pasal undang-undang, perumusan kebijakan internal perusahaan berdasarkan undang-undang tersebut, hingga praktik sehari-hari terkait sistem pengupahan, pembayaran upah, dan kepatuhan terhadap standar upah minimum. Oleh karena itu, konsep penerapan tidak hanya memeriksa ada atau tidak adanya suatu tindakan, tetapi juga bagaimana tindakan tersebut dilakukan, sejauh mana konsistensinya dengan tujuan legislasi, serta dampak yang ditimbulkannya terhadap objek yang diatur (dalam hal ini, upah kerja swasta) (Percy-Smith & Thomas, n.d.)

Dalam kerangka ini, penegasan istilah penerapan juga menyoroti potensi gap antara law in books dan law in action. Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara normatif mengatur tentang perlindungan upah dan standar minimum, proses penerapannya di lapangan

dapat menemui berbagai hambatan atau penafsiran yang berbeda. Penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana PT. Cahaya Wira Sejahtera berhasil, atau justru gagal, dalam menerapkan ketentuan-ketentuan tersebut, terutama dalam merespons isu-isu krusial seperti upah di bawah UMK, ketidakjelasan sistem pengupahan, dan ketidakpatuhan terhadap regulasi. Dengan demikian, penerapan di sini bukan hanya sekadar kepatuhan administratif, melainkan sebuah kajian tentang efektivitas kebijakan dalam mencapai tujuan sosialnya, yaitu terciptanya keadilan dan kepastian dalam hubungan kerja pengupahan (Mtonga & Magasu, 2024)

1.5.2 Ketenagakerjaan

Istilah ketenagakerjaan secara umum mengacu pada segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Cakupannya sangat luas, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penempatan, sistem pengupahan, kondisi kerja, hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, hingga pemutusan hubungan kerja dan perlindungan sosial bagi pekerja. Konsep ini mengakui bahwa tenaga kerja bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi juga subjek yang memiliki hak dan kewajiban serta peran strategis dalam pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial suatu negara.

Di Indonesia, istilah ketenagakerjaan didefinisikan secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun beberapa pasalnya telah diubah atau dicabut oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja), UU No. 13 Tahun 2003 tetap menjadi landasan utama yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja. Menurut Pasal 1 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun sesudah masa kerja. Ini menunjukkan cakupan yang luas, meliputi mulai dari proses rekrutmen, pelaksanaan pekerjaan, hingga hak dan kewajiban pasca-hubungan kerja.

Dengan demikian, cakupan ketenagakerjaan sangatlah luas, meliputi perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengembangan kompetensi tenaga kerja, peningkatan produktivitas, jaminan sosial, serta pengaturan tentang syarat-syarat kerja yang layak. seluruh aspek ini bertujuan buat membentuk hubungan kerja yg serasi, dinamis, serta berkeadilan, sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Penegasan istilah ini sangat penting sebagai dasar pijakan dalam perumusan kebijakan, praktik manajemen sumber daya manusia, serta penegakan hukum di bidang perburuhan.

1.5.3 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.06 tahun 2023

Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 kini menjadi landasan utama yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk upah pekerja swasta. Regulasi ini menggantikan UU Nomor 13 Tahun 2003 yang sebelumnya menjadi acuan. Pembentukan UU Nomor 6 Tahun 2023 merupakan tindak lanjut dari penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Ini mencerminkan upaya pemerintah untuk menyederhanakan regulasi dengan tujuan utama menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja. Salah satu fokus utamanya adalah penyesuaian regulasi terkait pengupahan. Tujuan dari perubahan ini adalah untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif, sembari tetap menjaga keseimbangan antara hak-hak pekerja dan keberlangsungan usaha.. (sumber: Undang-Undang angka 6 Tahun 2023 ihwal Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 Tahun 2022 ihwal Cipta Kerja menjadi Undang-Undang)

Secara substansi, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa perubahan besar pada ketentuan pengupahan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan utama tersebut meliputi tata cara perhitungan upah minimum, penetapan struktur dan skala upah, serta ketentuan upah lembur. Kebijakan pengupahan baru ini bertujuan untuk

menciptakan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja, sekaligus meningkatkan daya saing industri melalui sistem penggajian yang lebih fleksibel. Hal ini penting mengingat upah merupakan komponen penting dalam biaya produksi suatu perusahaan dan juga menentukan kesejahteraan pekerja.. (Sumber: Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023).

Fokus utama Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait upah pekerja swasta adalah pada sistem pengupahan yang lebih adaptif terhadap kondisi ekonomi dan industri. Beberapa ketentuan, seperti penghapusan upah minimum sektoral (UMSK) dan penekanan pada Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sekarang ditentukan berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Ini adalah indikator utama yang menunjukkan bagaimana sistem pengupahan telah berubah. Tujuannya adalah untuk mendorong keseragaman dan prediktabilitas dalam penetapan upah, sehingga meminimalkan potensi konflik dan memberikan insentif bagi investasi di sektor swasta yang padat karya maupun padat modal. (Sumber: Pasal-pasal terkait pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023). Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, khususnya mengenai pengupahan pekerja sektor swasta, merupakan instrumen kebijakan penting yang menjadi landasan hukum hubungan industrial modern di Indonesia. Regulasi ini berupaya menciptakan keseimbangan antara kebutuhan dunia usaha akan efisiensi dan integrasi dengan kebutuhan pekerja akan upah yang layak dan perlindungan yang memadai. Oleh karena itu, evaluasi terhadap implementasinya, sebagaimana yang dilakukan dalam penelitian ini, sangat relevan untuk memahami dampak riilnya terhadap kesejahteraan pekerja dan kinerja perusahaan..(Nur Rahmawati et al., 2021)

1.6 Landasan Teori

Landasan teori ini bertujuan untuk memberikan kerangka berpikir dan acuan bagi penelitian ini dalam penerapan kebijakan upah PT.Cahaya wira sejahtera di Kabupaten Ponorogo. Dengan landasan teori yang kuat, sehingga dapat

menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan bermanfaat bagi berbagai pihak. Pada penyelesaian masalah dibutuhkan adanya teori yang muncul dari sebuah permasalahan ataupun fenomena yang terjadi. Jawaban dari sebuah fenomena tersebut berasal dari teori-teori yang mendasari dari sebuah fenomena, lalu terbentuklah konsep-konsep dengan kenyataan dan fakta yang sebenarnya.

1.6.1 Konsep Evaluasi Kebijakan

Menurut (Robert Stake, 1975) evaluasi kebijakan menghadirkan paradigma baru dalam menilai kebijakan dan program di lingkungan pemerintahan. Berbeda dengan pendekatan tradisional yang kaku dan berpaku pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan, Evaluasi Responsif, dengan fokus utama pada kebutuhan stakeholders, konteks kebijakan, dan pembelajaran berkelanjutan. Karakteristik utama teori ini ialah Evaluasi Responsif Stake menempatkan stakeholders sebagai elemen sentral, dengan melibatkan mereka secara aktif dalam proses evaluasi. Hal ini bertujuan untuk memahami kebutuhan, perspektif, dan kepentingan mereka, sehingga menghasilkan temuan yang relevan dan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Pendekatan ini dirancang untuk beradaptasi dengan perubahan dinamis dalam lingkungan tata kelola. Evaluator siap menyesuaikan desain dan metode evaluasi sesuai dengan situasi yang berkembang, evaluasi tetap relevan dan menghasilkan informasi yang berharga. Tujuan utama Evaluasi Responsif Stake tidak hanya untuk menilai keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, tetapi juga untuk mengidentifikasi apa yang berhasil dan tidak berhasil, dan untuk memberikan informasi yang berguna untuk pembelajaran dan perbaikan di masa mendatang. Evaluator bekerja sama erat dengan para pemangku kepentingan dalam mengajukan pertanyaan evaluasi, mengumpulkan data, menganalisis, dan memberikan rekomendasi. Kolaborasi ini meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam proses evaluasi.

Robert Stake (1975) yang dikenal sebagai "Case Study Methodology" menawarkan pendekatan yang relevan untuk mengevaluasi kebijakan

kompleks. Stake menekankan studi mendalam satu kasus untuk memahami kompleksitas realitas. Kabupaten Ponorogo, dengan konteks dan karakteristiknya yang unik, dapat menjadi kasus yang kaya untuk mengevaluasi dampak kebijakan upah minimum. Stake menganjurkan penggunaan berbagai metode pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan analisis dokumen, untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh. Pendekatan ini cocok untuk mengevaluasi kebijakan upah minimum, yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan dan faktor yang kompleks. Stake menekankan hubungan sebab-akibat dalam studi kasus. Dalam konteks ini, peneliti dapat menganalisis bagaimana kebijakan upah minimum di Ponorogo memengaruhi upah riil, kesejahteraan pekerja, kinerja perusahaan, dan indikator ekonomi lainnya. Stake memandang evaluasi sebagai proses yang berkelanjutan dan responsif terhadap konteks. Kebijakan upah minimum di Ponorogo perlu dievaluasi dalam konteks lokal, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti struktur industri, kondisi pasar tenaga kerja, dan budaya setempat. Stake menekankan pentingnya melibatkan pemangku kepentingan pada proses penilaian. Dalam kasus ini, sehingga dapat melibatkan pekerja, pengusaha, perwakilan pemerintah, dan masyarakat sipil untuk mendapatkan berbagai perspektif dan meningkatkan validitas temuan.

1.6.2 Tujuan Evaluasi Kebijakan

Menurut Situmorang dalam (Pengajar Fakultas Syari et al.2020.) Evaluasi kebijakan penting untuk menemukan penyebab kegagalan dan memastikan kebijakan mencapai dampak yang diinginkan. Oleh karena itu, evaluasi dilakukan di setiap tahapan kebijakan, bukan hanya di akhir. Penilaian ini meliputi spesifikasi, pengukuran, analisis, dan rekomendasi. Prosesnya melibatkan identifikasi tujuan, analisis masalah, deskripsi dan standarisasi, pengukuran perubahan, penetapan penyebab perubahan, serta indikator hasil. (Warman et al., 2023a) Tujuan aplikasi evaluasi merupakan buat menyampaikan pemahaman wacana tujuan berasal sebuah kebijakan,

bagaimana pelaksanaannya, serta akibat seperti apa yg dihasilkan. ada tiga unsur yang harus dilakukan evaluator dalam pelaksanaan penilaian, yaitu:

- **Output Kebijakan**
Menjelaskan hasil atau dampak langsung dari suatu kebijakan.
- **Kemampuan Perbaikan Masalah Sosial**
Evaluasi mengukur seberapa efektif kebijakan dalam mengatasi masalah sosial.
- **Konsekuensi Kebijakan**
Evaluasi menilai setiap reaksi atau akibat dari tindakan pemerintah.

Menurut Briant & White dalam (Warman et al., 2023b) Evaluasi kebijakan pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kebijakan publik dan pelaksanaannya telah mencapai sasaran yang ditetapkan. Berdasarkan pandangan Briant & White, penilaian kebijakan dapat dilakukan pada tahap implementasi, dengan fokus mengevaluasi dampak dan konsekuensi yang dihasilkan dari implementasi tersebut. Dalam studi evaluasi kebijakan, penggunaan indikator yang tepat sangat krusial untuk memastikan penilaian yang komprehensif dan objektif terhadap suatu program atau kebijakan. Indikator-indikator ini merupakan bagian dari konsep-konsep kunci dalam kerangka evaluasi kebijakan yang diakui secara luas, memungkinkan peneliti untuk secara sistematis mengukur kinerja dan dampak suatu intervensi.

- **Efektivitas**
merujuk pada sejauh mana suatu kebijakan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Ini adalah pertanyaan mendasar dalam evaluasi, yaitu apakah kebijakan tersebut benar-benar berhasil dalam menghasilkan luaran (outcome) yang diinginkan, bukan hanya sekedar mengeluarkan produk atau layanan (output). Mengukur efektivitas melibatkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan target awal yang ditetapkan, serta analisis kausalitas untuk memastikan bahwa hasil

tersebut memang merupakan konsekuensi langsung dari implementasi kebijakan.

- **Efisiensi**

menilai perbandingan antara sumber daya yang digunakan (input) dan hasil yang diperoleh (output atau outcome). Evaluasi efisiensi bertujuan untuk menentukan apakah hasil yang diperoleh sebanding dengan biaya yang dikeluarkan, atau apakah ada metode yang lebih hemat biaya dan efisien waktu untuk mencapai tujuan yang sama tanpa mengorbankan kualitas. Indikator efisiensi umumnya mencakup analisis biaya-manafaat atau efektivitas biaya, yang membandingkan berbagai opsi kebijakan untuk menemukan pendekatan terbaik terhadap penggunaan sumber daya.

- **Dampak**

Menilai apakah tingkat intervensi atau sumber daya yang dipilih cukup untuk mengatasi masalah yang dihadapi dan mencapai tujuan kebijakan. Indikator ini sering kali sejalan dengan efektivitas, karena kebijakan yang efektif juga harus memiliki skala dan sumber daya yang cukup untuk memberikan dampak yang substansial. Kecukupan tidak hanya menyangkut ketersediaan anggaran, tetapi juga kapasitas pelaksanaan, jumlah personel pemantauan, dan infrastruktur pendukung yang mampu mencapai target sasaran secara optimal.

- **Pemerataan (*equity*)**

penekanan di distribusi manfaat serta biaya kebijakan pada antara banyak sekali kelompok masyarakat, terutama untuk memastikan tidak ada kelompok yang tertinggal atau dirugikan secara tidak proporsional. Evaluasi ini mencari tahu apakah kebijakan tersebut adil dan tidak menciptakan atau memperparah ketimpangan sosial atau ekonomi, termasuk di antara berbagai demografi, gender, atau status pekerjaan. Indikator pemerataan menganalisis apakah akses terhadap manfaat

kebijakan tersebar merata dan apakah beban atau dampak negatif kebijakan tidak hanya ditanggung oleh kelompok tertentu.

- **Keberlanjutan/ Responsivitas**

Mengukur sejauh mana kebijakan tanggap terhadap kebutuhan, preferensi, dan nilai-nilai kelompok sasaran atau publik. Kebijakan yang responsif cenderung lebih mudah diterima dan diimplementasikan karena selaras dengan harapan dan kondisi riil masyarakat atau pihak yang terpengaruh. Indikator ini juga mencakup kemampuan kebijakan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan umpan balik dari para pemangku kepentingan. Artinya, kebijakan yang baik harus memiliki mekanisme untuk menerima masukan dan menyesuaikan diri agar tetap relevan dan efektif dari waktu ke waktu.

- **Ketepatan (*appropriateness*)**

mengevaluasi apakah kebijakan yang dipilih merupakan solusi yang paling tepat atau sesuai untuk masalah yang ingin dipecahkan. Indikator ini melihat kesesuaian antara masalah yang teridentifikasi dengan instrumen kebijakan yang digunakan, serta mempertimbangkan konteks sosial, politik, dan ekonomi tempat kebijakan tersebut diimplementasikan. Ketepatan juga bisa berarti apakah kebijakan tersebut sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan yang lebih luas dari suatu masyarakat atau pemerintahan, memastikan bahwa tindakan yang diambil tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga secara fundamental benar dan relevan dalam situasi tertentu.

1.7 DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional penelitian ini menjelaskan terkait penerapan kebijakan undang undang ketenagakerjaan no.06 tahun 2023 terhadap upah kerja swasta (studi kasus PT.Cahaya Wira Sejahtera di kabupaten ponorogo). Definisi ini digunakan untuk menjelaskan variabel yang ada di teori yang dapat diuktikan dengan indikatornya yakni;

1.7.1 Efektifitas

Efektivitas adalah ukuran sejauh mana suatu tindakan, kebijakan, program, atau upaya berhasil mencapai tujuan atau hasil yang telah ditetapkan. Ini berfokus pada pencapaian sasaran yang diinginkan, bukan hanya pada seberapa banyak sumber daya yang digunakan atau seberapa efisien prosesnya. Efektivitas merujuk pada sejauh mana kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 06 Tahun 2023 berhasil mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan, khususnya dalam pengaturan dan implementasi upah kerja swasta di PT. Cahaya Wira Sejahtera. Hal ini mencakup beberapa aspek penting seperti kesesuaian upah yang dibayarkan dengan ketentuan minimum, persepsi pekerja terhadap keadilan upah, tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi upah, dampak positif terhadap kesejahteraan pekerja, serta minimnya sengketa terkait upah setelah kebijakan diterapkan.

Efektifitas dalam teori penelitian evaluasi kebijakan digunakan untuk melihat sejauh mana kebijakan upah yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 06 Tahun 2023 telah berhasil mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan, baik oleh pemerintah maupun oleh PT. Cahaya Wira Sejahtera, terkait dengan sistem pengupahan.

1.7.2 Efisiensi

Efisiensi adalah ukuran perbandingan antara output (hasil atau keluaran) yang dicapai dengan input (sumber daya yang digunakan) dalam suatu proses. Dalam kata lain, efisiensi mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan hasil yang maksimal dengan pengorbanan sumber daya yang minimal, atau mencapai hasil tertentu dengan menggunakan sumber daya sesedikit mungkin. Sumber daya ini bisa berupa waktu, tenaga, biaya, atau bahan baku. Sesuatu dianggap efisien jika ia mampu menghasilkan output yang tinggi dengan input yang rendah, atau menghasilkan output tertentu dengan cara yang paling ekonomis. Ini berfokus pada "cara melakukan

sesuatu dengan benar," sedangkan efektivitas berfokus pada "melakukan hal yang benar."

Efisiensi dalam teori penelitian evaluasi kebijakan digunakan untuk mengukur hubungan antara sumber daya yang dikeluarkan (waktu, tenaga, biaya administrasi) oleh PT. Cahaya Wira Sejahtera dalam mengimplementasikan kebijakan upah berdasarkan UU No. 06 Tahun 2023 dengan hasil yang dicapai dalam proses pengupahan tersebut.

1.7.3 Kecukupan Dampak

Kondisi di mana efek atau konsekuensi dari suatu intervensi telah mencapai ambang batas atau level yang dianggap cukup kuat, substansial, atau relevan dalam memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan. Ini bukan sekadar tentang apakah ada dampak atau tidak, melainkan tentang kualitas dan kuantitas dampak tersebut yang harus mencapai titik di mana tujuan kebijakan dianggap terpenuhi secara efektif dan menyeluruh. Jika dampak upah yang timbul dari UU tersebut "cukup," berarti tujuan perbaikan atau penyesuaian upah telah tercapai secara memadai di PT. Cahaya Wira Sejahtera. Kecukupan dalam teori penelitian evaluasi kebijakan digunakan untuk akan menilai apakah tingkat upah yang ditetapkan dan mekanisme implementasi kebijakan upah berdasarkan UU No. 06 Tahun 2023 sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan menjaga keberlangsungan operasional PT. Cahaya Wira Sejahtera.

1.7.4 Pemerataan

Secara umum, pemerataan berarti proses atau kondisi di mana sesuatu didistribusikan atau dialokasikan secara adil dan setara di antara anggota suatu kelompok atau populasi. Ini tidak selalu berarti pembagian yang persis sama untuk setiap individu, melainkan pembagian yang mengakomodasi kebutuhan, kontribusi, atau kondisi yang berbeda untuk mencapai hasil yang seimbang dan adil bagi semua pihak. Tujuannya adalah untuk mengurangi kesenjangan atau disparitas yang ada. Pemerataan dalam

teori penelitian evaluasi kebijakan digunakan untuk mengkaji sejauh mana distribusi upah dan manfaat dari kebijakan upah yang diatur dalam UU No. 06 Tahun 2023 didistribusikan secara adil dan merata di antara berbagai kelompok karyawan di PT. Cahaya Wira Sejahtera.

1.7.5 Responsivitas/ keberlanjutan

Responsivitas adalah kemampuan suatu sistem, kebijakan, atau pihak untuk menanggapi atau beradaptasi secara cepat dan tepat terhadap perubahan, kebutuhan, atau masalah yang muncul. Ini bukan hanya tentang seberapa cepat reaksi diberikan, tetapi juga seberapa relevan dan sesuai tanggapan tersebut dalam mengatasi situasi atau memenuhi tuntutan yang ada, menunjukkan fleksibilitas dan kepekaan terhadap dinamika lingkungan sekitarnya. Responsivitas dalam teori penelitian evaluasi kebijakan digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan upah berdasarkan UU No. 06 Tahun 2023 di PT. Cahaya Wira Sejahtera tanggap terhadap kebutuhan, masukan, dan perubahan kondisi yang dialami oleh karyawan maupun dinamika perusahaan dan lingkungan eksternal.

1.7.7 Ketetapan

Ketetapan adalah sebuah putusan, penetapan, atau keputusan yang bersifat final, mengikat, dan memiliki otoritas, baik dalam konteks hukum, administratif, maupun lainnya. Ini mengindikasikan bahwa suatu hal telah diputuskan secara definitif dan harus dipatuhi atau dijalankan, seringkali dengan implikasi hukum atau aturan yang kuat. Ketetapan dalam teori penelitian evaluasi kebijakan digunakan untuk menilai apakah kebijakan upah yang ditetapkan oleh UU No. 06 Tahun 2023 merupakan solusi yang paling tepat dan sesuai dengan karakteristik PT. Cahaya Wira Sejahtera dan kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Ponorogo.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. menurut Creswell, penelitian kualitatif merupakan metode yg dipergunakan untuk menggambarkan dan mengetahui makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terkait perkara sosial atau kemanusiaan. (Creswell,2016 .) Penelitian kualitatif ialah metode yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang kenyataan sosial atau budaya menggunakan mengumpulkan data yg bersifat naratif serta mencerminkan empiris yang terdapat. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan kenyataan secara lebih jelasnya kualitatif berusaha buat memahami makna yg terkandung pada kenyataan, asal sudut pandang partisipan atau pelaku.

1.8.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini artinya kawasan dimana melakukan penelitian guna memperoleh data serta bahan yang dapat digunakan. Lokasi penelitian ini berada pada PT. Cahaya Wira Sejahtera yang berada di kabupaten Ponorogo, serta Instansi terkait yang memahami serta mengatur terkait data penelitian yg dibutuhkan. alasan menentukan lokasi ini dikarenakan ingin mengetahui wacana penerapan kebijakan upah pekerja swasta yang telah diatur pada undang-undang no.06 tahun 2023 namun faktanya hal tersebut kurang sesuai dengan apa yang diterapkan.

1.8.3 Penentuan Informan

Purposive sampling, atau sampling bertujuan, merupakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian kualitatif yang berfokus pada kualitas informasi daripada kuantitas sampel. Berbeda dengan teknik sampling statistik yang berusaha untuk merepresentasikan populasi, purposive sampling bertujuan untuk memilih informan yang paling tepat dan informatif untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penentuan informan dalam purposive sampling didasarkan pada pertimbangan tertentu, seperti keahlian, pengalaman, posisi, dan kemauan mereka untuk berpartisipasi.

Dengan memilih informan yang tepat, peneliti dapat memperoleh data yang kaya dan mendalam yang tidak mungkin diperoleh dari sampel acak.

Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah mereka yang paham dan mengerti terkait penerpan kebijakan upah pada PT.cahaya wira sejahtera .informan yang diwawancarai diantaranya adalah;

1. Ketua cabang Ponorogo karena memiliki pemahaman langsung tentang operasional harian, termasuk bagaimana upah diterapkan dalam praktik, perhitungan lembur, dan tunjangan, serta kondisi kerja yang memengaruhi struktur upah. Selain itu, sebagai jembatan antara manajemen dan pekerja,ketua sering menerima umpan balik dan keluhan langsung dari karyawan terkait upah, memberikan perspektif berharga mengenai respons pekerja terhadap kebijakan baru. Wawancara dengan mandor atau ketua unit juga penting untuk mengidentifikasi kendala atau tantangan praktis dalam mengimplementasikan ketentuan UU Ketenagakerjaan No. 06 Tahun 2023 di tingkat operasional. Ketua nitrogen dapat menjelaskan kesulitan administratif atau perubahan sistem penggajian yang mungkin terjadi. Informasi dari mereka juga bisa digunakan untuk memverifikasi data dari sumber lain, memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat tentang bagaimana kebijakan upah diterjemahkan dari teori ke praktik di PT. Cahaya Wira Sejahtera, karena mereka adalah salah satu pihak yang bertanggung jawab langsung atas implementasi di lapangan.
2. Karyawan adalah pihak yang secara langsung merasakan dampak dari kebijakan upah yang diterapkan. Perspektif mereka memberikan gambaran otentik mengenai bagaimana kebijakan UU Ketenagakerjaan No. 06 Tahun 2023 diterjemahkan ke dalam praktik upah yang mereka terima, termasuk kesesuaian dengan standar, transparansi perhitungan, dan dampak terhadap kesejahteraan pribadi maupun keluarga. Wawancara dengan karyawan juga memungkinkan untuk menggali persepsi, kepuasan, dan potensi masalah yang mungkin tidak terdeteksi

dari sudut pandang manajemen atau dokumen resmi. Mereka bisa memberikan informasi tentang keluhan, pemahaman terhadap hak-hak mereka, serta pengalaman praktis terkait pembayaran upah, lembur, dan tunjangan. Dengan demikian, wawancara karyawan berfungsi sebagai sumber data primer yang tak tergantikan untuk mengukur efektivitas dan responsivitas kebijakan dari sudut pandang penerima manfaat langsung.

1.8.4 Teknik Pengumpulan Data

- Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan tanpa struktur karena pola penelitian belum memiliki struktur. Karena fokus penelitian masih belum jelas, pengamatan akan berkembang secara fleksibel selama kegiatan observasi. Dengan demikian, peneliti dapat melakukan pengamatan bebas, mencatat hal-hal penting, dan menganalisis temuan untuk menarik kesimpulan awal.

- Wawancara

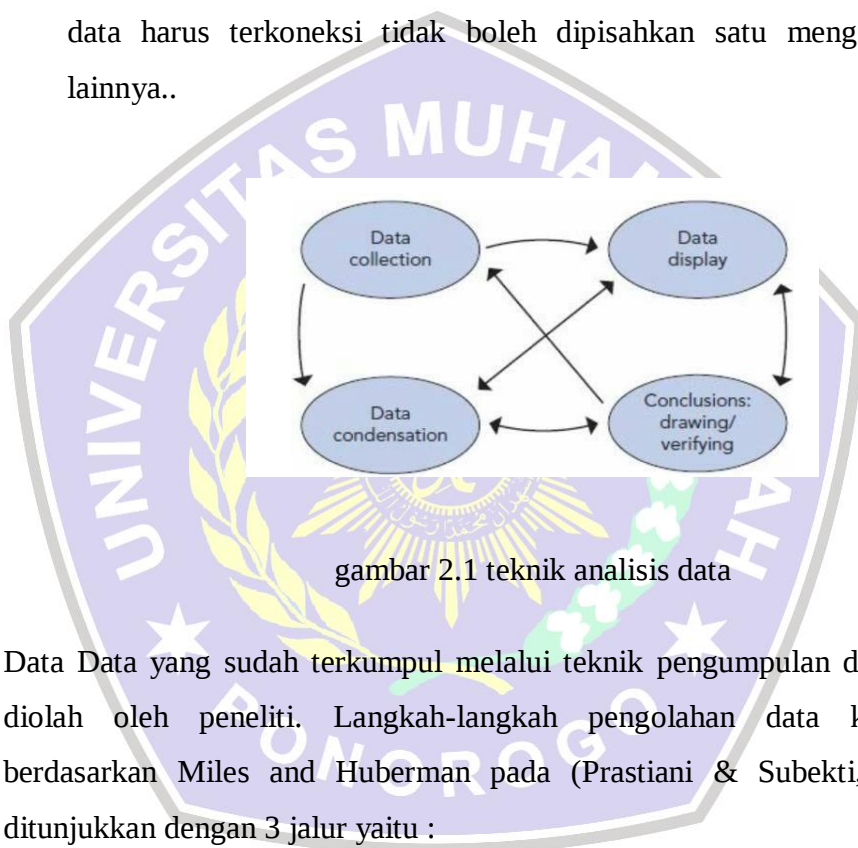
Wawancara artinya tanya jawab yang dilakukan secara verbal antara 2 orang ataupun lebih dengan tujuan untuk menerima data primer menjadi pelengkap teknik pengumpulan data, menguji hasil pengumpulan data (Creswell, 2016). Teknik wawancara sebagai pendukung metode kuisioner kurang mendalam sehingga dengan wawancara akan memperoleh informasi mendalam dan jelas.

- Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk menulis hal yang sudah terjadi, data tersebut meliputi kondisi obyek penelitian.

1.8.5 Analisis data

Penulisan ini menggunakan teori (Miles, et.al 2014.) Penulisan ini menggunakan teori (Miles, et.al 2014.) bahwa pada proses yang wajib dilakukan seorang apabila memakai sesuai teori ini dapat dilakukan dengan bagaimana seseorang peneliti menguraikan secara konsep keilmuan persoalan yang akan ditelitinya, lalu peneliti jua melakukan kategorisasi ,serta mendeskripsikan dengan sesuai data yang terjadi, ini dihasilkan saat kegiatan berlangsung pada lapangan. dan yang penting jua disini antara aktivitas mengumpulkan data dengan proses mengolah data harus terkoneksi tidak boleh dipisahkan satu menggunakan lainnya..



Data Data yang sudah terkumpul melalui teknik pengumpulan data, lalu diolah oleh peneliti. Langkah-langkah pengolahan data kualitatif berdasarkan Miles and Huberman pada (Prastiani & Subekti, 2021), ditunjukkan dengan 3 jalur yaitu :

- Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data ialah merangkum data, memilah-milah hal yang pokok, serta memfokuskan pada sesuatu hal yg sesuai dengan topik penelitian. Data yang didapatkan peneliti pada waktu melakukan observasi lapangan tentang digitalisasi manuskrip di Museum Radya Pustaka menghasilkan jumlah yg banyak, maka perlu dicatat secara rinci. Data

pada jumlah yg relatif poly kemudian dilakukan analisis data melalui reduksi data.

- Data Display (Penyajian Data)

di penelitian kualitatif, penyajian data seringkali dipergunakan buat menyajikan data dengan memakai teks yg bersifat deskriptif. Display data dilakukan oleh peneliti untuk memudahkan dalam memahami sesuatu hal pada penelitian serta memudahkan peneliti buat menghasilkan konklusi.

- Conclusion Drawing (Penarikan konklusi)

Upaya penarikan konklusi dilakukan peneliti menggunakan mencermati penyajian data dan mengamati data-data yang mendukung sebagai akibatnya bisa dilakukan penarikan kesimpulan.

1.8.6 Keabsahan data

Analisis data pada penelitian kualitatif membutuhkan suatu teknik untuk memperoleh keabsahan data. Agar diperoleh keabsahan data yang tinggi, maka perlu dilakukan uji keabsahan data dengan cara triangulasi, triangulasi diartikan sebagai teknik untuk mengumpulkan data yang bersifat menggabungkan dari teknik pengumpulan data dengan sumber data yang ada. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, triangulasi yang dipakai yaitu mengacu pada Denzin (1978) dalam (Prastiani & Subekti, 2021) bahwa pelaksanaan teknis untuk menguji keabsahan data yaitu dengan memanfaatkan triangulasi diantaranya triangulasi sumber data dan triangulasi teori. Proses triangulasi sumber data dilakukan peneliti ketika memperoleh data pada saat observasi kemudian membandingkan atau mengecek dengan hasil wawancara informan sehingga menemukan data yang valid

(Prastiani & Subekti, 2021) bahwa pelaksanaan teknis untuk menguji keabsahan data yaitu dengan memanfaatkan triangulasi diantaranya triangulasi sumber data dan triangulasi teori. Proses triangulasi sumber data dilakukan peneliti ketika memperoleh data pada saat observasi

kemudian membandingkan atau mengecek dengan hasil wawancara informan sehingga menemukan data yang valid

