

**DAMPAK PERUBAHAN PP NOMOR 36 TAHUN 2021 TERHADAP  
TENAGA KERJA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
(STUDI KASUS: PP NOMOR 51 TAHUN 2023)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata 1**

**Disusun oleh :**  
**Lanjar Triyono**  
**NIM 20102050077**

**Pembimbing:**  
**Khotibul Umam, M.Si**  
**NIP 19880503 201903 1 014**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2025**

# PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-115/Un.02/DD/PP.00.9/01/2025

Tugas Akhir dengan judul : DAMPAK PERUBAHAN PP NOMOR 36 TAHUN 2021 TERHADAP TENAGA KERJA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (STUDI KASUS : PP NOMOR 51 TAHUN 2023)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LANJAR TRIYONO  
Nomor Induk Mahasiswa : 20102050077  
Telah diujikan pada : Selasa, 07 Januari 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Khotibul Umam, M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 678dc5de22a60



Pengaji I

Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc.  
SIGNED

Valid ID: 678e1ca854932



Pengaji II

Dr. Muh. Ulil Absor, S.H.I., MA  
SIGNED

Valid ID: 678d22aa90e4f



Yogyakarta, 07 Januari 2025

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.  
SIGNED

Valid ID: 678f01df6542e

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856  
Yogyakarta 55281

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Lanjar Triyono  
NIM : 20102050077  
Judul Skripsi : Implementasi Kebijakan Pengupahan Dan Dampaknya Terhadap Kesejahteraan Pekerja di Yogyakarta: Studi Kasus Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Sosial.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terimakasih.

Yogyakarta, 24 Desember 2024

Ketua Prodi,

Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc.  
NIP. 19810823 200901 1 007

Mengetahui:  
Pembimbing,

Khotibul Umam, M.Si  
NIP. 19880503 201903 1 014

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

### **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lanjar Triyono

NIM : 20102050077

Program Studi : Ilmu Kesejahteraan Sosial

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Kampus : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sungguh-sungguh dan bijak, bahwa skripsi saya berjudul “DAMPAK PERUBAHAN PP NOMOR 36 TAHUN 2021 TERHADAP TENAGA KERJA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (STUDI KASUS: PP NOMOR 51 TAHUN 2023)” adalah hasil karya pribadi penulis yang tidak banyak mengandung plagiarism dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang menyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini bisa dibuktikan kalau karya ini 100% milik orang lain maka penyusun siap mempertanggungjawabnya secara akademis dan hukum berlaku dalam negeri ini.

Yogyakarta, 07 Januari 2025

Penulis,



  
Lanjar Triyono  
NIM. 20102050077

## **HALAMAN PERSEMPAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan pada diri saya yang mana telah mau berjuang dan menyelesaikan “tugas akhir”. Keluarga saya yang tercinta yang telah mensupport saya untuk bisa selesai tugas akhir ini. Tidak dilupakan dosen pembimbing dan penguji satu atau dua saya yang mana telah membantu saya untuk memperbaiki penulisan dan membantu saya dalam hal perskripisan.

## MOTTO

**Gusti Allah mboten sare**

(Tuhan tidak pernah tidur)

“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu adalah bagian *story champion*. Berjuanglah untuk dirimu sendiri tidak ada yang bertepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

Tetap berjuang ya Lanjar!!!

“Ketika dunia jahat padamu, maka berusahalah untuk menghadapinya, karena tidak ada orang yang membantumu jika kamu tidak berusaha.”

Roronoa Zoro (One Piece)

مَا وَدَعَكَ رَبُّكَ وَمَا قُلْتَ

Tuhanmu (Nabi Muhammad) tidak meninggalkan dan tidak (pula) membencimu

(Q.S : Adh-Dhuha ayat 3)

## KATA PENGANTAR

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur alhamdulilah kepada Tuhan semesta alam, serta shalawat dan salam tercurahkan kepada kanjeng Nabi Agung Nabi Muhammad SAW. Dan memberikan peneliti insan yang berbakti pada Tuhan yang Maha Esa. Untuk menuntaskan dan mengabulkan harapan-harapan untuk terselesaiinya “tugas akhir”. Skripsi yang ditulis berjudul “Dampak Perubahan PP Nomor 36 Tahun 2021 Terhadap Tenaga Kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Kasus: PP Nomor 51 Tahun 2023)”. Skripsi ini guna memenuhi tugas dan kewajiban peneliti sebagai mahasiswa untuk syarat kelulusan dan memperoleh gelar Sarjana Sosial.

Peneliti menyadari bahwa terbitnya skripsi ini jika tanpa intervensi orang-orang yang berkompeten di bidangnya mungkin tidak mampu peneliti untuk menyelesaiakannya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih terkait kontribusi orang-orang yang terlibat pada penelitian ini diantaranya :

1. Prof. Noorhaidi Hasan M.A, M.Phil., Ph.D., selaku rektor di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2024-2028). Terimakasih atas kesempatan studi yang diberikan kepada selama ini di kampus tercinta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dan selaku Dosen Pembimbing Akademik.

3. Muhammad Izzul Haq, M.Sc., selaku ketua Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial dan selaku penguji skripsi 1 (satu).
4. H. Muhammad Agus Syafi', S.Ag., M.Si., selaku kepala bagian tata usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan staf-staf jajarannya.
5. Khotibul Umam, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Dr. Muh. Ulil. Absor, S.Hi., MA selaku penguji skripsi 2 (dua).
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
8. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Yogyakarta. Bagian Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bapak Darmawan, S.H., M.H.
9. PT. AMI Yogyakarta. Bagian Manajer Sumber Daya Manusia dan Umum. Bapak Eko Ramadhani dan pekerja yang di wawancarai.
10. PT. Mandiri Jogja International. Bagian Human Resource Development. Ibu Jihan Fikinida dan pekerja yang di wawancarai.
11. PT. inisial D berlokasi di Jl. Sonopakis Yogyakarta dan pekerjanya.
12. PHK pekerja di PT. Sinarmas Yogyakarta.
13. Serikat Pekerja Nasional dan Pekerja di PC. G.K.B.I Yogyakarta.
14. Koordinator Majelis Pekerja Buruh Indonesia DIY dan ketua Partai Buruh DIY.
15. Serbuk, Mas Husain
16. Keluarga Besar Bapak Riyadi dan Ibu Winarni dan adik tercinta Sugiarti dan Dani

17. Teman Ilmu Kesejahteraan Sosial Angkatan 2020 tanpa terkecuali yang telah membersamai dalam perkuliahan tersebut.
18. Dede Maesin mahasiswa Pendidikan Bahasa Prancis Universitas Lampung selaku teman terbaik.
19. Keluarga Besar kost Matahari Timur diantaranya Shobib, Mas Ahmed, Mas Tahja, Abang Dio, Mas Bayu, Mas Wahyu.
20. Keluarga Besar Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tanpa terkecuali.
21. Pihak Puskesmas Depok 3, Rumah Sakit Bhayangkara yang membantu saya terus semangat serta Rumah Sakit DKT yang saat ini masih berjalan berobat.
22. Dan pihak yang selalu menanyakan setiap bertemu “kapan kamu WISUDA KOK LAMA SIH”. *Alhamdulillah* saya bisa menyelesaikan hari ini dan detik ini.

Hal demikianlah yang bisa peneliti sampaikan apabila ada salah dan khilaf atas penulisan mohon untuk dimaafkan dan bisa diperbaiki di masa yang akan datang bagi preferensi yang merujuk judul ini.

Yogyakarta, 07 Januari 2025

Hormat Penyusun,

**Lanjar Triyono**  
**NIM. 20102050077**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif ini menggunakan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis dengan model Miles dan Huberman. Keabsahan data diuji melalui triangulasi.

Hasil penelitian, yang dianalisis menggunakan model Van Meter dan Van Horn, menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara pihak pro (perusahaan dan pemerintah) dan kontra (pekerja dan organisasi pekerja) terkait standar dan sasaran, sumber daya, karakteristik, komunikasi, sikap pelaksana (perusahaan), serta lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Dampak terhadap kesejahteraan pekerja belum sepenuhnya mencerminkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Simpulan penelitian menunjukkan adanya ketidakadilan signifikan dalam kebijakan pengupahan akibat kurangnya kajian yang transparan dan sesuai dengan kondisi perekonomian daerah.

---

**Kata kunci :** Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, kesejahteraan pekerja.

## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....</b>	<b>2</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>3</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>4</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>5</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>6</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>7</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>10</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>11</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>13</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>14</b>
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
D. Kajian Pustaka.....	12
E. Kerangka Teori.....	21
1. Teori Implementasi Kebijakan.....	21
2. Kesejahteraan Pekerja Dan Dampaknya.....	25
F. Metode Penelitian.....	33
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
2. Objek dan Subjek Penelitian.....	34
3. Sumber Data Penelitian.....	35
4. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	36
5. Analisis Data Penelitian.....	38
6. Uji Keabsahan Data.....	40
7. Waktu Penelitian.....	41
G. Sistematika Pembahasan.....	42
<b>BAB II</b>	
<b>GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>44</b>
A. Gambaran Umum Kebijakan Pengupahan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	44
1. Gambaran Umum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	44
2. Gambaran Pengupahan di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	45
3. Tipologi Stakeholder Dalam Implementasi Kebijakan Pengupahan di Yogyakarta.....	51
<b>BAB III</b>	
<b>PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>

A. Implementasi Kebijakan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Perubahan Peraturan Pemerintah 36 Nomor 2021 Tentang Pengupahan di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	60
B. Dampak Kesejahteraan Pekerja Akibat Adanya Kebijakan Pengupahan.....	108
C. Analisis Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	121
<b>BAB IV</b>	
<b>PENUTUP.....</b>	<b>129</b>
A. Kesimpulan.....	129
B. Saran.....	131
C. Rekomendasi.....	131
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>133</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>142</b>
A. Lampiran Pertanyaan Wawancara.....	143
B. Lampiran Foto dengan Sumber Informasi.....	156
C. Lampiran dokumen Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota 2024.....	160
D. Lampiran Dokumen Pers Terkait Sikap Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) di Yogyakarta Kepada Kebijakan Ketenagakerjaan.....	165

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Konsep Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn.....	25
Gambar 2. Analisis Data Penelitian Menurut Miles dan Huberman.....	47
Gambar 3. Bisnis PT. AMI Yogyakarta.....	62
Gambar 4. Bisnis PT. Mandiri Jogja Internasional.....	64
Gambar 5. Aksi Mei Sebagai Memperingati Aksi Buruh dan Mahasiswa Turun kejalan Titik Nol Malioboro.....	92
Gambar 6. Data Proporsi Pekerja Formal dan Informal di Yogyakarta.....	108
Gambar 7. Perkembangan Indeks Harga (IHK), November 2022.....	111
Gambar 8. Perkembangan Indeks Harga (IHK) Provinsi D.I. Yogyakarta, November 2022.....	113
Gambar 9. Pangsa dan Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Menurut Lapangan Usaha, Triwulan II 2024 (Y on Y).....	128
Gambar 10. Yogyakarta Mengalami Ketimpangan Ekonomi Terparah, Bulan Maret 2024.....	132

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Konsep Kebijakan Implementasi Van Meter dan Van Horn.....	26
Tabel 2. Tentang Sumber Informasi yang diWawancara.....	44
Tabel 3. Waktu Penelitian.....	49
Tabel 4. Rumus Penghitungan Upah Minimum.....	55
Tabel 5. Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta 2024.....	56
Tabel 6. Rumus Penghitungan Upah Minimum.....	57
Tabel 7. Tuntutan Upah Minimum 2024 Dari Majelis Pekerja Buruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.....	58

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kebijakan upah minimum merupakan bagian terpenting dalam pembentukan sistem kebijakan pengupahan bagi pekerja karena kebijakan ini bagian strategi nasional. Hal ini pemerintah secara langsung dan eksplisit membangun kebijakan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu pemerintah membentuk perundang-undang omnibus law klaster ketenagakerjaan untuk mengganti kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Dalam pertimbangan hukumnya Hakim Mahkamah Konstitusi (MK), I Dewa Palguna, menyatakan bahwa Pasal 86 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; menguatkan perlindungan hak-hak pekerja atau buruh yang meliputi; a). keselamatan dan kesehatan kerja; b). moral dan kesusilaan; dan c). perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>1</sup>

Secara strategi nasional, kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan melalui kebijakan upah minimum yang menjadi salah satu instrumen penting dalam pembuatan kebijakan. Dengan tujuan untuk melindungi pekerja dari eksplorasi dan memberikan penghasilan yang memadai untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja.

---

<sup>1</sup> Media Mahkamah Konstitusi, “MK : UU Ketenagakerjaan Beri Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja”, [https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=14311&menu=2#:~:text=Pasal%2088%20ayat%20\(1\)%20UU,serta%20nilai%2Dnilai%20agama%E2%80%9D](https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=14311&menu=2#:~:text=Pasal%2088%20ayat%20(1)%20UU,serta%20nilai%2Dnilai%20agama%E2%80%9D), diakses pada 7 juli 2024.

Sedangkan menurut *The International Convention Economic Social and Culture Rights* (ICESCR) atau (Konvensi Internasional Hak Ekonomi Sosial dan Budaya) yang dibentuk oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Pasal 7-15 membicarakan tentang hak atas pekerjaan, dan hak atas kondisi kehidupan yang layak.<sup>2</sup> Formulasi kebijakan upah pekerja seringkali tidak melihat dasar kebutuhan hak pekerja sesuai dengan konvensi ICESCR untuk bisa mensejahterakan pekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, mengatur kewajiban perusahaan atau pengusaha wajib untuk menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan produktivitas terkait kemampuan perusahaan.<sup>3</sup> Regulasi ini menjelaskan terkait transparansi dan kejelasan untuk menerapkan upah minimum.

Kajian ini penting untuk diteliti oleh peneliti karena upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Upah ditetapkan dengan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Tunjangan bagi pekerja dan keluarganya merupakan salah satu bentuk upah.<sup>4</sup> Dikuatkan dengan pernyataan dari pemerintah legislatif Ketua DPR RI, Puan Maharani yang mengatakan:

“Kenaikan upah sangatlah penting sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan usaha pekerja membangun perekonomian negara agar terus

---

<sup>2</sup> Muhammad Irsyadi Ramadhan, *Dimensi Hak Kesejahteraan Sosial Dalam Peraturan Daerah (Hakikat, Konsep dan Teknik)*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2022), hlm.31

<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pasal 21, ayat (1).

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pasal 1 ayat (1).

meningkat setiap tahunnya. Itu perlu diapresiasi dengan cara menaikkan upah minimum.”<sup>5</sup>

Oleh karena itu kenaikan ini ditunggu oleh banyak pekerja. Karena seiringnya zaman juga upah dipaksakan untuk naik. Sedangkan dalam pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan organisasi pekerja tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan kedalam peraturan perundang-undangan yang telah ada.<sup>6</sup>

Perubahan terbaru dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan merevisi perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Perubahan yang dilakukan pemerintah pusat ada pada metode penetapan upah minimum. Jika Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menggunakan variabel, median upah, penyerapan tenaga kerja, dan paritas daya beli untuk menentukan upah.<sup>7</sup> Sedangkan formula yang dilakukan berdasarkan batas atas dan batas bawah untuk menghitung upah minimum. Batas atas adalah penyesuaian nilai upah minimum disesuaikan dengan acuan nilai upah minimum yang dihitung berdasarkan rata-rata konsumsi dan jumlah anggota rumah tangga untuk menentukan upah tertinggi.<sup>8</sup> Batas bawah adalah acuan nilai upah minimum terendah dan dapat ditetapkan untuk dihitung.<sup>9</sup>

Sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan mengubah variabel seperti; inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks

---

<sup>5</sup> Sekretariat Jenderal DPR RI, “Puan Nilai Kenaikan Upah Pekerja Sangat Penting”, <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/47550/t/Puan%20Nilai%20Kenaikan%20Upah%20Pekerja%20Sangat%20Penting>, diakses pada 7 Juli 2024.

<sup>6</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2023 tentang CIPTA KERJA. BAB IV Ketenagakerjaan pasal 88A, ayat (4).

<sup>7</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pasal 25 ayat (4).

<sup>8</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pasal 26 ayat (3).

<sup>9</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pasal 26 ayat (4).

tertentu (simbol alpha dengan rentang 0,10-0,30).<sup>10</sup> Formula penghitungan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 2023 Tentang Pengupahan, Pasal 26 ayat (4) dan ayat (5).

Upah minimum di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta kerap menjadi perhatian, mengingat dengan label kota pelajar. Dengan upah minimum yang terkenal rendah dibandingkan daerah lainnya. Berdasarkan penetapan upah minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2023 berjumlah Rp 1.981.782.<sup>11</sup> Dominasi sektor pendidikan sebagai daya tarik utama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, pada sektor pendidikan sebanyak 70% (tujuh puluh persen) dan disambung dalam data Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) DIY berjumlah 638.345 orang tahun 2023.<sup>12</sup><sup>13</sup> Diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat upah pekerja, sehingga kurang kompetitif dibandingkan kota-kota industri lainnya.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pertumbuhan ekonomi relatif tinggi sebesar 5,02% pada triwulan I tahun 2024.<sup>14</sup> Pertumbuhan ini mengindikasikan adanya ekspansi dalam aktivitas ekonomi, yang idealnya berdampak positif terhadap pasar tenaga kerja, termasuk

---

<sup>10</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan, pasal 26 ayat (2) dan ayat (6).

<sup>11</sup> Tim CNN, “5 Provinsi dengan UMP Terendah di 2023”, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20221129131639-92-880264/5-provinsi-dengan-ump-terendah-di-2023> diakses pada 14 September 2024.

<sup>12</sup> Sirojul Khafid, “Jogja Peringkat Teratas Jadi Kota Tujuan Pendidikan”, [Jogja Peringkat Teratas Jadi Kota Tujuan Pendidikan \(harianjogja.com\)](https://jogjaperingkat.com/jadi-kota-tujuan-pendidikan) diakses pada 14 September 2024.

<sup>13</sup> BAPPEDA DIY, “Aplikasi Dataku Daerah Istimewa Yogyakarta Jumlah Peserta Didik”, [https://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data\\_dasar/cetak/482-jumlah-peserta-didik](https://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/cetak/482-jumlah-peserta-didik) diakses pada 9 Januari 2025.

<sup>14</sup> BPS Provinsi D.I. Yogyakarta, “Berita Resmi Statistik Sumber Pertumbuhan Ekonomi D.I. Yogyakarta Triwulan 1-2024 Menurut Lapangan Usaha (y-on-y)”, <https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/1596/pertumbuhan-ekonomi-diy-triwulan-1-2024.html>, diakses pada 7 Juli 2024.

dalam implementasi kebijakan pengupahan tahun 2023. Implementasi kebijakan pengupahan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) pada tahun 2024 ditandai dengan kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) Yogyakarta sebesar 7,27%, mencapai Rp2.492.997. Kenaikan ini didasarkan pada analisis terhadap inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu (simbol alpha dengan rentang 0,10-0,30). Persentase kenaikan UMK Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2024 sedikit lebih rendah dibandingkan persentase kenaikan UMP Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2023 sebesar 7,65%.

Pada bulan Maret 2024, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mencatat inflasi tahunan sebesar 2,95%, dengan Indeks Harga Konsumen (IHK) sebesar 0,43% hal ini mengalami kenaikan dalam komoditas harga pasar.<sup>15</sup> Peningkatan inflasi ini berpotensi mempengaruhi kapasitas perusahaan dalam menyesuaikan upah pekerja dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi yang ada di regional Kabupaten atau Kota Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Meskipun pertumbuhan ekonomi menunjukkan tren positif dan UMK mengalami kenaikan, inflasi sebesar 2,95% perlu dicermati karena berpotensi menggerus daya beli riil pekerja. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis dampak inflasi terhadap upah riil dan memastikan bahwa kenaikan UMK secara efektif meningkatkan kesejahteraan pekerja di tengah dinamika perekonomian regional. Jika Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan, diterapkan sebagai cerminan perubahan kesejahteraan bagi kesejahteraan pekerja.

---

<sup>15</sup> Humas DIY, “BPS DIY Rilis Kondisi Ekonomi Maret 2024, Inflasi 0,43 M to M”, <https://jogjaprov.go.id/berita/bps-diy-rilis-kondisi-ekonomi-maret-2024-inflasi-043-m-to-m>, diakses pada 6 September 2024.

Sedangkan hasil dari penelitian skripsi yang ditulis oleh Dany Mustafa, pada realitanya perusahaan di Indonesia cenderung melanggar kebijakan publik, yang telah diproduksi dan memberi dampak pada eksploitasi hak-hak normatif yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>16</sup> Hal ini, memberikan respon yang bertentangan jika ingin mendorong pekerja untuk dapat kesejahteraannya dari kebijakan pengupahan.

Sedangkan pendapat Dosen Fisipol UGM, dari studi ekonomi kerakyatan oleh Dr Hempri Suyatna. S.Sos., M.Si., bahwa penyebab kenapa upah minimum rendah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), karena tempat tersebut terkenal sebagai kota pelajar, keterlibatan upah yang ditawarkan rendah, dan tidak adanya peluang luas bekerja karena bukan kota industri, (ungkapnya kepada detikEdu).<sup>17</sup> Ini yang menyebabkan adanya ketidak seimbangan dalam hak-hak normatif pekerja yang terpinggirkan dengan istilah kota pelajar.

Kajian yang ditulis oleh Decio Coviello, bahwa upah minimum yang lebih tinggi menghasilkan produktivitas pekerja lebih tinggi juga di perusahaan.<sup>18</sup> Ini memberikan dampak signifikan jika penetapan upah minimum didorong dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dan penerapan komunikasi kepada perusahaan, dan instansi pemerintah sebagai pengawas yang terhubung dengan sistem perundang-undangan dan peraturan.

---

<sup>16</sup> Dany Mustafa. *Proses Advokasi Sosial Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Outsourcing PLN*. Skripsi (Yogyakarta : Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2020), hlm.3-4.

<sup>17</sup> Fahri Zulfikar, “Mengapa UMR di Yogyakarta Begitu Rendah? Pakar UGM Ungkap Alasannya”, DetikEdu, [Mengapa UMR di Yogyakarta Begitu Rendah? Pakar UGM Ungkap Alasannya \(detik.com\)](https://www.detik.com/berita/d-6900000/mengapa-umr-di-yogyakarta-begitu-rendah-pakar-ugm-ungkap-alasannya-detikcom), diakses pada 31 Juli 2024.

<sup>18</sup> Decio Coviello, dkk., “What Happens to Worker Productivity after a Minimum Wage Increase?”, kellogg School of Management, Northwestern University, terjemah, <https://insight.kellogg.northwestern.edu/article/worker-productivity-minimum-wage-increase> diakses pada 8 Juli 2024.

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2023, angkatan kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tercatat sebanyak 2,23 juta orang, dengan 2,15 juta orang bekerja dan 79,91 ribu orang menganggur. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada periode tersebut mencapai 73,43% dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 3,58%.<sup>19</sup> Dibandingkan dengan data Sakernas Februari 2022, TPAK mengalami peningkatan sebesar 1,25 poin persentase, dari 72,18% menjadi 73,43%. Sementara TPT mengalami penurunan sebesar 0,15 poin persentase, dari 3,73% menjadi 3,58%. Peningkatan TPAK mengindikasikan adanya peningkatan partisipasi penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi.

Namun, kebijakan ini memicu kontroversi di kalangan organisasi masyarakat sipil pekerja. Mereka beranggapan bahwa pemerintah kurang mempertimbangkan kebutuhan pekerja dalam menunjang kesejahteraan keluarga. Organisasi pekerja mendasarkan tuntutan mereka pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sebaliknya, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) mendukung penuh Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan sebagai landasan hukum baru terkait pengupahan..<sup>20</sup>

Dari pandangan Partai Buruh oleh Said Iqbal, buruh tuntut kenaikan upah minimum sebesar 15% (lima belas persen) pada tahun 2024.<sup>21</sup> Bahwasanya dalam

---

<sup>19</sup> BPS Provinsi D.I. Yogyakarta, *Indikator Kesejahteraan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta Welfare Indicators of Daerah Istimewa Yogyakarta 2023* (Yogyakarta: Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2023), hlm.54-55.

<sup>20</sup> APINDO, “Tanggapan APINDO Tentang Penetapan UMP 2024 dan PP 51 tahun 2023”, <https://apindo.or.id/media/tanggapan-apindo-tentang-penetapan-ump-2024-dan-pp-51-tahun-2023>, diakses pada 7 September 2024.

<sup>21</sup> Sasmito Madrim, “Buruh Tuntut Kenaikan Upah Minimum 15% pada 2024”, <https://www.voaindonesia.com/a/buruh-tuntut-kenaikan-upah-minimum-15-pada-2024/7321412.html>, diakses pada 7 September 2024.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Pasal 88 ayat (4), bagian acuan untuk melihat standar kesejahteraan bagi pekerja dan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Oleh karena itu adanya perubahan regulasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan.

Kebijakan tersebut memicu protes dari Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Ketua KSPI, Said Iqbal, menyatakan bahwa kebijakan ini berpotensi menghilangkan keadilan sektoral dan upah pekerja harus mencerminkan rasa keadilan.<sup>22</sup> Komisi IX DPR RI, menanggapi protes KSPI, menekankan bahwa upah seharusnya mampu mensejahterakan pekerja dan memberikan perlindungan yang memadai.<sup>23</sup> Situasi ini memperlihatkan bahwa perlu adanya dialog dan negosiasi yang konstruktif antara pemerintah, pengusaha, dan perwakilan pekerja untuk mencari solusi yang mengakomodasi kepentingan semua pihak dan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang harmonis.

Implementasi peraturan pemerintah terkait pengupahan berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja di Indonesia, termasuk di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mengatur standar upah yang adil dan selaras dengan pertumbuhan ekonomi daerah. Kebijakan ini bertujuan mereformasi sistem pengupahan agar lebih

---

<sup>22</sup> Muhamad Abas, “Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (OMNIBUS LAW)”, *Journal UBP*, (24 Maret 2022), hlm.414.

<sup>23</sup> DPR RI, IX (sembilan), “Kenaikan Upah Minimum Harus Efektif Wujudkan Kesejahteraan Pekerja”, <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/47362/t/Kenaikan%20Upah%20Minimum%20Harus%20Efektif%20Wujudkan%20Kesejahteraan%20Pekerja>, diakses pada 14 Juli 2024.

mengakomodasi kebutuhan pekerja, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti inflasi, produktivitas, dan kondisi pasar tenaga kerja.

Dinamika perubahan kebijakan pengupahan, seperti yang terjadi pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, menghasilkan pro dan kontra di antara pemangku kepentingan, termasuk pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Perubahan ini memicu berbagai perspektif dan analisis, serta kekhawatiran akan potensi ketidakadilan dalam sistem pengupahan, terutama terkait formula perhitungan upah minimum dan dampaknya terhadap daya beli pekerja. Berbagai kritik, saran, dan masukan tertulis diajukan terhadap kebijakan pengupahan dengan tujuan memastikan kebijakan tersebut bebas dari intervensi kepentingan perusahaan melalui pemerintah dan lebih berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kompleksitas hubungan antara kebijakan pengupahan dan kesejahteraan pekerja. Melalui data dan informasi yang diperoleh dari pemangku kebijakan daerah terkait ketenagakerjaan, organisasi pekerja, dan pekerja di perusahaan-perusahaan di Yogyakarta, penelitian ini berupaya menguji validitas asumsi-asumsi yang berkembang mengenai dampak kebijakan pengupahan.

Isu kebijakan pengupahan telah menjadi permasalahan di masyarakat terkait implementasi kebijakan ketenagakerjaan dan pengupahan. Ketertarikan peneliti pada isu ini didasari oleh latar belakang pendidikan yang membahas mata kuliah perencanaan kebijakan dan perundang-undangan sosial serta komitmen terhadap

isu kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih mendalam kebijakan dan implementasi kebijakan pengupahan tersebut, guna mengevaluasi efektivitas kebijakan dalam mencapai tujuan peningkatan kesejahteraan pekerja dan memberikan rekomendasi perbaikan yang berbasis bukti.

## **B. Rumusan Masalah**

Pada rumusan masalah ini peneliti telah mengurai apa saja yang akan dituliskan oleh peneliti berdasarkan argumen latar belakang diatas, salah satu pertanyaan dalam rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana implementasi kebijakan pengupahan terbaru (Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023) dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apa dampak pada kesejahteraan pekerja di perusahaan yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

1. Dalam penelitian ini mengacu pada kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan apakah dalam implementasi dan dampak kepada kesejahteraan pekerja yang diterapkan melalui kajian konsep implementasi kebijakan Van Horn dan Van Meter.

2. Penelitian ini mengetahui persepsi dari Disnakertrans Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), pekerja yang ada di perusahaan dan pihak terkait lainnya mengenai kesejahteraan pekerja.

## **2. Kegunaan Penelitian**

1. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik kebijakan dalam perencanaan sosial, khususnya dalam konteks kebijakan pengupahan dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Secara praktis, penelitian ini memberikan wawasan bagi pengamat kebijakan, praktisi kesejahteraan sosial, dan pekerja mengenai hak-hak pekerja, serta implikasinya terhadap intervensi dan advokasi sosial.
2. Kegunaan dalam pelaksana dalam penelitian ini meliputi, kegunaan pada pemerintah, kegunaan pada perusahaan, kegunaan pada serikat pekerja, dan kegunaan pada pekerja formal. Sebagai berikut:
  - a. Kegunaan pada pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pemerintah, khususnya dalam mengumpulkan informasi dari sumber-sumber seperti praktisi Human Resource Development perusahaan, organisasi pekerja, dan pekerja formal di Provinsi Yogyakarta, terkait implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, demi peningkatan kesejahteraan pekerja.

b. Kegunaan pada perusahaan

Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai referensi dalam pengelolaan sistem pengupahan pekerja, guna memastikan penerapan kebijakan pengupahan yang berlaku di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

c. Kegunaan pada organisasi masyarakat sipil pekerja di DIY

Penelitian pada organisasi masyarakat sipil pekerja ini penting bagi praktisi kesejahteraan sosial dalam melakukan advokasi tertulis untuk mewujudkan keadilan dan memfasilitasi dialog terkait kesejahteraan sosial pekerja di Provinsi Yogyakarta.

d. Kegunaan pada pekerja formal

Hasil dari penelitian ini mengenai pekerja formal dapat menjadi dasar bagi komunikasi dan kolaborasi antar pemangku kepentingan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan sosial di Provinsi Yogyakarta.

#### **D. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka bertujuan untuk menemukan kajian terbarukan dari penelitian sebelumnya. Dalam penelitian kualitatif, penelitian masalah membutuhkan tinjauan pustaka dengan peran minor.<sup>24</sup> Adapun dalam kajian pustaka untuk memahami melalui karya ilmiah terdahulu, seperti buku, tesis,

---

<sup>24</sup> Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, Cet.4, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.5.

skripsi, disertasi, dan artikel ilmiah yang terbarukan.<sup>25</sup> Kajian pustaka merupakan deskripsi dengan adanya kaitan penelitian yang sejenis atau relevan.<sup>26</sup> Dalam kajian pustaka yang dilakukan oleh peneliti untuk menemukan informasi kajian berupa kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, konsep kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn, dan kesejahteraan pekerja, pada perspektif penulisan atau penelitian sebelumnya.

Pertama, artikel ilmiah Nur Laila Ahmad dan Lalu Husni, “Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021”.<sup>27</sup> Penelitian ini membahas terkait pengaturan struktur dan skala upah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Apa akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menyusun penerapan struktur dan skala upah yang berakibatkan pada sanksi administrasi dan sanksi pidana.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yang ditinjau dari kebijakan yang ada. Sedangkan persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>25</sup> Waryono, dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014), hlm.15.

<sup>26</sup> *ibid.*, hlm. 16

<sup>27</sup> Nur Laila Ahmad dan Lalu Husni, “Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021”, *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, vol.3:3 (oktober 2023).

- 1) Persamaan penelitian sebelumnya, peneliti sama-sama membahas implementasi kebijakan pengupahan dan ketentuan pengupahan di sebuah perusahaan.
- 2) Perbedaan penelitian sebelumnya, penelitian ini tidak membahas kebijakan terbaru Peraturan Pemerintahan Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dan subjek yang berbeda.

Kedua, artikel ilmiah Muhamad Abas, “Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)”.<sup>28</sup> Penelitian ini membahas terkait dampak hilangnya Komponen Hidup Layak (KHL) pada Upah Minimum Sektoral (UMS) yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan bagi pekerja setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dampak yang hilangnya Komponen Hidup Layak (KHL) pada Upah Minimum Sektoral (UMS) bagi pekerja mencakup: a). penghasilan menurun; b). upah yang stagnan; c). menurunnya daya beli pekerja; d). memicu konflik ketidakadilan, dan e). menurunnya produktivitas.

Dalam penulisan tersebut menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan penelitian yuridis empiris. Sedangkan persamaan dan perbedaan penelitian ini adalah:

---

<sup>28</sup> Muhamad Abas, “Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)”, *Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang, Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian (KNPP) Ke-2*, (Maret 2022).

- 1) Persamaan penelitian sebelumnya, peneliti sama-sama membahas terkait implementasi kebijakan pengupahan dan ketentuan pengupahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan pentingnya kesejahteraan pekerja.
- 2) Perbedaan penelitian sebelumnya, penelitian ini tidak membahas kebijakan terbaru Peraturan Pemerintahan Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. Dan subjek yang berbeda terkait kebijakan pengupahan yang baru yang sudah berjalan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Ketiga, artikel ilmiah Irena Anggrayni, “Implementasi Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Barat pada Sektor Pengupahan yang Didasarkan pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Studi Implementasi UMK di Kabupaten Bekasi)”.<sup>29</sup> Penelitian ini membahas terkait analisis implementasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, di Kabupaten Bekasi. Tujuannya untuk melihat adanya dampak dari kebijakan pengupahan terhadap kesejahteraan pekerja. Dengan berdasarkan variabel konsepnya Van Meter dan Van Horn.

Dalam penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Sedangkan persamaan dan perbedaan dari penelitian ini adalah:

- 1) Persamaan penelitian sebelumnya, peneliti sama-sama membahas implementasi kebijakan pengupahan dengan menggunakan teori Van Meter dan Van Horn.

---

<sup>29</sup> Irena Anggrayni, “Implementasi Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Barat Pada Sektor Pengupahan Yang Didasarkan Pada Undang – Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Studi Implementasi UMK di Kabupaten Bekasi)”, *Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik (JP dan KP)*, Vol.5:1 (Februari 2023), hlm.15.

- 2) Perbedaan penelitian sebelumnya, penelitian ini tidak membahas kebijakan terbaru Peraturan Pemerintahan Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dan subjek penelitian yang berbeda.

Keempat artikel ilmiah oleh Ridho Alvian Firdaus, “Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan”.<sup>30</sup> Penelitian ini membahas terkait pokok masalah terkait, pemberlakuan Upah Minimum Provinsi (UMP) di sebuah perusahaan, dan tidak berlakunya kebijakan tersebut bagi Usaha, Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dikecualikan apabila gaji yang disepakati dibawah 25% dari garis kemiskinan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan analisis kualitatif deskriptif. Sedangkan persamaan dan perbedaan penelitian ini adalah:

- 1) Persamaan penelitian sebelumnya, peneliti sama-sama membahas implementasi kebijakan pengupahan, dan permasalahan kesejahteraan pekerja.
- 2) Perbedaan penelitian sebelumnya, penelitian ini tidak membahas kebijakan terbaru Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. Dan penelitian ini tidak sesuai dengan subjek penelitian.

Kelima, skripsi Himawan Gerrenove Vippianto, “Implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh oleh Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta (DPD KSPSI DIY) (Studi Kasus Upah

---

<sup>30</sup> Ridho Alvian Firdaus, “Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan”, *Jaksa : Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*, vol.1:4, (Oktober 2023).

Pekerja/Buruh di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”.<sup>31</sup> Penelitian ini membahas terkait permasalahan implementasi Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang tergabung pada Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) DIY terhadap sengketa pengupahan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian ini Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD KSPSI) ikut terlibat pada kesejahteraan pekerja dan haknya dalam perselisihan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan sosiologis. Sedangkan persamaan dan perbedaan dari penelitian ini adalah:

- 1) Persamaan penelitian sebelumnya, peneliti sama-sama membahas terkait kesejahteraan pekerja dalam aspek hukumnya dan advokasi pada pekerja.
- 2) Perbedaan penelitian sebelumnya, peneliti ini tidak membahas terkait Peraturan Pemerintahan Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan, dan tidak ada pendekatan aspek variabel teori Van Meter dan Van Horn dalam menganalisis kajian penelitian.

Keenam, membahas buku yang ditulis oleh Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, “Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan”.<sup>32</sup> Dalam bab sembilan yang membahas terkait, “upah tenaga kerja”. Penulisan menjelaskan terkait bentuk naratif upah buruh atau tenaga kerja harus adil dalam pembentukan kebijakannya. Kajian pustaka buku tersebut pada bab sembilan membahas terkait; a). konsep

---

<sup>31</sup> Himawan Gerrenove Vippianto, “*implementasi pasal 4 ayat (1) undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh oleh Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta (DPD KSPSI DIY) (studi kasus upah pekerja/buruh di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*”, Skripsi, (Yogyakarta : Jurusan Hukum, Fakultas Hukum, UII, 2023).

<sup>32</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta : Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019). hlm.252-297.

kebijakan pengupahan di Indonesia, b). dampak kebijakan pengupahan terhadap kesejahteraan pekerja. Sedangkan persamaan dan perbedaan diantara penulis dan peneliti, diantaranya:

- 1) Persamaan disini sama-sama fokus kepada kebijakan pengupahan, berdasarkan hukum dan ketenagakerjaan di Indonesia. Dan mengkaji implementasi kebijakan pengupahan.
- 2) Perbedaan dari penulisan buku tidak secara spesifik membahas pada Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dan subjek penelitian tidak ada di dalam pembahasan tersebut.

Ketujuh, membahas buku yang ditulis oleh Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi, “Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Pengupahan”.<sup>33</sup> Dalam bab ketiga yang berfokus kepada, “kebijakan pengupahan di Indonesia”. Pembahasan pada bab ketiga juga terkait, landasan hukum, jenis-jenis upah, dan sistem pembayaran upah. Dalam penulisan ini mengacu pada standar upah layak. Sedangkan kajian pustaka dalam penulisan buku tersebut ada persamaan dan perbedaan:

- 1) Persamaan disini sama-sama berfokus terkait kebijakan pengupahan di Indonesia. Dan kebijakan yang mengacu pada kesejahteraan pekerja.
- 2) Perbedaan dari penulisan buku tidak menjelaskan secara spesifik terkait kebijakan pengupahan secara subjektif di daerah Yogyakarta. Dan buku

---

<sup>33</sup> Endeh Suhartini, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Pengupahan*, (Depok : Rajawali Pers, 2020).

tersebut tidak menghubungkan objek Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan.

Kedelapan, sesuai dengan jurnal ilmiah ditulis oleh I Gusti Ngurah Agung Krisna Dwipayana Pradnyan, I Nyoman Putu Budiartha, I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar, “Implementasi Pemberian Upah Minimum Kabupaten Tabanan terhadap Pekerja Tetap pada PT. Wanira Tabanan”.<sup>34</sup> Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab adanya pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Wanira, Kabupaten Tabanan Provinsi Bali, terkait pemberian upah minimum pada pekerja. Ketidaksesuaian dalam memberi upah yang tidak adil berdampak pada faktor yang mempengaruhi upah secara internal dan eksternal pekerja, yang tidak sesuai dengan ketentuan skala upah minimum pada ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan tahun 2003.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan empiris atau *socio-legal research*, wawancara terstruktur, studi kepustakaan, dan *content analysis*. Sedangkan persamaan dan perbedaan penelitian ini adalah:

- 1) Persamaan dari penelitian sebelumnya, sama-sama membahas terkait kesejahteraan pekerja dan kajian implementasi pengupahan di perusahaan. Kajian di dalamnya sama-sama membahas konteks analisis yang bisa dipelajari oleh peneliti.
- 2) Perbedaan dari penelitian sebelumnya tidak membahas kebijakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Pengupahan dan subjek penelitian berbeda.

---

<sup>34</sup> I Gusti Ngurah Agung Krisna Dwipayana Pradnyan, dkk., “Implementasi Pemberian Upah Minimum Kabupaten Tabanan Terhadap Pekerja Tetap Pada PT. Wanira Tabanan”, *Jurnal Konstruksi Hukum*, Vol.4:3, (September 2023).

Kesembilan, artikel ilmiah penelitian oleh Jarot Marsono, Mudiana Permata Sari, dan Safira Azka Tazkiyatullaili, “Implementasi Penetapan Upah Usaha Mikro pada CV Mulan Kencana: Tinjauan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021”.<sup>35</sup> Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mempengaruhi penetapan upah dan kesejahteraan pekerja di CV Mulan Kencana dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sedangkan persamaan dan perbedaan penelitian ini adalah:

- 1) Persamaan dari penelitian sebelumnya, sama-sama membahas kebijakan pengupahan dan dampak kesejahteraan yang dialami oleh pekerja di perusahaan
- 2) Sedangkan perbedaan dari penelitian ini tidak membahas terkait Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan, dan subjek penelitian yang berbeda.

Kesepuluh, penelitian skripsi oleh Kurnia Syaputra Dlm, “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja Penyapu Jalan ditinjau dari Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus Kabupaten Labuhanbatu)”.<sup>36</sup> Dalam penelitian ini membahas adanya kegagalan implementasi kebijakan yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH)

---

<sup>35</sup> Jarot Marsono, dkk., “Implementasi Penetapan Upah Usaha Mikro Pada CV Mulan Kencana: Tinjauan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021”, *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, vol.1:4, (Desember 2022).

<sup>36</sup> Kurnia Syaputra Dlm, *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja Penyapu Jalan Ditinjau Dari Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus Kabupaten Labuhanbatu)*, Skripsi, (Sumatera Utara Medan: Fakultas Syari’ah Dan Hukum Jurusan Siyasah, 2022).

oleh Kasi penanganan sampah di Kabupaten Labuhanbatu pada pekerja dan tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis empiris. Sedangkan persamaan dan perbedaan penelitian ini adalah:

- 1) Persamaan dari penelitian sebelumnya, sama-sama meneliti implementasi kebijakan pengupahan terhadap pekerja, dan dampak kebijakan terhadap kesejahteraan pekerja. Dengan menggunakan analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- 2) Sedangkan perbedaan dari penelitian ini tidak membahas terkait formula penghitungan upah minimum dan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Teori Implementasi Kebijakan**

Andrew Dunsire, mendefinisikan *implementation gap* sebagai potensi perbedaan antara tujuan kebijakan dan hasil pelaksanaannya dalam setiap tahapan proses kebijakan.<sup>37</sup> Pada implementasi kebijakan, khususnya dalam proses penyerapan informasi kepada pihak terdampak, berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif. Kebijakan berperan sebagai panduan pemerintah dalam mencapai tujuan dan merealisasikan rencana yang telah ditetapkan. Implementasi merupakan faktor krusial dalam mewujudkan tujuan kebijakan yang terarah dan

---

<sup>37</sup> Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Penyusun Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2017), hlm.128.

terukur. Sedangkan menurut Udoji, pelaksana kebijakan memegang peranan yang lebih signifikan daripada pembuat kebijakan, karena kebijakan tidak akan memberikan dampak tanpa implementasi yang tepat.<sup>38</sup>

**Gambar 1. Konsep Implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn**



Sumber : Nuryanti Mustari, buku “Pemahaman Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan Publik”

Teori klasik implementasi kebijakan yang diperkenalkan oleh Donald Van Meter dan Carl Van Horn, dijelaskan pada gambar 1. Bahwa dalam model yang digunakan berdasarkan variabel bebas yang mempengaruhi variabel lainnya. Ada enam variabel utama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan:

- 1). Standar dan tujuan kebijakan, 2). Sumber daya, 3). Komunikasi antar organisasi, 4). Karakteristik badan pelaksana, 5). Sikap para pelaksana, 6). Kondisi ekonomi, sosial, dan politik.

<sup>38</sup> Nuryanti Mustari, *Pemahaman Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan Publik*, (Yogyakarta : PT Leutika Nouvalitera, 2015), hlm.136

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat berdampak jika mekanisme penyampaian kepada sasaran kelompok, tempat sasaran, waktu dan kualitas, bisa dirasakan secara langsung.<sup>39</sup> Model yang digunakan teori Meter dan Horn menurutnya sangat kompleks, dimana dalam suatu variabel bisa mempengaruhi variabel lainnya, sebagai berikut :

1. Variabel sumber daya dapat memengaruhi komunikasi antar badan pelaksana.
2. Variabel lingkungan sosial, ekonomi dan politik dapat memengaruhi sikap pelaksana dan kinerja kebijakan.
3. Standar dan sasaran kebijakan menghubungkan antar komunikasi organisasi dan pelaksana kegiatan.
4. Karakteristik organisasi dan hubungan komunikasi sangat mempengaruhi kinerja kebijakan.

**Tabel 1. Konsep kebijakan implementasi Meter dan Horn**

Variabel	Indikator	Catatan
Standar dan sasaran kebijakan	Realistik versus utopis	Para pelaksana (officials) memahami standar dan tujuan kebijakan. Karena standar dan tujuan kebijakan berhubungan dengan sikap para pelaksana

---

<sup>39</sup> Erwan Agus Purwanto, dan Dyah Ratih Sulisyastuti, *Implementasi Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*, (Yogyakarta : Gava Media, 2012), hlm.125

Sumber daya	Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia	Sumber daya manusia, uang dan waktu
Karakteristik organisasi	Prosedur-prosedur kerja standar (SOP = Standard Operating Procedures) dan fragmentasi	Fragmentasi sebuah kondisi akibat tekanan lingkungan birokrasi, termasuk lingkungan politik hingga konstitusi
Komunikasi antar-organisasi terkait dan kegiatan pelaksanaan	Ada kejelasan dan konsisten serta keseragaman terhadap suatu standar dan tujuan kebijakan	Para pelaksana kebijakan dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya dan tahu apa yang harus dilakukan. Keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh komunikasi yang akurat dan konsisten kepada para pelaksana kebijakan, serta koordinasi diantara pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan
Sikap para pelaksana	Penerimaan versus penolakan; bergantung kepada pengaruh kebijakan tersebut terhadap kepentingan pribadi dan organisasinya	Kebijakan publik biasanya bersifat top down yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tidak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan, atau

		permasalahan yang harus diselesaikan
Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik	Lingkungan eksternal kebijakan publik: mendukung versus menekan	Kondusifitas lingkungan sosial, ekonomi, dan politik

Sumber : Riant Nugroho, Public Policy Dinamika Kebijakan Publik Analisis Kebijakan Publik Manajemen Politik Kebijakan Publik Etika Kebijakan Publik, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2018), hm.738-739

## 2. Kesejahteraan Pekerja Dan Dampaknya

### 1) Kesejahteraan Pekerja

Paradigma kata kesejahteraan adalah sejahtera berarti, aman, sentosa, makmur. Sedangkan dari *International Labour Organization* (ILO), terminologis kesejahteraan sosial pekerjaan yang layak dan sejahtera secara fisik, sosial, dan ekonominya.<sup>40</sup> Namun, menurut *International Labour Organization* (ILO), terdapat tiga prioritas dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja, yaitu (1) penghentian eksplorasi di tempat kerja; (2) penciptaan lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan memulihkan mata pencarian, khususnya bagi kaum muda; dan (3) perundingan sosial untuk memperbaiki pertumbuhan ekonomi.<sup>41</sup>

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 4 ayat (1), kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai

<sup>40</sup> International Labour Organization, “Working conditions in a global perspective”, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_696174.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_696174.pdf) diakses pada 26 Oktober 2024.

<sup>41</sup> Media Organisasi Perburuhan Internasional, “Sekilas ILO di Indonesia”, <https://www.ilo.org/media/328111/download> Diakses pada 16 Agustus 2024.

upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja atau buruh. Hal ini ditegaskan ulang oleh Daffa Aqshal, dalam artikel ilmiahnya yang menekankan pentingnya sosialisasi dan perjuangan untuk mencapai upah yang layak.<sup>42</sup>

Konsep kesejahteraan memiliki landasan filosofis dan historis. Secara filosofis, kesejahteraan merupakan cerminan dari Undang-Undang Dasar 1945 dan sila kelima Pancasila. Dari perspektif historis, manusia dilahirkan dengan potensi untuk merasakan kebahagiaan, kesenangan, dan keimanan sebagai karunia. Keberadaan kebijakan atau peraturan yang mengikat sebelumnya berkontribusi pada terwujudnya kesejahteraan, baik secara historis maupun psikologis.

## 2) Dampak Kesejahteraan Bagi Pekerja Menurut International Labour Organization (ILO)

Kesejahteraan pekerja tidak hanya berupa pembayaran upah atau gaji. Dengan kata lain kesejahteraan pekerja bisa diluar upah atau gaji. Adanya dorongan-dorongan lain, yang mendukung negara-negara mewujudkan kesejahteraan pekerja. Dalam teori konsep yang dibangun oleh peneliti mengacu pada kajian *International Labour Organization* (ILO) apa saja yang harus dimiliki oleh kesejahteraan pekerja.

Adapun kesejahteraan pekerja yang dimaksud lebih pada aspek perlindungan dalam pembentukan sebuah kebijakan pengupahan. Dalam

---

<sup>42</sup> Daffa Aqshal, “Peran KSPSI DIY-ATUC Terhadap Penentuan Upah Layak Sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”, (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta : Program Studi Ilmu Pemerintahan, 2021), hlm.3.

kajian *International Labour Organization* (ILO), terdapat 4 (empat) dampak yang harus dirasakan oleh pekerja terkait kesejahteraan :

### **1. Dampak fisik dan kesehatan**

Menurut *International Labour Organization* (ILO), bahwa dampak fisik dan kesehatan termasuk dalam perlindungan sosial. Mengapa demikian, karena di dalam konstitusi Indonesia program perlindungan sosial mengakui semua hak pekerja seperti ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional. Di dalam ILO sebagai lembaga yang dinaungi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dinyatakan bahwa, prinsip dan hak dasar pekerja harus memiliki jaminan sosial atau perlindungan tenaga kerja.<sup>43</sup>

Dampak fisik dan kesehatan yang dimaksudkan disini adalah secara holistik dan mengacu pada tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs).<sup>44</sup> Apa saja yang dimaksudkan dalam dampak holistik disini bahwa pekerja harus terlindungi dan terjamin hak-haknya sebagai pekerja di suatu perusahaan.

Bahwa kesejahteraan pekerja secara dampak positif fisik dan kesehatan pekerja harus mempunyai akses dalam sistem tersebut. Sistem apa yang diperlukan adalah sistem penguatan dalam kebijakan

---

<sup>43</sup> PDF, “Decent Work Country Programme Atau Program Pekerjaan Layak Nasional”, <https://www.bing.com/ck/a/?!&&p=ed41a3e79bfb77f7e47e2e3a3c7dc4aa5c1c8de61bb069584de0e2c5c2e8d34cJmltdHM9MTczNDEzNDQwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=3b4f2eee-4a0e-68a5-22ff-3dcc4b5869c4&psq=DWCP+Indonesia+2020+-+2025&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuaWxyLm9vZy9tZWRpYS8zOTQ2OTEvZG93bmxyYWQ&ntb=1> diakses pada 14 Desember 2024.

<sup>44</sup> Organisasi Perburuhan Internasional, “Portal Topik: Pekerjaan Layak dan Agenda 2030 Untuk Pembangunan Berkelanjutan” <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development> diakses pada 14 Desember 2024.

ketenagakerjaan. Hal ini dikuatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 40 ayat (3) yang berbunyi; alasan pekerja tidak hadir karena sakit. Maka dalam pasal tersebut tidak berlaku bagi pengusaha atau perusahaan untuk tidak membayar upah atau gaji pekerja yang telah ditentukan berdasarkan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

## 2. Dampak sosial

Dalam konsep dampak sosial sebagai upaya kepedulian sosial dan hak-hak kemanusian. Hal ini, didukung dengan pernyataan *International Labour Organization* (ILO), sendiri pekerja haruslah mendapatkan hak-haknya yang diupayakan melalui dialog sosial, hak asasi pekerja, dan hubungan kerja dan komunitas.<sup>45</sup>

Untuk mencapai dampak sosial *International Labour Organization* (ILO) menekankan pentingnya kemitraan sosial yang efektif melalui mekanisme tripartit. Mekanisme tripartit ini bertujuan untuk merumuskan solusi terkait pekerjaan yang layak. Hal ini sependapat dengan pemetaan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Nasional (DPN) dalam pengembangan sistem pengupahan nasional yang berkeadilan, layak, dan kompetitif, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang positif.<sup>46</sup>

Berdasarkan konvensi pengawasan ketenagakerjaan *International Labour Organization* (ILO) Nomor 81 Tahun 1947, seluruh negara

---

<sup>45</sup> *Ibid.*, hlm 8.

<sup>46</sup> *Ibid.*, hlm 10.

anggota ILO wajib melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja. Kewajiban ini diperkuat dengan pengesahan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 *Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan).

### 3. Dampak ekonomi

Dialog sosial atau tripartit berkontribusi signifikan terhadap dampak ekonomi bagi pekerja melalui penciptaan pekerjaan yang layak. Pekerjaan yang layak, menurut *International Labour Organization* (ILO), berdampak positif pada peningkatan pendapatan, jaminan sosial, dan pengembangan keterampilan pekerja, yang selanjutnya mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif. Penegasan mengenai pentingnya dampak ekonomi dari pekerjaan yang layak ini ditekankan dalam pertemuan *International Labour Organization* (ILO) ke-16 di Bali.<sup>47</sup>

Hal ini sejalan dengan Rencana Pembangunan Nasional Jangka Menengah (RPJMN) pada tahun 2020-2024 menyatakan visi dan misi Presiden dan pemerintah sejalan dengan agenda 2030 untuk pembangunan berkelanjutan. RPJMN ini dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang bertujuan pada landasan ekonomi lebih maju, tangguh, produktif, dan kompetitif.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> International Labour Organization, “Program Pekerjaan Layak Nasional untuk Indonesia”, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_757814.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_757814.pdf) diakses pada 25 Oktober 2024. hlm 5.

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm.5.

Pemenuhan hak-hak pekerja, yang mencakup upah layak, uang pesangon, dan insentif sesuai perjanjian kerja, berkontribusi signifikan terhadap dampak ekonomi yang positif. Hak-hak tersebut tidak hanya meningkatkan kesejahteraan sosial pekerja, tetapi juga mendorong daya beli dan konsumsi, yang pada gilirannya memacu pertumbuhan ekonomi. *International Labour Organization* (ILO) telah menetapkan target-target spesifik untuk mewujudkan dampak ekonomi yang positif melalui pemenuhan hak-hak pekerja, sebagai berikut:<sup>49</sup>

1. Menjaga pertumbuhan ekonomi per kapita sesuai dengan situasi nasional, setidaknya untuk mempertahankan Produk Domestik Bruto (PDB) 7% (tujuh persen) per tahunnya.
2. Mencapai produktivitas ekonomi yang lebih tinggi, fokus pada sektor padat karya dan sektor teknologi.
3. Menguatkan kebijakan yang berorientasi pada pembangunan yang mendukung adanya kegiatan-kegiatan yang produktif, penciptaan pekerja layak, kewirausahaan, kreatif dan inovasi pada pekerja formal.
4. Memperbaiki secara progresif dan efisien terhadap sumber daya global dalam hal konsumsi, dan memisahkan pertumbuhan ekonomi dari degradasi (penurunan atau kemerosotan signifikan).

---

<sup>49</sup> PDF, “Kerja Layak dan Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan”, <https://www.ilo.org/id/media/434856/download#:~:text=Kerja%20layak%20di%20Indonesia,nasional%20seperti%20RPJMN%20dan%20SDGs>, diakses pada 14 Desember 2024. hlm 2.

5. Membuka kesempatan kerja bagi laki-laki, perempuan dan penyandang disabilitas dengan nilai upah pekerja yang setara dengan pekerjaannya.
6. Melaksanakan kebijakan yang mendorong pariwisata dalam hal berkelanjutan, yang menciptakan lapangan kerja dan mempromosikan budaya dan produk-produk lokal.

Dalam konsep di atas kebijakan ketenagakerjaan berdampak ekonomi yang mengacu pada sistem ILO dan melihat sektor tertentu sesuai kapasitas dan kapabilitas perusahaan. Kesejahteraan yang didapatkan oleh pekerja yaitu upah minimum yang layak di setiap tahunnya. Dimana dikuatkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat (4) yang berbunyi; untuk mengatur berdasarkan KHL merupakan dasar dalam menetapkan Upah Minimum.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Penetapan nilai kebutuhan hidup layak sesuai dengan pasal 10 yang berbunyi; penetapan nilai KHL berdasarkan Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan berdasarkan data rata-rata harga jenis kebutuhan hidup layak yang bersumber pada data statistik yang riil.

Menurut penelitian smeru menjelaskan hak atas standar penghidupan layak yang mengacu pada Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) mengatakan; setiap orang berhak atas taraf hidup yang memadai untuk kesejahteraan dan kesehatan dirinya

dan keluarganya.<sup>50</sup> Dimana didalamnya ada: hak terkait pangan, sandang, papan, dan perawatan kesehatan.

#### 4. Dampak psikologis

*International Labour Organization* (ILO) mendefinisikan dampak psikologis sebagai efek lingkungan kerja terhadap kesehatan mental dan emosional pekerja. Pada tahun 1984, ILO menjelaskan bahwa faktor psikososial merupakan interaksi antara lingkungan kerja, konteks pekerjaan, kondisi organisasi, kapasitas, kebutuhan, budaya, serta pertimbangan di luar pekerjaan yang, melalui persepsi dan pengalaman pekerja, dapat memengaruhi kesehatan, kinerja, dan kepuasan kerja.<sup>51</sup>

Hal ini yang mendorong *International Labour Organization* (ILO) untuk meningkatkan kepekaan sosial. Dari adanya dialog sosial harapannya perusahaan dapat bersikap manusiawi dan taat pada aturan yang telah ada. Karena dampak yang akan dirasakan oleh pekerja pada psikologisnya yaitu, sesuainya jam kerja, upah layak, perlindungan atau jaminan sosial dan pelatihan.

Berdasarkan laporan State of the Global Workplace 2024 dari Gallup, tingkat stres di tempat kerja global tercatat sekitar 16%.<sup>52</sup> Angka ini lebih rendah dibandingkan rata-rata di negara-negara Asia Tenggara. Dampak

---

<sup>50</sup> Sri Palupi, “Hak Atas Standar Penghidupan Layak dalam Perspektif HAM”, [https://smeru.or.id/sites/default/files/events/sri\\_palupi\\_-\\_hak\\_atas\\_standar\\_penghidupan\\_layak\\_dalam\\_perspektif\\_ham\\_.pdf](https://smeru.or.id/sites/default/files/events/sri_palupi_-_hak_atas_standar_penghidupan_layak_dalam_perspektif_ham_.pdf) diakses pada 11 Januari 2025.

<sup>51</sup> ILO, “Presentation on Workplace Stress: A collective challenge”, <https://www.ilo.org/publications/presentation-workplace-stress-collective-challenge> diakses pada 15 Desember 2024.

<sup>52</sup> Khadijah Nur Azizah, “Riset Ini Ungkap Indonesia Paling Nggak Stres di Tempat Kerja se-ASEAN”, <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-7412540/riset-ini-ungkap-indonesia-paling-nggak-stres-di-tempat-kerja-se-asean> diakses pada 15 Desember 2024.

psikologis pekerja, seperti stres, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Oleh karena itu, penting untuk menjaga stabilitas psikologis pekerja. Tanpa adanya dampak psikologis yang positif dalam lingkungan kerja yang beragam, potensi terjadinya permasalahan yang berdampak negatif terhadap kinerja organisasi akan meningkat.

## **F. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Prosedur penelitian meliputi; penentuan jenis penelitian, identifikasi objek dan subjek penelitian, penentuan sumber data, pelaksanaan teknik pengumpulan data, analisis data, dan validasi data.

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Menurut Creswell, penelitian ini untuk mempelajari dan mengetahui terkait arti dengan individu atau kelompok.<sup>53</sup> Maka penelitian ini dirasa cocok jika menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan mengungkapkan masalah berdasarkan keadaan sebenarnya secara objektif, mendasar, dan signifikan berdasarkan temuan-temuan.<sup>54</sup> Agar dapat mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah berjalan dan apa dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja terkait adanya kebijakan pengupahan.

---

<sup>53</sup> Adhi Kusumastuti, dan Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Kota Semarang: Lembaga Pendidikan Soekarno Pressindo, 2019), hlm.2.

<sup>54</sup> Fristiana Iriana, *Metode Penelitian Terapan*, cet.1, (Yogyakarta: Parama Ilmu, 2017), hlm.33-35.

Menurut Parahoo, penelitian kualitatif berfokus pada pengalaman masyarakat dengan menekankan keunikan setiap individu. Peneliti kualitatif mengumpulkan data dari informan dalam lingkungan alamiah mereka, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti budaya, sosial, dan faktor lain yang memengaruhi pengalaman dan perilaku informan.<sup>55</sup> Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan studi kasus. Studi kasus yang digunakan untuk instrumental peneliti ingin memahami suatu isu dan dijelaskan secara teoritis.<sup>56</sup>

## 2. Objek dan Subjek Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono objek penelitian suatu situasi sosial adanya: aktor, pelaku, manusia, dan aktivitas. Sedangkan subjek penelitian bagian dari sumber informasi, dan tempat data. Dalam hal ini peneliti dapat menggunakan cara ini sebagai petunjuk seseorang atau instansi yang sedang dituju untuk menggali informasi penelitian.

Objek penelitian adalah fenomena yang sedang dikaji di dalam Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terkait implementasi kebijakan pengupahan. Terkait hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dan apa dampak yang dialami oleh kesejahteraan pekerja dalam kebijakan pengupahan yang baru tersebut.

Sedangkan Subjek, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, perusahaan, organisasi masyarakat sipil di Provinsi

---

<sup>55</sup> Muri, Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: KENCANA, 2017), hlm.329.

<sup>56</sup> *ibid.*, hlm.340.

Daerah Istimewa Yogyakarta, dan pekerja atau karyawan di tempat perusahaan tersebut.

### **3. Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian adalah subjek dari sumber data yang sesuai dengan kajian penelitian dan sumber informasi dalam penelitian. Sumber data penelitian ini menggunakan beberapa data yaitu, data primer, data sekunder, dan data tersier, sebagai berikut :<sup>57</sup>

1. Sumber data primer yang digunakan peneliti berdasarkan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya untuk menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik. Sumber primer penelitian yaitu, Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, perusahaan dan perwakilan pekerja, organisasi masyarakat sipil pekerja.
2. Sumber data sekunder yang digunakan penelitian ini berupa berita acara terkait implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Sumber data tersier digunakan untuk memvalidasi implementasi kebijakan pengupahan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sumber data

---

<sup>57</sup> Samsu, *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*, cet.1, (Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017), hlm 94-95.

tersebut meliputi artikel ilmiah, berita acara, dan dokumen resmi pemerintah terkait kebijakan pengupahan.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Teknik pengumpulan data penelitian yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi yang akan dijelaskan sebagai berikut:<sup>58</sup>

##### **1. Wawancara**

Wawancara adalah bagian terpenting di dalam teknik pengumpulan data. Salah satu proses interaksi antara pewawancara sumber informasi yang meliputi; Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, perusahaan dan perwakilan pekerja, organisasi masyarakat sipil pekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan tabel 2.

Untuk teknik penentuan sampel penelitian menggunakan purposive sampling atau penentuan sampel yang sudah ditentukan karakter sumber informasi dan jumlahnya berdasarkan kriteria perusahaan besar dan menengah, perusahaan yang diajukan oleh peneliti berjumlah sekitar dua puluh perusahaan dan hanya bisa diakses hanya tiga perusahaan

**Tabel 2. Sumber Informasi yang Diwawancarai**

Nomor	Sumber Informan	Jumlah atau target
1.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY	1

<sup>58</sup> Muri, “Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan”, hlm.372-391

2.	Perusahaan, (sumber informasinya: HRD, Manager, dan SDM).	3
3.	Pekerja yang berasal dari instansi perusahaan.	3
4.	Organisasi Masyarakat Sipil Pekerja di Provinsi Yogyakarta.	2

Sumber: Hasil rekomendasi dari Dosen, Teman, dan Disnakertrans DIY.

## 2. Observasi

Observasi dalam penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan sistematis terhadap fenomena yang diteliti. Pengamatan ini dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Observasi non-partisipasi misalnya, memungkinkan peneliti untuk mengamati implementasi kebijakan tanpa terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati, seperti memantau kepatuhan pengusaha terhadap aturan upah baru dan fasilitas kesejahteraan pekerja. Informasi pelengkap dapat diperoleh melalui wawancara.

Observasi non-partisipasi merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti mengamati subjek penelitian tanpa terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati. Metode ini dipilih untuk menghemat waktu penelitian. Keuntungan utama observasi non-partisipasi adalah peneliti dapat mengamati perilaku dan interaksi subjek dalam lingkungan alaminya tanpa memengaruhi atau mengubah situasi tersebut. Dengan demikian, data yang diperoleh cenderung lebih objektif dan representatif dari kondisi sebenarnya.

### **3. Dokumentasi**

Metode dokumentasi merupakan sebuah rekaman informasi tertulis atau visual mengenai suatu peristiwa, dan aktivitas. Dokumentasi yang digunakan dapat berupa teks tertulis seperti skripsi, artikel ilmiah, dan laporan, serta materi visual seperti gambar, dan rekaman audio.

Dokumentasi berfungsi sebagai sumber data dan sarana verifikasi data yang diperoleh di lapangan. Verifikasi data melalui dokumen yang bertujuan untuk menguatkan validitas dan reliabilitas sebuah temuan penelitian ilmiah.

Aspek-aspek yang perlu diverifikasi dalam dokumen penelitian antara lain:

1. Dokumen primer yang didapatkan dari penelitian berupa; transkrip hasil rekaman audio yang dilakukan peneliti terjun di lapangan. Pada dokumen penelitian juga didapatkan dari tulisan ilmiah dan kajian akademik.
2. Dokumen sekunder yang didapatkan dari penelitian berupa; dokumen hasil yang sudah divalidasi seperti berita acara atau arsip, dan dokumen kebijakan berkaitan tentang kebijakan pengupahan. Dokumen surat keputusan Gubernur terkait, penetapan upah minimum di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan dokumen hasil dari organisasi masyarakat sipil pekerja Yogyakarta.

### **5. Analisis Data Penelitian**

Dalam analisis data dilapangan, yang digunakan peneliti merujuk pada model Miles dan Huberman yang dilakukan melalui, reduksi data, penyajian

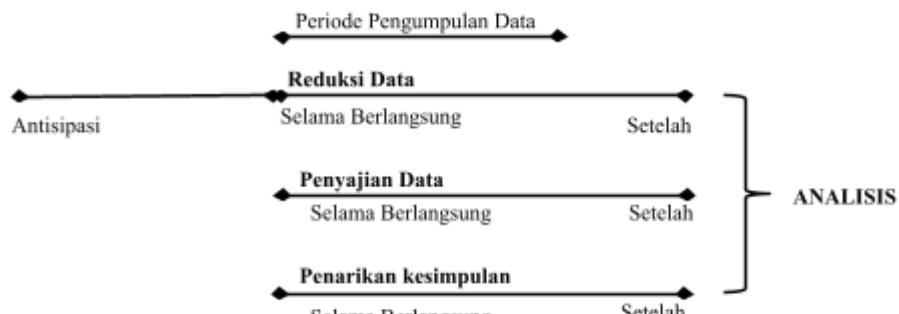
data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan pemahaman peneliti setelah membaca buku metode penelitian yang ditulis oleh Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd., menjelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi data (*data reduction*), untuk merangkum fokus masalah. Tujuan dari reduksi data, untuk memfokuskan, dan pemisahan data yang didapatkan melalui observasi dan wawancara. Reduksi data cara peneliti untuk menganalisis dan mempertajam pada bab pembahasan.
2. Penyajian data (*data display*), bagian terpisah untuk memfokuskan pada bab pembahasan. Bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memahami. Mengelompokkan data melalui alternatif, seperti berita acara, jurnal penelitian sebelumnya, dan informasi data terkait kesejahteraan pekerja dan pengaruhnya dalam bentuk penelitian dan statistik. Dimana dalam penjelasan Miles dan Huberman, penyajian data ialah sudah terbentuk secara teks naratif.
3. Penarikan gambaran, kesimpulan, atau verifikasi (*conclusion drawing*), dalam proses tersebut adanya, identifikasi tema utama, mencari tahu hubungan dalam penelitian, menyusun kesimpulan awal, dan memverifikasinya. Hal ini menjadi perhatian khusus peneliti ini pada tujuan pembahasan dan kesimpulan.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, hlm.407-409.

**Gambar 2 Analisis data penelitian  
menurut model Miles dan Huberman**



Sumber : Buku Muri Yusuf, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan

## 6. Uji Keabsahan Data

Penelitian kualitatif ini untuk menguji isi peneliti menggunakan uji keabsahan data untuk memastikan atas temuan peneliti yang sesuai. Uji keabsahan data kualitatif merupakan pemeriksaan validitas dan reliabilitas data yang dilakukan untuk memastikan kebenaran hasil penelitian. Uji ini bertujuan untuk membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian yang ilmiah.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui berbagai jenis triangulasi. Triangulasi sumber data melibatkan penggunaan berbagai sumber informasi seperti wawancara, observasi, dan dokumen untuk membandingkan dan memvalidasi temuan. Triangulasi metode menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang berbeda, misalnya wawancara dan observasi, untuk mengkaji fenomena yang sama. Selain itu, terdapat triangulasi peneliti yang melibatkan beberapa peneliti untuk menganalisis data secara independen, serta triangulasi teori yang membandingkan temuan penelitian

dengan perspektif teori yang relevan. Penggunaan berbagai jenis triangulasi ini memperkuat validitas dan reliabilitas data penelitian.<sup>60</sup>

Penelitian ini menguji keabsahan data terkait implementasi kebijakan pengupahan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Untuk menguji kredibilitas data, penelitian ini menerapkan metode triangulasi dengan membandingkan data yang diperoleh dari wawancara dan observasi dengan sumber data lain.

Proses triangulasi ini melibatkan peninjauan kembali realitas kondisi sosial melalui analisis data sekunder, seperti kajian ilmiah, dokumen resmi terkait kebijakan pengupahan, dan pemberitaan media massa. Penerapan triangulasi ini bertujuan untuk memperkuat validitas dan reliabilitas temuan penelitian, khususnya terkait implementasi kebijakan, yang dianalisis berdasarkan konsep implementasi kebijakan dari Van Meter dan Van Horn.

## 7. Waktu Penelitian

Penjelasan warna pada tabel 3. Warna hitam adalah warna yang memposisikan keterlambatan dalam menyusun. Warna kuning adalah warna yang memposisikan cukup. Dan warna hijau adalah warna persiapan untuk memulai penelitian.

**Tabel 3. Waktu Penelitian**

---

<sup>60</sup> Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, cet,1 (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu, 2020), hlm, 201.

Nomor	Uraian Kegiatan	Tahun Penyusunan 2024					
		Bulan					
		7	8	9	10	11	12
1.	Penyusunan Proposal	Green	Yellow	Black	White	White	White
2.	Turun Lapangan	White	White	Green	Yellow	Black	White
3.	Pengumpulan data dan pengolahan data	White	White	White	Green	Yellow	Black
4.	Uji keabsahan data	White	White	White	White	Green	Yellow

## G. Sistematika Pembahasan

Dalam sistem pembahasan peneliti akan menggambarkan terkait rumusan masalah peneliti. Maka peneliti mengurai sebagai berikut :

BAB I, yaitu membahas terkait latar pendahuluan penelitian. Dimana isi diantaranya ada sub-bab yaitu, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Terkait latar belakang penelitian menggunakan alur pembahasan dari umum ke khusus.

BAB II, yang membahas terkait gambaran umum kebijakan pengupahan. Diantaranya, gambaran umum daerah Yogyakarta, gambaran umum kebijakan pengupahan di Yogyakarta, dan tipologi stakeholder yang terlibat pada implementasi kebijakan yaitu: pemerintah daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Yogyakarta, Perusahaan yang di antara ada tiga perusahaan untuk melihat kebijakan ini berjalan atau tidak. Perusahaan disini yang bisa

diakses oleh peneliti yaitu, PT. AMI Yogyakarta, PT. Mandiri Jogja Internasional, dan ada satu perusahaan yang tidak bisa dijelaskan secara jelas hanya saja dengan inisial D perusahaan ini bergelut dibidang cedera mata atau oleh-oleh khas Yogyakarta dan organisasi masyarakat sipil pekerja dari Serikat Pekerja Nasional yang ada di perusahaan testis Yogyakarta, dan Majelis Pekerja Buruh Indonesia Yogyakarta.

BAB III, membahas terkait implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dalam teori klasik implementasi kebijakan yang dibawa oleh Van Meter dan Van Horn. Pembahasan ini juga menganalisis dampak yang terjadi sesuai dengan rumusan masalah penelitian.

BAB IV, yaitu membahas terkait kesimpulan dari hasil penelitian. Dan memberikan saran berdasarkan melihat dari hasil. Peneliti juga memberikan rekomendasi-rekomendasi terkait kebijakan pengupahan supaya lebih memperhatikan keadilan dalam membuat kebijakan.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil BAB III, sampailah di penghujung yaitu kesimpulan. Pada kesimpulan ini peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil olah data dan informasi yang lebih simpel dan fleksibel. Kesimpulan ini bagian rumusan masalah peneliti, sebagai berikut; bahwa kebijakan pengupahan yang diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, berjalan terimplementasi berdasarkan penyesuaian konsep Van Meter dan Van Horn, sebagai berikut:

1. Standar dan sasaran kebijakan diatur pada variabel dan struktur penghitungannya. Perusahaan disini selaku pelaksana mereka sudah menjalankan sesuai dengan SOP. Tapi terkait sasaran kebijakan masih menimbulkan polemik.
2. Sumber daya yang meliputi finansial, massa jumlah orang mereka memiliki perbedaan dan alur yang tidak sejalan. Tapi mereka memiliki kebijakan sendiri untuk menjalankan kebijakan pengupahan berjalan dan terawasi.
3. Karakteristik organisasi, dalam penelitian ini menyimpulkan kalau mereka yang meliputi; pemerintah, perusahaan, pekerja dan organisasi masyarakat sipil memiliki karakter tertentu. Dimana karakter itu

ditentukan berdasarkan sifat khas dan kesesuaian perilaku mereka dalam hal terorganisir.

4. Komunikasi antar organisasi adalah elemen terpenting dalam menjalankan kebijakan pengupahan. Bentuk komunikasi secara horizontal seperti, sosialisasi, dan informasi media sosial.
5. Sikap para pelaksana, mereka yaitu perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT. AMI Yogyakarta, PT. Mandiri Jogja Internasional, dan perusahaan dengan inisial D. Mereka menyikapi kebijakan pengupahan sudah sesuai dan patuh dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ada di Yogyakarta.
6. Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik disini mereka terlibat pada lingkup pengaruh eksternal. Dimana Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, mengalami dampak signifikan yang dirasakan oleh masyarakat pekerja di Yogyakarta.
7. Peningkatan kesejahteraan pekerja memberikan dampak positif pada berbagai bidang, antara lain kesehatan (dengan adanya jaminan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan), sosial (meningkatkan kepuasan atas upah), ekonomi (mendorong pertumbuhan ekonomi Daerah Istimewa Yogyakarta), dan psikologis (memperkuat pemenuhan hak dan kenyamanan kerja).

## **B. Saran**

Saran dari peneliti untuk memperbaiki Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Meskipun peraturan ini berpotensi meningkatkan kesejahteraan pekerja, perbaikan pada naskah akademik dan perundang-undangan ketenagakerjaan terkait tetap diperlukan.

Karena kebijakan ini sudah diamanatkan pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia untuk memberikan hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang termaktub pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang berlaku, organisasi masyarakat sipil berhak untuk didengar dan dilibatkan dalam perumusan kebijakan, termasuk penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Yogyakarta, dan pemerintah wajib memfasilitasi.

## **C. Rekomendasi**

Pada rekomendasi ini peneliti menggunakan beberapa aspek pada saran penelitian yaitu, rekomendasi sebagai berikut:

1. Kebijakan pengupahan ini harus mengacu pada kondisi perekonomian daerah dan kebutuhan hidup layak pekerja, yang meliputi sandang, pangan, papan, dan pendidikan.
2. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan enam pertimbangan terkait permohonan pengujian Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang salah satunya menyoroti pentingnya perlindungan upah pekerja. Pertimbangan ini perlu diimplementasikan dalam revisi Undang-Undang Cipta Kerja.

3. Berdasarkan kajian ilmiah Bidang Kajian Microeconomics Dashboard Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, transparansi kebijakan direkomendasikan untuk memastikan efektivitas implementasi kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan pekerja dan mempertimbangkan kondisi perekonomian daerah. Aspek hukum yang lebih kuat diperlukan untuk mendukung implementasi kebijakan pengupahan.
4. Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk dapat mengidentifikasi kekurangan dan dapat menyuarkan hal ini kepada pemerintah pusat yang dialami daerah Yogyakarta terkait kebijakan tersebut berdasarkan kritik dan masukan organisasi masyarakat sipil dan pihak terkait yang benar-benar memperjuangkan hak pekerja.
5. Terhadap pekerja untuk bisa ikut terlibat pada organisasi masyarakat sipil supaya bisa memperkuat pemenuhan pada kebutuhan haknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Muhamad, “Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (OMNIBUS LAW)”, *Journal UBP*, 2022.
- Agung Hanggara dan Oseani Putri, “Pertumbuhan Ekonomi DIY Meningkat dan Pengangguran Menurun”, <https://tvriyogyakartanews.com/2024/11/06/pertumbuhan-ekonomi-diy-meningkat-dan-pengangguran-menurun/> diakses pada 13 Desember 2024.
- Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.
- Adhi Kusumastuti, dan Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*, Kota Semarang: Lembaga Pendidikan Soekarno Pressindo, 2019.
- Alqadrie, Uways, “PPN Naik Jadi 12 Persen, Ini Dampak untuk Pekerja dan Sektor Usaha Menengah”, <https://kaltimpost.jawapos.com/utama/2385333617/ppn-naik-jadi-12-per-sen-ini-dampak-untuk-pekerja-dan-sektor-usaha-menengah> diakses pada 23 November 2024.
- Anggrayni, Irena, “Implementasi Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Barat Pada Sektor Pengupahan Yang Didasarkan Pada Undang – Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Studi Implementasi UMK di Kabupaten Bekasi)”, *Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik (JP dan KP)*, Vol.5:1, 2023.
- Annazah, dkk., “Analisis CGE Dampak Kenaikan Upah Minimum 2024 Terhadap Perekonomian Nasional di Indonesia”, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol.19:1, 2024.
- APINDO, “Tanggapan APINDO Tentang Penetapan UMP 2024 dan PP 51 tahun 2023”, <https://apindo.or.id/media/tanggapan-apindo-tentang-penetapan-upm-2024-dan-pp-51-tahun-2023> diakses pada 7 September 2024.
- Aqshal, Daffa, “Peran KSPSI DIY-ATUC Terhadap Penentuan Upah Layak Sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: Program Studi Ilmu Pemerintahan, 2021.

Bank Indonesia, “Laporan Perekonomian DI Yogyakarta Februari 2022”, <https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/lpp/Pages/Laporan-Perekonomian-DI-Yogyakarta-Februari-2022.aspx> diakses pada 19 November 2024.

BPS Provinsi D.I. Yogyakarta, *Indikator Kesejahteraan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta Welfare Indicators of Daerah Istimewa Yogyakarta 2023*, Yogyakarta: Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2023.

BPS Provinsi D.I. Yogyakarta, “Berita Resmi Statistik Sumber Pertumbuhan Ekonomi D.I. Yogyakarta Triwulan 1-2024 Menurut Lapangan Usaha (y-on-y)”, <https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/1596/pertumbuhan-ekonomi-diy-triulangan-i-2024.html> diakses pada 7 Juli 2024.

BPS Provinsi DI Yogyakarta, “Laju Pertumbuhan Ekonomi Triwulanan di Provinsi DI Yogyakarta (year-on-year) (Persen), 2024”, <https://yogyakarta.bps.go.id/id/statistics-table/2/Mzg0IzI=/laju-pertumbuhan-ekonomi-triulanan-di-provinsi-di-yogyakarta-year-on-year-.html> diakses pada 21 November 2024.

BPS Provinsi Yogyakarta, “Perkembangan Indeks Harga Konsumen Provinsi D.I. Yogyakarta September 2024”, <https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/10/01/1535/perkembangan-indeks-harga-konsumen-provinsi-d-i--yogyakarta-september-2024.html> diakses pada 23 November 2024.

BPS Provinsi Yogyakarta, “Pertumbuhan Ekonomi DIY Triwulan III 2024”, <https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/1598/pertumbuhan-ekonomi-diy-triulangan-iii-2024.html> diakses pada 23 November 2024.

BPS Yogyakarta, “Keadaan Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta Februari 2024”, <https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/1590/keadaan-ke tenagakerjaan-d-i--yogyakarta-februari-2024.html> diakses pada 25 November 2024.

BPS Yogyakarta, “Profil Kemiskinan D.I. Yogyakarta Maret 2024”, <https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/07/01/1587/profil-kemiskinan-d-i--yogyakarta-maret-2024.html> 26 November 2024.

BPS Yogyakarta, “Upah Rata - Rata Per Jam Pekerja Menurut Provinsi (Rupiah/Jam), 2021-2023”, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MiMy/upah-rata---rata-per-jam-pekerja-menurut-provinsi.html> diakses pada 29 Oktober 2024.

Decio Coviello, dkk., “What Happens to Worker Productivity after a Minimum Wage Increase?”, terjemah indonesia,

<https://insight.kellogg.northwestern.edu/article/worker-productivity-minimum-wage-increase> diakses pada 8 Juli 2024.

Department of Communication and Public Information, *Sekilas Tentang ILO* Jakarta: Kantor ILO, 2007.

Dewintha Rainy dan Muthia Rahayu, “Jurnal Ilmu Komunikasi Pola Komunikasi Organisasi Pada PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan) Di Masa Pandemi”, *Jurnal Reputasi*, Vol. 1:1, 2024.

Dlm, Kurnia Syaputra, *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja Penyapu Jalan Ditinjau Dari Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus Kabupaten Labuhanbatu)*, Skripsi, Sumatera Utara Medan: Fakultas Syari’ah Dan Hukum Jurusan Siyasah, 2022.

DPR RI, IX (sembilan), “Kenaikan Upah Minimum Harus Efektif Wujudkan Kesejahteraan Pekerja”, <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/47362/t/Kenaikan%20Upah%20Minimum%20Harus%20Efektif%20Wujudkan%20Kesejahteraan%20Pekerja> diakses pada 14 Juli 2024.

Dyah Maya Nihayah dan Kusumantoro, “Penentu Upah Regional: Tenaga Kerja Terdidik (Skilled Labor) Dan Tidak Terdidik (Unskilled Labor) di Indonesia”, [https://www.researchgate.net/publication/307764029\\_PENENTU\\_UPAH\\_REGIONAL\\_TENAGA\\_KERJA\\_TERDIDIK\\_SKILLED\\_LABOR\\_DAN\\_TIDAK\\_TERDIDIK\\_UNSKILLED\\_LABOR\\_DI\\_INDONESIA](https://www.researchgate.net/publication/307764029_PENENTU_UPAH_REGIONAL_TENAGA_KERJA_TERDIDIK_SKILLED_LABOR_DAN_TIDAK_TERDIDIK_UNSKILLED_LABOR_DI_INDONESIA) diakses pada 10 Sepetember 2024.

Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, Cet.4, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Endeh Suhartini, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Pengupahan*, Depok: Rajawali Pers, 2020.

Erwan Agus Purwanto, dan Dyah Ratih Sulisyastuti, *Implementasi Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*, Yogyakarta: Gava Media, 2012.

Fadhlurrahman, Irfan, “Populasi DI Yogyakarta Capai 3,72 Juta Jiwa, 29% ada di Kab. Sleman pada Desember 2023”, <https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/4375ba5b1f1caa/populasi-di-yogyakarta-capai-372-juta-jiwa-29-ada-di-kab-sleman-pada-desember-2023> diakses pada 29 Oktober 2024.

Febrianna Chadijah, dan Roy Valiant Salomo, "Analisis Kebijakan Pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia dan Australia)", *Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah*, Vol. 5:2, 2023.

Firdaus, Ridho Alvian, "Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan", *Jaksa : Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*, vol.1:4, 2023.

Hafidzah, Haura, "Turun ke Jalan, Partai Buruh Tuntut UMP 2024 Naik 15 Persen dan Dukung Palestina", <https://news.republika.co.id/berita/s36nq1484/turun-ke-jalan-partai-buruh-tuntut-ump-2024-naik-15-persen-dan-dukung-palestina> diakses pada 20 November 2024.

Humas DIY, "BPS DIY Rilis Kondisi Ekonomi Maret 2024, Inflasi 0,43 M to M", <https://jogjaprov.go.id/berita/bps-diy-rilis-kondisi-ekonomi-maret-2024-inflasi-043-m-to-m> diakses pada 6 September 2024.

Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, cet,1 Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu, 2020.

I Gusti Ngurah Agung Krisna Dwipayana Pradnyan, dkk., "Implementasi Pemberian Upah Minimum Kabupaten Tabanan Terhadap Pekerja Tetap Pada PT. Wanira Tabanan", *Jurnal Konstruksi Hukum*, Vol. 4:3, 2023.

Ihsanudin, "Omnibus Law UU Cipta Kerja, Keinginan Jokowi yang Jadi Nyata", <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/07/06264741/omnibus-law-uu-cipta-kerja-keinginan-jokowi-yang-jadi-nyata?page=all> diakses pada 19 November 2024.

Insee, "Employment (according to the International Labour Organization (ILO) definition)", <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1159> diakses pada 29 Oktober 2024.

International Labour Organization, "Improving health in the workplace: ILO's framework for action", <https://www.ilo.org/publications/improving-health-workplaceilos-frame-work-action> diakses pada 25 Oktober 2024.

International Labour Organization, "Program Pekerjaan Layak Nasional untuk Indonesia" [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_757814.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_757814.pdf) diakses pada 25 Oktober 2024.

International Labour Organization, “Working conditions in a global perspective”, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_696174.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_696174.pdf) diakses pada 26 Oktober 2024.

Iriana, Fristiana, *Metode Penelitian Terapan*, cet.1, Yogyakarta: Parama Ilmu, 2017.

Jarot Marsono, dkk., “Implementasi Penetapan Upah Usaha Mikro Pada CV Mulan Kencana: Tinjauan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021”, *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, Vol.1:4, 2022.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring, “karakteristik”, <https://kbbi.web.id/karakteristik> diakses pada 26 November 2024.

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, “Inflasi Indonesia Tetap Stabil Seiring Daya Beli Masyarakat yang Masih Terjaga”, <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/6003/inflasi-indonesia-tetap-stabil-seiring-daya-beli-masyarakat-yang-masih-terjaga#:~:text=Realisasi%20inflasi%20Indonesia%20pada%20September,%2C5%25%C2%25B11%25> diakses pada 23 November 2024.

Khafid, Sirojul, “Jogja Peringkat Teratas Jadi Kota Tujuan Pendidikan”, <https://m.harianjogja.com/pendidikan/read/2023/10/29/642/1152913/jogja-peringkat-teratas-jadi-kota-tujuan-pendidikan> diakses pada 14 September 2024.

Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), “KSPI Instruksikan Pelaksanaan Survei Kebutuhan Hidup Layak untuk Perjuangan Upah 2025”, <https://www.kspicatu.org/kspi-instruksikan-pelaksanaan-survei-kebutuhan-hidup-layak-untuk-perjuangan-upah-2025/> diakses pada 17 November 2024.

Konferensi Pers Apindo, “Tanggapan APINDO Tentang Penetapan UMP 2024 dan PP 51 tahun 2023”, <https://apindo.or.id/media/tanggapan-apindo-tentang-penetapan-ump-2024-dan-pp-51-tahun-2023> diakses pada 19 November 2024.

Kumparan, “Jumlah Pekerja Part Time di DIY Capai 655.730 Orang, Selalu Naik dalam 2 Tahun”, <https://kumparan.com/pandangan-jogja/jumlah-pekerja-part-time-di-diy-capai-655-730-orang-selalu-naik-dalam-2-tahun-22gfYG16bZL/full> diakses pada 29 Oktober 2024.

Kumparanbisnis, “Kadin Sebut PP 51/2023 tentang Pengupahan Berikan Kepastian Investor”, <https://kumparan.com/kumparanbisnis/kadin-sebut-pp-51-2023-tentang-pengupahan-berikan-kepastian-investor-21iuWSoPmZS> diakses pada 20 November 2024.

Leo, Yosep, “Penjelasan Pemda DIY Terkait Kenaikan UMP DIY 2024”, <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2023/11/21/510/1155721/penjelasan-pemda-diy-terkait-kenaikan-ump-diy-2024#:~:text=Harianjogja.com%2C%20JOGJA%20%80%94Pemda,kerja%20di%20bawah%20satu%20tahun>. diakses pada 14 September 2024.

Madrim, Sasmito, “Buruh Tuntut Kenaikan Upah Minimum 15% pada 2024”, <https://www.voaindonesia.com/a/buruh-tuntut-kenaikan-upah-minimum-15-pada-2024/7321412.html> diakses pada 7 September 2024.

Media Mahkamah Konstitusi, “MK : UU Ketenagakerjaan Beri Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja”, [https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=14311&menu=2#:~:text=Pasal%2088%20ayat%20\(1\)%20UU,serta%20nilai%2Dnilai%20agama%20%80%9D](https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=14311&menu=2#:~:text=Pasal%2088%20ayat%20(1)%20UU,serta%20nilai%2Dnilai%20agama%20%80%9D) diakses pada 7 juli 2024.

Media Organisasi Perburuhan Internasional, “Sekilas ILO di Indonesia”, <https://www.ilo.org/media/328111/download> diakses pada 16 Agustus 2024.

Mustafa, Dany, *Proses Advokasi Sosial Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Outsourcing PLN*. Skripsi Yogyakarta : Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

Mustari, Nuryanti, *Pemahaman Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan Publik*, Yogyakarta : PT. Leutika Nouvalitera, 2015.

Nickerson, Charlotte, “Validitas Konstruk dalam Penelitian Psikologi”, <https://www.simplypsychology.org/construct-validity-definition-examples.html> diakses pada 11 September 2024.

Nota Kesepakatan Antara Pemerintahan Kota Yogyakarta Dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Yogyakarta Nomor : 1/NK.YK/188/VIII/2022- 1/NKB/DPRD/VIII/2022 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kebijakan Umum Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022.

Nugroho, Riant, *Public Policy Dinamika Kebijakan Publik Analisis Kebijakan Publik Manajemen Politik Kebijakan Publik Etika Kebijakan Publik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2018.

Nur Laila Ahmad dan Lalu Husni, “Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021”, *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, vol.3:3,2023.

Parson, Wayne, *Public Policy: Pengantar Teori & Praktik Analisis Kebijakan*, ed.1, cet.2 Jakarta: Kencana, 2006.

Pemerintah Kota Yogyakarta, “Gambaran Umum Wilayah Kota Yogyakarta”, <https://jogjakota.go.id/page/gambaran-umum> diakses pada 29 Oktober 2024.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Purwanti, Agustina, “Mencermati Peliknya Upah Murah dan Kemiskinan di Yogyakarta”, <https://www.kompas.id/baca/riset/2023/02/16/mencermati-peliknya-upah-murah-dan-kemiskinan-di-yogyakarta> diakses pada 19 November 2024.

Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan, *Pengaruh Covid-19 Atas Kondisi Sosial Ekonomi di Indonesia*, Jakarta Pusat: Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2024.

Putra, Wisma, “Buruh Menolak dan Pengusaha Mendukung PP 51 Tentang Pengupahan”, <https://www.detik.com/jabar/bisnis/d-7037931/buruh-menolak-dan-pengusaha-mendukung-pp-51-tentang-pengupahan> diakses pada 19 November 2024.

Putri, Cantika Adinda, “Baleg DPR Sepakati Perpu Cipta Kerja, 2 Partai Ini Menolak!”, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230215185126-4-414131/baleg-dpr-sepakati-perpu-cipta-kerja-2-partai-ini-menolak> diakses pada 20 November 2024.

Rahmi Yuningsih, dan Efendi, “Urgensi Penanganan Kesehatan Jiwa Pada Pekerja”, *Pusat Analisis Keparlemenan Badan Keahlian DPR RI*, Vol.16:19, 2024.

Ramadhanty, Nabila, "Demo Buruh di Kemnaker Tuntut Pengupahan Tak Pakai PP 51/2023", <https://tirto.id/demo-buruh-di-kemnaker-tuntut-pengupahan-tak-pakai-pp-512023-g5vk> diakses pada 20 November 2024.

Ramadhany, Muhammad Irsyadi, *Dimensi Hak Kesejahteraan Sosial Dalam Peraturan Daerah (Hakikat, Konsep dan Teknik)*, Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2022.

Roselina Yolanda, dkk., *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 2 Tahun 2023*, Jakarta Selatan, Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, Oktober 2023.

Samsu, *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*, cet.1, Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), *Pentingnya BPJS Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Non Formal di Kota Jogja*, Kota Yogyakarta: Kebijakan Umum SMKI Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian, 2024.

Sekretariat Jenderal DPR RI, "Puan Nilai Kenaikan Upah Pekerja Sangat Penting", <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/47550/t/Puan%20Nilai%20Kenaikan%20Upah%20Pekerja%20Sangat%20Penting> diakses pada 7 Juli 2024.

Susanti, Putri, "May Day 2024, Buruh di Yogyakarta Turun ke Jalan Sampaikan Ini", <https://www.pojokmalioboro.com/daerah/12212563250/may-day-2024-buruh-di-yogyakarta-turun-ke-jalan-sampaikan-ini> diakses pada 19 November 2024.

Theodora, Agnes, "Mengenang Janji Kampanye Prabowo untuk Tidak Menaikkan Tarif Pajak", <https://www.kompas.id/artikel/mengenang-janji-kampanye-prabowo-untuk-tidak-menaikkan-tarif-pajak> diakses pada 22 November 2024.

Tim CNN, "5 Provinsi dengan UMP Terendah di 2023", <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20221129131639-92-880264/5-provinsi-dengan-ump-terendah-di-2023> diakses pada 14 September 2024.

Tim detikJogja, "UMP DIY 2024 Naik 7,27 Persen Jadi Rp 2.125.897, Ini Daftarnya Sejak 2021", <https://www.detik.com/jogja/bisnis/d-7049520/ump-diy-2024-naik-7-27-persen-jadi-rp-2-125-897-ini-daftarnya-sejak-2021> diakses pada 23 November 2024.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2023 tentang CIPTA KERJA.

Vippianto, Himawan Gerrenove, “*Implementasi Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Oleh Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta (DPD KSPSI DIY) (studi kasus upah pekerja/buruh di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*”, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2023.

Wahab, Solichin Abdul, *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Penyusun Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.

Warta, “Pemkot Yogyakarta Imbau Perusahaan Laksanakan UMK Tahun 2024”, <https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/30657> diakses pada 16 November 2024.

Waryono, dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014.

Wike Nopianti, Imam Budi Santoso, dan Muhamad Abas, “Peran Depenas Dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023”, *Binamulia Hukum*, Vol 13:1, 2024.

Wishnu Dwi Anggoro, *Kewenangan Dewan Pengupahan DIY Dalam Kebijakan Upah Minimum Berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak Di DIY (Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang)*, Skripsi Yogyakarta: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.

Yayasan LBH Indonesia, “Polemik Omnibus Law Cipta Kerja dan Dampak Buruk Bagi Rakyat”, <https://www.youtube.com/live/cWgriubgUuY?si=ZDd9tL7VyQ8tzMNm> diakses pada 21 November 2024.

Yoko Prasetyo dan Ane Permatasari, Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019, *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan (JPK)*, Vol 2:1, 2020.

Yusuf, Muri, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: KENCANA, 2017.

Zulfikar, Fahri, “Mengapa UMR di Yogyakarta Begitu Rendah? Pakar UGM Ungkap Alasannya”, <https://www.detik.com/edu/edutainment/d-6963216/mengapa-umr-di-yogyakarta-begitu-rendah-pakar-ugm-ungkap-alasannya> diakses pada 31 Juli 2024.

## LAMPIRAN