**Implementasi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum**

**dan Upah Sektoral Pekerja di Tangerang-Banten**

**Po. Abas Sunarya, Bambang Heru Purwanto, Eddy Jusuf**

**NPM. 119213022**

abas@raharja.info;[bambangherupurwanto@ymail.com](mailto:bambangherupurwanto@ymail.com); [eddy.jusuf@ymail.com](mailto:eddy.jusuf@ymail.com)

**ABSTRAK**

Pelaksanaan tentang penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral pekerja di Tangerang selama ini berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang tertuang pada BAB X Bagian Kedua pasal 88 sampai pasal 98, terhitung mulai awal tahun 2017 pelaksanaan penetapan besaran upah minimum pekerja mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015. Kondisi di lapangan terhadap kebijakan penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral pekerja di Tangerang baik yang berpedoman pada UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun terhadap PP Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pelaksanaannya belum efektif. Peneliti memfokuskan pada penelitian tentang kebijakan penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral pekerja di Banten khususnya di Kabupaten dan Kota Tanerang yang bisa diterima oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja agar terjadi iklim kerja yang kondusif dan hubungan industrial yang harmonis.

Dua perbedaan yang menjadi kendala di lapangan antara lain pihak pekerja masih menghendaki kebijakan tentang penetapan upah pekerja seperti yang lama, atau mengacu pada UU No.13 tahun 2003 melibatkan anggota tripartit daerah dan dewan pengupahan daerah, sedangkan pihak pengusaha setuju menggunakan PP No. 78 tahun 2015 yang kebijakan penetapannya mengacu pada inflasi sekala Nasional dan pertumbuhan ekonomi Nasional sebagai rujukannya, karena pendangan pengusaha PP Nomor 78 tahun 2015, adanya kepastian dalam hal perencanaan keuangan (bugeting), sehingga peneliti menilai belum ada titik temu yang tepat.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kombinasi dengan strategi triangulasi konkuren (*Concurrent Triangulation Strategy*). Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif secara bersama-sama, baik dalam pengumpulan data maupun analisisnya, kemudian membandingkan data yang diperoleh untuk kemudian dapat ditemukan mana data yang dapat digabungkan, dan dibedakan. Penelitian dilakukan dalam satu tahap, tetapi dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif secara bersama-sama (konkuren). Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan *focus group discussion.* implementasi kebijakan pemerintah daerah pada tingkat propinsi dalam menetapkan besaran upah minimum untuk setiap wilayah daerah di propinsi berpedoman pada besaran upah kota di ibu kota propinsi, sedangkan kota/kabupaten memiliki pilihan untuk mengikuti atau menetapkan besaran upah minimum dan upah sektoral bisa diatas tingkat upah minimum propinsi dengan mempertimbangkan hasil kajian tim tripartit daerah dan dewan pengupahan daerah atas rasio kelayakan di daerahnya masing-masing.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar kota dan kabupaten di provinsi Banten adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan KHL. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan KHL dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum. Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga.

Benang merah yang dapat ditarik dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan dalam menentukan kebijakan penetapan upah minimum adalah kearifan lokal melalui tokoh masyarakat. Sosialisasi kedua kebijakan pemerintah tersebut sangat penting dilakukan secara berkelanjutan untuk menjamin hubungan industrial yang kondusif baik pengusaha, buruh dan pemerintah. Adanya pengawasan atau kontrol yang insentif dari dinas yang berwenang terutama dinas tenaga kerja.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Pengupahan, Upah Minimum, Upah Sektoral

**Pendahuluan**

Implementasi dan pelaksanaan tentang penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral pekerja di Tangerang selama ini berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang tertuang pada BAB X Bagian Kedua pasal 88 sampai pasal 98, terhitung mulai awal tahun 2017 pelaksanaan penetapan besaran upah minimum pekerja mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015. Kondisi di lapangan terhadap kebijakan penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral pekerja di Tangerang baik yang berpedoman pada UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun terhadap PP Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pelaksanaannya belum efektif. Peneliti memfokuskan pada penelitian tentang kebijakan penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral pekerja di Banten khususnya di Kabupaten dan Kota Tanerang yang bisa diterima oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja agar terjadi iklim kerja yang kondusif dan hubungan industrial yang harmonis.

Dua perbedaan yang menjadi kendala di lapangan antara lain pihak pekerja masih menghendaki kebijakan tentang penetapan upah pekerja seperti yang lama, atau mengacu pada UU No.13 tahun 2003 melibatkan anggota tripartit daerah dan dewan pengupahan daerah, sedangkan pihak pengusaha setuju menggunakan PP No. 78 tahun 2015 yang kebijakan penetapannya mengacu pada inflasi sekala Nasional dan pertumbuhan ekonomi Nasional sebagai rujukannya, karena pendangan pengusaha PP Nomor 78 tahun 2015, adanya kepastian dalam hal perencanaan keuangan (bugeting), sehingga peneliti menilai belum ada titik temu yang tepat. Berdasarkan fakta-fakta lapangan dan pengamatan di lapangan tersebut, peneliti terpanggil untuk menganalisis dan menuangkannya dalam penelitian dengan Judul: Implementasi kebijakan pemerintah daerah dalam menetapkan besaran upah minimum dan upah sektoral pekerja kabupaten dan kota di Banten (Studi kasus pelaksanaan UMK/UMS di Tangerang).

**Fokus Penelitian**

Meningkatnya perselisihan perburuhan, semakin sempitnya ruang dan peluang bagi tenaga kerja lokal, semakin melemahnya semangat para pengusaha untuk mengembangkan kegiatannya dan menanamkan modalnya di Kabupaten dan Kota Tangerang, serta kurang bisa diterimanya setiap kebijakan Pemerintah Daerah yang terkait dengan kesepakatan penetapan upah minimum dan upah sektoral pekerja, sehingga berdampak negatif serta tarik-menarik kepentingan politik, kekuasaan dan nepotisme terus membudaya, atas dasar itulah yang mendasari *peneliti* *memfokuskan pada* penelitian tentang ketenagakerjaan di Kabupaten dan Kota Tangerang yang berhubungan dengan *Model Kebijakan Pemerintah Daerah dalam menetapkan besaran Upah Minimum dan Upah Sektoral dengan studi kasus di Tangerang Propinsi Banten.*

**Rumusan masalah**

Berdasarkan dan berpedoman pada latar belakang masalah, fokus penelitian, dan sub fokus penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya dan mencari rumusan terkait penyebab ketidak harmonisan hubungan bipartite pada sektor industri, maka peneliti akan mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan implementasi kebijakan penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral kabupaten dan kota Tangerang belum berjalan secara efektif?
2. Model apa yang diperlukan untuk mengimplementasikan kebijakan penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral Tangerang, sehingga hubungan industrial semakin kondusif dan harmonis?

**Literature Review**

1. Rini Sulistiawati (2012) telah melakukan penelitian tentang pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di provinsi di Indonesia. Kesimpulannya adalah: a. Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah; b. Secara nasional, tenaga kerja yang mempunyai produktivitas paling rendah terjadi di sektor primer, sementara sektor sekunder merupakan sektor yang paling sedikit menyerap tenaga kerja tetapi mempunyai produktivitas pekerja yang paling tinggi. Kondisi yang sama juga terjadi pada lingkup provinsi di mana produktivitas tenaga kerja di sektor primer adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan produktvitas tenaga kerja di sektor sekunder.
2. Adi Karsidi (2013) sudah melakukan penelitian mengenai implementasi kebijakan upah minimum propinsi (UMP) di Kota Semarang. Kesimpulannya adalah : a. Implementasi kebijakan tentang upah minimum propinsi (UMP) di perusahaan tersebut mengacu pada dua hal yaitu perlindungan upah dan perhitungan upah. Perlindungan upah yang ada di 3 perusahaan dapat digolongkan cukup; b. Secara keseluruhan implementasi kebijakan UMP di PT. Sandratex, PT. Bitratex, dan PT. Texmaco Semarang dapat digolongkan cukup. Keadaan ini sangat didukung dengan adanya perhitungan dan perlindungan pah yang diberlakukan juga menunjukkan tingkatan upah yang cukup memenuhi kebutuhan fisik minimum; c. Simbiosis mutualisme antara pengusaha dengan pejabat birokrat merupakan salah satu refleksi budaya politik patrimonial yang mengakibatkan ekonomi biaya tinggi dalam proses produksi. Hal ini merimplikasi pada rendahnya upah kerja karena pengusaha berusaha mempertahankan tingkat keuntungan yang diperoleh.
3. Edy Priyono (2012) telah melakukan penelitian kualitatif tentang situasi ketenagakerjaan Indonesia terhadap kebijakan upah minimum. Kesimpulannya adalah : a. Upah melibatkan buruh dan pengusaha, kebijakan upah minimum harus mempertimbangkan kepentingan buruh dan pengusaha secara bersama-sama. Upah yang adil bukanlah upah yang menjamin buruh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, melainkan upah yang tepat sama dengan kontribusi buruh terhadap perusahaan atau produktivitasnya; b. Kondisi ideal di mana upah tepat sama dengan produktivitas, dicapai dalam struktur tenaga kerja yang kompetitif. Oleh karena itu, yang harus dilakukan adalah melakukan restrukturisasi pasar tenaga kerja dari yang bersifat monopsonistik menuju pasar tenaga kerja yang lebih kompetitif.
4. Penelitian Laksono Utomo (2014) yang dilatarbelakangi oleh permasalahan *outsourcing* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, di mana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi kepada perusahaan penyalur atau pengerah tenaga kerja. Model *outsourcing* dapat dibandingkan dengan bentuk perjanjian pemborongan bangunan walaupun sesungguhnya tidak sama. Perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa sedangkan *outsourcing* sendiri bukanlah suatu kontrak.
5. Penelitian Veronica Varbi Sununianti (2013) dilatarbekangi oleh permasalahan mengenai konflik hubungan industrial suatu kajian pasar kerja fleksibel di Perguruan Tinggi di mana pasar kerja fleksibel merupakan konsep baru dari kapitalisme modern yang kini diterapkan di berbagai Negara. Kesimpulannya adalah : a. Transformasi pasar kerja menggambarkan bahwa sistem pasar kerja fleksibel saat ini juga di universitas. Tenaga kerja *part time* yang meningkat merupakan fenomena global sebagai akibat derasnya arus utama sistem ekonomi dunia; b. Secara sosial sistem ini membawa kerugian lebih besar bagi pekerja dengan sistem *part time,* khususnya bagi pekerja dengan status tidak tetap. Ketidakpastian pekerjaan, tidak adanya dasar hukum, serta kerentanan sosial ekonomi menjadi bagian kondisi kerjanya; c. Formalisasi sistem kerja fleksibel di lembaga pendidikan diketahui mempengaruhi perubahan makna pekerjaan secara mendasar.
6. Penelitian Safrida dan Sofyan (2014)dilatarbelakangi oleh permasalahan dampak peningkatan upah minimum propinsi terhadap inflasi dan pasar kerja di propinsi Aceh. Kesimpulannya adalah: a. Secara ekonomi hasil regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel-variabel yang mempenagruhi inflasi, upah minimum propinsi, penawaran dan permintaan tenaga kerja di Propinsi Aceh belum semua sesuai dengan tanda (*sign*) dan besaran (*size*) koefisien yang diharapkan; b. Upah minimum provinsi berdampak pada peningkatan inflasi, penawaran tenaga kerja, dan berdampak pada penurunan permintaan tenaga kerja di Propinsi Aceh; c. Secara statistik untuk hasil pengujian parsial (uji-t) masing-masing persamaan menunjukkan bahwa hanya variabel jumlah penduduk yang berpengaruh secara nyata (*significant*) terhadap penawaran tenaga kerja, sedangkan variabel-variabel lain tidak berpengaruh nyata (*non significant*) terhadap variabel endogennya.
7. Akbar Pradima (2013) dalam penelitiannya dilatarbelakangi oleh upayanya dalam memberikan alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Kesimpulannya adalah : a. Alternatif penyelesaian perselisihan atau sengketa diatur dalam Undang-undang no. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; b. Yurisdiksi Undang-undang No. 2 tahun 2004 khusus mengatur perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi untuk masalah perselisihan hubungan industrial serta pengadilan hubungan industrial: pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri, berwenang memeriksa, mengadili, memutus perselisihan hubungan industrial.
8. Penelitian yang dilakukan Damian Grimshaw, Gerhard Bosch dan Jill Rubery (2014) merupakan penelitian survei. Pengumpulan datanya menggunakan metode wawancara dan observasi serta menganalisis model-model perundingan kerjasama antara pengusaha dan buruh di lima Negara Eropa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penentuan upah minimum dipengaruhi oleh perjanjian kerjasama antara pengusaha dengan serikat pekerja. Perubahan penetapan upah minimum harus didasarkan pada kesepakatan antara serikat pekerja, pengusaha dan kebijakan pemerintah.
9. Penelitian [Haroon Bhorat](http://ajae.oxfordjournals.org/search?author1=Haroon+Bhorat&sortspec=date&submit=Submit), [Ravi Kanbur](http://ajae.oxfordjournals.org/search?author1=Ravi+Kanbur&sortspec=date&submit=Submit) & [Benjamin Stanwix](http://ajae.oxfordjournals.org/search?author1=Benjamin+Stanwix&sortspec=date&submit=Submit) (2014) dilatarbelakangi oleh penilaian dan evaluasi dampak kebijakan upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri di Afrika Selatan masih relatif kurang. Penelitian ini menganalisis besaran upah minimum yang sudah dilakukan perubahan sebanyak 15 kali selama periode September 2000 sampai dengan September 2007. Sampel yang diambil hanya 6 kali kebijakan penentuan upah miminum untuk analisis secara ekonomi. Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah jam kerja dipengaruhi oleh besaran upah minimum yang diberikan kepada karyawan dan apabila melebihi jam kerja, maka pemerintah menentukan kebijakan upah tersendiri sesuai dengan kesepakatan buruh dan pengusaha. Di daerah-daereh tertentu di Afrika Selatan ada perbedaan jam kerja bagi karyawan atau buruh karena kondisi lingkungan dan sifat pekerjaannya.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penggabungan metode atau pendekatan kuantitatif dan kualitatif *(mixed methods).* Creswell (2009) mengatakan bahwa *a mixed methods design is useful when either the quantitative or qualitative approach by itself is inadequate to best understand a research problem or the strengths of both quantitative and qualitative research can provide the best understanding.* Metode penelitian kombinasi akan berguna jika metode kuantitatif atau metode kualitatif secara sendiri-sendiri tidak cukup akurat digunakan untuk memahami permasalahan penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kombinasi dengan strategi triangulasi konkuren (*Concurrent Triangulation Strategy*). Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif secara bersama-sama, baik dalam pengumpulan data maupun analisisnya, kemudian membandingkan data yang diperoleh untuk kemudian dapat ditemukan mana data yang dapat digabungkan, dan dibedakan. Penelitian dilakukan dalam satu tahap, tetapi dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif secara bersama-sama (konkuren). Model ini memiliki beberapa keuntungan: *Pertama,* peneliti sudah familier dengan metode kuantitatif dan kualitatif . *Kedua,* data yang diperoleh bisa lebih lengkap, dan validitas data akan lebih baik bila dibandingkan dengan hanya menggunakan satu metode. Metode kuantitatif berperan untuk memperoleh data kuantitatif yang terukur yang bersifat deskriptif, komparatif dan asosiatif dan metode kualitatif berperan untuk membuktikan, memperdalam, memperluas, memperlemah dan menggugurkan data kuantitatif yang telah diperoleh pada tahap awal.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti melakukan survei menggunakan instrumen kuesioner kepada kepala dinas, wakil kepala dinas, sekretaris dan beberapa staf dinas tenaga kerja sebagai informan dan *key person* baik di Kota Tangerang dan Kabupaten Tangerang, Serikat Pekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Tangerang dan Kabupaten Tangerang, dan perusahaan-perusahaan di Kota Tangerang dan Kabupaten Tangerang yang masuk anggota APINDO.

Di samping itu digunakan metode kualitatif bersamaan dengan metode kuantitatif, dengan melakukan diskusi kelompok terfokus *(focus group* *discussion)* pada: *Pertama,* Dinas Tenaga Kerja baik di Kota Tangerang maupun Kabupaten Tangerang yang terdiri dari kepala dinas, wakil kepala dinas, sekretaris, subdin yang menangani pengupahan dan perselisihan dan beberapa staf dinas tenaga kerja*. Kedua,* Serikat Pekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Tangerang dan Kabupaten Tangerang. *Ketiga,* perusahaan-perusahaan di Kota Tangerang dan Kabupaten Tangerang yang masuk anggota APINDO.

Pada saat peneliti menggunakan metode kualitatif, maka peneliti memperkuat diri menjadi *human instrument* agar bisa mengumpulkan dan menganalisis data kualitatif, dan pada saat menjadi peneliti kuantitatif, peneliti melakukan kajian teori untuk dapat menyusun dan merumuskan instrument penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif. Data kualitatif yang sudah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif, dan data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Langkah-langkah penelitian model ini adalah:

1. Langkah-langkah dalam metode kuantitatif adalah : 1. Menentukan masalah dan membuat rumusan masalah. 2. Melakukan kajian teori dan merumuskan proposisi. 3. Mengumpulkan dan menganalisis data untuk menguji proposisi. 4. Membuat kesimpulan berdasarkan hasil pengujian proposisi.
2. Langkah-langkah metode kualitatif adalah : menentukan sumber data penelitian, pengumpulan dan analisis data kualitatif, analisis data kuantitatif dan kualitatif, kesimpulan dan saran. Secara lengkap langkah-langkah penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut.

KUANTITATIF

KUALITATIF

KUANTITATIF

Pengumpulan Data

KUALITATIF

Pengumpulan Data

KUANTITATIF

Analisis Data

KUALITATIF

Analisis Data

Hasil-Hasil Data yang Dikomparasikan

Gambar 1. Langkah-langkah Penelitian Strategi Triangulasi Konkuren

Sumber: Diadaptasi dari Creswell (2009)

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Model Implementasi Kebijakan Berdasarkan *Content of Policy* dan *Context of Implementation***

***Content of Policy* atau** Isi kebijakan atau program akan berpengaruh pada tingkat keberhasilan implementasi kebijakan penetapan upah minimum. Kebijakan kontroversial terhadap penetapan upah minimum sesuai dengan PP Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, mendapatkan perlawanan baik dari kelompok sasaran yaitu pekerja dan perusahaan, maupun dari implementasinya yang merasa melaksanakan kebijakan tersebut atau merasa dirugikan yaitu pekerja. Isi kebijakan yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan upah minimum adalah sebagai berikut:

1. *Kepentingan yang dipengaruhi oleh adanya program penetapan besaran upah minimum. Implementasinya akan lebih mudah karena tidak menimbulkan perlawanan bagi yang kepentingannya dirugikan*.
2. *Jenis manfaat yang akan dihasilkan. Kebijakan yang memberikan manfaat kolektif kepada pekerja dan pengusaha akan mudah diimplementasikan karena mendapatkan dukungan dari pemerintah maupun serikat pekerja*.
3. *Jangkauan perubahan yang diinginkan dari PP Nomor 78 Tahun 2015. Semakin luas dan besar perubahan yang diinginkan melalui kebijakan tersebut, akan semakin sulit dilaksanakan. Karena itu penelitian ini difokuskan pada penetapan kebijakan upah minimum dan sektoral.*
4. *Kedudukan pengambil keputusan hanya didasarkan pada konsep tripartite (pekerja, pengusaha, dan pemerintah).*

**Konteks implementasi** akan berpengaruh pada tingkat keberhasilannya karena mudahnya kebijakan maupun dukungan kelompok sasaran, hasil implementasi tetap bergantung pada implementasinya. Karakter dari pelaksana akan mempengaruhi tindakan pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan karena pelaksana adalah individu yang tidak mungkin bebas dari kepercayaan, aspirasi, dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai. Konteks implementasi yang berpengaruh pada keberhasilan implementasi menurut Grindle adalah:

1. Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat. Strategi, sumber, dan posisi kekuasaan implementor akan menentukan tingkat keberhasilan kebijakan yang diimplementasikan. Apabila suatu kekuatan politik merasa berkepentingan atas suatu program, mereka akan menyusun strategi untuk memenangkan persaingan yang terjadi dalam implementasi sehingga mereka dapat menikmati *output-*nya.
2. Karakteristik lembaga dan penguasa. Strategi penyelesaian konflik mengenai karyawan mendapatkan apa dan pengusaha mendapatkan apa dapat menjadi petunjuk tidak langsung mengenai ciri-ciri penguasa atau lembaga yang menjadi implementor.

Melaksanakan Kebijakan dipengaruhi oleh:

a. Isi Kebijakan:

1. Kepentingan Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah
2. Tipe manfaat yang akan dihasilkan: peningkatan kesejahteraan pekerja dan pengusaha
3. Derajat perubahan yang diinginkan : sinergi antara pengusaha dan pekerja semakin kondusif.
4. Letak pengambilan keputusan : Gubernur Banten
5. Pelaksanaan program : Tripartit Daerah.
6. Sumber daya yang dikerahkan : Dinas Tenaga Kerja, Pekerja dan pengusaha.

b. Konteks Implementasi

1. Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat
2. Kearifan lokal propinsi Banten dan budaya daerah
3. Keputusan dan daya tanggap masing-masing kabupaten dan propinsi.
4. Sosialisasi dan pemahaman PP Nomor 78 tahun 2015 perlu peningkatan.
5. Faktor ekonomi, sosial, kondisi lingkungan, politik, inflasi dan pertumbuhan ekonomi.

|  |
| --- |
| Program didesain dan dibiayai Pemerintah Pusat dan dijalankan oleh Daerah  Hasil Kebijakan :   1. Hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha kondusif 2. Perubahan dan penerimaan oleh dinas tenaga kerja, buruh, APINDO   Tujuan Kebijakan Implementasi PP 78/2015  Tujuan yang ingin dicapai membuat model kebijakan upah  Program yang dijalankan seperti yang direncanakan yaitu menentukan besaran upah minimum |

Mengukur Keberhasilan : Rekomendasi Model Kebijakan Upah Minimum dan Sektoral

Gambar 2. Model Implementasi Kebijakan Penentuan Upah Minimum Hasil Sintesis Peneliti.

**Prosedur Penetapan Upah Minimum UU No. 13 Tahun 2003**

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil dari *Focus Group Discussion* (FGD) disimpulkan bahwa, apabila merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, [komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap](http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/upah-kerja/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja), maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

**DEWAN PENGUPAHAN**

SURVEI

KABUPATEN

KOTA

* Bulan Jan s/d Sept
* Untuk Okt s/d Des

Dilakukan Prediksi dengan Metode Least Square

**Kebutuhan Hidup Layak**

Faktor Pertimbangan:

1. 1. Kebutuhan Hidup (Survei)
2. 2. Produktivitas (PDRB)
3. 3. Pertumbuhan Ekonomi
4. 4. Usaha Marjinal

**MAKANAN & MINUMAN**

**SANDANG**

**PERUMAHAN & PERABOT**

**ANEKA KEBUTUHAN**

Usulan Besaran Upah Minimun

Rekomendasi Nilai KHL & UM

**Rapat (Pembahasan Hasil)**

Bupati

Walikota

**GUBERNUR**

**UMK 40 hari**

**UMP 60 hari**

1. ≥ 5 % dari UMP
2. Perundingan SP & Apindo
3. ≥ 5 % dari UMP
4. Perundingan SP & Apindo

**UMSP**

**UMSK**

Gambar 3. Prosedur Penetapan Upah Minimum dan Upah Sektoral Versi

Lama Mengacu UU. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil kajian analisis dan observasi lapangan menunjukkan bahwa upah minimum sektoral merupakan [hasil perundingan dan kesepakatan antara asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh](http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja/perjanjian-kerja-bersama/tanya-jawab-seputar-perjanjian-kerja-bersama). Usulan upah minimum sektoral (hasil kesepakatan) tersebut disampaikan kepada gubernur Banten melalui Kepala Kantor wilayah Kementerian tenaga kerja untuk ditetapkan sebagai upah minimum sektoral propinsi dan atau upah minimum sektoral kota Tangerang.

**Prosedur Penetapan Upah Minimum PP No. 78 Tahun 2015**

Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan juga mengatur secara rinci mengenai masalah upah minimum. Pasal 41 ayat (1) mengatakan bahwa : Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman. Ayat (2) berbunyi : Upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas: a. Upah tanpa tunjangan; atau b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum yang akan ditetapkan adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan ekonomi nasional tahun berjalan. Formula perhitungan Upah minimum, yaitu:

UM n = UM t + {UM t x (Inflasi t + % ∆ PDB t)}

dimana :

UMn = Upah Minimum yang akan ditetapkan.

UMt = Upah Minimum tahun berjalan.

Inflasi t = Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.

∆ PDB t = Pertumbuhan produk domestik bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode Kwartal III dan IV tahun sebelumnya dan Kwartal I dan II tahun berjalan.

Perkembangan regulasi yang mengatur upah minimum sebelum **diberlakukan** PP No. 78 tahun 2015 adalah:

1. *Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Menggantikan Permen 17/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak).*
2. *Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum.*
3. *Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (Menggantikan Kepmen 226/2000 tentang Upah Minimum).*

**DEWAN PENGUPAHAN NASIONAL**

Survei

Kabupaten Tangerang

Kota Tangerang

Faktor Pertimbangan:

1. Kajian Dewan Pengupahan

Nasional

1. 2. Produktivitas (PDRB)
2. 3. Pertumbuhan Ekonomi
3. 4. Inflasi Secara Nasional dan
4. Regional

**Pekerja** : Keamanan Pekerjaan, Keamanan Pendapatan, dan Keamanan Sosial (Pendidikan, Kesehatan, Transportasi, Inflasi Pangan, dan Gaya Hidup).

**Pengusaha:** Kepastian Keamanan, Kepastian Hukum, dan Kepastian Usaha

Kebutuhan Hidup Layak

Penghasilan Yang Layak

Dewan Pengupahan Propinsi

Sektor Usaha: LEM, KEP, MAMIN, NIBA, TSK

**MENTERI TENAGA KERJA**

Usulan Besaran Upah Minimun

Rekomendasi Nilai UMSP & UMSK

**Rapat (Pembahasan Hasil)**

Bupati Tangerang

Walikota Tangerang

**Gubernur Banten**

Hasil Perundingan Serikat Pekerja Dengan Perusahaan

Hasil Perundingan Serikat Pekerja Dengan Pengurus APINDO

**UMSP**

**UMSK**

Gambar 4. Prosedur Penetapan Upah Minimum dan Upah Sektoral PP 78 tahun 2015

Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum selain inflasi dan pertumbuhan ekonomi adalah kearifan lokal yang ada di wilayah propinsi Banten. Kearifan lokal terdiri dari dua kata, yakni kearifan (*wisdom*) yang berarti kebijaksanaan dan lokal (*local*) berarti tempat.

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif dan analisis data kualitatif serta dengan mensintesis hasil *Focus Group Discussion*dapat dilihat pada gambar 5 berikut:

* Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
* Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Pelaksanaan dilapangan yang terjadi pada penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral di Tangerang

Pelaksanaan Belum Efektif

Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif

Efektif

Model penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral pekerja

Dapat Dipahami dan Diterima

oleh Pekerja dan Pengusaha

Gambar 5. Diagram Alur Efektivitas Kebijakan Upah Minimum Hasil

Sintesis Kedua Kebijakan Upah Minimum

Kearifan lokal pada suatu daerah berbeda-beda, hal ini disebabkan karena pada setiap daerah memiliki kerifan lokal yang berbeda dari daerah satu dengan daerah yang lainnya yang mana perbedaan ini didasarkan pada latar belakang, suku budaya, dan adat istiadat yang berbeda-beda pula. Semua kota/kabupaten tersebut memiliki kearifan lokal yang berbeda-beda karena pada keempat kota/kabupaten tersebut masing-masing memiliki suku, bahasa, budaya, dan adat istiadat yang berbeda-beda pula.

Kebijakan-kebijakan yang ada di daerah terutama propinsi Banten jika tidak melibatkan tokoh masyarakat atau istilah masyarakat Banten menyebut jawara, maka kebijakan dari pemerintah pusat kurang berjalan kondusif. Pemberlakukan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dilapangan berjalan kurang efektif karena pengaruh tekanan politik baik saat pemilihan pemilihan kepala daerah maupun pemilihan walikota dan bupati sering terjadi konflik antara pemerintah dengan buruh yang ada di perusahaan untuk kepentingan daerah itu sendiri.

Berbeda implementasinya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Peran kearifan lokal yang melibatkan tokoh masyarakat dalam mengimplementasikan kebijakan ini juga memegang peran penting terutama dalam penetapan upah minimum. Hasil analisis peneliti adalah apabila kebijakan dari pusat yang bersifat *top down* langsung dilaksanakan dengan tanpa melibatkan kearifan lokal melalui tokoh masyarakat maka kurang berjalan secara kondusif. Komunikasi, koordinasi, musyawarah untuk mencapai kesepakatan atau titik temu dalam menentukan besaran upah minimum dan upah sektoral bisa berjalan lancar bila tidak meninggalkan kearifan lokal.

**Kesimpulan**

1. *Content Policy* dan *Context of Implementation* adalah faktor dominan yang menyebabkan implementasi kebijakan penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral kabupaten dan kota Tangerang berjalan efektif jika memperhatikan inflasi daerah, pertumbuhan ekonomi regional, kearifan lokal, sosialisasi dan pengawasan dari dinas terkait.
2. Model implementasi kebijakan penetapan besaran upah minimum dan upah sektoral dengan memperhatikan masa kerja, pendidikan, kompetensi, tingkat produktivitas dan kinerja karyawandapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan hubungan industrial yang harmonis baik berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 dilakukan sosialisasi dan pengawasan secara berkelanjutan.

**Daftar Pustaka**

Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi.* Yogyakarta: Gava Media.

Cresswell, John W. 2007. *Designing and Conducting Mixed Methods Research,* Toronto: Sage Publication.

Creswell, John W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed.* Terjemahan: Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Denhardt JV, Denhardt RB. 2003. *The New Public Services: Serving not Steering.* Armonk: M.E. Sharpe.

Dunn, N, William. 2006. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Edwards III, George C. 1980. *Implementing Public Policy.* Washington DC: Congressional Quartely Press.

Edwards III, George C. 2005. *Implementasi Kebijakan Publik.* Terjemahan Widodo. Jakarta: Sinar Grafika.

Grindle, Merilee S. 1980. *Politics* *and Policy Implementation in the Third World.* New Jersey: Princeton University Press.

Hogwood, Brian W., & Lewis A. Gunn. 1983. *Policy Analysis for The Real World*. Oxford: Oxford University Press.

ILO, 2000. *Minimum Wage Fixing: A Summary of Selected Issues.* Brieving Note Nomor. 14, Geneva: ILO (website version: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

Kepmenakertrans *Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum*. Jakarta: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Kepmenakertrans *Nomor 49 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Penyusunan Sruktur dan Skala Upah*. Jakarta: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Kepmenakertrans *Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak*. Jakarta: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Manning, Chris, 1998. *Indonesion Labour in Transition.* Cambridge: Cambridge University Press.

Mulyadi, Deddy. 2015. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik.* Bandung: Alfabeta.

Newman, W. Lawrence. 2000. *Sosial Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches.* 4th ed. Boston: Allyn and Bacon A Pearson Education Company.

Norman K. Denzim & Yvonna S. Lincoln. 2011. *The Sage Handbokk of Qualitative Research 2.* Edisi Ketiga, Terjemahan: Dariyatno. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi *Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.* Jakarta: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Ruane, J.M. 2005. *Essentials of Research Methods: A Guide to Social Science Research.* Oxford: Blackwell Publishing.

Rusli, Budiman. 2015. *Isu-Isu Krusial Administrasi Publik Kontemporer.* Bandung: Mega Rancage Press.

Rusli, Budiman. 2015. *Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik yang Responsif.* Bandung: Adoya Mitra Sejahtera.

Sidauruk, 2013. *Kebijakan Pengupahan di Indonesia: Sebuah Tinjauan Kritis dan Usulan Perubahan Menuju Upah Layak.* Jakarta: PT Bumi Intiama Sejahtera.

Saget, Christine. 2006. *Fixing Minimum Wage Levels in Developing Countries: Common Failures and Remedies.* ILO Geneve.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian & Pengembangan.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta.

Sinaga, Tianggur, 2008. Kebijakan Pengupahan di Indonesia*. Jurnal Ketenagakerjaan*. Volume 3, Nomor 2, Edisi Juli-Desember 2008.

Suryahadi, Asep. 2002. “Upah dan Kesempatan Kerja: Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Formal Perkotaan” *Jurnal Analisis Sosial,* Volume 7 Nomor 1 Februari 2002, Bandung: AKATIGA.

Thoha, Miftah. 2011. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Undang-Undang *Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.* Jakarta: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Zuluaga, L.C.D. 2003. Public Services User Satisfaction: An Application to Higher Education. *Center for Research in Welfare Economy.* University of Barcelona.