

IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 52 TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI, UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DAN UPAH MINIMUM SEKTORAL KABUPATEN/ KOTA SERTA PENANGGUHAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DI JAWA TIMUR (Studi di Kabupate Jombang)

Vonie Yeni Puspitasari
vonieyeni44@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Departemen Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga

Abstract

This research will describe about the implementation of Governor Regulation No. 52 of 2016 in Jombang. The research method used is qualitative descriptive based on interview instrument with key informant. Analytical techniques use compilation and categorization ranging from data reduction, data presentation, and drawing conclusions-verification. To test the validity of research used technique triangulation method based on in-depth interview method, documentation, and observation research.

To see the implementation of Governor's Regulation No. 52 of 2016 in Jombang according to the theory of public policy implementation George C. Edward III model which includes communication, resources, disposition or attitude and bureaucratic structure, which are related with each other to create mplementation of policies consistent with the objectives.

The results of the research indicate that the implementation of governor regulation No. 52 of 2016 in Jombang regency from 4 aspects used to assess the implementation of policy has been implemented all in the Office of Manpower of Jombang Regency, the Company and Workers but still has not been implemented maximally. This is due to policy actors to different policy recipients in the field implementation

Keywords: Implementation, Policy, Governor Regulation No. 52 of 2016

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu Negara yang mempunyai penduduk dengan jumlah 261,1 juta jiwa. Angka yang besar ini menimbulkan berbagai isu strategis muncul ke atas permukaan, mulai dari ekonomi, pembangunan, hingga ketenagakerjaan. Dari beberapa isu strategis yang ada di Indonesia, salah satu isu yang menarik adalah tentang ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan masih banyak permasalahan dalam ketenagakerjaan, antara lain kurangnya keterampilan tenaga kerja, rendahnya produktifitas tenaga kerja, upah rendah serta daya saing tenaga kerja Indonesia masih jauh dibandingkan daya saing tenaga kerja asing. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Terhitung per Februari 2015 tenaga kerja di Indonesia sebanyak 128,3 juta orang. Tenaga kerja dibagi menjadi dua golongan yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Provinsi Jawa Timur mempunyai angka angkatan kerja yang cukup tinggi, terdapat 20.274.681 jiwa di 10 kabupaten/kota. Sebagaimana terlihat dari tabel berikut

**Tabel 1.1 Angkatan Kerja Provinsi Jawa Timur
Tahun 2015-2018**

No.	Kabupaten/ Kota	Tahun				
		2011	2012	2013	2014	2015
1	Surabaya	1.334.419	1.437.448	1.483.343	1.465.502	1.468.092
2	Malang	1.257.768	1.328.223	1.310.685	1.273.597	1.292.343
3	Jember	1.213.495	1.149.629	1.169.366	1.157.462	1.173.139
4	Banyuwangi	781.310	882.062	879.516	841.190	893.816
5	Kediri	763.882	801.966	791.101	785.650	800.894
6	Jombang	596.506	611.133	593.902	604.172	647.422
7	Bojonegoro	612.385	656.394	695.281	628.363	640.266
8	Lamongan	580.256	621.617	644.188	611.621	633.048
9	Tuban	573.558	580.625	617.366	569.185	603.039
10	Probolinggo	613.512	636.680	618.642	601.353	601.681

sumber: Badan Pusat Statistika Provinsi Jawa Timur 2011-2015 (data diolah)

Pada tahun 2014 sampai dengan 2015 Kabupaten Jombang mengalami peningkatan sebesar 43.250 Jiwa. Dengan jumlah angkatan kerja yang cukup tinggi ini pemerintah memerlukan regulasi untuk menjamin kesejahteraan bagi angkatan kerja. Kesejahteraan karyawan meliputi kesehatan dan keselamatan kerja, pengupahan, penguatan akses pendidikan, dan transportasi. Diperlukannya perlindungan terhadap

pengupahan buruh merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan serta produktifitas pegawai, karena upah merupakan salah satu tujuan yang dicapai oleh pekerja itu sendiri.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa hak hak yang diperoleh oleh tenaga kerja/ buruh antara lain adalah hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, hak memperoleh pelatihan kerja, hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja, hak memilih penempatan kerja, hak mendapatkan upah serta hak kesejahteraan bagi buruh. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2009 Pasal 1 ayat 30 menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pengaturan Upah dalam hukum diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pelaksanaan pada setiap Daerah bergantung dengan peraturan Provinsi yang dikeluarkan oleh Gubernur. Pada Provinsi Jawa Timur pelaksanaannya menggunakan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 52 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota Serta Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah lama berlaku, namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia.

Upah Minimum Kabupaten (UMK) ditetapkan dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan, kemudian hasil pembahasan usulan mengenai Upah Minimum Kabupaten (UMK) di tanda tangani Dewan Pengupahan yang diwakili oleh Buruh, Asosiasi Pengusaha Indonesia, dan Pemerintah. Sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 tentang Upah Minimum dijelaskan bahwa upah minimum dapat ditetapkan baik di tingkat propinsi dan kabupaten/kota. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur dengan Surat Keputusan Gubernur, berdasar masukan dari Dewan Pengupahan, yang berasal dari suatu proses penetapan upah minimum yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan yang terdiri dari unsur pekerja, unsur pengusaha, dan unsur pemerintah dalam menentukan Kebutuhan Hidup Layak atas dasar komponen-komponen penentuan upah minimum. Upah Minimum Kabupaten dikenal setelah adanya otonomi daerah yang berlaku penuh. Upah Minimum Kabupaten adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Besar Upah Minimum Kabupaten yang untuk tiap wilayah provinsi dan kabupaten/kota tidaklah

samatergantung dari nilai kebutuhan minimum di daerah yang bersangkutan. Setiap kabupaten/kota tidak boleh menetapkan Upah Minimum Kabupaten di bawah upah minimum provinsi yang bersangkutan, ataupun Upah Minimum Kabupaten ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum di daerah yang bersangkutan. Kendati demikian, proses penetapan upah ini harus diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun mikro sesuai pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan taraf hidup sesuai kebutuhan hidup minimalnya, karena masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan.

Pengupahan yang sama juga terjadi di Jawa Timur khususnya di Kabupaten Jombang, yang Upah Minimum Kabupatennya mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Kenaikan UMK Jombang berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang dari tahun 2015 sampai dengan 2018, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 1.2 kenaikan UMK Kabupaten Jombang 2015-2018

TAHUN	2015	2016	2017	2018
UMK	1.725.000	1.924.000	2.082.730	2.264.135
% Kenaikan UMK	22.7%	11.5%	8,3%	8,7%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang (2018)

Adanya keputusan ini banyak sekali terjadi pro dan kontra yang umumnya terjadi diantara pihak pengusaha dan pihak pekerja dan tidak menutup kemungkinan pemerintah daerah sebagai penentu kebijakan. Dimana dalam penentuan kebijakan upah minimum kabupaten (UMK) pastilah terjadi konflik kepentingan dari pihak-pihak yang terkait (*stakeholders*). Karena proses penetapan upah ini harus diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun mikro sesuai pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan taraf hidup sesuai kebutuhan hidup minimalnya, karena masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan.

Adapun kenaikan UMK Jombang jika dibandingkan dengan beberapa kabupaten yang lain yang ada di Jawa Timur memang lebih tinggi kenaikannya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tabel perbandingan UMK Jombang berikut :

Tabel 1.3
Perbandingan UMK Kabupaten Jombang 2015 – 2018

Kota/Kabupaten	2015	2016	2017	2018	Kenaikan UMK
Kab. Jombang	1.725.000	1.924.000	2.082.730	2.264.135	181.405
Kota Mojokerto	1.437.500	1.603.000	1.735.247	1.886.387	151.140
Kab. Lamongan	1.410.000	1.573.000	1.702.772	1.851.083	148.331
Kab. Kediri	1.305.250	1.456.000	1.576.120	1.713.400	137.280
Kab. Nganjuk	1.265.000	1.411.000	1.527.407	1.660.444	133.038

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang (Data Diolah)

Nilai kenaikan UMK di kabupaten Jombang terbilang cukup tinggi di bandingkan dengan beberapa kabupaten/kota yang berbatasan secara langsung dengan Kabupaten Jombang. Menurut berita yang dilansir oleh Metrotv News Dengan narasumber Bapak Heru Widjajanto sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang menyatakan bahwa

“700 perusahaan di Kabupaten Jombang sudah membayarkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sesuai ketentuan, yakni Rp2.082.730. Hanya saja, untuk mereka yang tergolong dalam usaha home industri belum membayarkan upah sesuai dengan UMK. Namun, ada kesepakatan antara pegawai dan pemilik usaha,..

Akan tetapi hal ini bertentangan dengan pernyataan bapak Bambang Selaku ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia di Kabupaten Jombang bahwa dari keseluruhan perusahaan yang ada di Kabupaten Jombang hanya sekitar 20% saja yang memberikan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2016 menjelaskan bahwa apabila perusahaan yang tidak mampu menerapkan UMK harus mengajukan surat permohonan penangguhan, surat permohonan penangguhan ini diajukan oleh perusahaan kepada Gubernur paling lambat 10 hari sebelum penerapan UMK, surat penangguhan berlaku selama satu tahun. Apabila dalam batas waktu penangguhan yang telah ditetapkan dalam peraturan, dan perusahaan masih belum mampu membayar sesuai UMK yang berlaku akan dikenakan sanksi administrative seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 59. Akan tetapi perusahaan yang masih belum bisa memberikan upah sesuai dengan ketentuan belum ada yang mengajukan surat penangguhan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang. Berikut adalah lokasi-lokasi pilihan penelitian :

1. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang, Jalan K.H Wahid Hasyim No. 175 Kepanjen, Jombang
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di Kabupaten Jombang, Jalan Anggrek No. 04, Candi Mulyo, Kabupaten Jombang
3. [Serikat Pekerja Seluruh Indonesia](#) (SPSI) Jombang, Jalan Gatot Subroto No.73, Mojongapitindah, Mojongapit, Kabupaten Jombang

4. [Asosiasi Pengusaha Indonesia Daerah](#) (APINDO) Jombang,
5. PT Venenzia Foot Wear Jombang, Banjaragung, Bareng, Banjaragung, Jombang.
6. PT Soe Hei Jombang,
7. CV Surya Kencana Jombang
8. Hotel Dewi Jombang.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti akan berfokus untuk mendeskripsikan tentang implementasi Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2016 di Kabupaten Jombang.

Berdasarkan atas permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2016 di Kabupaten Jombang?

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara akademik, Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan kajian ilmu Administrasi Negara terutama pada bidang implementasi kebijakan publik
2. Secara praktis, Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat kepada Pemerintah Kabupaten Jombang, Dinas Tenaga Kerja dan instansi-instansi terkait dalam menyempurnakan implementasi Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2016 di Kabupaten Jombang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data digunakan dengan metode wawancara secara mendalam observasi, dan studi dokumen. Teknik penentuan informan dilakukan dengan *purposive* dimana pihak-pihak dianggap mengetahui terkait pengelolaan data pembangunan kesehatan. Teknik analisis data merujuk pada Miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Teknik keabsahan data dengan menggunakan triangulasi.

Kebijakan Publik

Kebijakan (policy) merupakan sebuah instrumen pemerintahan, bukan saja dalam arti *government* yang hanya menyangkut aparatur negara, melainkan pula *governance* yang menyentuh berbagai bentuk kelembagaan, baik swasta, dunia usaha maupun masyarakat madani (*civil society*). Kebijakan publik adalah hasil sebuah keputusan yang berkaitan dengan masalah aktual di masyarakat; dapat berupa perundang-undangan; pedoman tindakan pemerintah yang dirumuskan berdasarkan masalah di masyarakat atau dapat berupa program yang dibuat dan diterapkan oleh pemerintah demi kepentingan masyarakat.

Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan.

Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari sebuah undang-undang muncul sejumlah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, maupun Peraturan Daerah, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan implementasi termasuk di dalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan, dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut, dan bagaimana mengantarkan kebijakan secara konkrit ke masyarakat. Model George C. Edward III, Merupakan model klasik dari faktor-faktor penentu implementasi kebijakan dengan pendekatan studi abstraknya yang dimulai dari pertanyaan; *Pertama*, bagaimana prakondisi untuk suksesnya kebijakan publik dan *Kedua*, apa hambatan utama dari kesuksesan kebijakan publik. Adapun jawaban atas pertanyaan tersebut dipaparkan dalam 4 (empat) faktor dalam implementasi kebijakan publik, diantaranya adalah:

a. Komunikasi (*communication*)

Merupakan faktor yang berperan penting sebagai acuan bagi implementator (pelaksana) kebijakan guna mengetahui apa yang harus dikerjakan, disamping itu juga sebagai perintah dari atasan terhadap implementator kebijakan sehingga komunikasi tersebut harus dinyatakan jelas, tepat dan konsisten dalam penerapan kebijakan agar tidak keluar dari sasaran yang hendak dicapai. Isi komunikasi terkait implementasi kebijakan diantaranya:

- 1) Kepentingan yang terpenuhi oleh isi kebijakan;
- 2) Jenis manfaat yang akan dihasilkan;
- 3) Derajat perubahan yang diinginkan;
- 4) Kedudukan pembuat kebijakan;
- 5) Siapa pelaksana program;
- 6) Sumber daya yang dikerahkan.

Keberhasilan komunikasi sebagai faktor penentu implementasi kebijakan ditentukan oleh bagaimana implementator memahami kejelasan isi pesan yang disampaikan untuk diteruskan pada pelaksana, selin itu juga kebijakan tersebut mendapat pengaruh yang signifikan oleh kompleksitas isi kebijakan, konteks kebijakan, karakter lingkungan tempat kebijakan dilaksanakan dan karakter pelaksana.

b. Sumber daya (*resources*)

Merupakan faktor yang memiliki kemampuan yang berdaya guna bagi maju mundurnya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi diartikan sebagai kemampuan pelaksana, yakni meliputi kemampuan sumber daya, komitmen, otoritas, koordinasi antar pelaksana dan budaya yang dianut. Sementara sumber yang dimaksud dalam implementasi kebijakan meliputi :

- 1) Staf pelaksana, staf yang harus mempunyai keahlian dan kemampuan untuk bisa melaksanakan tugas;
- 2) Perintah, berisi instruksi-instruksi dan mandat;
- 3) Anjuran atasan atau pimpinan.

c. Sikap pelaksana (*disposition*)

Merupakan faktor yang diharapkan berlangsung efektif guna mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki kapabilitas untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Namun dalam pelaksanaan kebijakan, otoritas selalu memanipulasi atau bekerja dalam lingkungan disposisi para pelaksananya atau bahkan membatasi otoritasnya. Disposisi adalah watak dan karakteristik implementator yang memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, sehingga hal-hal yang perlu dianggap penting dalam hal disposisi diantaranya adalah pengangkatan birokrat dan peningkatan insentif.

d. Struktur birokrasi (*bureaucratic structure*)

Merupakan faktor yang menentukan dalam mencukupi dan peran pelaksana dalam mengetahui apa yang harus dilakukan serta bersedia melaksanakannya. Struktur birokrasi adalah kajian yang berpengaruh pada implementasi kebijakan dengan 2 (dua) karakteristik utama birokrasi, yakni:

1) *Standart Operational Procedure* (SOP)

Pelaksana dapat mengoptimalkan waktu yang tersedia dan dapat difungsikan untuk menyeragamkan tindakan-tindakan birokrat dalam organisasi yang kompleks dan luas, sehingga dapat menimbulkan fleksibilitas yang besar dan kesamaan yang besar dalam penerapan peraturan. SOP digunakan untuk menangani tugas secara rutin sebagaimana standar dirancang untuk kebijakan-kebijakan yang baru, namun standar lebih menghambat dibandingkan membantu mengimplementasikan kebijakan, yakni sulitnya terjadi perubahan, penundaan, pembaharuan, atau tindakan-tindakan yang tidak dikehendaki.

2) Fragmentasi

Merupakan penyebaran tanggungjawab suatu kebijakan kepada beberapa organisasi yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi, umumnya koordinasi pada hal ini diperlukan guna melaksanakan kebijakan, namun ditemukan beberapa hambatan yang kurang berarti dalam pelaksanaan kebijakan. Hambatan fragmentasi tersebut memiliki beberapa poin penting, yakni;

- a) Tidak adanya otoritas yang kuat dalam implementasi kebijakan, karena pecahnya fungsi tertentu dalam lembaga atau organisasi yang berbeda-beda.

Pandangan yang sempit akan lembaga atau organisasi dalam mempertahankan visi dan misi yang mempunyai fleksibilitas yang memungkinkan menentang kebijakan baru yang membutuhkan perubahan.

Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja (UU No 13 Tahun 2003). Upaya pemerintah dalam melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan, sebagai berikut :

1. Memperluas kesempatan kerja Pemerintah bertanggung jawab untuk menciptakan

lapangan tenaga kerja baru sehingga dapat memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat.

2. Mempermudah proses rekrutmen tenaga kerja
Setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama untuk menentukan dan memilih pekerjaan. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan asas terbuka, bebas, objektif serta adil dan setara tanpa destriminasi

Meningkatkan pengetahuan dan skill tenaga kerja

Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2016 di Kabupaten Jombang

Berdasarkan aspek-aspek yang di sampaikan oleh Edward III dapat dipaparkan sebagaimana berikut ini:

1. Komunikasi

komunikasi kebijakan dalam memenuhi UMR tenaga kerja (buruh) di Kabupaten Jombang diidentifikasi bahwa :

Terdapat kesesuaian kebijakan Pergub 52/2016 yang dinilai telah memenuhi aturan dan sudah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.Hal ini didasarkan atas nominal dari UMR yang telah mengakomodir kesejahteraan bagi para buruh di Kabupaten Jombang.Diketahui bahwa nominal UMR Kabupaten Jombang per tahun 2017 adalah Rp. 2.264.000,- dengan penyesuaian dan pemenuhan tingkat Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi para pekerja buruh yang ada.UMR tersebut tentu memberikan manfaat bagi para buruh dan derajat perubahan. Kendati demikian, dari pernyataanSerikat Kerja Kabupaten Jombang mengakui perihai yang berbeda atas kepentingan isi dan kesesuaian kebijakan Pergub 52/2016, dinilai belum memenuhi aturan sesuai ketentuan yang berlaku.Hal ini didasarkan atas belum meratanya UMR bagi pekerja atau buruh bagi keseluruhan wilayah di Kabupaten Jombang. Bapak Bambang menambahkan bahwa belum meratanya UMR tersebut karena masih banyak perusahaan yang belum memenuhi kesejahteraan pegawai sesuai dengan KHL Kabupaten Jombang yang telah ditetapkan, hanya 20% perusahaan saja yang mau mengikuti aturan Pergub 52/2016 dari keseluruhan perusahaan yang ada di Kabupaten Jombang.

2. Sumber Daya

Sumberdaya kebijakan dalam memenuhi UMR tenaga kerja (buruh) di Kabupaten Jombang diidentifikasi bahwa :

Bahwa implementasi Pergub 52/2016 atas kebijakan UMR di Kabupaten Jombang dinilai telah terlaksana dan dilakukan para perusahaan dan pelaku usaha meskipun tidak sepenuhnya merata. Hal ini didasarkan atas pelaksanaan aturan tersebut menyesuaikan dengan jenis, skala dan pendapatan perusahaan berikut kesepakatan antar pekerja dan pelaku usaha. Kesepakatan itu bisa dimaklumi Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan PKB(Perjanjian Kerja Bersama). Di lain sisi, belum meratanya UMR tersebut karena masih banyak perusahaan yang belum memenuhi kesejahteraan pegawai sesuai dengan KHL Kabupaten Jombang yang telah ditetapkan, sebagian

besar perusahaan merasa keberatan dengan nominal UMR yang ditetapkan tiap tahunnya. Maka, ada waktu 2 (dua) minggu sebagai tenggat putusan dari perusahaan yang nantinya akan disampaikan Pimpinan Unit Kerja (PUK). Faktanya, hampir 70% pelaku usaha bergerak di bidang Usaha Menengah Kecil (UMK), meskipun Jombang berbatasan strategis dengan kabupaten industrial dengan adanya pabrik manufaktur, namun masih banyak pengusaha yang memberikan gaji kurang dari UMR, bisa dikisaran Rp. 1.700.000,- sampai dengan Rp. 1.750.000

3. Sikap Pelaksana

Disposisi kebijakan dalam memenuhi UMR tenaga kerja (buruh) di Kabupaten Jombang diidentifikasi bahwa :

Sikap pelaksana atau pimpinan tertinggi dan kendala atas implementasi kebijakan Pergub 52/2016, dinilai telah didukung sepenuhnya dengan berbagai institusi dan pihak yang berkepentingan.Hal ini didasarkan atas sosialisasi yang telah dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja, dimana Disnaker mengundang pelaku usaha dan serikat kerja dalam memantapkan ketentuan UMR.Ketentuan ini tidak hanya diatur dalam sikap pelaksana atau pimpinan tertinggi dan kendala atas implementasi kebijakan Pergub 52/2016, namun juga lebih lanjut diatur dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78.Adapun pada kendala yang ditemui adalah kurangnya sinergitas perusahaan dan serikat pekerja dalam memahami isi dan kebijakan yang tertuang dalam Pergub 52/2016 maupun ketentuan PP 78. Ada indikasi perusahaan yang tidak memenuhi kebijakan UMR akan merumahkan pekerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Lebih lanjut, kendala sikap pengusaha atas implementasi aturan ini, dimana perusahaan merasa keberatan atas kenaikan UMR.Mengingat Kabupaten Jombang memiliki perusahaan berbasis kecil dan menengah, sehingga dari segi pendapatan dinilai kurang. Setidaknya fakta di lapangan menyebut beberapa perusahaan masih memberikan upah diantara nominal Rp. 1.500.000,- sampai dengan Rp. 1.600.000,-. Disaming itu, belum meratanya UMR tersebut karena masih banyak perusahaan yang belum memenuhi kesejahteraan pegawai sesuai dengan KHL Kabupaten Jombang yang telah ditetapkan, hanya 20% perusahaan saja yang mau mengikuti aturan Pergub 52/2016 dari keseluruhan perusahaan yang ada di Kabupaten Jombang.

4. Sruktur birokrasi

Birokrasi kebijakan dalam memenuhi UMR tenaga kerja (buruh) di Kabupaten Jombang diidentifikasi bahwa :

Implementasi Pergub 52/2016 atas kebijakan UMR di Kabupaten Jombang dinilai telah dijalankan dan tidak ada perubahan lainnya sesuai dengan perubahan, pembaharuan, atau tindakan-tindakan yang tidak dikehendaki para pihak terkait,. Hal ini didasarkan atas keteraturan daerah khususnya di wilayah Kabupaten Jombang dalam memenuhi KHL bagi buruh maupun pekerja dengan sinergitas pelaku usaha.Karena telah dijelaskan apabila perusahaan tidak sanggup membayar

sesuai dengan UMR, maka mengajukan surat penangguhan, namun sampai saat ini masih belum ada perusahaan yang mengirimkan surat penangguhan ke Dinas Tenaga Kerja. Kebijakan UMR yang dianggap standar dan sudah memenuhi hitungan KHL, namun di lain sisi perusahaan merasa mengeluh dan keberatan pada karyawan karena gaji naik namun pendapatan perusahaan masih rata-rata dan tidak ada kenaikan tiap tahunnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil paparan wawancara dan analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan Upah Minimum Kabupaten berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2016 sesuai teori implementasi kebijakan publik menurut model George C. Edward III masih belum terlaksana secara maksimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek berikut

Pertama, komunikasi kebijakan dalam memenuhi UMK tenaga kerja (buruh) di Kabupaten Jombang telah memenuhi aturan dan sudah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku, meskipun beberapa pelaku usaha sebagai penerima kebijakan belum mampu memenuhi rasio KHL berdasar ketentuan UMK Kabupaten Jombang.

Kedua, sumberdaya kebijakan telah terlaksana dan dilakukan para perusahaan dan pelaku usaha meskipun tidak sepenuhnya merata. Belum meratanya UMK tersebut karena masih banyak perusahaan yang belum memenuhi kesejahteraan pegawai sesuai dengan KHL, sebagian besar perusahaan merasa keberatan dengan nominal UMK yang ditetapkan tiap tahunnya.

Ketiga, disposisi kebijakan disikapi oleh Pemerintah Kabupaten Jombang dengan dukungan sepenuhnya. Adapun pada kendala yang ditemui adalah kurangnya sinergitas perusahaan dan serikat pekerja dalam memahami isi dan kebijakan yang tertuang dalam Pergub 52/2016 maupun ketentuan PP 78. Ada indikasi perusahaan yang tidak memenuhi kebijakan UMK akan merumahkan pekerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Keempat, peran birokrasi telah dijalankan dan tidak ada perubahan, pembaharuan, atau tindakan-tindakan yang tidak dikehendaki dalam memenuhi kebijakan UMK. Apabila perusahaan tidak sanggup membayar sesuai dengan UMK, maka mengajukan surat penangguhan, namun sampai saat ini masih belum ada perusahaan yang mengirimkan surat penangguhan ke Dinas Tenaga Kerja. Terdapatnya badan ataupun dinas terkait pembangunan kesehatan yang kekurangan tenaga ahli dalam bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) guna melakukan pengelolaan data.

SARAN

Saran penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Jombang berikut jajaran dari Dinas Tenaga Kerja dan pihak terkait

Perlu nya bekerja keras dan melaksanakan monitoring dan pengawasan terhadap semua pengusaha

yang terdapat di Kabupaten Jombang, selain itu perlunya menjaga hubungan baik dengan para pengusaha dan buruh, wajib melakukan tindakan tegas sesuai dengan peraturan perundang-undangan, karena kebijakan dibuat untuk mengatur masyarakat sehingga menjadi lebih baik. Peneliti merekomendasikan mekanisme yang biasa digunakan adalah melalui proses sosialisasi town hall yang dihadiri oleh tim manajemen dan tim pengurus serikat pekerja. Dengan melakukan hal-hal tersebut di atas, diharapkan proses implementasi upah sundulan dapat berjalan dengan baik dan menjamin kelangsungan operasi perusahaan serta hubungan industrial yang harmonis dapat senantiasa terpelihara.

2. Bagi pihak-pihak yang terkait langsung dengan hubungan industrial yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh sudah dapat mendukung dirinya masing-masing sesuai peran dan fungsinya serta mampu berlaku adil dan bijaksana, mekanisme penetapan upah dapat diserahkan kepada kedua pihak tersebut. Hal ini mengingat bahwa antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai tujuan yang sama yaitu demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU & JURNAL

- Abidin, Said Zaenal. 2012. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Anderson, James E. 2006. *Public Policy Making, Sixth Edition*, Boston : Houghton Mifflin Company.
- Creswell, John W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaffar, Afan. 2009. *Politik Indonesia; Transisi Menuju Demokrasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marzali Amri. 2006. *Antropologi & Kebijakan Publik*. Jakarta : Prenada.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Lexy J. Moleong.
- Nugroho, Riant. 2004. *Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, Jakarta: Gramedia.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teoridan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosandi, Indra Riko. 2017. Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum di Kota Samarinda), *eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5 , Nomor 3*.
- Sevilla, G. Consuelo, Bella P. Regala, Gabriel G. Uriarte, Jesus A. Ochave, Twila G. Punsalam. 2006. *Pengantar metode Penelitian*. Jakarta: UI-PRESS.

Sinaga, H.D. Ramses. 2017. Implementasi Kebijakan Upah Minimum Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di Sragen, *Tesis, S2 Hukum Universitas Gadjah Mada*

(http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&yp=html&buku_id=109329&obyek_id=4).

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunggono, Bambang. 2004. *Hukum dan Kebijakan Publik*. Jakarta: SinarGrafika.

Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.

Tjahyaningsih, Indrasari dan Rina Herawati, 2009. *Menuju Upah Layak*. Bandung : Akatiga.

Wahab, Solichin Abdul. 2008. *Analisis Kebijakan dari Formulasi keImplementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.

Winarno, Budi. 2008. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Jakarta : Media Pressindo.

Zaenuddin, Muhammad. 2015. *Isu, Problematika, dan Dinamika Perekonomian, dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Deepublish.

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota Serta Penanguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur

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

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2017-2018

INTERNET

Afriani, Achmad Dwi. 2017. *Menaker : Peningkatan kesejahteraan buruh tak hanya dari upah*. Diakses melalui

:<http://bisnis.liputan6.com/read/2934134/menaker-peningkatan-kesejahteraan-buruh-tak-hanya-dari-upah> . Pada 22 Januari 2018 Pukul 15.55 WIB.

Dasril, Roszandi. 2017. *Angkatan Kerja Februari 2017 Meningkatkan Sebanyak 131,55 Juta*. Diakses melalui :

<http://ekonomi.metrotvnews.com/mikro/GNlnpmgk-kenaikan-umk-picu-gelombang-phk-di-jombang>, Diakses Pada 30 Januari 2018 Pukul 18.35 WIB.

<http://presidenri.go.id/berita-aktual/perlindungan-dan-peningkatan-kesejahteraan-buruh.html> Diakses pada 22 Januari 2018 pukul 16.00.

<http://www.worldbank.org/in/country/indonesia>, diakses pada 29 Maret 2018, Pukul 22.18 WIB.

<https://bisnis.tempo.co/read/872547/angkatan-kerja-februari-2017-meningkat-sebanyak-13155-juta>. Pada 10 Januari 2018 pukul 16.06 WIB.

<https://jombangkab.bps.go.id>, diakses pada 01 April 2018, Pukul 13.41 WIB.

<https://www.bangsaonline.com/berita/23280/ratasan-buruh-di-jombang-demo-tolak-phk-sepihak-yang-dilakukan-pt-sub>, diakses pada 22 Januari 2018 Pukul 16.05 WIB.

<https://www.pressreader.com/indonesia/kompas/20161021/282020441826851>, Diakses Pada 30 Januari 2018 Pukul 18.35 WIB.

Jajeli, Rois. 2018 *Upah Sektorial 3 Daerah di Jatim Ditetapkan*, Diakses melalui <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3823891/upah-sektorial-3-daerah-di-jatim-ditetapkan>, Pada 30 Januari 2018 Pukul 18.33 WIB.

LBH Jakarta, 2015, *5 Alasan Tolak PP Pengupahan (Penjelasan Lengkap)*, Diakses melalui :<https://www.bantuanhukum.or.id/web/5-alasan-tolak-pp-pengupahan-penjelasan-lengkap/>, Pada 22 Januari 2018 Pukul 16.05 WIB.

MetrotvNews.2017. *Seluruh Perusahaan di Jombang Bayar Upah Sesuai Aturan*.

<http://jatim.metrotvnews.com/read/2017/03/09/668990/seluruh-perusahaan-di-jombang-bayar-upah-sesuai-aturan> (Diakses pada 22 Juli 2018, Pukul 17.20)

Swetta, Agnes. 2016 *Jatim Siapkan Raperda Ketenagakerjaan untuk Lindungi Pekerja Lokal*. Diakses melalui

<http://regional.kompas.com/read/2016/04/06/14551311/Jatim.Siapkan.Raperda.Ketenagakerjaan.untuk.Lindungi.Pekerja.Lokal>, Pada 11 Januari 2018 Pukul 14.45 WIB

Taufik, Muhammad. 2009, *Baru 60 Persen Perusahaan Taati Upah Minimum Kabupaten*. Diakses melalui

<https://nasional.tempo.co/read/213548/baru-60-persen-perusahaan-taati-upah-minimum-kabupaten>. Pada 26 Febuari 2018 pukul 18.47 WIB.