

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Deskripsi Umum Kota Tasikmalaya**

Tasikmalaya resmi menjadi Kota pada tanggal 17 Oktober 2001 melalui Undang-undang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Tasikmalaya, mengandung konsekuensi logis adanya tuntutan peningkatan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Sebagai suatu daerah otonom, Kota Tasikmalaya telah mengantarkan Pemerintah Kota Administratif Tasikmalaya melewati pintu gerbang Daerah Otonomi Kota Tasikmalaya untuk menjadi daerah yang mempunyai kewenangan untuk mengatur rumah tangga sendiri.

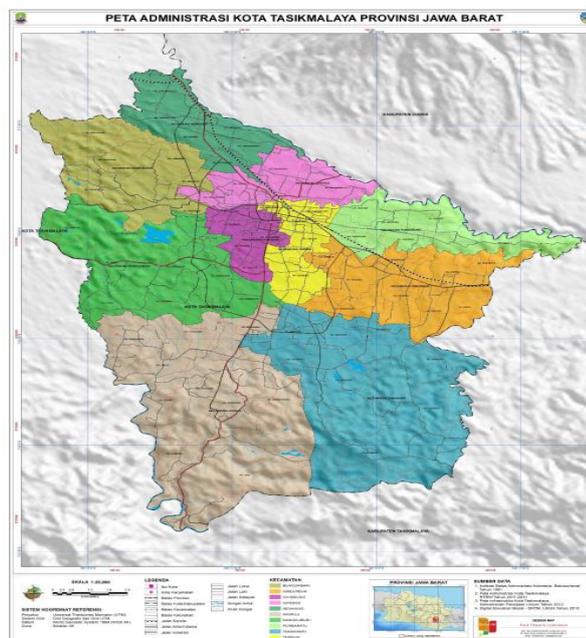
Pembentukan Pemerintah Kota Tasikmalaya tak lepas dari peran serta semua pihak maupun berbagai *stakeholder* di daerah Kota Tasikmalaya yang mendukung pembentukan tersebut. Tentunya dengan pembentukan Kota Tasikmalaya harus ditindak lanjuti dengan menyediakan berbagai prasarana maupun sarana guna menunjang penyelenggaraan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Berbagai langkah untuk mempersiapkan prasarana, sarana maupun personil serta komponen-komponen lainnya guna menunjang penyelenggaraan Pemerintahan Kota Tasikmalaya telah dilaksanakan sebagai tuntutan dari pembentukan daerah otonom itu sendiri.

Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 2001 bawa wilayah Kota Tasikmalaya terdiri dari 8 kecamatan dengan jumlah kelurahan sebanyak 15 dan Desa sebanyak 54, akan tetapi dalam perjalanannya melalui Perda No. 30 Tahun 2003 tentang perubahan status Desa menjadi Kelurahan, desa-desa dilingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya berubah statusnya menjadi kelurahan, oleh karena itu maka jumlah kelurahan menjadi sebanyak 69 kelurahan, sedangkan kesepuluh kecamatan tersebut antara lain, sebagai berikut:

- 1) Kecamatan Tawang
- 2) Kecamatan Cihideung
- 3) Kecamatan Cipedes
- 4) Kecamatan Indihiang
- 5) Kecamatan Kawalu
- 6) Kecamatan Ciboureum
- 7) Kecamatan Mangkubumi
- 8) Kecamatan Tamansari
- 9) Kecamatan Purbaratu
- 10) Kecamatan Bungursari

#### 4.1.2 Orientasi Wilayah

Kota Tasikmalaya secara geografis memiliki posisi yang strategis yaitu berada pada  $108^{\circ}08'38'' - 108^{\circ}24'02''$  BT dan  $7^{\circ}10' - 7^{\circ}26'32''$  LS di bagian Tenggara wilayah Provinsi Jawa barat. Kedudukan atau jarak dari Ibukota Provinsi Jawa Barat (Bandung) adalah  $\pm 105$  Km. Wilayah Kota Tasikmalaya berbatasan dengan wilayah-wilayah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Peta Kota Tasikmalaya**  
Sumber: Dokumen DPRD Kota Tasikmalaya

- 1) Sebelah Utara : Kab. Tasikmalaya (Cisayong) dan Kab. Ciamis  
(dengan batas sungai Citanduy), Kec. Cihaurbeuti dan Cikoneng.
- 2) Sebelah Barat : Kab. Tasikmalaya dan Kec. Manonjaya.
- 3) Sebelah Timur : Kab. Tasikmalaya dan Kab. Ciamis.
- 4) Sebelah Selatan : Kab. Tasikmalaya (batas Sungai Ciwulan)

**Tabel 1.1 Daftar Kecamatan Kota Tasikmalaya**

Sumber: Badan Pusat Statistik

No	Kecamatan	Luas Wilayah (Km <sup>2</sup> )	Jumlah Kelurahan
1	Cihideung	5,49	6
2	Cipedes	8,96	4
3	Tawang	7,07	5
4	Indihiang	11,04	6
5	Kawalu	42,77	10
6	Cibereum	19,04	9
7	Tamansari	35,99	8
8	Mangkubumi	24,53	8
9	Purbaratu	12,01	6
10	Bungursari	16,09	7
<b>Jumlah</b>		183,85	69

#### 4.1.3 Gambaran Umum Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya

Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Peraturan Daerah tersebut kemudian dijabarkan oleh peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 61 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya, berikut ini merupakan tugas dan fungsi tenaga kerja Kota Tasikmalaya.

**a. Tugas dan Fungsi**

Dinas tenaga kerja Kota Tasikmalaya mempunyai tugas pokok yaitu membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi. Kemudian merumuskan sasaran, mengarahkan, menyelenggarakan, mengawasi, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan program kerja dinas. Berikut erupakan fungsi dari dinas tenaga kerja:

- 1) Mengelola penyusunan rencana program kerja;
- 2) Merumuskan dan menetapkan rencana strategik dan program kerja untuk mendukung visi dan misi daerah;
- 3) Menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan teknis operasional di bidang tenaga kerja;
- 4) Menyelenggarakan pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan;
- 5) Pelaksanaan pembinaan dan mengarahkan semua kegiatan unit organisasi;
- 6) Melakukan koordinasi dengan perangkat Daerah atau Unit Kerja lain;
- 7) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Walikota dalam pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 8) Melakukan monitoring, evaluasi dan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah;
- 9) Melaksanakan tugas pengawasan ketenagakerjaan sesuai tugas dan fungsinya.

**b. Visi dan Misi**

- Visi:

Menjadikan Kota tasikmalaya yang religius, maju dan madani sehingga terwujud kehidupan yang sejahtera secara lahir dan batin, serta memperoleh ketenangan, aman, damai dan makmur dalam menjalani kehidupannya yang ditunjang oleh pelayanan dan infrastruktur dasar perkotaan yang baik, memadai, nyaman, bersih dan berwawasan lingkungan.

- Misi:
  - 1) Mewujudkan tata nilai kehidupan masyarakat yang religius dan berkearifan lokal
  - 2) Memantapkan infrastruktur dasar perkotaan guna mendorong pertumbuhan dan pemerataan pembangunan yang berwawasan lingkungan
  - 3) Mengurangi tingkat kemiskinan dan meningkatkan daya beli masyarakat
  - 4) Memenuhi kebutuhan pelayanan dasar masyarakat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia
  - 5) Meningkatkan rata kelola pemerintah yang baik dan bersih.

### **c. Struktur Organisasi**

Dinas tenaga kerja dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 60 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Susunan organisasi dinas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan: Kepala Dinas.
- 2) Pembantu pimpinan: Sekretariat, terdiri dari Sub bagian perencanaan evaluasi dan pelaporan keuangan.
- 3) Pelaksana terdiri dari Unit Pelaksana Teknis Daerah dan Kelompok Jabatan Fungsional.
- 4) Bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, yang terdiri dari:
  - a) Seksi hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan
  - b) Seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja.
  - c) Pengawasan Ketenagakerjaan.

**d. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya**

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok merumuskan sasaran, mengarahkan, menyelenggarakan, mengawasi, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan program kerja dinas. Untuk melaksanakan fungsinya sebagai berikut:

- a) Menyelenggarakan penyusunan rencana program kerja dinas;
- b) Menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan teknis operasional di bidang tenaga kerja;
- c) Menyelenggarakan pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan dinas;
- d) Menyelenggarakan pembinaan dan mengarahkan semua kegiatan unit organisasi dinas;
- e) Melaksanakan koordinasi dengan perangkat Daerah atau Unit Kerja lain yang terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas dinas;
- f) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Walikota dalam penyelenggaraan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- g) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas kepada Walikota melalui Sekertaris Daerah.

**e. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan administrasi, koordinasi dan pengendalian dalam pelaksanaan kegiatan ketatausahaan yang meliputi pengelolaan umum, kepegawaian, keuangan, serta perencanaan, evaluasi dan pelaporan. Untuk mengetahui fungsi sekretariat adalah sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan penyusunan rencana program kerja dinas
- 2) Mengkoordinasikan penyiapan rancangan peraturan dan ketentuan lainnya di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 3) Menyelenggarakan pengelolaan data statistik di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;

- 4) Mengkoordinasikan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kerja dinas;
- 5) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri atas Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan mempunyai Tugas Pokok mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja, evaluasi dan pelaporan kegiatan dinas serta melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan. Rincian tugas Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan:

- a) Melaksanakan penyusunan rencana program kerja Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan
- b) Mengkoordinasikan penyiapan bahan penyusunan program kerja dinas
- c) Mengkoordinasikan penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan program kerja dinas
- d) Menyusun data statistik yang berhubungan dengan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- e) Melaksanakan penyajian informasi dan data statistik berhubungan dengan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- f) Melaksanakan pengelolaan dan pengembangan sistem informasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- g) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait

**f. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial**

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan bahan kebijakan teknis, penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan dan pengendalian bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Rincian tugas Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja:

- 1) Menyelenggarakan penyusunan rencana program kerja Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- 2) Menyelenggarakan penyusunan bahan kebijakan teknis dalam bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja
- 3) Mengkoordinasikan penerimaan dan pengkajian materi permohonan pengesahan peraturan perusahaan lintas kabupaten/ kota
- 4) Mengkoordinasikan penerimaan, penelitian dan pencatatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pengusaha dengan serikat buruh atau pekerja serta pengusaha dengan pekerja / buruh pada perusahaan
- 5) Menyelenggarakan penyusunan bahan rekomendasi ijin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh
- 6) Mengkoordinasikan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan
- 7) Menyelenggarakan bimbingan sistem pengupahan serta penyusunan usulan ketetapan upah minimum
- 8) Menyelenggarakan pembinaan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/ buruh
- 9) Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan yang berkaitan dengan tugas Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 10) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.  
Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri atas:

- 1) Seksi Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan

Seksi Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis, pelaksanaan serta pembinaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan. Rincian tugas Seksi Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan:

- a) Melaksanakan penyusunan rencana program kerja Seksi Hubungan
- b) Melaksanakan penyusunan rencana program kerja Seksi Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan

- c) Melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan pengkajian bidang hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan
  - d) Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan lembaga kerjasama Bipartit dan LKS Tripartit
  - e) Melaksanakan penyusunan dan pengolahan data yang berkaitan dengan pembinaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan
  - f) Melaksanakan pembinaan penyusunan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Outsourcing
  - g) Melaksanakan penerimaan, penelitian dan pencatatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan sebagai bahan pengesahan
  - h) Melaksanakan fasilitasi dan mediasi pencegahan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial
  - i) Melaksanakan monitoring terhadap norma kerja dan perusahaan yang rawan kasus ketenagakerjaan
  - j) Melaksanakan layanan administrasi yang berkaitan dengan seksi hubungan industrial dan penyelesaian Perselisihan
  - k) Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan yang berkaitan dengan tugas Seksi Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan
  - l) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait
  - m) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 2) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis, pelaksanaan serta pembinaan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. Rincian tugas Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja:

- a) Melaksanakan penyusunan rencana program kerja Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- b) Melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan pengkajian bidang pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja

- c) Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan
  - d) Melaksanakan koordinasi pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja
  - e) Melaksanakan penyiapan bahan pemberian penghargaan dalam bidang jaminan sosial tenaga kerja
  - f) Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan dan pengembangan upaya-upaya peningkatan kesejahteraan pekerja/ buruh
  - g) Melaksanakan layanan administrasi yang berkaitan dengan Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - h) Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan yang berkaitan dengan tugas Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - i) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait
  - j) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya
- 3) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan

Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan norma kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja, perawatan, perhitungan pemberian ganti rugi serta rehabilitas kecelakaan kerja dan pengawasan ketenagakerjaan. Berikut rincian tugas seksi Pengawasan Pengupahan Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a) Penyiapan saran dan prasarana pengawasan norma kerja, syarat kerja, kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja diperusahaan;
- b) Penyusunan program kerja
- c) Penyiapan bahan kebijakan teknis pengawasan tenagakerjaan
- d) Pengawasan dan pemeriksaan pada perusahaan atau tempat-tempat kerja, lembaga pelatihan, lembaga ketengakerjaan dan perusahaan penempatan tenaga kerja
- e) Pengujian dan pemeriksaan alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja

- f) Pengawasan ketenagakerjaan, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan kerja, syarat kerja, lingkungan kerja, norma kerja umum dan norma kerja khusus serta norma ketenagakerjaan
- g) Melaksanakan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan
- h) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan program seksi pengawasan ketenagakerjaan
- i) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.4 Gambaran Umum Dewan Pengupahan**

Dewan Pengupahan Kota dibentuk oleh Bupati/Walikota atas usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dewan Pengupahan adalah amanat dari Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diatur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. Secara umum, Pasal 2 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menyebut bahwa Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit, yang biasanya terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja (serikat pekerja) yang bertugas untuk merumuskan, mengkaji, dan merekomendasikan kebijakan pengupahan, termasuk penetapan upah minimum (Izzati, 2023). Berikut adalah gambaran umum mengenai dewan pengupahan:

1. Struktur
  - a) Perwakilan Pemerintah, yang pada umumnya berasal dari dinas tenaga kerja atau instansi pemerintah yang berwenang dalam urusan ketenagakerjaan.
  - b) Perwakilan Pengusaha, yang diwakili oleh asosiasi pengusaha atau organisasi bisnis yang mewakili kepentingan sektor usaha.

- c) Perwakilan Pekerja, yang terdiri dari serikat pekerja atau federasi buruh yang mewakili kepentingan pekerja.

## 2. Fungsi dan Tugas

- a) Mengajukan Penetapan Upah Minimum, seperti merekomendasikan besaran upah minimum berdasarkan pertimbangan kondisi ekonomi, inflasi, produktivitas, dan kebutuhan hidup layak.
- b) Melakukan Kajian Kebijakan Pengupahan, dengan melakukan kajian terhadap kebijakan pengupahan yang berlaku dan memberikan masukan untuk perbaikan.
- c) Melaksanakan Mediasi dan Konsultasi, menjadi forum mediasi dan konsultasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam hal pengupahan.
- d) Menyelenggarakan Advokasi dan Sosialisasi, mengadvokasi kebijakan pengupahan yang adil dan memastikan sosialisasi kebijakan tersebut kepada masyarakat.

## 3. Prosedur atau Sistem Kerja

- a) Melakukan pengumpulan data, mengumpulkan data terkait ekonomi, kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan kondisi pasar tenaga kerja.
- b) Mengadakan rapat dan diskusi, mengadakan rapat secara berkala untuk mendiskusikan temuan, analisis, dan usulan kebijakan pengupahan.
- c) Melakukan penyusunan rekomendasi, menyusun rekomendasi kebijakan pengupahan berdasarkan diskusi dan analisis yang dilakukan.
- d) Pelaporan, melaporkan hasil rekomendasi kepada pihak yang berwenang, seperti pemerintah daerah atau nasional, untuk diimplementasikan.

4. Melakukan Beberapa Pertimbangan Dalam Penetapan Upah
  - a) Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang mengacu pada standar biaya hidup yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja
  - b) Menimbang produktivitas, mengukur efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam menghasilkan output
  - c) Melihat kondisi ekonomi, mempertimbangkan inflasi, pertumbuhan ekonomi dan kondisi pasar tenaga kerja
  - d) Menimbang daya saing usaha, memastikan bahwa kebijakan pengupahan tidak menghambat daya saing dan keberlanjutan usaha

Dewan Pengupahan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa kebijakan pengupahan yang diterapkan adalah adil dan seimbang, serta mendukung kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan keberlanjutan bisnis.

## **4.2 Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya Tahun 2023.**

### **4.2.1 Standar dan Sasaran Kebijakan**

#### **1. Standar Kebijakan**

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja kebijakan adalah dengan melihat standar dan tujuan-tujuan kebijakan. Sehingga, indikator-indikator keberhasilan dan tujuan-tujuan kebijakan perlu adanya kejelasan sehingga pihak pelaksana kebijakan tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda dari pembuat kebijakan.

Tujuan dari kebijakan pengupahan yaitu untuk terlaksananya upah yang tepat kepada setiap karyawan atau buruh di Kota Tasikmalaya. Dalam hal ini merupakan upaya dinas tenaga kerja untuk memberikan upah yang merata kepada masyarakat yang bekerja di kota tasikmalaya. kebijakan ini juga dilakukan guna mendorong taraf hidup masyarakat di kota Tasikmalaya.

**Tabel 4.2 Kinerja Pelayanan Dinas Tasikmalaya**

Sumber: (Disnaker Kota Tasikmalaya, 2023)

<p>Pelayanan Penentuan Upah Minimum Kota dan Ketenagakerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya kesadaran masyarakat terhadap jumlah upah minimum kota</li> <li>2. Masih adanya perusahaan yang tidak memberikan upah sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan</li> <li>3. Masih lemahnya koordinasi antar dewan pengupahan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. UU Nomor 13 Tahun 2003</li> <li>2. PP Nomor 26 Tahun 2021</li> <li>3. Permen Ketenagakerjaan 18 Tahun 2023</li> <li>4. Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Cipta Kerja</li> <li>5. Peraturan Gubernur Jawa Barat tentang penetapan upah minimum 2023</li> </ol>
--	---	---

Melalui tabel tersebut dapat diketahui bahwa standar kebijakan yang dimiliki oleh dinas tenaga kerja dalam penyelenggaraan upah minimum kota tasikmalaya dikategorikan dalam 1(satu) aspek pelayanan yaitu pelayanan penentuan upah minimum kota dan ketenagakerjaan. Sebagaimana pada setiap aspek terdapat permasalahan yang menjadi dasar acuan pada regulasi tersebut digunakan.

Berdasarkan hasil observasi, dalam aspek pengupahan sendiri masih banyaknya kesadaran pengusaha dan pegawai mengenai ketentuan dari Upah Minimum Kota sendiri dimana hal ini menjadi tantangan dinas tenaga kerja untuk bisa memberikan paham kepada setiap perusahaan dan usaha untuk bisa memberikan upah yang layak sesuai dengan ketentuan. belum idealnya jumlah pegawai dan kapasitas pegawai Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan penyuluhan kepada setiap industri di tasik dan pengupahan sendiri dikarenakan terbagi

menjadi 2 (urusan) yaitu sub urusan hubungan industrial dan sub pengupahan serta sarana dan prasarana untuk menopang 2 (dua) sub urusan tersebut. Sebagaimana pernyataan dalam wawancara dengan I<sup>1</sup> sebagai Pejabat Fungsional Hubungan Industrial dan Pengupaha Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya sebagai berikut:

“Kalo untuk SDM sendiri bisa dikatakan kurang ya mas dimana proses-proses dalam penentuan upah minimum setiap tahun nya pasti memiliki beberapa tahapan, mulai dari tahapan survei kebutuhan hidup layak (KHL), lalu ada tahapan dimana kita mensurvei apakah si perusahaan sanggup dalam memberi upah yang dirancang oleh kita dan sampai tahap terakhir bagaimana keputusan anggota dewan pengupahan dimana didalam dewan pengupahan terdapat beberapa kepentingan yang berbeda-beda.”

Melalui pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa untuk penentuan Upah Minimum Kota Dinas Tenaga Kerja telah mengacu kepada Undang-Undang yang sesuai. Dan didalam pernyataan tersebut juga menyampaikan bahwa adanya kekurangan SDM yang berada di Dinas Tenaga Kerja itu sendiri.

Melalui pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa untuk penentuan Upah Minimum Kota Dinas Tenaga Kerja telah mengacu kepada Undang-Undang yang sesuai. Dan didalam pernyataan tersebut juga menyampaikan bahwa adanya kekurangan SDM yang berada di Dinas Tenaga Kerja itu sendiri.

Adapun dasar pemberian Upah Minimum Kota Tasikmalaya mengacu pada beberapa peraturan yang relevan yang mengatur tentang tata cara pengupahan. Adapun standar kebijakannya sebagai berikut :

Tingkat kekuatan dasar hukum pengupahan dapat dirincikan sebagai berikut:

- a. Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja mengatur Soal Upah Minimum.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2023 Tentang penetapan Upah Minimum.
- d. Peraturan Gubernur Jawa Barat tentang penetapan upah minimum 2023.

Kebijakan Pengupahan Kota Tasikmalaya merujuk kepada Peraturan Gubernur Jawa Barat, dimana Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang penetapan Upah Minimum Kota Tasikmalaya tertuang terkait berapa jumlah Upah Minimum Yang wajib pemerintah Kota Tasikmalaya dan Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya sosialisasikan Kembali kepada Perusahaan dan UMKM di Tasikmalaya.

Pengupahan dimanfaatkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya untuk menentukan kriteria jumlah upah yang akan diberikan kepada Perusahaan-Perusahaan dan Usaha Mikro Kecil Menengah yang memiliki pegawai agar bisa terealisasikan upah yang layak bagi pegawai.

Melalui pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa untuk penentuan Upah Minimum Kota Dinas Tenaga Kerja telah mengacu kepada Undang-Undang yang sesuai. Dan didalam pernyataan tersebut juga menyampaikan bahwa adanya kekurangan SDM yang berada di Dinas Tenaga Kerja itu sendiri.

## 2. Sasaran Kebijakan

Sasaran dari kebijakan pengupahan di kota tasikmalaya berpedoman pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yang direvisi pada Tahun 2023 dalam Cipta Kerja dimana sasaran kebijakan tersebut merupakan tujuan dari adanya Peraturan Gubernur di wilayah Provinsi Jawa Barat.

Perusahaan atau pengusaha memiliki beberapa kepentingan yang signifikan terkait dengan program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) terhadap sistem Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK). Berikut adalah beberapa sasaran Dinas

Tenaga Kerja untuk memenuhi kepentingan Pengupahan di kota Tasikmalaya:

a. Stabilitas dan Kepastian Hukum

Perusahaan perlu memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan yang berlaku untuk menghindari sanksi hukum. Program Disnaker memberikan pedoman yang jelas tentang UMK, sehingga perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan pengupahan mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya kepastian mengenai besaran UMK, perusahaan dapat merencanakan anggaran gaji dan biaya operasional lainnya secara lebih efektif dan tepat.

b. Reputasi dan Citra Perusahaan

Mematuhi dan mendukung program UMK yang dilaksanakan oleh Disnaker dapat meningkatkan citra perusahaan di mata publik dan para pekerja. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan tanggung jawab sosial. Perusahaan yang membayar upah sesuai atau lebih tinggi dari UMK cenderung lebih menarik bagi calon karyawan, yang dapat membantu dalam rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas.

c. Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas

Upah yang layak dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Pembayaran upah yang sesuai dengan UMK membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan.

d. Kompetisi dan Daya Saing Usaha

Dengan adanya standar UMK, semua perusahaan dalam wilayah yang sama memiliki dasar pengupahan yang serupa. Ini membantu menciptakan persaingan yang lebih adil dan menghindari praktik pengupahan yang tidak sehat. Dengan memastikan upah yang adil dan sesuai standar, perusahaan dapat fokus pada peningkatan

efisiensi operasional dan inovasi, alih-alih terjebak dalam konflik upah dengan karyawan.

e. Hubungan Industrial yang Harmonis

Dengan mematuhi UMK, perusahaan dapat mengurangi potensi konflik dan perselisihan dengan karyawan yang bisa mengganggu operasi bisnis serta meminimalisir konflik yang terjadi dalam perusahaan. Program UMK yang diterapkan dengan baik dapat membantu perusahaan membangun hubungan yang lebih baik dengan serikat pekerja, yang pada gilirannya dapat mendukung stabilitas dan kelancaran operasional perusahaan.

f. Keberlanjutan Bisnis

Mengikuti program UMK menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial dan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Perusahaan yang patuh terhadap kebijakan UMK mungkin mendapatkan dukungan atau insentif dari pemerintah, seperti kemudahan dalam perizinan atau akses ke program pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.

g. Penyesuaian Dengan Kondisi Ekonomi

Program UMK sering kali disesuaikan dengan kondisi ekonomi, seperti inflasi dan kenaikan biaya hidup. Dengan mengikuti standar UMK, perusahaan dapat memastikan bahwa upah yang diberikan tetap relevan dan adil dalam konteks ekonomi yang berubah serta perusahaan dapat beradaptasi dengan inflasi dan kenaikan biaya hidup.

#### **4.2.2 Sumber Daya**

1. Sumber Daya Manusia

Dalam mendukung kebijakan pengupahan, sumber daya manusia yang dimiliki per Desember 2023 sebanyak 25 Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Sumber daya dalam pengertian ini dimaksud sebagai anggaran (dana), materi, manusia, dan berbagai insentif yang dapat mendukung dan melancarkan pelaksanaan suatu kebijakan.

**Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya**

No	Uraian	Jumlah	Satuan
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	27	Orang
2	Karyawan Pendukung	5	Orang

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, pegawai PNS DISNAKER sebanyak 25 orang, Karyawan Pendukung sebanyak 5 orang. Selain itu menurut RENSTRA DISNAKER 2019-2023, pegawai Disnaker sebanyak 25 Orang yang dapat dilihat dari profil pendidikannya sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Pegawai Disnaker Kota Tasikmalaya**

Sumber: (Disnaker Kota Tasikmalaya, 2024)

No	Uraian	Jumlah	Satuan
1	S2	9	Orang
2	S1	18	Orang
3	SMA	5	Orang

Berdasarkan tabel tersebut, pegawai Disnaker Kota Tasikmalaya yang memiliki pendidikan 1) Strata 2 sebanyak 9 Orang 2) Strata 1 sebanyak 18 orang dan 3) SMA sebanyak 5 Orang.

Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan ketenagakerjaan didukung oleh jumlah pegawai sebanyak 27 orang yang terdiri dari jabatan struktural 6 orang, fungsional 9 orang dan pelaksana 12 orang. Komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya lebih jelas digambarkan pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural dan Kepangkatan di Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022**

Sumber: LKIP DISNAKER 2023

No.	Nama Opd	Jumlah Total PNS	Jabatan Struktural				Jabatan Fungsional						Pelaksana	
			Eselon				IV	III /d	III /c	III /b	III /a	II/ c		II/ b
			I	II	III	IV								
1.	Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya	27		1	3	2		3	1	2	3			12

## 2. Sumber Daya Anggaran

**Tabel 4.3 Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Urusan Wajib/Pilihan (BLUW/P) Tahun Anggaran 2022**

Sumber: LAKIP 2022

NO.	PROGRAM/KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	PERSEN	FISIK
1	2	3	4	5	6
<b>B</b>	<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGAKERJA</b>	<b>1.418.000.000</b>	<b>1.354.763.620</b>	<b>95,54</b>	<b>100</b>
<b>10</b>	<b>Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>1.368.000.000</b>	<b>1.311.727.820</b>	<b>95,89</b>	100
<b>37.</b>	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1.368.000.000	1.311.727.820	95,89	100
<b>11</b>	<b>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</b>	<b>50.000.000</b>	<b>43.035.800</b>	<b>86,07</b>	100
<b>38.</b>	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	50.000.000	43.035.800	86,07	100
<b>C</b>	<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	<b>321.250.000</b>	<b>309.651.050</b>	<b>96,39</b>	<b>100</b>
<b>12</b>	<b>Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	<b>281.250.000</b>	<b>272.957.250</b>	<b>97,05</b>	<b>100</b>
<b>39.</b>	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	181.250.000	174.067.250	96,04	100
<b>40.</b>	Job Fair/Bursa Kerja	100.000.000	98.890.000	98,89	100

NO.	PROGRAM/KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	PERSEN	FISIK
13	<b>Pelindungan PMI (Pra danPurna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>40.000.000</b>	<b>36.693.800</b>	<b>91,73</b>	100
41.	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	40.000.000	36.693.800	91,73	<b>100</b>
<b>D</b>	<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	<b>300.000.000</b>	<b>293.509.115</b>	<b>97,84</b>	<b>96,60</b>
14	<b>Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu)Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>150.000.000</b>	<b>148.577.710</b>	<b>99,05</b>	<b>100</b>
42.	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	150.000.000	148.577.710	99,05	100
15	<b>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>150.000.000</b>	<b>144.931.405</b>	<b>96,62</b>	<b>93,20</b>
43.	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	67.000.000	64.385.108	96,10	100
44.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	32.000.000	31.075.047	97,11	100

45.	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	51.000.000	49.471.250	97,00	80,00
-----	--	------------	------------	-------	-------

Melalui tabel tersebut dapat diketahui bahwa Sumber daya anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya pada Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota memiliki jumlah anggaran sebesar Rp 150.000.000,- dengan realisasi sebesar Rp148.577.710,- atau sebesar 99.05% dari total anggaran yang tersedia. Dalam realisasinya pada program pengesahan peraturan yang dimiliki oleh dinas tenaga kerja dalam penyelenggaraan upah minimum kota tasikmalaya dikategorikan dalam 1(satu) aspek pelayanan yaitu pelayanan penentuan upah minimum kota dan ketenagakerjaan. Sebagaimana pada setiap aspek terdapat permasalahan yang menjadi dasar acuan pada regulasi tersebut digunakan lalu Pada tahun 2023 belum termuat rincian pendanaan yang diberikan oleh DISNAKER Kota Tasikmalaya, serta belum adanya sumber informasi yang diperoleh baik melalui publikasi akuntabilitas anggaran.

Lalu untuk berbagai perusahaan atau usaha sudah pasti adanya keuangan yang baik untuk menunjang berjalannya perusahaan dari hasil observasi kepada setiap perusahaan dan usaha yang di datangi sebagian besar untuk perihal keuangan perusahaan sendiri masih tertutup dikarenakan adanya kebijakan yang mengatur perihal keuangan itu sendiri. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan perusahaan renaissans menyatakan sebagai berikut:

“Perihal finansial dalam setiap pemberian upah dalam setiap bulannya kami tentunya selalu mengedapankan kebutuhan pegawai dimana upah merupakan poin penting dalam memenuhi kebutuhan tersebut maka dari situ perusahaan sendiri tidak pernah telat dalam memberikan upah”

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Perusahaan Renaisans selalu membayar upah karyawan upah selalu di waktu yang telah di tetapkan. Diman hal ini sudah menjadi aturan dari pihak perusahaan dimana jika memang keadaan finansial keuangan perusahaan menurun namun kewajiban dalam membayar gaji karyawan harus tetap dikedepankan.

Lalu kemudian pada perusahaan Lozy Hijab, hasil wawancara mengenai Sumber Daya Finansialnya cukup terbuka dimana berdasarkan wawancara dengan owner meyakini sebagai berikut:

“Perihal finansial sudah pasti ada ya a, dilihat dari pendapatan setiap bulan pasti tidak menentu sedangkan karyawan tetap segitu dan musti diberi gaji, namun selama perusahaan ini berdiri alhamdulillah kita masih bisa dikatakan mampu untuk mengutamakan kewajiban memberikan upah kepada karyawan”

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Perusahaan Lozy Hijab selalu membayar upah karyawan di waktu yang telah di tetapkan dikarenakan owner sendiri menyatakan bahwa “ Jika kita tidak memberi upah tepat waktu dirasa kedepan nya produksi yang akan dikerjakan oleh setiap pegawai akan menurun.”

Kemudian dalam pertemuan dengan Pengelola Baso Aci Garut dimana pernyataan dari Pengelola sendiri mengenai Sumber Daya Finansial sendiri sebagai berikut:

“Perihal keuangan sendiri selama ini suka naik turun sih mas, namun untuk upah karyawan sendiri kita masih bersih teguh untuk selalu membayar mereka sesuai dengan jam kerja karyawan itu sendiri”

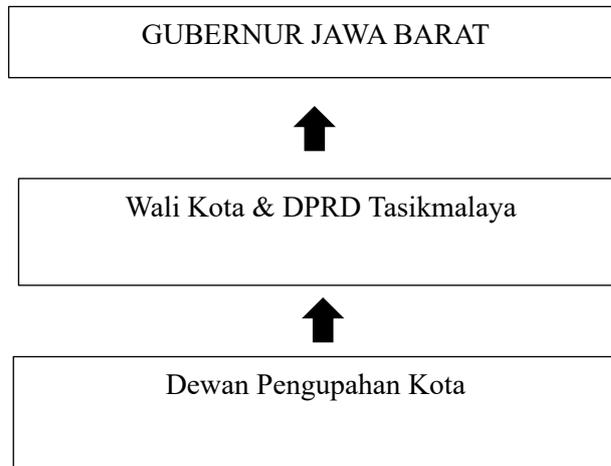
Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Baso Aci Garut mengalami finansial yang kurang menentu dalam setiap bulan nya, namun disatu sisi owner dan pengelola sendiri tetap melakukan upah sesuai dengan kesepakatan di awal dengan para karyawan di Baso Aci Garut.

Indikator untuk mengklasifikasikan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia berdasarkan ukuran mikro, kecil, dan menengah biasanya mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah. Berikut adalah penjelasan singkat tentang masing-masing kategori berdasarkan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah:

Usaha Mikro memiliki maksimum Rp 50 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dan memiliki omzet maksimum Rp 300 juta per tahun. Kategori Usaha Kecil memiliki aset lebih dari Rp 50 juta sampai dengan Rp 500 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dan memiliki omzet lebih dari Rp 300 juta sampai dengan Rp 2,5 miliar per tahun. Dan yang terakhir kategori usaha menengah memiliki aset lebih dari Rp 500 juta sampai dengan Rp 10 miliar (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dan memiliki omzet: Lebih dari Rp 2,5 miliar sampai dengan Rp 50 miliar per tahun. Klasifikasi ini membantu dalam mengidentifikasi ukuran usaha dan menentukan kebijakan atau program yang tepat untuk mendukung pertumbuhan UKM di Indonesia.

#### **4.2.3 Komunikasi Antar Organisasi**

Dalam pengambilan Keputusan terkait dengan kebijakan pengupahan kepada setiap perusahaan dan usaha mikro kecil menengah terdiri dari pemerintah, dinas tenaga kerja, unsur pengusaha apindo, dan unsur serikat pekerja/buruh. Lalu untuk pengambilan Keputusan mengenai berapa nilai upah yang akan ditentukan dalam 1 tahun kedepan di kota tasikmalaya melalui rapat-rapat dan verifikasi-verifikasi seperti verifikasi lapangan atau verifikasi berkas untuk menunjang data yang akan disusun untuk diberikan kepada gubernur.



**Gambar 4.2 Diagram Pengambilan Keputusan Upah Minimum Kota Tasikmalaya**

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Dalam menentukan nominal UMK 2023 menurut Informan I.A (Plt. mediator hubungan industrial & Subkor syarat kerja pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja).

“Yang menetapkan penentuan upah yaitu Dewan Pengupahan Kota yang terdiri dari unsur: Pemerintah, Dinas tenaga Kerja, Unsur Pengusaha Apindo dan Unsur serikat pekerja/buruh setelah adanya ketetapan baru pemkot sebagai negosiator menyetorkan hasilnya kepada Pemprov setelah itu baru akan ada hasil mengenai berapa jumlah yang akan diputuskan oleh Gubernur Jawa Barat” (Wawancara 1 April 2024)



**Gambar 4.1 Rapat Koordinasi Dewan Pengumpulan Kota**

Sumber: Data Disnaker Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil dokumentasi diatas, bahwa sudah dilakukannya koordinasi oleh Dinas Tenaga Kerja dengan pihak-pihak yang terlibat di dalam Dewan Pengupahan Kota Tasikmalaya, mulai dari pihak perusahaan, buruh dan pemerintahan, namun terkadang adanya beberapa pihak yang tidak sepakat dengan hasil musyawarah yang membuat hasil dari rapat-rapat tersebut cukup memakan waktu.

Komunikasi dalam upaya sosialisasi pengupahan sendiri yang dilakukan oleh DISNAKER dengan para perusahaan dan pengusaha belum berjalan optimal. Komunikasi yang dilakukan oleh DISNAKER Kota Tasikmalaya hanya sebatas sosialisasi umk tidak membahas tata cara pengupahan yang layak seperti apa Adapun terdapat pernyataan yang diberikan oleh Kepala Desa Tanjung Burung sebagai berikut:

“Dalam koordinasinya disnaker selalu memberikan surat undangan untuk sosialisasi mengenai UMK yang telah di tetapkan setiap tahun nya, namun hanya sampai batas itu sajah tidak menjelaskan mengenai pengupahan yang layak itu seperti apa.”

Kemudian diperkuat oleh pernyataan I<sup>4</sup> selaku owner Lozy Hijab sebagai berikut:

“Koordinasinya disnaker selalu mengabari lewat HRD saya lalu baru disampaikan kepada saya mengenai hal-hal yang menyangkut ketenagakerjaan biasanya mas, namun untuk perihal UMK sudah pasti diadakan rapat dan itu selalu kita hadiri acara sosialisasinya. Namun untuk pengawalan dalam bentuk pengupahan dan pertumbuhan sendiri tidak difikirkan oleh disnaker soalisasi juga hanya sampai penentuan UMK tidak sampai tahap pengawalan untuk upah sesuai umk itu seperti apa”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa komunikasi sudah dilakukan namun hanya sebatas sosialisasi UMK saja tidak sampai pengawalan dan pertumbuhan perusahaan itu seperti apa.

#### **4.2.4 Karakteristik Agen Pelaksana**

Kinerja implementasi publik akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksanaanya. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan yang akan dilaksanakan, dalam beberapa kebijakan dituntut pelaksana yang ketat dan disiplin pada aturan dan sanksi hukum,

seperti halnya kebijakan publik yang bertujuan untuk merubah perilaku dasar manusia.

Pada konteks lain, diperlukan agen pelaksana yang demokratis dan persuasif. Selain itu, cakupan atau wilayah implementasi kebijakan juga perlu diperhitungkan dalam menentukan agen pelaksana. Semakin luas cakupan implementasi kebijakan, maka seharusnya semakin besar pula agen yang dilibatkan.

Dinas Tenaga Kerja secara berkala melakukan survei KHL untuk mengumpulkan data harga komponen KHL di pasar dari berbagai lokasi agar mendapatkan gambaran yang representatif. Data hasil survei dianalisis untuk menentukan rata-rata biaya setiap komponen KHL, termasuk penyesuaian terhadap inflasi dan perubahan harga di pasar. Setelah itu hasil analisis KHL dibahas dalam forum-forum dengan serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mendapatkan masukan dan persetujuan mengenai standar KHL yang akan digunakan. Dari hasil survei tersebut laporannya akan diusulkan ke Gubernur dan sebelum di ACC harus diperbandingkan dulu dari hasil survei KHL yang telah dilaksanakan. Standar KHL yang disepakati ditetapkan sebagai dasar perhitungan upah minimum dan diumumkan secara resmi oleh pemerintah daerah. Upah minimum berdasarkan KHL harus diterapkan oleh semua perusahaan di wilayah tersebut. Dinas Tenaga Kerja mengawasi untuk memastikan kepatuhan terhadap upah minimum yang ditetapkan.

Adapun hasil wawancara mengenai hambatan-hambatan apa saja yang di rasakan oleh dinas tenaga kerja saat memproses upah minimum kota sebagai berikut:

“Hambatan yang dirasakan oleh dinas tenaga kerja yaitu ketika penentuan angka dimana saat mempresentasikan hasilnya di dalam musyawarah Dewan Pengupahan selalu ada selisih paham dimana perusahaan dan buruh selalu menolak hasil yang sudah di survei dan di sampling oleh disnaker, hal ini yang menjadi penentuan upah selalu alot dan lama setiap tahun nya”

Berdasarkan Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa dinas tenaga kerja masih memiliki hambatan mengenai penyampaian kepada beberapa pihak yang terlibat dalam pengupahan itu sendiri. Maka dari itu dinas tenaga kerja dalam penerapan KHL memastikan bahwa upah minimum yang ditetapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

**Tabel 4.4 Presentase Kenaikan Nilai Upah Minimum Kota Tasikmalaya Tahun 2021-2023**

Sumber: TribunJabar.Id, KOTA TASIKMALAYA

No.	Upah Kota Tasikmalaya	Nominal	%
1	Upah Tahun 2021	Rp 2.251.787	0%
2	Upah Tahun 2022	Rp 2.264.093	0,55%
3	Upah Tahun 2023	Rp 2.367.722	4.58%

Tabel 4.7 Adalah contoh nilai upah dari tahun 2021-2023, jika dibandingkan antara tahun 2021-2022 angka kenaikan yang terealisasi sebesar 0,55% atau sebesar 13.610 lalu pada tahun 2022-2023 adanya kenaikan sebesar 4,58% atau sebesar 103.629 dan hasil dari kedua contoh diatas merupakan Keputusan yang di tetapkan oleh Gubernur Jawa Barat.

Adapun hasil wawancara mengenai hambatan-hambatan apa saja yang dirasakan oleh perusahaan dan pengusaha mengenai finansial untuk memberi upah dalam setiap bulannya yang disampaikan oleh informan I<sup>5</sup> sebagai berikut:

“Perihal finansial sudah pasti ada ya a, dilihat dari pendapatan setiap bulan pasti tidak menentu sedangkan karyawan tetap segitu dan musti diberi gaji, namun selama perusahaan ini berdiri alhamdulillah kita masih bisa dikatakan mampu untuk mengutamakan kewajiban memberikan upah kepada karyawan.”

Selain itu terdapat penambahan pernyataan dari I<sup>4</sup> dan Informan I<sup>7</sup> sebagai berikut:

“Hambatan selalu ada di setiap usaha dan kadang naik/turun nya pendapatan selalu menjadi hal biasa. Maka dari itu perlunya ada perhitungan yang tepat ketika berusaha dimana ada kalanya stock

makana kita kurangi dari hari ke hari atau kadang kita melebihi porsi yang sudah ada di hari sebelumnya dan untuk bisa mendapatkan hasil yang maksimal hal yang seperti ini harus bisa di perhatikan terus menerus”.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa perihal hambatan yang dirasakan oleh para pelaku usaha dan perusahaan ini memiliki hambatan yang berbeda-beda dalam pemberian upah dalam setiap bulannya.

#### **4.2.5 Kondisi Sosial, Ekonomi dan Politik**

Dinas Tenaga kerja secara umum menyatakan bahawa ketentuan upah yang akan ditetapkan akan sesuai dengan UU 13 Tahun 2013 dan turunan nya lalu sepanjang aturan dan persyaratan sudah dipenuhi oleh perusahaan maka tidak ada sanksi yang diberikan kepada perusahaan dan perusahaan berhak memenuhi upah yang telah ditetapkan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan pekerjaanya.

Berdasarkan Keputusan Presiden No 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan Kota merupakan Lembaga Non Struktural yang diangkat dan diberhentikan oleh bupati/walikota atas usul pimpinan satuan organisasi perangkat daerah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Informan I<sup>1</sup> (Plt Mediator Hubungan Industrial) menyatakan:

“Tidak adanya kekhususan bagi pengusaha yang dekat dengan pemerintahan, ketika kebijakan sudah ditetapkan sudah pasti dinas akan memberlakukan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.” (wawancara, 1 April 2024)

Lalu Dewan pengupahan merupakan sebuah badan yang dibentuk oleh pemerintah kota/ Wali Kota yang berfungsi untuk memberikan masukan, saran dan rekomendasi terkait kebijakan pengupahan, termasuk penetapan upah minimum. Dewan ini berperan penting dalam memastikan bahwa upah yang ditetapkan adil dan sesuai dengan kondisi ekonomi serta kebutuhan hidup pekerja. Dewan pengupahan terdiri dari perwakilan dari berbagai pihak, yaitu:

- A. Perwakilan Pemerintah: biasanya dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang berperan sebagai fasilitator dan pengawas
- B. Perwakilan pengusaha: perwakilan dari anggota yang berasal dari asosiasi pengusaha atau organisasi perusahaan yang mewakili kepentingan pengusaha.
- C. Perwakilan Pekerja: anggota yang berasal dari serikat pekerja atau organisasi buruh yang mewakili kepentingan pekerja.

Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas implementasi kebijakan pengupahan akan memproses berbagai kebutuhan untuk menghasilkan nominal UMK yang tepat. Plt Mediator Hubungan Industrial bersama para pengusaha dan buruh akan mengadakan beberapa pertemuan agar mendapatkan hasil yang bisa dipenuhi oleh pengusaha dan bagi karyawan/pegawai bisa memenuhi kebutuhan pokok nya.



**Gambar 2.4 Rapat Dengar Pendapat dengan Pengusaha dan Buruh**  
Dokumentasi: Arsip Dinas tenaga Kerja

Dalam Pernyataan nya Plt Mediator Hubungan Industrial sebagai berikut:

“Dalam melaksanakan kebijakan pengupahan pastinya tidak bermuatan politis, tapi ketika hasil rapat dan survei yang akan di setorkan kepada pemerintah kota tasikmalaya dan diajukan kembali kepada gubernur pasti ada kepentingan politik, karena bagaimanapun banyak nya pihak yang terlibat dalam penentuan upah membuat suasana menjadi tidak pasti”

Untuk aktor tertinggi dalam perumusan upah minimum kota meliputi Kementerian Tenaga Kerja, Gubernur, Bupati/Wali Kota, Dewan Pengupahan Kota yang beroperasi di wilayah tersebut.

Lalu terkadang dewan pengupahan juga melibatkan akademisi atau pakar di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan untuk memberikan perspektif ilmiah dan objektif. Dalam tugasnya dewan pengupahan juga mengumpulkan data KHL, kondisi ekonomi, inflasi melalui survei dan studi namun untuk tugas pengumpulan KHL itu diberikan kepada Dinas Tenaga Kerja. Dari data-data ini akan diadakan nya rapat-rapat dewan, dimana setiap pihak menyampaikan pandangan dan argumennya jika telah mendapatkan hasilnya dan mendapatkan konsensus mengenai besaran upah minimum yang akan direkomendasikan kepada pemerintah daerah yang kemudian menetapkan upah minimum secara resmi melalui peraturan daerah.

#### **4.2.6 Kecenderungan Pelaksana (Disposisi Implementor)**

Disposisi atau kecenderungan pelaksana yang diidentifikasi oleh Van Metter Van Horn dapat mempengaruhi implementasi kebijakan publik. Variabel disposisi atau kecenderungan pelaksana diartikan sebagai keinginan atau kesepakatan dikalangan pelaksana untuk menerapkan kebijakan. Jika penerapan kebijakan dilaksanakan secara efektif, pelaksana bukan hanya harus mengetahui apa yang mereka harus kerjakan, tetapi mereka juga harus mempunyai keinginan untuk menerapkan kebijakan tersebut.

Dalam dimensi penelitian mengenai disposisi/kecenderungan pelaksana, peneliti memusatkan 2 (dua) unsur tanggapan pelaksana yang memungkinkan mempengaruhi dari kemampuan dan keinginan dalam melaksanakan kebijakan, yakni kognisi atau pemahaman tentang kebijakan, macam tanggapan terhadap kebijakan (penerimaan, netralitas, dan penolakan).

Adapun sikap pelaksana kebijakan disini dapat dilihat melalui pemahaman implementor terhadap pelaksanaan kebijakan pengupahan, seperti pada pernyataan yang diberikan oleh Pejabat Fungsional Hubungan Industrial dan Pengupahan sebagai berikut:

“Pelaksanaan kebijakan pengupahan ini sudah pasti kita dibarengi dengan perusahaan dan usaha mikro untuk bisa mendapatkan keselerasaan pendapatan dan pertumbuhan ekonomi yang tepat, karena jika hanya salah satu yang jalan mengenai kebijakan ini dirasa akan pincang sebelah mas”

Selain itu, terdapat pernyataan yang disampaikan oleh I2 sebagai Akademisi sebagai berikut:

“Pendidikan memiliki peran kunci dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Lembaga pendidikan di Tasikmalaya, baik formal maupun non-formal, perlu fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Program pelatihan dan sertifikasi juga penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja, sehingga mereka dapat bersaing untuk mendapatkan pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi”

Implementasi pengupahan di kota tasik tidak hanya terbatas pada hasil dari Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022, namun untuk pengaturan upah bagi UMKM Middle di kota tasik menggunakan data BPS dalam penentuan minimal upah nya. Maka dari itu dinas tenaga kerja khususnya mediator hubungan industrial memberikan himbauan kepada setiap UMKM dan Perusahaan bahwa terdapat perbedaan dalam pengupahan di kota tasikmalaya.

Informan 1.A selaku mediator hubungan industrial menyatakan:

“Tentunya sebagai pemerintah ingin mendapatkan upah yang layak dalam setiap tahun nya, dimana UMK diberikan bisa memberikan keberlangsungan hidup yang layak dan kita juga harus menilai keberlangsungan perusahaan agar bisa meningkatkan usaha mereka” (Wawancara 1 April 2024)

Dari sisi pengusaha dan karyawan berharap perubahan yang baik dalam tatanan kebijakan pengupahan, agar tidak adanya tumpang tindih dalam pemberian upah dan tidak adanya kecemburuan upah di setiap karyawan.

Dinas secara berkala melakukan survei Kehidupan Hidup Layak untuk menilai biaya hidup di tasikmalaya dalam setiap bulan nya apakah ada perubahan atau tidak, dimana komponen nya meliputi makanan, perumahan,transportasi, Kesehatan, pendidikan, dan rekreasi dimana hal ini menjadi acuan utama bagi kehidupan masyarakat tasikmalaya.



**Gambar 4.3 Disnaker Kota Tasik Sidak ke Sejumlah Perusahaan**  
Sumber: Data Dokumentasi Disnaker

Berdasarkan Gambar di atas Disnaker memonitoring perusahaan-perusahaan untuk memberikan pembinaan dan penjelasan terkait hak dan kewajiban perusahaan terhadap pegawainya, salah satunya memenuhi hak pegawai sesuai undang-undang tenaga kerja.

Evaluasi Kebijakan juga menjadi hal utama bagi dinas tenaga kerja untuk dilakukan evaluasi kebijakan yang dilakukan dinas menggunakan metode, Analisis data, Umpan balik dari pemangku kepentingan, dan dampak ekonomi. Tujuannya agar bisa memastikan kebijakan upah minimum kota yang lebih baik dan relevan di masa depan. Untuk waktu evaluasi yaitu 1 januari tahun berikutnya dimana upah minimum yang sudah berjalan di semua perusahaan, evaluasi juga akan dilakukan saat umpan balik dari pekerja dan pengusaha diberikan agar efektivitas kebijakan bisa berjalan dan bila diperlukan adanya penyesuaian kembali.

Dengan program-program ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya berupaya untuk memastikan penetapan dan Implementasi Upah Minimum Kota yang efektif, adil dan mendukung kesejahteraan pekerja saat perkembangan ekonomi daerah.