

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Standar dan Sasaran Kebijakan

Dalam indikator standar kebijakan dapat dijelaskan bahwa dalam melakukan implementasi kebijakan diperlukan landasan berupa landasan hukum atau peraturan yang mendorong keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Berdasarkan hasil observasi dan data-data yang digambarkan sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya sudah memiliki standar kebijakan sebagai landasan dan acuan dalam penentuan umk dan pengupahan di setiap perusahaan dan usaha di Kota Tasikmalaya.

Standar kebijakan ini juga menjadi pedoman dalam penyusunan upah minimum kota yang dirumuskan oleh dewan pengupahan kota tasikmalaya. Adapun dalam Implementasi Kebijakan Pengupahan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya secara keseluruhan telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022. Pengupahan bertujuan untuk menunjang berbagai kebutuhan pegawai perusahaan dan menjadi acuan perusahaan untuk memberikan upah yang akan diberikan. Salah satu prinsip kesejahteraan di Tasikmalaya adalah bagaimana Pemerintah Tasikmalaya dapat menyelaraskan Kebutuhan Hidup Layak bagi masyarakat, baik berupa Upah dan Lapangan pekerjaan.

Untuk Penentuan Kebutuhan Hidup Layak sendiri memiliki formulanya dimana dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dirubah dengan menggunakan formula penghitungan Upah Minimum, yaitu:

$$U_{mn} = U_{Mt} + \{U_{Mt} \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}:$$

- **UMn** : Upah Minimum Baru
- **UMt** : Upah Minimum Berjalan,
- **Inflasi** : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.
- **PDBt** : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan

Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

5.2 Sumber Daya

Sumber daya merupakan hal yang paling penting dalam menentukan keberhasilan kebijakan, khususnya pada setiap organisasi pemerintah dalam melaksanakan operasional kegiatan. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya memiliki sumber daya manusia yang kurang memadai dalam melaksanakan proses pengupahan yang berjalan di Kota Tasikmalaya.

Selain sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh dinas tenaga kerja, sumber daya anggaran juga dibutuhkan dalam melancarkan proses pengupahan. DISNAKER sudah mengkonfirmasi bahwa dalam melakukan pengupahan sudah pasti menyediakan anggaran namun anggaran tersebut tidak dapat diberitahukan kepada selain pegawai disnaker. Selain itu, dari sisi pengusaha dan perusahaan sudah pasti ada sumber daya manusia atau materil/penunjang yang dimiliki Lozy Hijab, PT Renaisans dan Baso Aci Garut. Berdasarkan hasil penelitian, Para pelaku usaha dan perusahaan sudah memiliki sarana dan prasarana untuk menunjang perusahaannya agar bisa berkembang dalam setiap 1 tahun sekali.

Berdasarkan hasil penelitian terkait implemementasi pengupahan hampir seluruh perusahaan berbadan hukum dan usaha yang memiliki omset sebesar 1Miliar sudah menaati Upah Minimum Pokok yang telah ditetapkan oleh pemerintah kota tasik.

5.3 Komunikasi Antar Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat digambarkan bahwa dalam proses dalam penentuan kebijakan pengupahan dalam setiap tahunnya, DISNAKER Kota Tasikmalaya sudah melakukan komunikasi dan koordinasi baik dengan Dewan Pengupahan, masyarakat, dunia pendidikan dan swasta berupa kerjasama dan ikut serta dalam program, baik fase soalisasi, fase implementasi, dan fase Evaluasi

DISNAKER Kota Tasikmalaya sudah melakukan komunikasi dan koordinasi dengan Dewan Pengupahan terkait dalam Jumlah nominal yang tepat dalam setiap tahun nya. Namun dikarenakan ada selisih paham dalam musyarawah terutama dari

pihak buruh dan perusahaan hampir setiap tahunnya upaya dalam upaya penetapan upah minimum kota selalu tidak bisa meneria hasil keputusan yang Gubernur telah tetapkan dalam Keputusan Gubernur Jawa Barat. Disaat proses musyawarah dalam rapat Dewan Pengupahan Kota sering kali memakan waktu karena adanya perbedaan pandangan antara pengusaha dan buruh mengenai besaran upah yang diusulkan. Pengusaha cenderung menolak usulan kenaikan upah yang didasarkan pada data survei, sementara serikat pekerja sering kali mendesak kenaikan yang lebih signifikan. Perbedaan ini membuat proses pengambilan keputusan menjadi alot dan lama, Walaupun rapat-rapat telah diadakan secara rutin, perbedaan pendapat ini merupakan hambatan yang signifikan dalam mencapai kesepakatan yang cepat. Kondisi ini menggambarkan perlunya strategi komunikasi yang lebih baik antar pihak agar proses negosiasi dapat berlangsung lebih efektif dan efisien.

5.4 Karakteristik Agen Pelaksana

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Tenaga Kerja secara berkala melakukan survei Komponen Hidup Layak (KHL) di berbagai pasar untuk memperoleh data harga yang representatif. Survei ini mencakup analisis komprehensif mengenai biaya rata-rata setiap komponen KHL, dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti inflasi dan perubahan harga pasar. Hasil analisis tersebut kemudian dibahas dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan lainnya, untuk mendapatkan konsensus terkait standar KHL yang akan digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum. Setelah konsensus tercapai, standar KHL yang disepakati diusulkan ke Gubernur untuk disetujui dan diumumkan sebagai dasar perhitungan upah minimum di wilayah tersebut.

Namun, berdasarkan wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja, terdapat beberapa hambatan yang sering terjadi dalam proses penetapan UMK, khususnya saat mempresentasikan hasil survei KHL dalam musyawarah Dewan Pengupahan. Hambatan utama yang dihadapi adalah adanya perbedaan pandangan antara perwakilan perusahaan dan buruh yang sering kali menolak hasil survei yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja. Hal ini menyebabkan proses musyawarah menjadi alot dan sering kali memakan waktu lebih lama dari yang diharapkan.

Dengan demikian, meskipun Dinas Tenaga Kerja berupaya memastikan bahwa UMK yang ditetapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, ada tantangan signifikan dalam proses negosiasi dengan berbagai pihak yang memiliki kepentingan berbeda. Hal ini menunjukkan pentingnya peran agen pelaksana yang tidak hanya memiliki keahlian teknis dalam menganalisis data, tetapi juga kemampuan dalam membangun konsensus dan melakukan negosiasi dengan pemangku kepentingan untuk memastikan kebijakan dapat diterapkan dengan baik.

5.5 Kondisi Sosial, Ekonomi, dan Politik

Kondisi lingkungan ekonomi, sosial dan politik juga mempengaruhi pelaksanaan implementasi kebijakan. Adapun hal yang perlu dilihat untuk menilai kinerja kebijakan publik dalam Van Metter dan Van Horn adalah sejauh mana lingkungan eksternal memberikan kontribusi terhadap keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian, pekerjaan masyarakat di kota tasikmalaya itu adalah penjait, petani dan pedagang jadi ketika terjadinya penurunan dalam daya beli sudah pasti banyak yang tidak memiliki pendapatan. Seharusnya pemerintah daerah dapat memperhatikan kondisi ekonomi masyarakat ketika terjadinya penurunan daya beli dengan cara mencegah adanya penjualan dari pihak luar yang mengganggu perputaran daya jual dan beli di masyarakat tasikmalaya, kemudian pihak pengembang juga dapat membuka lowongan kerja yang lebih banyak lagi untuk masyarakat agar dapat bekerja di perusahaan-perusahaan garmen yang berada di tasik lalu coba dihadirkan nya lapak penjual untuk petani agar penjualan bisa langsung tanpa ada tengkulak.

Selain kondisi ekonomi, kondisi sosial di Desa Tanjung Burung dan Tanjung Pasir dapat diketahui masyarakat yang kurang pemahaman terkait bahaya banjir. Hal ini dibuktikan dengan minimnya sekolah-sekolah yang ada di 2 (dua) desa pesisir tersebut. Kemudian belum adanya sarana dan prasarana dalam upaya mitigasi banjir yang ada di Desa Tanjung Burung dan Desa Tanjung Pasir. Maka dari itu diperlukan sosialisasi/pelatihan yang lebih masif terhadap masyarakat oleh BPBD agar masyarakat dapat mengantisipasi ketika banjir/rob tersebut datang.

Selain itu juga kondisi politik yang terjadi di Desa Tanjung Burung dan Desa Tanjung Pasir, berdasarkan hasil penelitian sudah ada dukungan dari pemerintah desa dalam bentuk keterlibatan langsung dalam upaya penanggulangan banjir di 2 (dua) desa pesisir tersebut, kemudian dukungan dalam bentuk anggaran, Desa Tanjung Pasir dan Desa Tanjung Burung sudah mengalokasikan dana penanggulangan bencana dalam Alokasi Dana Desa (ADD). Hal ini menjadi bukti serius pemerintah Desa Tanjung Burung dan Desa Tanjung Pasir dalam upaya penanggulangan banjir di wilayahnya.

5.6 Kecenderungan Pelaksana (Disposisi Implementasi)

1) Pemahaman Tentang Kebijakan

Berdasarkan pernyataan dari Pejabat Fungsional Hubungan Industrial dan Pengupahan, terlihat bahwa pemahaman mengenai keseimbangan dalam kebijakan pengupahan sangat penting. Implementasi kebijakan pengupahan harus mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan keberlangsungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Pernyataan ini mencerminkan bahwa pelaksana kebijakan menyadari pentingnya harmonisasi antara kesejahteraan pekerja dan kemampuan ekonomi pengusaha. Implementasi kebijakan yang tidak memperhatikan kedua sisi ini dapat menyebabkan kebijakan tidak berjalan dengan baik.

2) Tanggapan Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa tidak adanya penolakan yang cukup menyulitkan baik dari pengusaha maupun serikat buruh. Namun dengan kurang aktifnya Dinas Tenaga Kerja dalam sosialisasi langsung ke masyarakat menyebabkan masyarakat kurang paham dalam memahami isi muatan baik dari hak maupun kewajiban masyarakat dari Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang upah minimum pokok yang akan mereka terima ketika mereka kerja dalam setiap bulannya.