

**Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota: Studi Implementasi Pada
Perusahaan Di Kabupaten Karawang**

Siska Widianti Motip¹, Hanny Purnamasari², Ani Nurdiani Azijah³

¹²³Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia

siskamotip16@gmail.com; hanny.purnamasari@fisip.unsika.ac.id;

ani@fisip.unsika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi karena adanya fenomena di masyarakat bahwa kenaikan jumlah upah minimum khususnya di Kabupaten Karawang setiap tahunnya menimbulkan permasalahan diantaranya pengurangan pekerja/buruh dan perusahaan yang tutup atau pindah keluar daerah karena tidak sanggup membayar besaran upah minimum di Kabupaten Karawang. Dari uraian latar belakang tersebut, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ukuran dan tujuan, sumber-sumber kebijakan dan karakteristik badan-badan pelaksana dari implementasi kebijakan tentang upah minimum Kabupaten/Kota pada perusahaan di Kabupaten Karawang. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui studi pustaka dan wawancara mendalam dengan informan yang berkaitan dengan fokus penelitian ini. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui tiga kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan implementasi kebijakan upah minimum pada perusahaan di Kabupaten Karawang berjalan dengan baik dan lancar, namun terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan. Seperti ketidaksempurnaan hukum atau cacat hukum yang terjadi pada saat musyawarah penetapan UMK Karawang 2020 karena tidak ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Faktor penghambat proses implementasi kebijakan ini adalah pengurangan agen pelaksana kebijakan yaitu pengusaha atau perusahaan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19.

Kata kunci: *Implementasi Kebijakan; Upah Minimum Kabupaten/Kota; Kabupaten Karawang;*

Abstract

This research is motivated by a phenomenon in society that increases the amount of minimum wages especially in Karawang Regency, every year it creates problems including reduction workers/laborers and companies that have closed or moved out of the region because they are unable to pay the amount of wages minimum in Karawang Regency. From the background description, the purpose of this study is to know the size and objectives, policy sources and characteristics of the implementing agencies of implementation of policies on regency/municipal minimum wages in companies in Karawang

Regency. Method this research uses descriptive method with a qualitative approach. Data obtained through literature and in-depth interviews with informants related to the focus of this research. Processing and analysis techniques the data is carried out through three activities that occur simultaneously, namely data reduction, data presentation and conclusion or verification. Based on the research results that the implementation of the minimum wage policy the companies in Karawang Regency are running well and smoothly, but there are several shortcomings that needs attention. Such as legal imperfections or legal defects that occur during deliberation determination of the 2020 UMK Karawang because there is no agreement between the entrepreneur and the worker/laborer. Factor the obstacle to the process of implementing this policy is the reduction of policy implementing agents, namely entrepreneurs of companies caused by the Covid-19 pandemic.

Keywords: *Policy Implementation; Regency/City Minimum Wage; Karawang Regency;*

Pendahuluan

Tingkat kesejahteraan buruh di Indonesia masih dikatakan belum memadai misalnya dalam hal pengupahan. Besaran upah yang diterima pekerja atau buruh setiap bulannya masih relatif murah. Menurut data Badan Pusat Statistik rata-rata gaji pekerja atau buruh di Indonesia hanya sebesar Rp 2,79 juta per bulan. Besaran upah yang masih rendah tersebut, memerlukan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (*kumparan.com*. 2019),

Untuk itu, pemerintah menetapkan kebijakan besaran upah minimum dimana pengusaha tidak boleh membayarkan upah kepada pekerja/buruh dibawah upah minimum yang telah ditetapkan. Upah minimum yang berlaku di Kabupaten Karawang yaitu sebesar Rp. 4.594.324,54 yang tercantum dalam Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.983-

Yanbangsos/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2020.

Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ini sangat mempengaruhi kesanggupan perusahaan untuk membayarkan upah kepada para pekerja/buruhnya sesuai dengan jumlah UMK yang telah ditetapkan. Pada tahun 2019, sebanyak 5 (lima) perusahaan tidak mampu menerapkan kebijakan UMK sehingga perusahaannya tutup dan 1 (satu) perusahaan terpaksa mengurangi jumlah pekerja/buruh agar perusahaannya tetap berproduksi.

Kenaikan UMK tahun 2020 merupakan suatu tantangan baik untuk Pemerintah, pengusaha maupun pekerja/buruh itu sendiri. Kebijakan dengan menaikkan jumlah UMK pada tahun 2020 telah menimbulkan dampak yang tidak menguntungkan baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh pabrik di Kabupaten Karawang. Dari uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai implementasi kebijakan Upah

Minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada perusahaan di Kabupaten Karawang.

Telah dilakukan berbagai penelitian tentang kebijakan upah minimum (Herlina, 2018), (Kistanto, 2013), (Azim, 2018) dengan hasil yang bervariasi misalnya terdapat perusahaan yang masih membayarkan upah kepada pekerja/buruh masih dibawah upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Adapun beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-peneritian sebelumnya yaitu: 1. Teori yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan teori dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Teori dalam penelitian ini adalah teori model implementasi menurut Van Meter dan Van Horn, dimana keberhasilan suatu implemtasi kebijakan dipengaruhi enam faktor: Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan, Sumber-sumber kebijakan, Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, Karakteristik badan-badan pelaksana, Kondisi-kondisi ekonomi, sosial, dan politik, dan

Kecenderungan pelaksana (*implementors*). Lokasi penelitian ini berbeda dengan lokasi dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Lokasi dalam penelitian ini adalah di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang serta kantor Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Karawang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, tujuan penelitian ini hanya berfokus pada 3 (tiga) dimensi dari teori implementasi menurut Van Meter dan Van Horn yaitu ukuran dan tujuan kebijakan, sumber-sumber kebijakan, dan karakteristik badan pelaksana dalam implementasi kebijakan upah minimum kabupaten/kota pada perusahaan di Kabupaten Karawang.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui studi pustaka dan wawancara mendalam dengan informan sebagai berikut, Kasi Bidang Persyaratan Kerja, Pengupahan, dan Norma

Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, Kepala Bidang Pengupahan DPK Apindo Karawang, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Pimpinan Unit Kerja PT. NT Piston Ring Indonesia dan pekerja/buruh yang bekerja di bidang industri. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui tiga kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian tentang implementasi kebijakan upah minimum kabupaten/kota pada perusahaan di Kabupaten Karawang dapat dipaparkan sebagai berikut:

Ukuran-Ukuran Dasar dan Tujuan-Tujuan Kebijakan.

Dalam variabel ini dapat diketahui bahwa ukuran dan tujuan dalam kebijakan upah minimum pada perusahaan di Kabupaten Karawang sudah cukup jelas dan mudah dipahami oleh pengusaha/perusahaan sebagai

pelaksana utama dari kebijakan tersebut. Ukuran dasar atau kriteria sasaran dari implementasi kebijakan ini yaitu, pekerja/buruh yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun dan terikat perjanjian kerja dengan perusahaan terkait. Sedangkan tujuan dari implementasi kebijakan ini yaitu melindungi pekerja/buruh dari upah murah dan meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja/buruh khususnya kesejahteraan secara finansial sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya.

Sumber-Sumber Kebijakan.

Pertama, sumber daya manusia yang terlibat adalah pengusaha dan manajerial perusahaannya sebagai *leading sector* pelaksana kebijakan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 yang berbunyi:

“(4) Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (5) Pengusaha adalah: a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan

hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia. (6) Perusahaan adalah: a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Berdasarkan data yang dikutip oleh *radarsukabumi.com* (18/06/2020) terdapat 950 perusahaan yang berada di Kabupaten Karawang.

Kedua, sumber daya finansial dalam implementasi kebijakan upah minimum di Kabupaten Karawang bersumber dari keuntungan

penjualan hasil produksi dari perusahaan. Berdasarkan temuan peneliti terdapat hambatan dalam pengadaan anggaran untuk menerapkan kebijakan upah minimum di Kabupaten Karawang, yaitu kegiatan produksi di perusahaan-perusahaan mengalami penurunan drastis karena tidak ada permintaan barang dari konsumen di tengah pandemi Covid-19. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Bapak Fachmie Fardan Trikora Putra selaku Kepala Bidang Pengupahan DPK Apindo Kabupaten Karawang:

“Kapasitas perusahaan otomotif seperti Daihatsu perhari kita bisa produksi 1100 unit mobil dengan harga jual minimal Rp 100 juta per mobil dalam situasi normal atau tidak ada pandemi Covid-19. Sekarang, dalam situasi seperti ini kita hanya produksi sebanyak 118 unit. Kami masih mampu memberikan gaji sesuai dengan UMK Karawang, tetapi untuk industri padat karya mereka kesusahan untuk membayarkan UMK yang nilainya mencapai Rp 4,6 juta. Biaya produksi mereka lebih mahal dari harga jualnya karena mereka lebih banyak menggunakan sumber daya

manusia dari pada teknologi. ”
(Wawancara pada hari Kamis,
tanggal 9 Juli 2020, pukul 17.00
WIB).

Karakteristik Badan Pelaksana.

Karakteristik badan pelaksana dalam penerapan kebijakan upah minimum di Kabupaten Karawang dapat dilihat dari struktur birokrasi dan pola hubungan yang terjadi. Peneliti mengetahui bahwa terdapat pola hubungan simbiosis mutualisme (saling menguntungkan) antara perusahaan dengan pekerja/buruhnya sehingga mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang dimiliki oleh perusahaan dan pekerja/buruh dengan menjalankan kebijakan tersebut.

Acuan yang dijadikan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam penerapan kebijakan upah minimum di Kabupaten Karawang yaitu Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos /2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 terdapat ketidaksempurnaan hukum atau cacat hukum. Hal tersebut dikarenakan

Gubernur Jawa Barat mengesahkan UMK Karawang tanpa ada kesepakatan upah antara pengusaha dan pekerja/buruh, sebagaimana menurut Bapak Fachmie Fardan Trikora Putra selaku Kepala Bidang Pengupahan DPK Apindo Kabupaten Karawang yang mengungkapkan bahwa:

“ Kita menolak proses keputusan upahnya atau cacat hukum. Apindo menolak lalu serikat pekerja/buruh setuju. Upah minimum itu kan dari kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Karena tidak ada kesepakatan, diputuskanlah Bupati. Bupati mengeluarkan rekomendasi upah kepada Gubernur. Nah, Gubernur memutuskan dan mengesahkan tanpa ada dasarnya kesepakatan. Makanya kami menggugat. Kenapa masih disahkan juga padahal cacat hukum karena tidak adanya kesepakatan. Kita gugat ke PTUN (Pengadilan Tata Usaha Negara) Bandung. Masih berjalan sampai sekarang. ”
(Wawancara pada hari Kamis, tanggal 9 Juli 2020, pukul 17.00 WIB).

Pemberian sanksi jika terjadi pelanggaran dalam proses implementasi kebijakan upah

minimum di Kabupaten Karawang telah diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dapat dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa proses pelaksanaan implementasi kebijakan upah minimum pada perusahaan di Kabupaten Karawang berjalan dengan baik dan lancar, namun hasil penelitian menemukan beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan dan diperbaiki. Seperti ketidaksempurnaan hukum atau cacat hukum yang terjadi pada saat musyawarah penetapan UMK Karawang karena tidak ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Faktor penghambat keberhasilan dalam implementasi kebijakan upah minimum pada perusahaan di Kabupaten Karawang diantaranya yaitu pengurangan agen

pelaksana kebijakan yaitu pengusaha atau perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh jumlah UMK Karawang yang cukup tinggi dan faktor kondisi sosial Indonesia, khususnya Kabupaten Karawang saat pandemi Covid-19 ini. Pandemi ini menyebabkan kerugian yang cukup besar karena permintaan barang dari konsumen mengalami penurunan drastis sehingga keuntungan penjualan hasil produksi tidak mampu membayarkan upah pekerja yang lebih dari Rp 4,6 juta. Faktor pendukung keberhasilan dalam implementasi kebijakan upah minimum pada perusahaan di Kabupaten Karawang diantaranya yaitu, ukuran-ukuran dasar dan tujuan kebijakan yang cukup jelas dan mudah dipahami, ketegasan para pelaksana dan sistem pemberian sanksi, dan komunikasi dan koordinasi yang terjadi sesuai dengan kewenangan dan tugasnya.

Berdasarkan sebagaimana yang telah disimpulkan di atas, maka agar implementasi kebijakan upah minimum pada perusahaan di Kabupaten Karawang berjalan lebih baik dan berhasil. Peneliti

mengajukan saran-saran sebagai berikut: 1. Pemerintah Kabupaten Karawang diharapkan agar lebih bijaksana dan teliti dalam memutuskan besaran upah minimum jika musyawarah antara pengusaha dan perwakilan pekerja/buruh tidak mencapai kesepakatan, sehingga tidak akan ada permasalahan dalam proses penetapan maupun implementasi upah minimum tersebut. 2. Pemerintah Kabupaten Karawang diharapkan agar lebih memperhatikan kebijakan upah pada perusahaan padat karya yang tidak mampu menerapkan UMK Karawang dengan jumlah Rp 4,6 juta, terlebih disaat pandemi Covid-19 ini. Hal tersebut bertujuan agar perusahaan tetap mampu beroperasi dan pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut tidak kehilangan sumber penghasilannya.

Daftar Pustaka

Cermati. BPS: *Rata-rata Gaji Pegawai di Indonesia hanya Rp 2,79 Juta*. Diakses 31 Januari 2020. Diakses dari <https://kumparan.com/cermati-content/bps-rata-rata-gaji-pegawai-di-indonesia-hanya-rp-2-79-juta-1r79pwueF5q>

Kadji, Yulianto. (2015). *Formulasi Dan Implementasi Kebijakan Publik Kepemimpinan Dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo.

Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2020.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 4 Tahun 2007 Tentang Pedoman Umum Formulasi, Implementasi, Evaluasi Kinerja dan Revisi Kebijakan Publik Di Lingkungan Lembaga Pemerintah Pusat dan Daerah.

Radar Sukabumi. *Pabrik di Karawang Masih Mati Suri, Ratusan Buruh Dipecat, Belasan ribu Dirumahkan*. Diakses 06 September 2020. Diakses dari <https://radarsukabumi.com/jawa-barat/karawang/pabrik-di-karawang-masih-mati-suri-ratusan-buruh-dipecat-belasan-ribu-dirumahkan/>.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Winarno, Budi. (2013). *Kebijakan Publik Teori, Proses, Dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).