

**IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR JAWA TIMUR
NOMOR 75 TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM
KABUPATEN/KOTA DI JAWA TIMUR TAHUN 2018**
(Studi di Kabupaten Bojonegoro)

Ahmad Taufiq

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, FISIP, Universitas Bojonegoro
Jl. Lettu Suyitno, No.2, Kec.Bojonegoro
Email : taufiq.alfazka@gmail.com

Abstraction

The increase in the district minimum wage (UMK) is always carried out every year. However, there are still many obstacles in its implementation. Among other things, there are still many companies that have not run it. This study examines the implementation of East Java Governor Regulation Number 75 of 2017 concerning Regency/City Minimum Wages in East Java in 2018.

The research used a descriptive qualitative approach. The data mining technique used in-depth interviews with 83 companies using side purposive techniques. The measurement of policy implementation uses Ripley and Franklin's implementation theory.

Based on the results of the study, more than half of the business entities in Bojonegoro Regency have not fully paid their workers according to the UMK. There are several obstacles experienced by related parties, starting with the government as law enforcement, and the financial capacity of business entities, as regulatory actors.

Keywords: Implementation, Governor Regulation, UMK

Abstraksi

Kenaikan upah minimum kabupaten (UMK) selalu dilakukan setiap tahun. Namun, masih banyak kendala dalam pelaksanaannya. Antara lain, masih banyak perusahaan yang belum menjalankannya. Studi ini mengkaji penerapan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018.

Penelitian menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik penggalan data menggunakan wawancara mendalam terhadap 83 perusahaan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengukuran pelaksanaan kebijakan menggunakan teori implementasi Ripley dan Franklin.

Berdasarkan hasil penelitian, separo lebih badan usaha di Kabupaten Bojonegoro belum sepenuhnya membayar buruhnya sesuai UMK. Terdapat beberapa kendala yang dialami pihak terkait, mulai pemerintahan sebagai penegak hukum, dan kemampuan keuangan badan usaha, sebagai pelaku peraturan.

Kata kunci: Implementasi, Peraturan Gubernur, UMK

PENDAHULUAN

Negara dalam hal ini pihak pemerintah mempunyai peran yang penting dalam membantu masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan pokok masyarakat tersebut, seperti yang tertuang dalam pembukaan UUD RI Tahun 1945 alinea ke 4 yang menetapkan bahwa tujuan Negara Republik Indonesia yaitu “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Untuk mewujudkan kesejahteraan kehidupan bagi warganya negara Indonesia menekankan yang berguna untuk terwujudnya masyarakat adil dan makmur secara merata, dengan kata lain bahwa kesejahteraan ini untuk semua masyarakat Indonesia tidak hanya kelompok tertentu saja, kesejahteraan masyarakat dapat dilihat dari salah satunya dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari yang tercukupi dengan cara masyarakat tersebut bekerja berguna untuk mencukupi kebutuhannya sendiri.

Pada bidang ketenagakerjaan, tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan sedangkan jumlah penawaran tenaga kerja tidak sebanding dengan permintaan tenaga kerja. Masalah bidang ketenagakerjaan adalah masalah utama yang dihadapi oleh negara-negara berkembang seperti halnya negara Indonesia. Indonesia menjadi negara dengan penduduk terbanyak ke 4 didunia setelah China, India dan Amerika Serikat.

Manurung (2001) menyatakan, pada negara berkembang, tenaga kerja masih merupakan faktor produksi yang sangat dominan di negaranya. Artinya, di negara berkembang sumber daya manusia lebih banyak berperan besar dibandingkan faktor produksi lain seperti halnya mesin. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud ketenagakerjaan itu adalah segala sesuatu yang berhubungan atau berkaitan

dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja berlaku.

Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang berguna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat yang lainnya. Dalam bidang ketenagakerjaan negara Indonesia, yang dialami merupakan contoh masalah nasional yang sangat kompleks. Namun permasalahan pengupahan menjadi masalah utama dalam bidang ketenagakerjaan.

Upah yang diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang dilakukan oleh para pekerja. Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan pekerja tersebut, seseorang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah dan upah tersebut berguna untuk memenuhi kehidupan ke depannya.

Banyak faktor pertimbangan suatu perusahaan dalam melakukan permintaan tenaga kerja, menurut Sumarso (2003), permintaan tenaga kerja di pengaruhi oleh salah satunya terkait dengan hal pengupahan, disini upah menjadi sesuatu hal penting di bidang ketenagakerjaan. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Asumsinya, naiknya tingkat upah akan meningkatkan pula biaya produksi yang di keluarkan oleh perusahaan, lalu kegiatan yang dilakukan konsumen jika terjadi kenaikan harga akan mengurangi jumlah konsumsi akibatnya produksi mengalami kemacetan dan mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan.

Pengupahan merupakan masalah yang sangat penting dan utama dalam ketenagakerjaan, maka dari itu perlunya peraturan dalam pemberian upah pekerja. Upah Minimum Regional merupakan salah satu kebijakan pemerintah yang dilakukan dalam bidang ekonomi. Sebelum tahun 2000, Indonesia menganut suatu sistem

pengupahan berdasarkan kawasan atau biasa di sebut regional. Artinya setiap kawasan atau lokasi yang berbeda juga menerapkan upah minimum yang diterima tenaga kerjaberbeda pula nilai nya, akan tetapi penentuan upah berdasarkan kawasan ini masih dirasakan pemerintah belum cukup.

Untuk itu, pemerintah melakukan perubahan kembali peraturan tentang upah minimum. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Provinsi sebagai Daerah Otonom, maka pemberlakuan Upah Minimum Regional (UMR) berubah menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan adanya peraturan tersebut, provinsi- provinsi di Indonesia mulai menyesuaikan upah minimum didaerah mereka masing-masing. Peraturan pengupahan berupa UMR, UMP dan UMK wajib hukumnya diterapkan suatu perusahaan untuk sistem pengupahan bagi tenaga kerjanya.

Perusahaan menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan merupakan “Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang atau perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain untuk di terima pekerja tersebut”. Artinya semua bentuk usaha yang termasuk dalam klasifikasi atau golongan tersebut wajib melakukan sistem pengupahan sesuai peraturan yang telah disahkan.

Dengan di sahkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada BAB 10 mengatur tentang Pengupahan, menurut pasal 88 ayat (1),”Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dijelaskan juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015 tentang Pengupahan, di jelaskan bahwa penghasilan yang memenuhi

penghidupan yang layak bagi pekerja atau buruh sebagaimana di maksud merupakan jumlah yang diterima atau didapat kan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh tersebut dan keluarganya secara wajar.

Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi atau pengusulan dari Dewan Pengupah provinsi dan atau bupati/wali kota terkait, di Jawa Timur Upah Minimum Kabupaten/Kota di sahkan dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang UMK 2018 disini pemerintah sudah berusaha menetapkan upah minimum yang sesuai dengan standar kelayakan hidup pekerja di wilayah masing-masing. Peraturan upah minimum adalah sebuah peraturan untuk menjamin dan melindungi penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu yaitu nilai UMK tersebut di masing-masing wilayah, meningkatkan produktivitas pekerja, mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara produktif yang lebih efisien (Sumarsono 2003).

Sesuai Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2017 upah minimum Kabupaten Bojonegoro tahun 2018 di tetapkan sebesar Rp 1.720.460 angka tersebut mengalami kenaikan 8,71% dibandingkan pada tahun 2017 upah minimum Kabupaten Bojonegoro sebesar Rp 1.582.615. Peraturan upah minimum juga pernah dimuat oleh Jawa Pos Radar Bojonegoro pada edisi 1 Mei 2018, bertepatan pada hari buruh sedunia. Berita tersebut membahas mengenai masih banyaknya para pengusaha di Bojonegoro yang belum mampu menyejahterakan karyawannya minimal menggajinya sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten yang telah ditetapkan. Namun para karyawan enggan melakukan kegiatan demo karena menurut mereka banyak faktor yang difikirkan jika melakukan kegiatan demo terkait pengupahan (Radar Bojonegoro, 1 Mei 2018).

Menurut Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 aturan upah minimum wajib ditetapkan kepada karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Menurut karyawan tersebut total upah bersih yang diterima tiap bulan hanya sekitar Rp 1.333.000 ada potongan yang langsung dibebankan di gaji karyawan yang pertama potongan kehilangan barang sebesar Rp 100.000 dan potongan untuk iuran BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan sebesar Rp 62.000.

Di Kabupaten Bojonegoro, bidang ketenagakerjaan masih menjadi masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan terkait pemberian upah tidak sesuai aturan. Menurut data Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Bojonegoro, sampai akhir Oktober 2018 tercatat 831 total perusahaan yang melakukan perijinan usaha di Kabupaten Bojonegoro. Mereka terbagi di tingkat mikro, kecil, menengah dan besar.

Perusahaan tersebut bergerak di berbagai bidang antara lain bidang jasa, bidang industri dan bidang perdagangan. Dengan total tenaga kerja menurut data Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro jumlah pekerja laki-laki 11.974 orang dan pekerja perempuan 12.132 orang. Jumlah bidang jasa sebesar 40%, bidang industri 10% dan sisanya berada pada bidang perdagangan sebanyak 50%.

Dari 831 perusahaan yang ada, yang sudah menerapkan aturan upah sesuai Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2017, menurut data Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, hanya 45 persen atau sekitar 374 perusahaan. Artinya, belum setengah dari total jumlah perusahaan yang menerapkan pengupahan tenaga kerja sesuai aturan yang telah disahkan.

Penyebab Peraturan Gubernur Jawa Timur 75/2017 belum sepenuhnya diterapkan di perusahaan yang ada di Kabupaten Bojonegoro, antara lain: (a) Kurang patuhnya perusahaan terhadap aturan yang disahkan. (b) Pelaksanaan sanksi yang belum sepenuhnya dijalankan

oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Banyak pertimbangan yang digunakan oleh pemerintah dan pihak terkait, jika sanksi tegas dijalankan memungkinkan banyak angka PHK yang dapat berujung pada kegiatan kriminalita.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat permasalahan ini untuk menjawab permasalahan, bagaimanakah implementasi Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018 (Studi di Kabupaten Bojonegoro).

Secara teoritik, peraturan gubernur merupakan salah satu bentuk kebijakan. Tujuan dari kebijakan diharapkan akan muncul apabila *policy output* dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan akan mampu diwujudkan (Purwanto, 2015). Kebijakan merupakan prinsip atau cara bertindak yang dipilih untuk mengarahkan sesuatu keputusan. Kebijakan senantiasa berorientasi kepada masalah yang terjadi dan juga berorientasi kepada tindakan yang akan dilakukan sehingga dapat dinyatakan bahwa kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara-cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan yang dikehendaki (Suharto, 2006:55).

Sedangkan implementasi kebijakan, menurut Dwiyanto Indiahono dalam Nugroho (2006: 84) adalah suatu rangkaian tahapan yang paling penting dalam suatu kebijakan. Tahap ini menentukan apakah kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah benar-benar aplikabel atau berguna di lapangan dan berhasil untuk menghasilkan *output* dan *outcomes* seperti yang telah direncanakan sebelumnya. *Output* adalah suatu keluaran kebijakan yang diharapkan dapat muncul sebagai keluaran langsung dari kebijakan tersebut. *Output* biasanya dapat dilihat dalam waktu yang cukup singkat pasca implementasi kebijakan

dijalankan.

Outcome adalah suatu dampak dari kebijakan yang telah ditetapkan, yang diharapkan dapat timbul setelah keluarnya output kebijakan diterapkan. *Outcomes* biasanya diukur setelah keluarnya output atau waktu yang lama pasca suatu implementasi kebijakan telah dilakukan seluruhnya.

Sementara implementasi kebijakan, menurut George C. Edwards III adalah tahap dari pembuatan kebijakan antara suatu pembentukan kebijakans seperti bagian dari tindakan legislatif, yang dilanjutkan menerbitkan perintah eksekutif, penyerahan down keputusan peradilan, atau diterbitkannya peraturan-peraturan dan konsekuensi dari kebijakan bagi orang-orang yang memengaruhi (dalam Widodo 2010:96).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun sumber data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder, data di sajikan dalam bentuk tabulasi selanjutnya dianalisis dengan metode deskriptif analisis lalu interpretasi data. Subyek riset atau informan adalah 83 perusahaan yang dipilih dengan *purposive sampling*, dengan jumlah informan 89 orang, yang terdiri dari perusahaan, Dinas PTMPTSP, Disperinaker, Balai Latihan Kerja, dan Dewan Pengupahan. Teori implementasi yang digunakan mengacu pada teori implementasi model Ripley dan Franklin.

Dengan memperhatikan masalah yang diteliti, maka yang menjadi fokus penelitiannya adalah: (a) Besaran Upah Minimum Kabupaten sesuai Peraturan Gubernur; (b) Tingkat kepatuhan pembayaran Upah Minimum Kabupaten sesuai Peraturan Gubernur; (c) Sanksi untuk perusahaan yang tidak mengajukan penangguhan; (d) Pembinaan yang diberikan untuk perusahaan yang tidak memberikan upah sesuai UMK; dan (d) Faktor kendala pelaksanaan UMK di Kabupaten Bojonegoro.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Besarnya Upah Minimum Kabupaten

Nilai UMK Kabupaten Bojonegoro setiap tahun mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 besaran UMK Rp 1.311.000; tahun 2016 (Rp 1.462.000); tahun 2017 (Rp 1.582.615); dan tahun 2018 tercatat Rp 1.720.460. Peningkatan UMK bervariasi, berkisar 10 persen hingga 20 persen setiap tahunnya.

Penentuan besaran UMK yang dijadikan suatu acuan provinsi, dan kabupaten/kota melalui empat tahap. Tahap pertama adalah dengan melakukan survey KHL (Kehidupan Hidup Layak). Survey penentuan KHL dilakukan di tiga pasar di Kabupaten Bojonegoro, yaitu Pasar Sumberjo, Pasar Banjarjo dan Pasar Kalitidu.

Tahap kedua adalah pengusulan UMK dari kabupaten ke gubernur. Ketiga, pengkajian usulan yang dilakukan oleh gubernur. Dan tahap akhir pengesahan dan pemberlakuan peraturan. Pengusulan UMK di tingkat kabupaten dilakukan bersama oleh Dewan Pengupahan, yang terdiri dari perwakilan serikat, pekerja, pengusaha, pemerintah, dan akademisi

2. Tingkat Kepatuhan

Dengan dikeluarkan dan disahkannya Pergub Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang UMK di Jawa Timur tahun 2018, semua kota/kabupaten di Jawa Timur seharusnya wajib untuk melaksanakan peraturan tersebut. Faktanya, masih banyak perusahaan yang memberikan upah di bawah UMK.

Berdasarkan data Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro, hingga Oktober 2018, total perusahaan di Bojonegoro sebanyak 831. Rinciannya, bidang jasa 40 %, industri 10%, dan bidang perdagangan 50%. Dari jumlah tersebut, yang belum membayar buruhnya sesuai UMK sebanyak 55 % atau 456 perusahaan. Sedangkan 375

perusahaan lainnya (45 %) sudah membayar karyawan sesuai UMK.

Beragam alasan disampaikan perusahaan mengapa belum membayar karyawan sesuai UMK. *Pertama*, beberapa perusahaan menerapkan sistem borong kerja pada karyawannya, sehingga jika diakumulasi sebulan tidak mencapai UMK. Kedua, karena karyawan belum genap bekerja selama setahun atau masa training. Sehingga, mendapatkan upah di bawah UMK.

3. Sanksi bagi perusahaan

Bagi perusahaan yang tidak mampu menerapkan UMK, diberikan kesempatan untuk melakukan penangguhan selama kurun waktu tertentu. Tujuan memperbolehkan perusahaan menangguhkan UMK adalah untuk melindungi para pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Ini Sebagaimana disampaikan informan, dari BLK.

"Penangguhan harus dilakukan saat perusahaan dalam masa sulit. Gunanya untuk pekerja saat perusahaan yang dia tempati dalam kondisi sulit, tapi bisa tetap bekerja." (Hasil wawancara 25 April 2019).

Namun penangguhan pembayaran UMK tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayarkan selisih atau kekurangan upah minimum selama masa penangguhan. selisih upah minimum yang belum terbayar selama masa penangguhan adalah utang pengusaha yang harus di bayarkan kepada pekerja dan penangguhan hanya dapat dilakukan dengan kurun waktu di bawah satu (1) tahun. Artinya, itu menjadi utang perusahaan, sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 90 ayat 2.

Meski demikian, di Kabupaten Bojonegoro tidak ada penangguhan yang dilakukan oleh perusahaan. Penangguhan belum pernah diajukan karena sebelumnya pekerja sudah setuju dan menandatangani kontrak, bahwa pemberian upah disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Sehingga, saat kondisi itu

dilaporkan ke dinas tenaga kerja, tidak ada teguran.

Alasan dinas tenaga kerja tidak memberikan teguran adalah: (1) Jika suatu perusahaan diberi peraturan yang tegas dan saksi memaksa, dikhawatirkan banyak pengangguran. (2) Jika banyak pengangguran, dikhawatirkan terjadi tindak kriminalitas. (3) Dalam pemberian upah sudah terjadi kesepakatan kedua belah pihak antara perusahaan dan tenaga kerja. Dan (4) Saat pemberian sanksi, tahapannya panjang dan membutuhkan waktu.

4. Pembinaan terhadap Perusahaan

Di Kabupaten Bojonegoro masih banyak perusahaan yang memberikan upah di bawah UMK. Maka dari itu diperlukan pembinaan untuk perusahaan yang memberikan upah di bawah UMK. Pembinaan merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna untuk memperoleh hasil yang baik. Pembinaan pelaksanaan UMK dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Pembinaan yang dilakukan sebatas melakukan sosialisasi terkait penetapan UMK, menghimbau agar perusahaan menaati.

Selama pembinaan, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja hanya berharap perusahaan mengerti dan menaatinya. Hal ini karena dinas terkait juga memahami kondisi eksternal atau situasi keuangan. Sehingga, dinas pun tidak melakukan tindakan teguran jika masih ada yang membayar buruhnya di bawah UMK.

Selain pembinaan, pengawasan jalannya penerapan UMK juga dilakukan dinas terkait. Bentuknya preventif edukatif dan yustisial. Di Bojonegoro ada perusahaan yang mendapat nota pemeriksaan yaitu dengan kriteria pemberian upah sangat jauh di UMK. Prosesnya, perusahaan diberi nota pemeriksa dan perusahaan tersebut membalas dengan isi perusahaan bersedia menaikkan upah walaupun belum sesuai peraturan UMK.

5. Faktor Kendala Pelaksanaan UMK

Ada beberapa factor yang menyebabkan masih banyak perusahaan yang belum bisa membayar karyawan sesuai UMK. Antara lain, pendapatan perusahaan yang kurang. Sebagai contoh, pendapatan perusahaan hotel Bojonegoro sebelumnya sangat bergantung pada proyek migas. Faktor Bojonegoro yang bukan termasuk kota wisata atau industri ikut mempengaruhi mengapa UMK belum bisa diterapkan. Sehingga, perekonomian masih kurang meningkat.

"Dulu sebelum tahun 2015 tingkat hunian sangat ramai karena migas beroperasi. Banyak pekerja migas yang menginap, tapi di tahun 2015 sampai sekarang mulai menurun. Karena, selain proyek migas yang berhenti pelanggan beralih ke kos harian yang lebih murah walaupun fasilitas di bawah kita." (Wawancara dengan manager hotel Nirwana, 30 Mei 2019).

Di sisi lain, ketegasan dari pemerintah, dalam hal ini adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam penerapan UMK yang masih kurang, juga dipandang sebagai factor yang ikut menjadi kendala. Alasan dinas tidak bisa menerapkan UMK dengan tegas, karena selalu dibayang-bayangi dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dampaknya bisa lebih rumit dan menyebabkan tindak kriminalitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, mengacu pada teori implementasi kebijakan Ripley dan Franklin, yang terdiri dari tingkat kepatuhan, lancarnya rutinitas fungsi, dan dampak yang dikehendaki, dapat disimpulkan sebagai berikut.

a. Tingkat Kepatuhan

Tingkat kepatuhan dalam penentuan UMK sudah sesuai tahapan, yakni ditentukan oleh Dewan Pengupahan, sesuai perundang-undangan yang berlaku. Namun, tingkat kepatuhan penerapan UMK di Kabupaten Bojonegoro masih rendah.

Faktanya, ada 55 % perusahaan yang belum membayar pekerja sesuai UMK.

Berdasarkan indikator tingkat kepatuhan, dalam penerapan sanksi penagguhan belum berjalan, perusahaan juga belum ada yang mengajukan penagguhan. Begitu juga pembinaan yang seharusnya dilakukan oleh pihak dinas, belum berjalan. Pembinaan sebatas melakukan kegiatan sosialisasi dan pengawasan.

b. Lancarnya rutinitas fungsi

Dalam penentuan besaran UMK sejauh ini sudah tidak ada masalah. Penentuan sudah berdasarkan tahapan dan kebijakan yang berlaku. Perusahaan dalam pembayaran upah lebih menekankan pada jabatan atas saja yang dibayar sesuai UMK. Di luar jajaran atas, penerapan UMK untuk karyawan secara keseluruhan belum berjalan.

Di sisi lain, fungsi penerapan sanksi dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, selaku satuan kerja yang bertugas dalam bidang ketenagakerjaan, juga belum berjalan dengan baik. Belum berjalannya sanksi karena Dinas khawatir banyaknya pengangguran yang berdampak pada kriminalitas. Ditambah lagi, fungsi pembinaan juga belum berjalan dengan baik. Hanya sebatas melakukan kegiatan sosialisasi dan pengawasan.

c. Dampak yang dikehendaki

Dengan belum berjalannya secara maksimal tingkat kepatuhan dan lancarnya rutinitas fungsi, maka dampak terhadap kepatuhan atas implementasi kebijakan belum tercapai. Dalam hal ini seharusnya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dapat lebih tegas dalam penerapan sanksi. Walaupun ada perusahaan yang masih belum mampu membayar upah sesuai UMK, seharusnya dinas mendorong agar perusahaan melakukan penagguhan sebagai bentuk dari tanggung jawab dan kepatuhan terhadap pelaksanaan kebijakan.

Kurang maksimalnya kepatuhan dan fungsi pelaksana kebijakan, dengan

sendirinya juga dampak terhadap pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan. Dengan demikian, dampak yang diharapkan muncul dari implementasi suatu kebijakan pada masyarakat, dalam hal ini adalah buruh/karyawan, belum terasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan, *Implementasi Kebijakan Publik*, Gava Media, Yogyakarta, 2015.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Peneliti*, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Tim Redaksi Permata Press, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Tentang Ketenagakerjaan 2007*, Permata Press, jakarta, 2007.
- Ruky, S Achmad, *Manajemen Penggajian&Penggupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006.
- Subarsono, AG, *Analisis Kebijakan Publik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta,2015.
- Rachmawati, Lucia, *Implementasi UMK Boyolali terhadap pekerja/Buruh pada usaha konveksi berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, Dinsosnakertrans Kabupaten Boyolali, Boyolali, 2015
- Suyatno, Hempri dan Suparjan, *Kebijakan Upah Minimum yang Akomodatif dalam Ilmu Sosial dan Politik Volome 5*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2002.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja,hukum ketenagakerjaan dan bidanghubungan kerja*, PT raja grafindo, Jakarta, 2013
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 tahun 2017 tentang UMK 2018Peraturan Pemerintah Nomor 75 tahun 2015 tentang Pengupahan Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. KEP-231/MEN/2003Tahun 2003
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- Peraturan Bupati Bojonegoro Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kabupaten Bojonegoro
- Keputusan Presiden RI Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
- Keputusan Bupati Bojonegoro Nomor : 188/18/KEP/412.013/2019