



**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT  
PADA SEKTOR PENGUPAHAN YANG DIDASARKAN PADA  
UNDANG – UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020  
(STUDI IMPLEMENTASI UMK DI KABUPATEN BEKASI)**

**Irena Anggrayni**

Universitas Singaperbangsa Karawang

<sup>2</sup>corresponding author: irenaanggrayni6@gmail.com

**ABSTRACT**

*The research aims to determine the implementation of policies by the West Java Provincial Government in implementing the Job Creation Law Number 11 of 2020 in dealing with wage issues in Bekasi Regency. This study uses a descriptive method with a qualitative approach based on the Van Meter & Van Horn Theory, namely: Size and Demands, Resources, Inter-Organizational Communication, Characteristics of Implementing Agencies, Economic, Social and Political Environment, Responses from Executors. Implementation of minimum wage policy in Bekasi Regency. Data were obtained through in-depth interviews with informants and literature study. Based on the results of research on the implementation of the minimum wage policy in Bekasi Regency, it is going well in terms of size and demands, resources, but there are things that need to be considered related to communication between organizations as well as in economic, social and political terms, especially in legal imperfections during the UMK deliberations in the Regency. Bekasi because there is no agreement between employers and workers/labourers and a reduction in the ability of implementing agents, namely companies that have been heavily impacted by Covid-19 in the global economic sector.*

*Keywords: Minimum wage; Policy Implementation; UMK*

Copyright (c) 2023 Irena Anggrayni



This work is licensed under the Creative Commons  
Attribution-Non Commercial-ShareAlike 4.0  
International License.

## ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui implementasi kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dalam menangani persoalan pengupahan di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif didasarkan pada Teori Van Meter & Van Horn yaitu: Ukuran dan Tuntutan, Sumber Daya, Komunikasi Antar Organisasi, Karakteristik Agen Pelaksana, Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik, Respon dari Para Pelaksana. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan dan studi pustaka. Berdasarkan hasil penelitian implementasi kebijakan upah minimum di Kabupaten Bekasi berjalan baik dari sisi sumber daya dalam penentuan upah minimum, namun ada yang perlu diperhatikan berkaitan dengan ukuran dan tuntutan, komunikasi antar organisasi serta dalam ekonomi, sosial dan politik terutama pada ketidaksempurnaan hukum pada saat musyawarah penetapan UMK di Kabupaten Bekasi karena tidak ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh dan pengurangan kemampuan agen pelaksana yaitu perusahaan yang terkena dampak besar Covid-19 di sektor ekonomi global.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan; Upah Minimum; UMK

### PENDAHULUAN

Tingkat kesejahteraan buruh di Indonesia sampai saat ini masih dikatakan belum baik terutama dari segi pengupahan (Budijanto, 2017:4). Buruh masih 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.

Sering kali dalam penetapan upah minimum selalu adanya gesekan antara pengusaha, buruh dan pemerintah. Untuk menciptakan *Good Governance* pemerintah turut andil dalam melindungi baik dari hak pekerja serta hak pengusaha dengan dikeluarkannya sebuah peraturan perundang-undangan nantinya digunakan sebagai dasar dalam mengatur dan melindungi dari kedua belah pihak (Irnawati, 2021). Salah satu peraturannya yaitu mengenai peraturan ketenagakerjaan pada awalnya di Indonesia menggunakan dasar hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

tentang Cipta Kerja pada kluster ketenagakerjaan menjadikan dasar hukum atau dasar kebijakan yang diaplikasikan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam mengelompokkan besaran UMK diseluruh pemerintah daerah dalam besaran upah menurut **SK Gubernur Nomor: 561/Kep.732-Kesra/2021** di Kabupaten Bekasi tahun 2022 besaran upah ada di angka Rp.4.791.843 (spsibekasi.org, 2023)

Pada **SK Bupati Bekasi Nomor 560/580/DISNAKER** disetujui dan yang segera diserahkan kepada Gubernur Jawa Barat dengan persetujuan kenaikan UMK sebesar Rp.5.055.873 untuk dievaluasi kembali di Pemprov. Namun surat keputusan Gubernur mengenai Upah Minimum telah keluar namun ternyata tidak sesuai dengan pengharapan kaum buruh berdasarkan SK Gubernur yang diminta Kabupaten Bekasi tidak sama sekali mengalami kenaikan.

Dari pemasalahan sistem pengupahan yang tidak menemukan sebuah titik temu antara pihak pengusaha dan pihak serikat buruh tentang masalah sistem pengupahan dengan pandangan sistem pengupahan yang berbeda dimana pengusaha menginginkan upah rendah

bagi pekerja dengan pertimbangan peningkatan keuntungan, sedangkan serikat pekerja menginginkan upah tinggi untuk kepentingan kesejahteraan pekerja. Hal ini menyebabkan pertentangan sosial mengenai sistem upah. Perbedaan antara keduanya berpotensi besar terjadinya suatu konflik sosial. Maka dari itu maka kebijakan tentang pengupahan ini seharusnya menjadi jawaban antara keresahan yang dirasakan antara buruh maupun pengusaha dimana pemerintah dengan kebijakannya harus dapat menjadi penengah antara kedua kepentingan tersebut.

Penelitian menggunakan model implementasi menurut Van Meter dan Van Horn, keberhasilan suatu implementasi kebijakan dipengaruhi Sumber - sumber kebijakan, Kondisi-kondisi ekonomi, sosial, politik, karakteristik badan badan pelaksana dan kecenderungan pelaksana, ukuran dan tujuan kebijakan, komunikasi antar organisasi dan kegiatan - kegiatan pelaksanaan (Harawansyah, 2019).

## **KAJIAN TEORI**

Model implementasi kebijakan publik dapat dikatakan sebagai suatu konsep yang penting untuk dalam proses implementasi secara riil dan sederhana yang dihadapi oleh para aktor kebijakan publik. Model-model implementasi maka para pelaksana lapangan akan selalu sadar bahwa terdapat konteks sederhana yang dapat dilakukan dan jadi patokan dalam proses implementasi kebijakan publik. Model implementasi kebijakan yang digunakan yaitu model yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn dimana model ini menginterpretasikan sebuah implementasi kebijakan berjalan linear dari kebijakan publik, implementator, dan kinerja kebijakan publik. Ada beberapa variabel yang dimasukkan sebagai variabel yang mempengaruhi kebijakan

publik. Menurut Van Metter dan Van Horn (Hill, Michael, and Hupe, 2002) antara lain:

### **1. Ukuran dan Tuntutan Kebijakan**

Ukuran serta tujuan dibuatnya kebijakan tersebut benar – benar realistis sesuai keadaan yang ada. Van Meter dan Van Horn mengemukakan untuk menilai suatu kinerja implementasi kebijakan harus ditegaskan pada standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dan sasaran tersebut.

### **2. Sumber Daya**

Keberhasilan implementasi mampu memanfaatkan sumber daya yang ada berupa manusia, finansial dan waktu. Van Meter dan Van Horn mengatakan bahwa sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memudahkan administrasi implementasi suatu kebijakan. Salah satunya yaitu sumber daya atas dana yang dapat memperlancar pelaksanaan suatu kebijakan dimana terbatasnya dana atau insentif lain dalam implementasi kebijakan merupakan salah satu faktor besar terhadap gagalnya sebuah implementasi kebijakan.

### **3. Komunikasi Antar Organisasi**

Koordinasi antar pihak berjalan dengan baik dalam proses implementasi. Van Meter dan Carl Van mengatakan apa yang menjadi standar tujuan harus dipahami oleh setiap implementor.

#### 4. Karakteristik Agen Pelaksana

Organisasi formal maupun nonformal ikut andil dalam pengimplementasian suatu program dituntut agar ketat dan disiplin pada beberapa kebijakan suatu agen pelaksana yang demokratis dan persuasif. Penentuan agen pelaksana kebijakan juga dipengaruhi oleh cakupan atau luas wilayah kebijakan.

#### 5. Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik

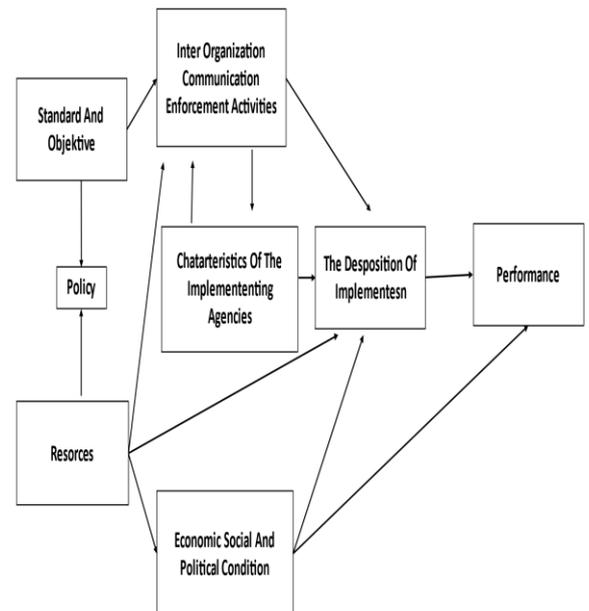
Lingkungan internal maupun eksternal dapat berdampak pada pengimplementasian kebijakan. Lingkungan eksternal yang dimaksud mencakup lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Kondisi lingkungan eksternal yang tidak kondusif dapat menjadi penyebab kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, perlu adanya upaya untuk membuat kondisi lingkungan eksternal menjadi kondusif agar implementasi kebijakan dapat berjalan lancar.

#### 6. Respon dari Para Pelaksana

Sikap penerima dan penolakan yang terjadi sangat mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja implementasi kebijakan. Van Metter dan Van Horn mengatakan sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan hal ini sangat mungkin terjadi karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan. tetapi kebijakan publik biasanya bersifat top down yang sangat

mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan.

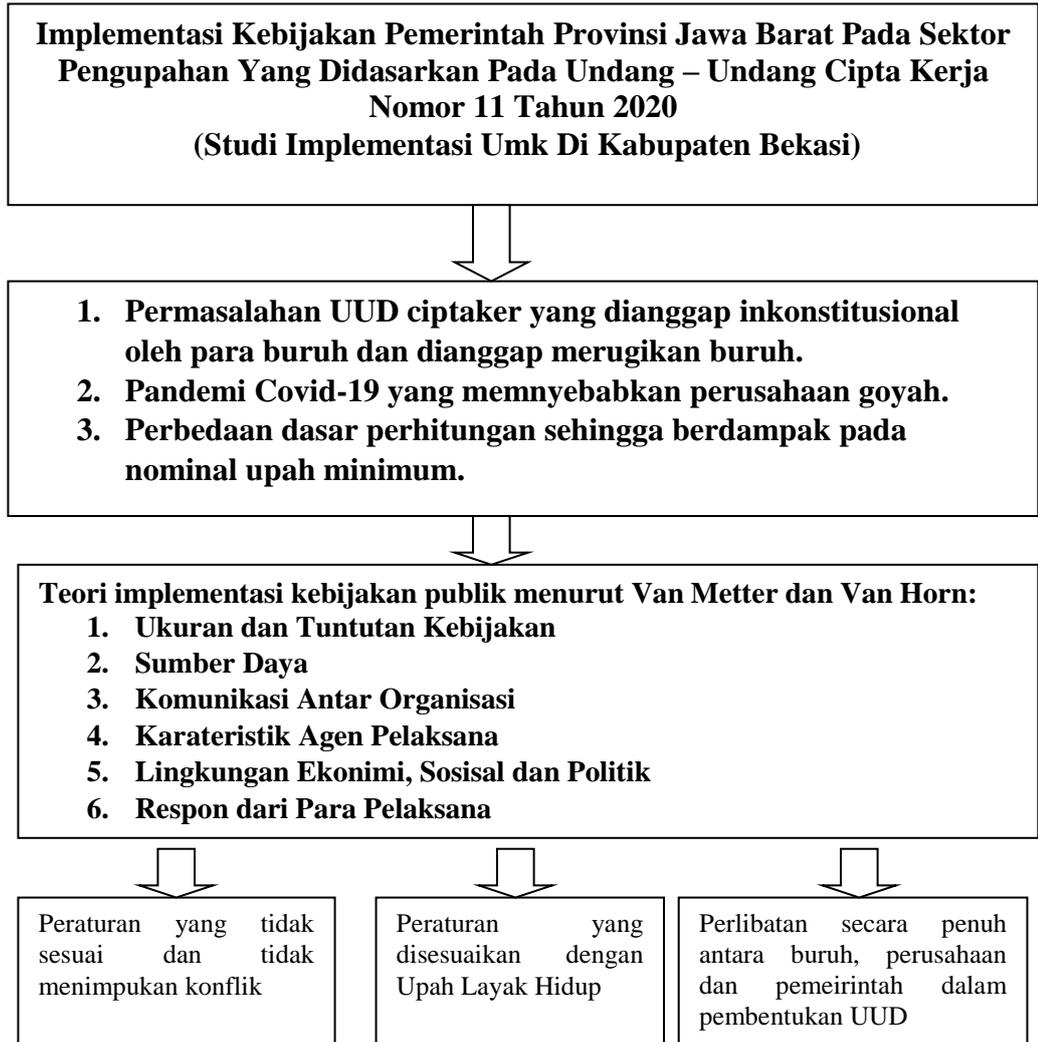
Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.



Sumber: Hill and Hupe, 2002

**Gambar 1. Teori Implementasi Kebijakan Van Horn & Van Meter**

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagaimana yang dapat dilihat pada gambar 2.



**Gambar 2. Kerangka Berpikir**

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pada pendekatan kualitatif, yang nantinya menghasilkan sebuah data deskriptif berupa kata tertulis, lisan atau perilaku yang diamati di mana penelitian ini menekankan proses dibandingkan hasil dari objek penelitian (muhadjir, 1996). Teori dalam penelitian ini adalah teori model implementasi menurut Van Meter dan Van Horn, dimana keberhasilan suatu implementasi kebijakan dipengaruhi Sumber - sumber kebijakan, Kondisi-kondisi ekonomi, sosial, politik, karakteristik badan badan pelaksana dan kecenderungan pelaksana, ukuran dan tujuan kebijakan, komunikasi antar organisasi dan kegiatan - kegiatan pelaksanaan (Harawansyah, 2019). Peneliti ,mengumpulkan data dengan metode pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi dan observasi langsung terhadap informan yang dianggap memiliki informasi yang valid mengenai penelitian ini yaitu Serikat Buruh, Buruh Pabrik, APINDO, dan kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Teknik pengolahan data serta teknik analisis data diambil melalui reduksi data dengan mengumpulkan dari berbagai informasi yang didapatkan melalui wawancara kemudian penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. *Ukuran dan Tuntutan Kebijakan*

Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga nantinya dapat direalisasikan. Apabila dalam konteks ini kabur maka akan menimbulkan sebuah konflik diantara para agen implemen (Subarsono, 2021). UUD CIPTAKER yang dari mulai dibentuk sudah banyak menimbulkan konflik antar para agen implementasi dimana Undang–Undang ini dianggap terlalu memihak perusahaan

dibandingkan buruh. dikutip dari situs merdeka.com.

“Banyak penolakan dari berbagai pihak salah satunya yaitu para buruh yang menganggap Undang – Undang Cipta Kerja ini merugikan kaum buruh dan terlalu memihak para pengusaha seperti berlakunya kembali sistem upah murah, karyawan kontrak seumur hidup, Outsourcing seumur hidup, dan nilai pesangon yang dikurangi”.

Menurut APINDO yang dilansir dari berita liputan6.com, menurut Ketua Bidang APINDO Sutrisno Iwanton mengatakan:

“Dalam UU Ciptaker para investor mendapatkan kemudahan dari sisi regulasi ataupun birokrasi, dengan kemudahan tersebut tentunya akan lebih nyaman jika ingin berinvestasi di Indonesia”.

Namun menurut Mahkamah konstitusi menganggap bahwa Undang–Undang Cipta Kerja ini sudah dianggap inkonstitusionalitas bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi **Nomor 91/PUU-CVIII/2020** menegaskan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) cacat secara formil. Menurut salah satu artikel resmi Mahkamah Konstitusi RI, menurut ketua Mahkamah Konsitusi Anwar Usman bahwa: “Menyatakan pembuatan UU Ciptaker tidak sejalan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat”.

Permasalahan sistem pengupahan tidak menemukan titik temu antara pengusaha, serikat buruh dan pemerintah dari sisi regulasi yang dijalankan sehingga menimbulkan konflik.

## 2. Sumber Daya

Implementasi kebijakan perlu didukung oleh sumberdaya yang baik terutama manusia maupun sumber daya non manusia (Subarsono, 2021). Pada konteks pengupahan maka ada tiga sumber daya yang terfokus antara lain yaitu buruh, pengusaha dan pemerintah dimana pemerintah menjadi penengah dengan kebijakan yang dibuatnya. Penetapan upah di Kabupaten Bekasi tahun 2022 dianggap sudah sesuai dengan kebutuhan hidup masyarakat yang disesuaikan kemampuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nur sebagai perwakilan pemerintah (DISNAKER) pada tanggal 07 Juni 2022 beliau mengatakan:

“Upah minimum di Kabupaten Bekasi tahun 2022 yang telah ditetapkan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan cukup layak untuk masyarakat di wilayah Kabupaten Bekasi. Dalam Undang – Undang Cipta Kerja mengatur penetapan upah, kami selaku Pemerintah Kabupaten/Daerah harus melaksanakan apapun regulasi yang telah diamanahkan”.

Pemerintah sebagai penengah antara pengusaha dan buruh dengan memberikan ruang diskusi sebelum adanya penetapan upah yang berlangsung yaitu didalam dewan pengupahan, Pemerintah menetapkan upah minimum dengan ketentuan Undang–Undang Cipta Kerja yang disesuaikan dengan kondisi ekonomi Indonesia serta kondisi daerah yang ada. Dari sisi perwakilan perusahaan yaitu APINDO. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Endro sebagai perwakilan APINDO yang pada tanggal 17 Mei 2022 beliau mengatakan:

“Semua akan berdampak karena naik gaji itu tidak hanya gaji pokok saja namun, uang lemburan, uang pesangon, jaminan hari tua, bonus

akhir tahun, THR, BPJS dll itu nantinya akan mengalami kenaikan juga, ini yang diberatkan oleh pengusaha”.

Namun dari sisi buruh mereka berpendapat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rudolf sebagai perwakilan FSPMI dalam Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi dan menjabat sebagai Wakil Ketua III Bidang Pembelaan pada tanggal 12 April 2022 tentang pendapat beliau menanggapi Undang–Undang Cipta Kerja ini:

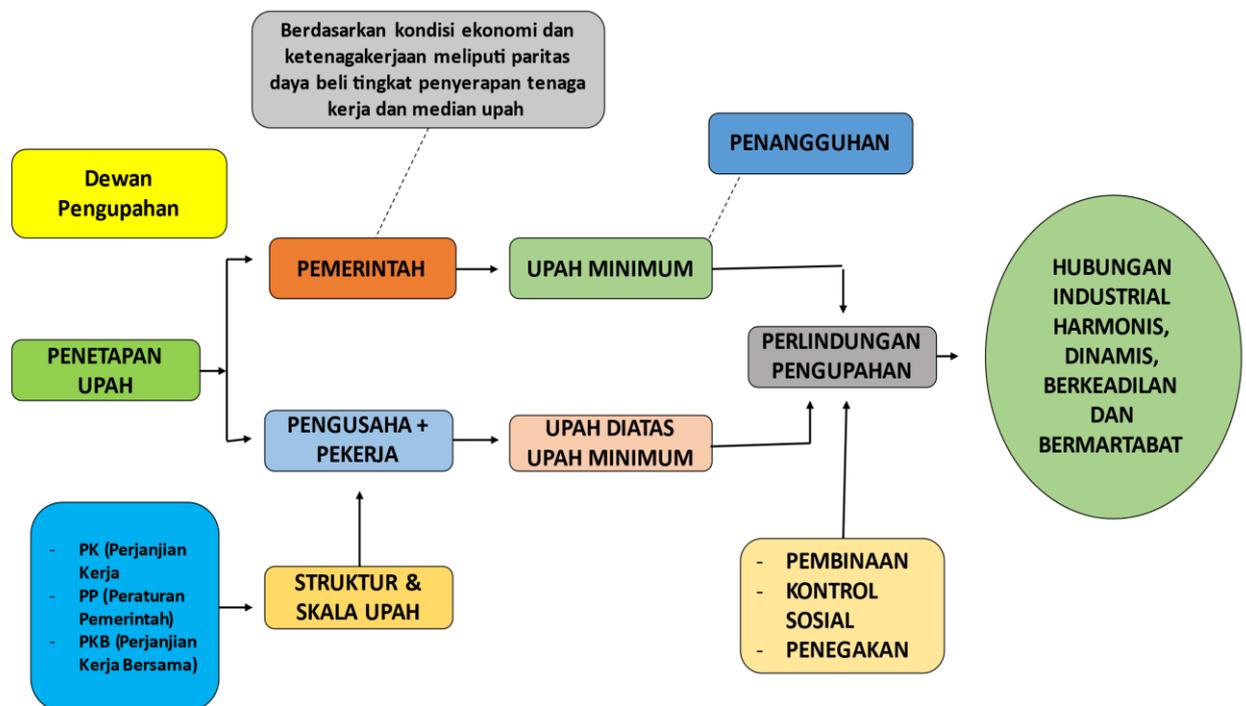
“jika kita tilik memang UUD Cipta Kerja ini banyak merugikan buruh contohnya seperti buruh kontrak, pengupahan yang dihitung hanya mengalami kenaikan yang sedikit. Kalau sudut pandang FSPMI peraturan yang ada ini terlalu condong kepada pengusaha alasannya untuk menciptakan lingkungan investasi yang baru, namun faktanya mundur dan tidak sesuai dengan harapan pemerintah”.

Terdapat perbedaan pendapat buruh terhadap regulasi yang ditetapkan dimana buruh merasa regulasi tersebut sangat merugikan namun disisi pemerintah serta pengusaha menganggap regulasi ini sebagai angin segar bagi berdampaknya investasi di Indonesia.

## 3. Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksana

Implementasi sebuah program perlu adanya dukungan antar koordinasi satu sama lain. Untuk itu maka koordinasi dan Kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program (Subarsono, 2021). Dalam hal pengupahan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Kabupaten Bekasi memberikan sarana komunikasi antar sesama kepentingan didalam Rapat Dewan Pengupahan baik di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota, dalam rapat ini

dipertemukan antara perwakilan buruh dengan perwakilan perusahaan yang ditengahi oleh pemerintah dalam menentukan besaran upah yang akan ditetapkan.



Sumber: Olahan Peneliti

**Gambar 3. Alur Penetapan Pengupahan**

Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota penyesuaian serta penghitungan upah minimum mulai dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan didasarkan pada paritas daya beli, median upah, kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Bekasi setelah itu hasil dari perhitungan nantinya disampaikan kepada Bupati/Walikota untuk direkomendasikan kepada Gubernur. Buruh berhasil untuk meminta kenaikan upah untuk di Kabupaten Bekasi di tahun 2022 sebesar 5,51% sebesar

**Rp. 5.055.874,60** dari nilai UMK di tahun 2021 sebesar **Rp. 4.791.843,90** dalam hal ini Bupati menerbitkan Surat Rekomendasi Bupati untuk diberikan kepada Gubernur untuk dikaji kembali.

#### 4. Karakteristik Agen Pelaksana

Karakteristik agen pelaksana disini mencakup struktur birokrasi dan pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program (Subarsono, 2021). Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam kebijakan sebuah upah minimum di

Kabupaten Bekasi menurut Surat Keputusan Gubernur **561/Kep.732-Kesra/2022**, dimana Gubernur tidak lagi menetapkan secara jelas besaran upah yang nyata dari setiap bidang pekerjaan, karena Undang-Undang yang baru seperti pada gambar dibawah ini.

LAMPIRAN KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA BARAT  
 NOMOR : 561/Kep.574-Yanbangson/2020  
 TANGGAL : 29 September 2020  
 TENTANG : UPAH MINIMUM SEKTORAL KABUPATEN BEKASI TAHUN 2020.

BESARAN UPAH MINIMUM SEKTORAL

NO.	UPAH MINIMUM SEKTOR (UMS)	NO. KBLU	JENIS SEKTOR	BESARAN (Rp)
1.	Industri Kendaraan Bermotor Roda Dua atau Lebih	2910	Industri Komponen Kendaraan Bermotor Roda Dua atau Lebih	5.252.192,00
2.	Industri Kendaraan Bermotor Roda Dua dan Tiga	30911	Industri Komponen Kendaraan Bermotor Roda Dua atau Lebih	5.252.192,00
3.	Industri Ban Luar dan Ban Dalam	22111	Industri Komponen Kendaraan Bermotor Roda Dua atau Lebih	5.033.624,00
4.	Industri Barang-Barang dari Karet untuk Keperluan Industri	22192	Industri Komponen Kendaraan Bermotor Roda Dua atau Lebih	5.033.624,00
5.	Industri Barang dan Plastik (untuk Komponen Otomotif)	2229	Industri Komponen Kendaraan Bermotor Roda Dua atau Lebih	5.033.624,00
6.	Industri Komponen dan Suku Cadang Motor Penggerak Mula	28113	Industri Komponen Kendaraan Bermotor Roda Dua atau Lebih	5.027.252,00
7.	Industri Transmisi Mekanik selain Kendaraan Bermotor (Bearing)	28140	Industri Komponen Kendaraan Bermotor Roda Dua atau Lebih	5.033.624,00
8.	Industri Karoseri Kendaraan Bermotor Roda Empat atau Lebih	2920	Industri Komponen Kendaraan Bermotor Roda Dua atau Lebih	5.033.624,00
9.	Industri Perlengkapan dan Komponen Kendaraan Bermotor Roda Empat atau	2930	Industri Komponen Kendaraan Bermotor Roda Dua atau Lebih	5.033.624,00

Memperhatikan : 1. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor/11/IK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 pada masa pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19);  
 2. Rekomendasi Bupati/Wali Kota se-Jawa Barat tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021;  
 3. Berita Acara Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat perihal Rekomendasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021;  
 4. Surat Ketua Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat Nomor 561/56/XI/Depepro tanggal 20 November 2020 Hal Saran dan Pertimbangan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2021;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :  
 KESATU : Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.983-Yanbangson/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.  
 KEDUA : Besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021 sebagai berikut :

NO.	KABUPATEN/KOTA	BESARAN
1.	KABUPATEN KARAWANG	Rp. 4.798.312,00
2.	KOTA BEKASI	Rp. 4.782.935,64
3.	KABUPATEN BEKASI	Rp. 4.791.843,90
4.	KOTA DEPOK	Rp. 4.339.514,73
5.	KOTA BOGOR	Rp. 4.169.806,58
6.	KABUPATEN BOGOR	Rp. 4.217.206,00
7.	KABUPATEN PURWAKARTA	Rp. 4.173.568,61
8.	KOTA BANDUNG	Rp. 3.742.276,48
9.	KABUPATEN BANDUNG BARAT	Rp. 3.248.283,28
10.	KABUPATEN SUMEDANG	Rp. 3.241.929,67
11.	KABUPATEN BANDUNG	Rp. 3.241.929,67

3. Surat Ketua Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat Nomor 561/021/XI/Depepro tanggal 26 November 2021, hal Saran dan Pertimbangan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jawa Barat Tahun 2022;  
 4. Berita Acara Nomor 561/019-BA/XI/Depepro/2021 tanggal 26 November 2021, mengenai hasil Rapat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat terhadap 27 (dua puluh tujuh) Rekomendasi Bupati/Wali Kota tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :  
 KESATU : Mencabut dan menyatakan tidak berlaku:  
 a. Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.774-Yanbangson/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021; dan  
 b. Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.809-Yanbangson/2020 tentang Perubahan atas Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.774-Yanbangson/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021.  
 KEDUA : Besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 sebagai berikut :

NO.	KABUPATEN/KOTA	BESARAN (Rp)
1	KOTA BEKASI	4.816.921,17
2	KABUPATEN KARAWANG	4.798.312,00
3	KABUPATEN BEKASI	4.791.843,90
4	KOTA DEPOK	4.377.231,93
5	KOTA BOGOR	4.330.249,57
6	KABUPATEN BOGOR	4.217.206,00
7	KABUPATEN PURWAKARTA	4.173.568,61
8	KOTA BANDUNG	3.774.860,78
9	KOTA CIMATI	3.272.668,50
10	KABUPATEN BANDUNG BARAT	3.248.283,28
11	KABUPATEN SUMEDANG	3.241.929,67

Dipindai dengan CamScanner

Dipindai dengan CamScanner

Dipindai dengan CamScanner

2020

2021

2022

Sumber: SK Gubernur Jawa Barat

Gambar 4. Perbedaan kebijakan pengupahan di Kabupaten Bekasi

Peneliti melihat bahwasannya ada pola hubungan saling menguntungkan kedua belah pihak antara perusahaan dengan pemerintah, sehingga mempunyai hubungan baik karena memang pada kebijakan sekarang hanya ditentukan besaran secara merata dan ukuran besaran yang menurun dari kebijakan sebelum UUD CIPTAKER. Dari hal ini maka akan berdampak pada

besaran upah yang akan diterima oleh buruh di Kabupaten Bekasi.

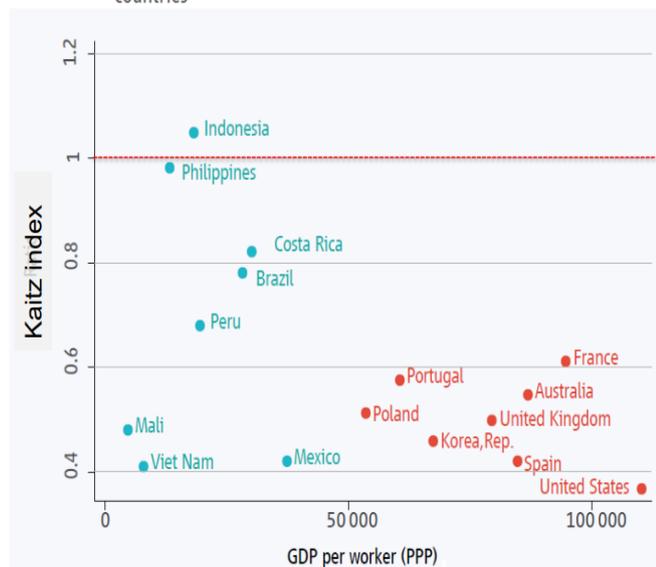
## 5. Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik

Sumberdaya serta lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan berupa sifat opini publik menerima atau menolak, kemudian berkaitan dengan para elite politik yang mendukung implementasi suatu kebijakan (Subarsono, 2021). Jika melihat dari lingkungan sosial, politik serta ekonomi maka menurut pemerintah dengan adanya kebijakan CIPTAKER ini secara tidak langsung memang cukup menjanjikan terutama dari sisi membuat lingkungan investasi yang nyaman bagi investor dan para pengusaha untuk membuat perusahaan di Indonesia. Kemudian dilansir dari kanal Youtube Kementerian Ketengakerjaan RI

dilansir pada 15 Agustus 2022). Menurut Ketua KEMENAKER RI Ida Fauziah mengatakan bahwa:

“Kebijakan penetapan upah minimum adalah salah satu program strategis nasional. Upah minimum dimaksudkan sebagai perlindungan kepada pekerja atau buruh agar rupanya tidak dibayar terlalu rendah akibat posisi tawar mereka yang lemah dalam pasar kerja, idealnya berada pada kisaran 0,4 sampai dengan 0,6 sekitar 40 sampai 60% dibawah upah median upah kondisi umum yang terlalu tinggi”

Figure 1. Ratio of minimum wage to median wages and productivity in selected countries



$$\text{Kaitz Index} = \frac{UM}{\text{Median Upah}}$$

- ✓ Ideal Kaitz Index: 0.4 ~ 0.6 (High income country)
- ✓ Indonesia satu<sup>2</sup>nya negara dengan Kaitz Index > 1

Source : Minimum Wage Policy Guide; (ILO)

Sumber: Minimum Wage Policy Guide (ILO)

### Gambar 5. Indeks Kaitz

Dilansir dari kanal Youtube Kementerian Ketengakerjaan RI Dilansir pada 15 Agustus 2021), menurut Ketua KEMENAKER RI Ida Fauziah mengenai alasan menggunakan PP No. 36 Tahun 2021 beliau mengatakan bahwa:

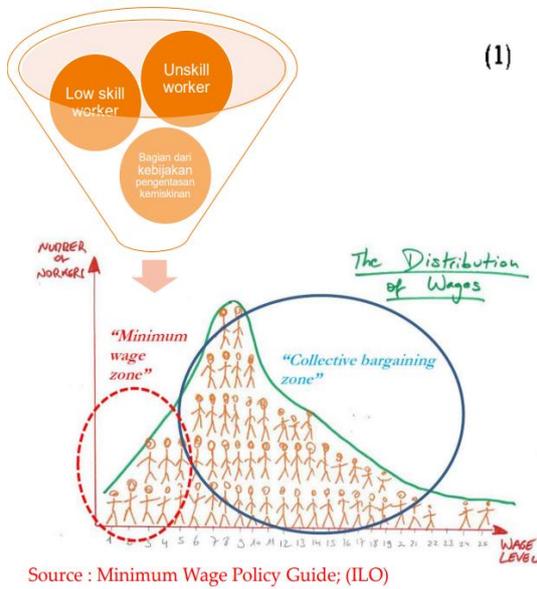
“Formula upah minimum digunakan untuk mengurangi kesenjangan upah minimum. Sehingga terwujud keadilan antar wilayah tersebut dicapai melalui pendekatan rata-rata konsumsi rumah tangga di masing-masing wilayah. Apabila kita

mencermati upah minimum yang ada saat ini memang tidak memiliki korelasi - korelasi sama sekali

dengan angka rata - rata konsumsi median upah atau bahkan tingkat pengangguran”

**Pasal 88E UU 11/2021**

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.



Source : Minimum Wage Policy Guide; (ILO)



Source : Minimum Wage Policy Guide; (ILO)

**Sumber: Minimum Wage Policy Guide (ILO)**

**Gambar 6. Minimum Wage Policy Guide**

Pemerintah dalam penetapan Undang-Undang mengenai pengupahan ini sangat melihat bagaimana kesetaraan upah antar daerah sehingga nantinya upah yang didapatkan adil dan merata, kemudian dalam PP 36 Tahun 2021 ini juga pemerintah lebih memperhatikan soal ketenagakerjaan terutama pada pengangguran yang terjadi setiap tahunnya makin banyak lulusan yang menganggur, selain itu dalam rumusan formulasi ditentukan berdasarkan daya pada rata-rata kebutuhan rumah tangga yang ada di sejumlah daerah yang diperhatikan pula bagaimana inflasi yang terjadi salah satunya yaitu di Kabupaten Bekasi yang rata-rata pengeluaran rumah tangga sebesar kurang lebih 1,6 jutaan dimana data ini didapatkan melalui Badan Pusat Statistika Kabupaten Bekasi diakses pada 17 April 2022.

**6. Respon dari Pelaksana**

Respon pada implementator terhadap kebijakan yang dibuat serta berkaitan dengan pemahamannya terhadap suatu kebijakan (Subarsono, 2021). Kebijakan UUD CIPTAKER mungkin menguntungkan di Sebagian pihak namun di pihak lain terutama para buruh menganggap bahwa dasar pengupahan menggunakan UUD CIPTAKER ini dirasa kurang sesuai dengan harapan Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rudolf sebagai perwakilan FSPMI dalam Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi dan menjabat sebagai Wakil Ketua III Bidang Pembelaan pada tanggal 12 April 2022 tentang pendapat beliau menanggapi Undang – Undang Cipta Kerja ini:

“Kalau sudut pandang FSPMI peraturan yang ada ini terlalu condong kepada pengusaha alasannya untuk menciptakan lingkungan investasi yang baru, namun faktanya mundur dan tidak sesuai dengan harapan pemerintah jadi regulasi UUD Cipta Kerja ini sangat merugikan kaum pekerja yang sangat berdampak hampir seluruh Indonesia tidak ada kenaikan yang signifikan bahkan Kabupaten Bekasi tidak adanya kenaikan serta diperkuat oleh SK Gubernur dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bambang sebagai perwakilan dari PUK FSPMI PT. Avery Dennison mengenai Undang-Undang Cipta Kerja pada tanggal 27 Maret 2022 mengatakan:

“Menurut saya sih sangat kecewa ya apalagi karena UU Cipta Kerja kemudian SK Gubernur yang muncul tidak menetapkan angka pastinya berapa sehingga ketika kita berjuang di internal perusahaan juga sulit.”

**Tabel 1.**  
**Perbedaan Peraturan tentang Pengupahan antara Undang – Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dan Undang – Undanag Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2020**

<b>Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</b>	<b>Undang – Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Upah minimum ditetapkan pada tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, dan sektoral. Pada pasal 89 Undang – Undang Ketenagakerjaan dimana setiap wilayah diberikan hak untuk menetapkan kebijakan Upah Minimum mereka sendiri baik di tingkat Provinsi dan tingkat Kabupaten/Kota.	Mentiadakan Upah Minimum secara sektoral pada Kabupaten/Kota (UMK), Upah Minimum Sektoral pada Kabupaten/Kota (UMSK). Sehingga dalam penentuan upah hanya berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP).
Perhitungan UMK menggunakan formula perhitungan upah minimum yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang didasarkan pada Inflasi, pertumbuhan produk domestik bruto, berdasarkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak). Untuk UMKS didasarkan pada kajian berdasarkan kategori usaha, perusahaan dengan skala usaha besar, pertumbuhan nilai tambah dan produktivitas tenaga kerja.	Perhitungan UMK menggunakan formula perhitungan upah minimum yang didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang meliputi paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah. Kemudian perusahaan wajib menetapkan besaran upah berdasarkan struktur skala upah dengan memperlihatkan kemampuan perusahaan dan produktivitasnya disesuaikan dengan jabatan dan golongan pekerja yang bersangkutan.

1	2
Formulasi pengupahan pada PP 78 Tahun 2015 didasarkan pada KHL dan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$	Formulasi pengupahan pada PP 36 Tahun 2021 didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang memperhitungkan pada batas atas dan batas bawah pada upah minimum dan bisa langsung di hitung berdasarkan link dibawah ini: <a href="https://wagepedia.kemnaker.go.id/calculator">https://wagepedia.kemnaker.go.id/calculator</a>
Besaran Upah di Kabupaten Bekasi Tahun 2022 jika dihitung berdasarkan formulasi pengupahan di atas: <b>Rp. 5.055.874,60</b>	Besaran Upah di Kabupaten Bekasi Tahun 2022 jika dihitung berdasarkan formulasi pengupahan di atas: <b>Rp. 4.791.843,90</b>

Sumber: Olahan Peneliti, 2022

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwasannya:

1. Ukuran dan tuntutan kebijakan, dapat disimpulkan adanya perbedaan pendapat anatar buruh, pengusaha serta pemerintah karena dianggap kebijakan ini belum sesuai dan perlu adanya revisi kembali, dari hal ini maka adanya konflik berkaitan dengan ketentuan yang dimuat didalam UUD CIPTAKER.
2. Sumber daya. Dapat dijelaskan sumber daya yang dimiliki susah sesuai dimana dalam pembuatan kebijakan melibatkan tiga unsur yaitu antara pengusaha, buruh dan pemerintah.
3. Komunikasi antar organisasi dan agen pelaksana, dapat disimpulkan komunikasi yang terjalin cukup baik dimana pemerintah memberikan ruang diskusi berkaitan dengan kebijakan pengupahan didalam Rapat Dewan Pengupahan yang ada di

Provinsi sampai pada Kabupaten/Kota.

4. Karakteristik agen pelaksana, dapat disimpulkan ada kesenjangan yang terlihat antara pengusaha dan pemerintah dengan buruh sehingga dari kebijakan ini seakan lebih condong ke pengusaha.
5. Lingkungan ekonomi, sosial dan politik, dapat disimpulkan kebijakan yang dibentuk oleh pemerintah telah disesuaikan dengan keadaan masyarakat dan keadaan lingkungan investasi Indonesia yang terkena dampak Covid-19.
6. Respon dari pelaksana, dapat disimpulkan respon dari buruh sangat menentang kebijakan UUD CIPTAKER ini dimana buruh merasa hak mereka direbut dan kebijakan yang baru ini berbeda dari sisi perhitungan sehingga berdampak pada besaran nominal upah yang naiknya sedikit setiap tahunnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2016. Dasar-dasar Kebijakan Publik. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Budijanto, O.W. (2017) 'Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM', Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 17(3), p. 395. doi:10.30641/dejure.2017.v17.395-412.
- Harawansyah, F. (2019) Sistem Politik Indonesia. Pustaka Belajar.
- Hill, Michael, and Hupe, P. (2002) 'Implementing Public Policy', Sage Publication., p. 47.
- Hill, Michael, and Hupe, Peter, 2002. Implementing Public Policy. London:
- Muhadjir, N. (1996) Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Keputusan Bupati Nomor 560/580/DISNAKER tentang Rekomendasi Kenaikan UMK Kabupaten Bekasi tahun 2022.
- Keputusan Gubernur Jawa Barat tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang – Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.
- SK Gubernur NOMOR: 561/Kep.732-Kesra/2021
- Kab.Bekasi.Com. 2022. Kabupaten Bekasi Dalam Angka (<https://bekasikab.bps.go.id/publication/2022/02/25/554b75db679ab114f29b8fb1/Kabupaten-bekasi-dalam-angka-2022.html>). Diakses pada 27 April 2022
- Liputan 6.com. 2020. UU Cipta Kerja Diyakini Bikin Investor Nyaman Berinvestasi di Indonesia (<https://www.liputan6.com/news/read/4404112/uu-cipta-kerja-diyakini-bikin-investor-nyaman-berinvestasi-di-indonesia>).
- Makhamah Konstitusi RI. 2020. MK: Bersyarat Inkonstitusional, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun (<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816#>). Diakses pada 22 Agustus 2022.
- Merdeka.com. 4 point yang ditolak buruh (<https://www.merdeka.com/uang/4-poin-yang-ditolak-buruh-di-uu-cipta-kerja.html>). Diakses pada 11 Februari 2022.
- SPSI. 2023. SK Upah Minimum Tahun 2023 (<https://spsibekasi.org/spsibekasi/wp-content/uploads/2022/12/SK-UPAH-MINIMUM-KABUPATEN-KOTA-TAHUN-2023.pdf>). Diakses pada 28 Januari 2023.

Surat Keputusan Bupati Nomor  
560/580/DISNAKER

Subarsono (2021) Analisa Kebijakan  
Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi.  
Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Youtube. 2022. Konferensi Pers Upah  
Minimum 2022  
([https://www.youtube.com/watch?v  
=Epxjx\\_e1uSI](https://www.youtube.com/watch?v=Epxjx_e1uSI)). Diakses pada 15  
Agustus 2022