

**PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI DALAM
PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK)**

Oleh: Bayu Herlyansyah

Dosen Pembimbing: Dr. Budi Puspo P, M.Hum

Dosen Penguji: Titik Djumiarti, S.Sos., M.Si.

Dosen Penguji: Dra. Dewi Rostyaningsih, M.Si

Departemen Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

**Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak
Pos 1269**

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405 Laman:

<http://www.fisip.undip.ac.id> email: fisip@undip.ac.id

**THE ROLE OF THE BEKASI CITY MANPOWER OFFICE IN
DETERMINING THE CITY MINIMUM WAGE (UMK)**

ABSTRACT

Manpower is everything that is related to labor before, during, and after the working period. In Indonesia, one form of the government's role in the manpower sector is under the auspices of the Ministry of Manpower. As a state apparatus in charge of serving citizens, the Ministry of Manpower is assisted in carrying out its duties by the local government, especially the Manpower Office. The manpower office is a government institution that has functions in fostering, controlling rights & obligations as well as supervision in the manpower sector. Wages are a right that must

be fulfilled by job providers to workers after carrying out their obligations as workers.

The results of the discussion of the role of the Bekasi City Manpower Office in determining the city minimum wage (UMK) for the city of Bekasi can be categorized as good due to the role given by the Bekasi City Manpower Office. The role played by the Bekasi City Manpower Office is as a facilitator, regulator and catalyst. In addition, the Bekasi City Manpower Office also plays a role in creating a harmonious relationship between workers and employers.

Conclusion The Bekasi City Manpower Office has carried out its role well in the process of determining the city minimum wage (UMK) for the city of Bekasi, but it is hoped that the Bekasi City Manpower Office can increase its role again by conducting an evaluation, this is done so that in the future every year it can minimize mistakes that had happened in the previous year.

Keywords: Role of government, determination of minimum wages

ABSTRAK

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Di Indonesia salah satu bentuk peran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan berada dibawah naungan Kemententerian yang disebut sebagai Kemnaker (Kementerian Tenaga Kerja). Kementerian Tenaga Kerja mempunyai peran untuk mengatur segala urusan ketenagakerjaan. Sebagai aparatur penyelenggara negara yang bertugas melayani warga negara Kementerian Tenaga Kerja dibantu pelaksanaan tugasnya oleh pemerintah daerah khususnya Dinas Tenaga Kerja. Dinas tenaga kerja merupakan Lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi dalam pembinaan, pengendalian terhadap hak & kewajiban serta pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Upah merupakan hak yang harus ditunaikan penyedia lapangan kerja kepada tenaga kerja setelah melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga kerja.

Hasil dari pembahasan Peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi dapat dikategorikan baik dengan adanya peranan yang diberikan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi. Peran yang dilakukan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi sebagai fasilitator, regulator, dan katalisator. Selain itu Dinas tenaga kerja Kota Bekasi juga mengambil peran dalam upaya menciptakan

hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Dinas tenaga kerja Kota Bekasi telah menjalankan perannya dengan baik dalam proses penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi, namun diharapkan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dapat meningkatkan lagi perannya dengan mengadakan evaluasi, hal ini dilakukan agar kedepan setiap tahunnya dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi di tahun sebelumnya.

Kata kunci : Peran pemerintah, Penetapan Upah minimum

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam Pembukaan UUD 1945 menyatakan bahwa: Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila. Kemudian dalam pasal 27 (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Dari amanat para pendiri Republik dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja

untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan baik diri mereka sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar kependudukan pada suatu negara dibedakan menjadi dua, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja, batas usia kerja adalah dalam rentang usia 15 tahun – 64 tahun. Dalam penjelasan ini setiap orang yang mampu bekerja disebut dengan tenaga kerja, di Indonesia para pekerja membentuk sebuah perkumpulan yang biasa disebut Serikat Pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, bertanggung jawab, membela serta melindungi hak dan

kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dalam bidang ketenagakerjaan selain tenaga kerja, pengusaha pun ikut andil di dalamnya, dalam pemberian lapangan kerja dan penyedia lapangan pekerjaan. Pengusaha merupakan orang yang bekerja di bidang bisnis atau perdagangan, khususnya pada level eksekutif atau seseorang yang memiliki keterampilan khusus di bidang finansial. Pengusaha di Indonesia memiliki kelompok yang tergabung dalam APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia), salah satu tugas dari kelompok ini ikut dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK).

Dalam menunjang efektivitas kinerja para tenaga kerja hal yang paling vital adalah soal Upah, banyak anggapan bahwa apabila seseorang bekerja dan menerima gaji/upah maka orang tersebut akan terasa lebih terhormat dan menunjukkan status yang lebih tinggi,

namun masalah pada tenaga kerja di Indonesia adalah soal upah atau yang sering diperdebatkan soal upah minimum. Perbedaan pendapat antara dua kubu tersebut tentang upah minimum bukanlah suatu isu baru. Perbedaan ini dapat dilihat dari perselisihan antara kelompok serikat pekerja yang menghendaki kenaikan upah minimum yang signifikan, sementara kelompok pengusaha melihat bahwa tuntutan ini bertentangan dan tidak kompatibel dengan upaya pemerintah mendorong pemulihan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaannya. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah

merupakan suatu hal yang sangat penting. Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah di bawah rata-rata dari nilai kebutuhan untuk hidup, akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaannya maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo (Sirait, 2006:181) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah menyebutkan definisi upah sebagai berikut, Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Menurut Sirait (2006:181), Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan pada suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah :

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan. Dari pengertian-pengertian di atas tentang upah maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan dan banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

Dalam pemberian upah pemerintah turut mengambil andil, dengan menentukan upah minimum

kepada para tenaga kerja. Pengertian upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum). Dalam pelaksanaannya di Indonesia menunjukkan bahwa upah tampaknya telah menjadi alat yang efektif dari pemerintah untuk mengontrol buruh. Bagi tenaga kerja itu sendiri upah digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, bagi suatu perusahaan upah salah satu sumber biaya dalam menentukan dan mempengaruhi produksi total perusahaan itu sendiri dan harga dari output suatu barang, sedangkan bagi pemerintah upah digunakan untuk pemerataan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat.

Kebijakan upah minimum Kota

(UMK) merupakan kebijakan yang wajib ditaati oleh setiap perusahaan di Indonesia. Besarnya upah minimum disetiap daerah berbeda-beda tergantung sumber daya manusia, potensi dan kemajuan ekonomi daerah serta daya saing suatu daerah dengan daerah lain. Kewajiban bagi setiap perusahaan untuk melaksanakan kebijakan upah minimum regional berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1). (Asyhadie,2008:39)

Pemerintah akan menaikkan nilai besaran upah, ketika memang ada kebutuhan, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan nilai pembangunan ekonomi. Salah satu campur tangan pemerintah tentang penetapan upah adalah merumuskan kebijakan tentang penetapan upah minimum regional berupa Upah Minimum Provinsi dan Upah minimum Kabupaten / Kota. Upah ditetapkan secara sektoral dan regional provinsi maupun kabupaten / Kota. Hal

ini karena penentuan kebijakan mengenai upah minimum diserahkan kepada daerah sesuai dengan adanya otonomi daerah (UU No. 25 tahun 1999 dan UU No. 32 tahun 2004) khususnya dalam pasal 3 ayat 5 butir 8 PP No. 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom yang mengatur pembagian kewenangan sebagai berikut (1) penetapan pedoman jaminan kesejahteraan purna kerja (2) Penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum, besaran upah minimum didasarkan pada skala yang disebut 'Kebutuhan Fisik Minimum', yang disesuaikan dengan Indeks Kebutuhan Hidup Layak .

Upah Minimum yang ditentukan secara bervariasi dari satu daerah dengan daerah lainnya oleh 'Dewan Penelitian Pengupahan Daerah'. Selain itu para Gubernur, Bupati/WaliKota harus tanggap terhadap aspirasi pekerja, hal tersebut dilakukan agar tidak terjadi

gejolak sosial di daerah masing-masing terkait penetapan upah minimum provinsi atau kabupaten /Kota (UMK). Otonomi daerah telah menciptakan kesempatan-kesempatan baru bagi serikat buruh untuk bisa mempengaruhi hasil-hasil kebijakan perburuhan, dan untuk terlibat dalam proses pembuatan kebijakan dan peraturan secara umum.

Tabel 1.1 Rumus perhitungan Upah Minimum Kota

dengan menggunakan pengali inflasi dan pertumbuhan ekonomi Kota Bekasi sebesar 14,48% (UMK : 3.416.083; Kelompok I : $110\% \times \text{UMK} = 3.757.692$; Kelompok II : $115\% \times \text{UMK} = 3.928.496$).

Kota Bekasi merupakan sebuah wilayah yang berada di Provinsi Jawa Barat yang menjadi gerbang masuknya berbagai kendaraan menuju Kota Jakarta dari arah timur, semua kendaraan yang melewati pantura atau tol Purwakarta dan Cikampek sebagian besar akan melewati wilayah Bekasi. Letaknya yang strategis serta menjadi salah satu Kota penyangga ibu kota inilah yang membuat Kota Bekasi menjelma menjadi salah satu Kota Industri besar di Indonesia. Sebagai Kota industri, Kota Bekasi

memiliki tingkat Upah Minimum Kota tertinggi kedua setelah Kabupaten Karawang di Provinsi Jawa Barat. Data Upah Minimum Regional di Kota Bekasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bekasi Tahun 2011 – 2018

No	Tahun	Besaran Upah Minimum Kota (UMK)	% Kenaikan UMK
1	2011	Rp. 1.275.000,00	
2	2012	Rp. 1.470.000,00	15.92%
3	2013	Rp. 2.100.000,00	42.86%
4	2014	Rp. 2.447.445,00	16.82%
5	2015	Rp. 2.984.000,00	22.20%
6	2016	Rp. 3.327.160,00	11.50%
7	2017	Rp. 3.363.000,00	1.07%
8	2018	Rp. 3.810.000,00	13.29%

Sumber:

www.disnakertrans.jabarprov.go.id
(Diakses pada 10 September 2016)

Pada tahun 2011 besaran Upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi tercatat Rp.1.275.000,-, pada tahun 2012 tercatat Rp.1.470.000,- dan mengalami kenaikan persentase sebesar 15.92% , pada tahun 2013 terjadi pelonjakan sebesar 42.86% besaran Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bekasi menjadi Rp.2.100.000,- , pada tahun 2014 terus naik sebesar 16.82% menjadi Rp.2.447.445,- , pada tahun 2015 kembali mengalami pelonjakan Upah Minimum Kota (UMK) sebesar 22.20% menjadi Rp.2.984.000,- tahun 2016 kembali naik sebesar 11.50 % hingga Rp.3.327.160,- tahun berikutnya kembali naik 1,07% menjadi Rp 3.363.000,- dan terakhir tahun 2018 terjadi kenaikan besaran UMK sebesar 13,29% menjadi Rp 3.810.000,- . Besaran Upah minimum Kota (UMK) terus mengalami kenaikan, hal ini terjadi karena setiap tahun kebutuhan pokok terus meningkat.

Dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bekasi pemerintah terus mengupayakan tingkat kesejahteraan para pekerja, dalam hal ini hubungan antar ketiga belah pihak yang sering disebut Hubungan Tripartit, yaitu pemerintah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja sangat berkaitan dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK).Ketiga para pelaku (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) telah memiliki peran atas hak dan kewajibannya masing-masing, yakni: (1) Pekerja merupakan tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha, hasil kerja tersebut diganti dengan upah yang diberikan oleh pengusaha. Dalam berlangsungnya hubungan kerja ini, biasanya para pekerja ikut terlibat dalam Serikat Pekerja yang bersifat organisasi dengan unsur yang mandiri, demokratis, bebas dan bertanggung jawab. Serikat Pekerja ini dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan

kepentingan kaum pekerja serta keluarganya; (2) Pengusaha merupakan setiap bentuk usaha dengan badan hukum atau tidak, yang memperkerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak. Milik perseorangan atau persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara. Dalam berlangsungnya hubungan kerja ini, pengusaha mempunyai beberapa hak terhadap pekerja sebagai partner dalam mencapai keberhasilan usahanya; (3) Pemerintah merupakan pembuat kebijakan, penguasa yang memiliki wewenang untuk dapat melakukan regulasi di bidang ketenagakerjaan. Peran pemerintah sangat berpengaruh terhadap keharmonisan hubungan industrial. Pemerintah berperan untuk menciptakan hubungan industrial yang demokratis, aman, dinamis, dan seimbang.

Dari uraian tersebut di atas, penulis ingin mengangkat judul “PERAN DINAS TENAGA KERJA

DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK)”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang disajikan dalam latar belakang masalah maka masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi?
2. Apakah peranannya sudah mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara buruh dengan pengusaha khususnya dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK)?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah;

1. Mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bekasi
2. Mengetahui peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam menciptakan hubungan yang

harmonis antara buruh dan pengusaha khususnya dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK)

KERANGKA TEORI

Peranan pemerintah menurut Henry J. Abraham (dalam Tjokroamidjojo, 1988:18) dapat juga dilihat dari tiga bentuk sebagai berikut:

1. Mula-mula peranan pemerintah adalah sebagai penjaga keamanan dan ketertiban dalam perkembangan. Bahkan seringkali fungsi penarikan pajak tidak diabdikan bagi kepentingan rakyat. Ini adalah peranan pemerintah yang paling tradisional.
2. Kemudian timbul pengertian tentang *Service State*, di mana peranan pemerintah merupakan abdi sosial dari keperluan-keperluan yang perlu diatur dalam masyarakat. Hal ini juga didasari oleh banyak fikiran-fikiran mengenai *Welfare State* atau negara kesejahteraan.

3. Tetapi kemudian terdapat pula suatu cara dalam pelaksanaan peranan pemerintah yang memberikan kepada pemerintah peranan sebagai enterpreneur atau pendorong inisiatif usaha pembaharuan dan pembangunan masyarakat. Pemerintah menjadi “*development agent*” atau unsur pendorong pembaharuan/pembangunan.

Peranan pemerintah seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2009:132) peranan pemerintah pada umumnya muncul dalam berbagai bentuk seperti fungsi pengaturan, fungsi perumusan berbagai jenis kebijaksanaan, fungsi pelayanan, fungsi penegakan hukum, serta fungsi pemeliharaan ketertiban umum dan keamanan. Peran pemerintah merupakan gerak aktualisasi kedaulatan Negara dalam mencapai tujuannya yang dikendalikan oleh norma dan nilai dasar dalam hubungan interaksi dengan lingkungan (Sitanggang, 1996 :134). Pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa peranan

pemerintah ialah hubungan antara dan negara di seluruh dunia, baik negara pemerintah dengan yang diperintah guna maju maupun negara berkembang sesuai mencapai tujuan yang ingin dikehendaki. dengan kondisi masing-masing. Fungsi

Ndraha (2011) menyebutkan tiga sekunder pemerintah adalah fungsi yang fungsi hakiki pemerintah, yaitu dalam berhubungan negatif dengan kondisi pelayanan, pemberdayaan, dan ekonomi, politik, dan sosial yang pembangunan. Namun, jika dilihat dari diperintah, maksudnya semakin tinggi pendekatan produk, ada dua macam fungsi taraf hidup maka semakin kuat *bargaining* pemerintah yang terdiri dari fungsi primer *position*, dan semakin integratif dan fungsi sekunder. Fungsi primer adalah masyarakat yang diperintah serta semakin fungsi yang terus menerus berjalan dan berkurang fungsi sekunder pemerintah. berhubungan positif dengan kondisi pihak- Fungsi pemerintah berubah, dari *rowing* pihak yang diperintah. Maksudnya disini ke *steering*. Jika kondisi ekonomi fungsi primer tidak pernah berkurang masyarakat lemah, pemerintah dengan meningkatnya kondisi ekonomi, menyelenggarakan pembangunan. politik dan sosial masyarakat karena Semakin berhasil pembangunan, semakin semakin meningkat kondisi yang meningkat kondisi ekonomi masyarakat, diperintah maka semakin meningkat semakin berkurang fungsi pemerintah fungsi primer pemerintah. Pemerintah dalam pembangunan. Oleh sebab itu, berfungsi sebagai penyedia jasa publik konsep pengembangan tidak dikenal di yang tidak diprivatisasikan dan layanan negara maju, tetapi populer di negara termasuk layanan birokrasi. Kedua jenis berkembang (Ndraha, 2011: 75-76). dari fungsi ini disingkat sebagai fungsi uraian diatas peran pemerintah kaitannya pelayanan (*servicing*). Pelayanan ini bersifat dengan memberikan pelayanan kepada universal, dijalankan oleh semua bangsa msyarakat dalam hal ini kaitannya dengan

penetapan upah minimum kota (UMK) di prasarana berupa ruang Tripartit, kota Bekasi kemudian segala bentuk anggaran yang

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berfungsi untuk minimum kota dibebankan kepada membantu penulis dalam memberikan APDBD. Selain itu Dinas tenaga kerja penafsiran terhadap suatu permasalahan. kota Bekasi juga memberi fasilitas berupa Metodologi merupakan proses, prinsip, pelatihan kepada dewan pengupahan kota dan prosedur yang peneliti gunakan untuk meningkatkan mutu sdm yang mendekati permasalahan dan mencari tergabung dan memastikan agar kerja dari jawaban atas permasalahan tersebut. Dewan pengupahan kota Bekasi dapat Penelitian ini akan menggunakan metode bekerja secara maksimal dan efektif.

penelitian kualitatif. Hal ini dikarenakan 2. Peran Dinas tenaga kerja kota Bekasi penelitian berupaya untuk memahami sebagai regulator

peran Dinas tenaga kerja kota Bekasi Dari penelitian yang dilakukan Dinas dalam penetapan upah minimum kota tenaga kerja kota Bekasi sudah melakukan (UMK) peran sebagai pembuat regulasi dan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Dinas tenaga kerja kota Bekasi dilakukan Dinas tenaga kerja kota Bekasi sebagai fasilitator ialah dengan membentuk Dewan

Dari wawancara yang dilakukan oleh pengupahan kota yang terdiri dari 29 peneliti Dinas tenaga kerja kota Bekasi anggota yang berasal dari Dinas tenaga diperoleh data yakni, pemberian saran kerja, serikat pekerja, Asosiasi pengusaha, prasarana dalam berbagai hal, pertama dan staff ahli. Kemudian setelah dibentuk, dengan dibentuknya Dewan Pengupahan dewan pengupahan kota disebar ke 3 pasar Kota , kemudian pemberian sarana dan yang telah ditentukan untuk survey,

kaitannya dengan penetapan kebutuhan dan mewujudkan hak-hak dari stake hidup layak (KHL). setelah kebutuhan holders, kemudian selain itu dinas tenaga hidup layak di tentukan, diadakan forum kerja juga sering mengadakan acara non yang membahas gambaran besaran nilai formal agar pihak buruh dan pengusaha upah minimum kota (UMK), yang dapat berkumpul dan dapat menjalin kemudian diteruskan kepada walikota komunikasi dengan baik, selain untuk diajukan kembali kepada gubernur mengadakan acara non formal, Dinas untuk ditetapkan sebagai nilai besaran tenaga kerja kota Bekasi juga menjadi upah minimum kota. mediator apabila ada konflik yang terjadi

3. Peran Dinas tenaga kerja kota Bekasi antara serikat pekerja dengan pengusaha. sebagai katalisator Namun apabila konflik yang terjadi tidak

Dinas tenaga kerja kota Bekasi bisa menemukan solusi dan jalan keluar, menjalankan peran sebagai katalisator Dinas tenaga kerja kota Bekasi juga dengan menampung beberapa aspirasi memfasilitasi upaya hukum (litigasi) dengan menggunakan teknologi digital kaitannya dengan upaya penyelesaian berupa pembuatan website, selain itu konflik melewati pengadilan.

Dinas tenaga kerja kota Bekasi juga **KESIMPULAN** bekerjasama dengan Badan Pusat Statistik Berdasarkan hasil penelitian yang telah dalam membuat metode metode dilakukan, yaitu tentang peran Dinas perhitungan persentasi kenaikan. tenaga kerja kota Bekasi dapat

4. Dinas tenaga kerja kota Bekasi dalam disimpulkan sebagai berikut:
menciptakan suasana harmonis terhadap 1. Peran Fasilitator
pekerja dan pengusaha Peranan Dinas tenaga kerja Kota

Hal yang dilakukan Dinas tenaga kerja Bekasi terhadap penetapan upah kota Bekasi dengan menjalankan tupoksi minimum Kota (UMK) Kota Bekasi

apabila dilihat dari perannya sebagai fasilitator cukup baik, hal ini dilihat dari fasilitas-fasilitas yang diberikan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi. Dalam proses penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi Dinas tenaga kerja Kota Bekasi memberikan fasilitas dengan membentuk Dewan pengupahan Kota untuk membantu merumuskan aspirasi-aspirasi dari pekerja dan pengusaha untuk di usulkan kepada Gubernur untuk ditetapkan sebagai besaran upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi. Setelah dibentuk nya Dewan pengupahan Kota, Dinas tenaga kerja Kota Bekasi juga memberikan fasilitas berupa pelatihan, ruang Tripartit (ruang rapat Dewan pengupahan Kota), menganggarkan keperluan penetapan upah kepada APBD Kota Bekasi. Dari beberapa fasilitas yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi kaitannya dengan penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi, dapat disimpulkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Kota

Bekasi sebagai fasilitator adalah cukup baik.

2. Peran Regulator

Peranan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi terhadap penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi apabila dilihat dari perannya sebagai Regulator sudah cukup baik, hal ini dilihat dari peranan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam menjalankan mekanisme dan regulasi terkait penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi. Dengan mengikuti regulasi dan mekanisme yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam menentukan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi dimulai dari pembentukan Dewan pengupahan Kota (DEPEKO), kemudian dilanjutkan dengan membuat kelompok yang terdiri dari anggota Dewan pengupahan Kota untuk melaksanakan survey ke tempat yang telah ditentukan, setelah itu menentukan nilai besaran kebutuhan hidup layak, untuk kemudian

menetapkan usulan penetapan upah minimum Kota yang diajukan kepada Gubernur. Dalam pelaksanaan mekanisme tersebut ada beberapa hal yang dilakukan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi, hal ini kaitannya dengan belum terjadinya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, dalam kasus ini peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi mengambil peran regulator dengan mengadakan *voting*, ini dilakukan agar proses penentuan nya tidak melebihi bataswaktu yang telah ditentukan, selain itu Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi juga melaksanakan mekanisme *yudisial review* apabila ada ketidakcocokan besaran upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi untuk diajukan ke Mahkamah Konstitusi. Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa Dinas tenaga kerja Kota Bekasi telah menjalankan perannya sebagai Regulator dengan cukup baik.

3. Peran Katalisator

Peranan Dinas Tenaga Kerja

Kota Bekasi terhadap penetapan upah minimum Kota (UMK) Kota Bekasi apabila dilihat dari perannya sebagai Katalisator sudah cukup baik, hal ini dilihat dari upaya yang dilakukan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam membuat perubahan dan percepatan. Dinas Tenaga Kerja mengakomodir aspirasi-aspirasi dan masukan-masukan dengan cara melakukan pertemuan dari lembaga kerja sama tripartit dan bipartit, hal ini bentuk upaya Dinas tenaga kerja dalam mempercepat dalam menyerap aspirasi-aspirasi dan masukan-masukan dari para *stake holders* dan melakukan perubahan terkait besaran nilai upah minimum Kota Bekasi. Selain itu Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi juga melakukan kerjasama dengan Badan Pusat Statistik dan staff ahli perguruan tinggi dalam menciptakan metode-metode baru kaitannya dengan menghitung hasil survey pasar dan kebutuhan hidup layak untuk dijadikan usulan dan rekomendasi kepada

Gubernur tentunya dengan tetap mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Pemanfaatan digital juga dilakukan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi berupa *website* yang menyediakan ruang untuk menyampaikan usulan-usulan dan masukan-masukan kepada Dinas tenaga kerja Kota Bekasi. Dari pemaparan tersebut diketahui bahwa Dinas tenaga kerja Kota Bekasi telah menjalankan peran sebagai katalisator yang baik.

4. Dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi melaksanakan tupoksi-tupoksi dan memenuhi hak-hak dari pekerja dan pengusaha terkait bidang ketenagakerjaan, dengan melaksanakan ini dengan sebaik-baik nya akan menciptakan suasana yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi juga berperan sebagai mediator apabila ada konflik yang terjadi antara pengusaha dan

pekerjamaka Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dituntut cepat, tanggap dan efektif dalam mengambil suatu keputusan. Selain itu Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi juga melakukan beberapa kegiatan yang dimaksudkan untuk menjaga keharmonisan antara pekerja dan pengusaha yang berupa, menjalankan kegiatan non formal seperti pesta obor dan buka puasa bersama, hal ini dilakukan agar tetap berjalan nya komunikasi antara kedua pihak dan bisa menimbulkan suasana kekeluargaan yang mengarah kepada terciptanya keharmonisan. Dinas tenaga kerja Kota Bekasi juga berperan sebagai pihak ketiga apabila ada konflik yang terjadi, hal yang dilakukan dan diprioritaskan dalam menyelesaikan konflik adalah dengan cara musyawarah untuk menciptakan solusi agar konflik yang terjadi dapat mereda dan menciptakan suasana yang harmonis. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi juga siap membantu apabila konflik yang terjadi tidak bisa

menemukan solusi dengan cara musyawarah, yaitu dengan memfasilitasi untuk dilakukan penyelesaian konflik melewati pengadilan. Dari pemaparan tersebut dapat dikatakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam menjalankan peran untuk menciptakan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha sudah cukup baik.

SARAN

- A. Tidak cepat puas dengan hasil kinerja Dinas tenaga kerja Kota Bekasi, dengan cara melakukan evaluasi-evaluasi untuk keinerja yang lebih baik dari tahun ke tahunnya.
- B. Mempercepat melakukan pembahasan terkait penetapan upah minimum tahun mendatang agar dilakukan lebih awal, agar proses penetapannya lebih memiliki *sparewaktu* yang lebih lama.
- C. Membuat formulasi baru terkait dengan percepatan penetapan upah, agar peran pemerintah sebagai katalisator bisa lebih efektif

- D. Membuat peraturan kaitannya dengan peran regulator agar dalam proses penetapan bisa lebih singkat dan efektif

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dwight Waldo, 1971. Pengantar Studi Administrasi, Diterjemahkan oleh Slamet W. Admosoedarmo, Aksara Baru, jakarta
- Henry, Nicholas. 1988. Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan. Terjemahan: Luciana D. Lontoh. Jakarta: Rajawali.
- Moeleong L.J. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung.
- Miftah Toha. 2005. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Natsir, Moh. 1999, Metode Penelitian, Jakarta : Ghalis Indonesia
- Nigro Felix A, 1970. Public Personal Administration, Holt, Rinehart and Winston, Inc, New York
- Ndraha, Taliziduhu. 2011. Kybernology

- (Ilmu Pemerintahan Baru). Jakarta : Bandung: Alfabeta
- Rineka Cipta
- Pfiffner, John M and Presthus, Robert V. 1960. Public Administration. New York : The Ronald Press Company.
- Pasolong, Harbani, 2007, Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung
- Patton, Michael Quinn. Terj (Budi Puspo Priyadi).1991. Metode Evaluasi Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pfiffner, John M and Presthus, Robert V. 1960. Public Administration. New York : The Ronald Press Company
- Rivai,Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo
- Soekanto, Soerjono. 2002. Sosiologi Suatu pengantar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*
- Siagian, Sondang P, 2004, Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Sitanggang, 1996. *Ekologi Pemerintahan.* Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sangkala, “*Dimensi-dimensi Manajemen Publik*”, (Yogyakarta: Ombak, 2012), hlm. IX.
- Saprudin,***Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan,*** Bagian Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, hal 5.
- Waldo, Dwight. 1971. Pengantar Studi Public Administration. Terjemahan Selamat W. Admosoedarmo. Cetakan keenam. Radar Jaya Offset. Jakarta
- Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja,** Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal39
- Website :**

<http://www.disnakertrans.jabarprov.go.id>, Diakses pada 10 September 2016 (Upah Minimum Kota Bekasi)

<https://disnaker.bekasiKota.go.id/>

<http://blog.ub.ac.id/donyteguh/files/2012/06/UPAYA-MENINGKATKAN-EFEKTIVITAS> , Diakses tanggal 9 Desember 2016, pukul 21:24.

http://pelita-bangsa.ac.id/asset/_laporan/12062066e54e6d9e.ppt, diakses tanggal 9 Desember 2016 pukul 21:24

Peraturan perundang-undangan :

PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

UU Nomor 2 Tahun 2014 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Surat Keputusan WaliKota Bekasi nomor : 560/KEP171-DISNAKER/V/2019 tentang dewan pengupahan Kota Bekasi tahun 2019-2022

Keppres nomor 107 tahun 2004 tentang dewan pengupahan