

Dinaskertrans Malang juga melakukan pembagian tugas dan fungsi serta koordinasi yang cukup baik. Namun Implementasi UMK di lapangan yang tidak seluruhnya dilaksanakan menimbulkan cara pandang pekerja yang berbeda dalam melihat dan mengartikan kebijakan UMK itu sendiri.

- 2) Cara pandang atau persepsi pekerja yang berbeda dalam mengartikan kebijakan UMK terlihat dari pekerja-pekerja di Kecamatan Sukun Kota Malang baik pekerja yang jauh di bawah UMK yang pernah melakukan aksi unjuk rasa dan mogok kerja maupun yang tidak, dengan latar belakang rata-rata sudah berkeluarga dan punya anak, serta mengerti akan pengetahuan tentang UMK memandang bahwa untuk memenuhi kebutuhan (KHL) tidak cukup karena pekerja digaji dari kebijakan perusahaan sendiri, dimana pekerja mau tidak mau harus mengerti kondisi perusahaan. Sehingga kebijakan UMK tidak berpengaruh terhadap pekerja. Sedangkan pekerja di atas UMK dengan latar belakang dan pengetahuan yang sama dengan pekerja jauh di bawah UMK memandang bahwa kebijakan UMK penting untuk pekerja karena dapat memberi rasa aman bagi pekerja dan untuk memenuhi kebutuhan pun dapat tercukupi.

- 3) Dampak kebijakan UMK dapat dilihat dari output UMK yaitu sejak adanya UMK, Perusahaan di Kota Malang tahun 2012, 80% sudah menerapkan UMK. Dari situlah muncul dampak kebijakan UMK bagi pekerja. Salah satunya dampak individual yang meliputi kondisi ekonomi pekerja. Pekerja yang menerima upah di atas UMK dapat dikatakan kondisi ekonominya cukup baik karena pekerja mampu untuk melakukan pemenuhan Kebutuhan

Hidup Layak (KHL) yang meliputi kebutuhan dasar hingga proses *saving*. Sehingga kesejahteraan pekerja pun dapat diperoleh karena pekerja merasa aman dan tenteram. Sedangkan pekerja yang menerima upah jauh di bawah UMK belum dapat dikatakan sejahtera karena pekerja dalam melakukan pemenuhan KHL sering diliputi kecemasan dalam mengatur keuangannya sehingga sering kali KHL tidak dapat terpenuhi dengan baik. Jadi, Dampak Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Malang terhadap kesejahteraan pekerja di Kecamatan Sukun khususnya, hanya dapat dinikmati oleh pekerja-pekerja yang memang sudah menerima upah sesuai dengan kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Malang atau pekerja yang tingkat upahnya tidak terlalu jauh dengan standar UMK tetapi kebutuhan yang dipenuhinya juga sedikit.

## **B. Saran**

Untuk mewujudkan pemerataan kesejahteraan bagi pekerja-pekerja khususnya di Kecamatan Sukun melalui Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Malang, maka ada beberapa hal penting yang dapat dijadikan masukan, yaitu :

- 1) Sosialisasi yang dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang hendaknya dapat diperluas dengan cara mensosialisasikan kebijakan UMK lewat banyak media baik cetak maupun elektronik, sehingga dapat diketahui oleh banyak pekerja.
- 2) Semakin banyaknya LSM-LSM selain serikat buruh (SPSI) yang dapat membantu para pekerja atau buruh untuk menyampaikan tuntutanya yaitu upah yang sesuai dengan kebijakan UMK.

- 3) Proses penangguhan bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan UMK hendaknya diperpanjang, mengingat bahwa penangguhan UMK diberikan waktu hanya 10 hari yang dirasa oleh perusahaan terlalu cepat dengan tidak diimbangi begitu banyaknya syarat yang harus dipenuhi.
- 4) Pemerintah dalam hal ini, Pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang hendaknya dapat meningkatkan perannya sebagai penengah antara pengusaha dan pekerja apabila terjadi pelanggaran terhadap kebijakan UMK. Perlu perumusan sanksi yang lebih efektif yang dilakukan oleh pemerintah daerah yang mengacu pada sanksi yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 Pasal 90 misalnya dengan mengeluarkan PERDA, sehingga pemerintah yang selama ini menghindari PHK besar-besaran, dapat bertindak tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar UMK tanpa toleransi.
- 5) Penambahan jumlah pegawai pengawas di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Malang dirasa sangat perlu untuk dapat mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Malang khususnya di wilayah Kecamatan Sukun. Penambahan jumlah pegawai ini dapat dilakukan dengan *workshop* yang kemudian nantinya diberikan pelatihan akan pengawasan. Sehingga, dengan jumlah pegawai pengawas yang cukup maka perusahaan-perusahaan dapat terawasi secara intens dan ketat. Selain itu, perusahaan yang belum terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dapat tertangani pula.