

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Umum

1. Gambaran Umum Kota Malang

a. Sejarah Singkat Kota Malang

Kota Malang merupakan salah satu daerah otonom dan merupakan Kota besar kedua di Jawa Timur setelah Kota Surabaya (www.malangkota.go.id, 4 Januari 2018). Sebagai Kota besar, Malang tidak lepas dari permasalahan sosial dan lingkungan yang semakin buruk kualitasnya. Kota yang pernah dianggap mempunyai tata Kota yang terbaik di antara Kota-Kota Hindia Belanda, kini banyak dikeluhkan warganya seperti kemacetan dan kesemrawutan lalu lintas, suhu udara yang mulai panas, sampah yang berserakan atau harus merelokasi pedagang kaki lima yang memenuhi alun-alun Kota. Namun terlepas dari berbagai permasalahan tata Kotanya, pariwisata Kota Malang mampu menarik perhatian tersendiri. Dari segi geografis, Malang diuntungkan oleh keindahan alam daerah sekitarnya seperti Batu (yang sampai tahun 2000 menjadi Kotamadya) dengan agrowisatanya, pemandian Selecta, Songgoriti atau situs-situs purbakala peninggalan Kerajaan Singosari. Jarak tempuh yang tidak jauh dari Kota membuat para pelancong menjadikan Kota ini sebagai

tempat singgah dan sekaligus tempat belanja. Perdagangan ini mampu mengubah konsep pariwisata Kota Malang dari Kota peristirahatan menjadi Kota wisata belanja.

Pada masa penjajahan kolonial Hindia Belanda, daerah Malang dijadikan wilayah "Gemente" (Kota). Sebelum tahun 1964, dalam lambang Kota Malang terdapat tulisan ; "Malang namaku, maju tujuanku" terjemahan dari "Malang nominor, sursum moveor". Ketika Kota ini merayakan hari ulang tahunnya yang ke-50 pada tanggal 1 April 1964, kalimat-kalimat tersebut berubah menjadi: "Malangkucecwara". Semboyan baru ini diusulkan oleh almarhum Prof. Dr. R. Ng. Poerbatjaraka, karena kata tersebut sangat erat hubungannya dengan asal-usul Kota Malang yang pada masa Ken Arok kira-kira 7 abad yang lampau telah menjadi nama dari tempat di sekitar atau dekat candi yang bernama Malangkucecwara.

Kota Malang mulai tumbuh dan berkembang setelah hadirnya pemerintah kolonial Belanda, terutama ketika mulai di operasikannya jalur kereta api pada tahun 1879. Pada Tahun 1879, di Kota Malang mulai beroperasi kereta api dan sejak itu Kota Malang berkembang dengan pesatnya. Berbagai kebutuhan masyarakatpun semakin meningkat terutama akan ruang gerak melakukan berbagai kegiatan. Akibatnya terjadilah perubahan tata guna tanah, daerah yang terbangun bermunculan tanpa terkendali. Perubahan fungsi lahan mengalami perubahan sangat pesat, seperti dari fungsi pertanian menjadi

perumahan dan industri. Sejalan perkembangan tersebut di atas, urbanisasi terus berlangsung dan kebutuhan masyarakat akan perumahan meningkat di luar kemampuan pemerintah, sementara tingkat ekonomi urbanis sangat terbatas, yang selanjutnya akan berakibat timbulnya perumahan-perumahan liar yang pada umumnya berkembang di sekitar daerah perdagangan, di sepanjang jalur hijau, sekitar sungai, rel kereta api dan lahan-lahan yang dianggap tidak bertuan. Selang beberapa lama kemudian daerah itu menjadi perkampungan, dan degradasi kualitas lingkungan hidup mulai terjadi dengan segala dampak bawaannya. Gejala-gejala itu cenderung terus meningkat, dan sulit dibayangkan apa yang terjadi seandainya masalah itu diabaikan.

Bentuk dan tata ruang Kota Malang, konstruksi-konstruksi utama yang membentuk struktur sosial di dalamnya, merupakan cermin dari adanya perencanaan dan kordinasi yang dilakukan oleh para elit Kota tersebut. Perencanaan tata Kota yang memiliki sejumlah makna cultural, tentunya akan di-setting sesuai dengan tujuan, ke arah mana dan seperti apa Kota dan seperti apa Kota tersebut dicitrakan. Untuk memperkuat dan mencapai citra yang telah menjadi kesepakatan sejarah tersebut, dilakukan penyediaan sarana infrastruktur dan suprastruktur. Pemaknaan dan pendefinisian secara sosial atas Kota Malang, tentunya akan meningkatkan dinamika dan gerakan yang ada di Kota Malang tersebut. Namun demikian, juga perlu disadari bahwa

disamping bahwa, disamping membawa dampak positif, baik secara sosial, ekonomi, politik, hal tersebut akan menimbulkan permasalahan-permasalahan sosial-politik tersendiri bagi masyarakat Kota Malang. Menempatkan sebagai acuan perjuangann mereka sebagaimana Kota Malang sudah terbentuk pada zaman Hindia Belanda. Sehingga sampai sekarang ini, Kota Malang memiliki citra sebagai pusatnya Kota pendidikan yang luas dan pariwisata.

b. Arti Lambang Daerah



Gambar 11. Lambang Daerah Kota Malang
 Sumber : www.malangkota.go.id (2018)

DPRDGR mengukuhkan lambang Kotamadya Malang dengan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 1970. Motto “**MALANG KUÇEÇWARA**” berarti “Tuhan menghancurkan yang bathil, menegakkan yang benar”. Semboyan tersebut dipakai sejak hari peringatan 50 tahun berdirinya KOTAPRAJA MALANG 1964, sebelum itu yang digunakan adalah “**MALANG NAMAKU, MAJU TUJUANKU**” yaitu terjemahan dari : “**MALANG NOMINATOR,**

SURSUMMOVEOR” yang disahkan dengan “Gouvernement besluit dd. 25 April 1938 N. 027”. Semboyan baru itu diusulkan oleh Almarhum Prof. DR. R. Ng. Poernatjaraka, dan erat hubungannya dengan asal mula Kota Malang pada jaman Ken Arok (www.malangkota.go.id, 4 Januari 2018).

Berikut Arti Warna dari lambang daerah Kota Malang, yaitu:

1. **Merah Putih**, adalah lambang bendera nasional Indonesia
2. **Kuning**, berarti keluhuran dan kebesaran
3. **Hijau**, adalah kesuburan
4. **Biru Muda**, berarti Kesetiaan pada Tuhan, Negara dan Bangsa
5. Segilima berbentuk perisai bermakna semangat perjuangan kepahlawanan, kondisi geografis, pegunungan, serta semangat membangun untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

c. **Visi dan Misi**

Pengertian Visi menurut Undang-Undang 25 tahun 2004 pasal 1 angka 12 adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Hal ini berarti bahwa visi yang tercantum dalam RPJMD Kota Malang harus dicapai pada tahun 2018. Visi Kota Malang yaitu “**MENJADIKAN KOTA MALANG SEBAGAI KOTA BERMARTABAT**” (www.malangkota.go.id, 4 Januari 2018).

Selain Visi tersebut, hal lain yang tak kalah pentingnya adalah ditentukannya Peduli Wong Cilik sebagai SEMANGAT dari pembangunan Kota Malang periode 2013-2018. Sebagai semangat, kepedulian terhadap wong cilik menjadi jiwa dari pencapaian visi. Hal ini berarti bahwa seluruh aktivitas dan program pembangunan di Kota Malang harus benar-benar membawa kemaslahatan bagi wong cilik. Dan seluruh hasil pembangunan di Kota Malang harus dapat dinikmati oleh wong cilik yang notabene adalah rakyat kecil yang mayoritas jumlahnya di Kota Malang.

Istilah MARTABAT adalah istilah yang menunjuk pada harga diri kemanusiaan, yang memiliki arti kemuliaan. Sehingga, dengan visi ‘Menjadikan Kota Malang sebagai Kota BERMARTABAT’ diharapkan dapat terwujud suatu kondisi kemuliaan bagi Kota Malang dan seluruh masyarakatnya. Hal ini adalah penerjemahan langsung dari konsep Islam mengenai *baladun thoyyibatun wa robbun ghofur* (negeri yang makmur yang diridhoi oleh Allah SWT).

Untuk dapat disebut sebagai Kota BERMARTABAT, maka akan diwujudkan Kota Malang yang aman, tertib, bersih, dan asri, dimana masyarakat Kota Malang adalah masyarakat yang mandiri, makmur, sejahtera, terdidik dan berbudaya, serta memiliki nilai religiusitas yang tinggi dilandasi dengan sikap toleransi terhadap perbedaan-perbedaan yang ada di tengah-tengah masyarakat, dengan Pemerintah Kota Malang yang bersih dari KKN dan sungguh-sungguh melayani

masyarakat. Sehingga, Kota Malang secara umum akan memiliki keunggulan-keunggulan dan berdaya saing tinggi untuk dapat menempatkan diri sebagai kota yang terkemuka dengan berbagai prestasi di berbagai bidang.

Selain itu, visi BERMARTABAT dapat menjadi akronim dari beberapa prioritas pembangunan yang menunjuk pada kondisi-kondisi yang hendak diwujudkan sepanjang periode 2013-2018, yakni: Bersih, Makmur, Adil, Religius-toleran, Terkemuka, Aman, Berbudaya, Asri, dan Terdidik. Masing-masing akronim dari BERMARTABAT tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Bersih, Kota Malang yang bersih adalah harapan seluruh warga Kota Malang. Lingkungan kota yang bebas dari tumpukan sampah dan limbah adalah kondisi yang diharapkan dalam pembangunan Kota Malang sepanjang periode 2013-2018. Selain itu, bersih juga harus menjadi ciri dari penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintahan yang bersih (clean governance) harus diciptakan agar kepentingan masyarakat dapat terlayani dengan sebaik-baiknya.

Makmur, Masyarakat yang makmur adalah cita-cita yang dipercayakan kepada pemerintah untuk diwujudkan melalui serangkaian kewenangan yang dipunyai pemerintah. Kondisi makmur di Kota Malang tercapai jika seluruh masyarakat Malang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak sesuai dengan strata sosial masing-masing. Dalam kaitannya dengan upaya mencapai

kemakmuran, kemandirian adalah hal penting. Masyarakat makmur yang dibangun di atas pondasi kemandirian merupakan kondisi yang hendak diwujudkan dalam periode pembangunan Kota Malang 2013 – 2018.

Adil, Terciptanya kondisi yang adil di segala bidang kehidupan adalah harapan seluruh masyarakat Kota Malang. Adil diartikan sebagai diberikannya hak bagi siapapun yang telah melaksanakan kewajiban mereka. Selain itu, adil juga berarti kesetaraan posisi semua warga masyarakat dalam hukum dan penyelenggaraan pemerintahan. Adil juga dimaksudkan sebagai pemerataan distribusi hasil pembangunan daerah. Untuk mewujudkan keadilan di tengah-tengah masyarakat, Pemerintah Kota Malang juga akan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengedepankan prinsip-prinsip keadilan.

Religius-toleran, Terwujudnya masyarakat yang religius dan toleran adalah kondisi yang harus terwujud sepanjang 2013-2018. Dalam masyarakat yang religius dan toleran, semua warga masyarakat mengamalkan ajaran agama masing-masing ke dalam bentuk cara berpikir, bersikap, dan berbuat. Apapun bentuk perbedaan di kalangan masyarakat dihargai dan dijadikan sebagai faktor pendukung pembangunan daerah. Sehingga, dengan pemahaman religius yang toleran, tidak akan ada konflik dan pertikaian antar masyarakat yang berlandaskan perbedaan SARA di Kota Malang.

Terkemuka, Kota Malang yang terkemuka dibandingkan dengan kota-kota lain di Indonesia merupakan kondisi yang hendak diwujudkan. Terkemuka dalam hal ini diartikan sebagai pencapaian prestasi yang diperoleh melalui kerja keras sehingga diakui oleh dunia luas. Kota Malang selama lima tahun ke depan diharapkan memiliki banyak prestasi, baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional. Terkemuka juga dapat juga berarti kepeloporan. Sehingga, seluruh masyarakat Kota Malang diharapkan tampil menjadi pelopor pembangunan di lingkup wilayah masing-masing.

Aman, Situasi kota yang aman dan tertib merupakan kondisi yang mutlak diperlukan oleh masyarakat. Situasi aman berarti bahwa masyarakat Kota Malang terbebas dari segala gangguan, baik berupa fisik maupun non-fisik, yang mengancam ketentraman kehidupan dan aktivitas masyarakat. Sehingga situasi masyarakat akan kondusif untuk turut serta mendukung jalannya pembangunan. Untuk menjamin situasi aman bagi masyarakat ini, Pemerintah Kota Malang akan mewujudkan ketertiban masyarakat. Untuk itu, kondisi pemerintahan yang aman dan stabil juga akan diwujudkan demi suksesnya pembangunan di Kota Malang.

Berbudaya, Masyarakat Kota Malang yang berbudaya merupakan kondisi dimana nilai-nilai adiluhung dipertunjukkan dalam sifat, sikap, tindakan masyarakat dalam aktivitas sehari-hari di semua tempat. Masyarakat menjunjung tinggi kesantunan, kesopanan, nilai-

nilai sosial, dan adat istiadat dalam kehidupan sehari-hari. Perilaku berbudaya juga ditunjukkan melalui pelestarian tradisi kebudayaan warisan masa terdahulu dengan merevitalisasi makna-maknanya untuk diterapkan di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Asri, Kota Malang yang asri adalah dambaan masyarakat. Keasrian, keindahan, kesegaran, dan kebersihan lingkungan kota adalah karunia Tuhan bagi Kota Malang. Namun, keasrian Kota Malang makin lama makin pudar akibat pembangunan kota yang tidak memperhatikan aspek lingkungan. Maka, Kota Malang dalam lima tahun ke depan harus kembali asri, bersih, segar, dan indah. Sehingga, segala pembangunan Kota Malang, baik fisik maupun non-fisik, diharuskan untuk menjadikan aspek kelestarian lingkungan sebagai pertimbangan utama. Hal ini harus dapat diwujudkan dengan partisipasi nyata dari seluruh masyarakat, tanpa kecuali.

Terdidik, Terdidik adalah kondisi dimana semua masyarakat mendapatkan pendidikan yang layak sesuai dengan peraturan perundangan. Amanat Undang-Undang nomer 12 tahun 2012 mewajibkan tingkat pendidikan dasar 12 tahun bagi seluruh warga negara Indonesia. Selain itu, diharapkan masyarakat akan mendapatkan pendidikan dan ketrampilan yang sesuai dengan pilihan hidup dan profesi masing-masing. Masyarakat yang terdidik akan senantiasa bergerak untuk membangun Kota Malang bersama dengan Pemerintah Kota Malang.

Sedangkan misi Kota Malang yaitu:

1. Meningkatkan kualitas, aksesibilitas, dan pemerataan pelayanan pendidikan dan kesehatan

Tujuan 1: Terwujudnya peningkatan kualitas, aksesibilitas dan pemerataan pelayanan pendidikan

Tujuan 2: Terwujudnya peningkatan kualitas, aksesibilitas dan pemerataan pelayanan kesehatan

2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing daerah

Tujuan 1: Terwujudnya peningkatan perekonomian daerah melalui penguatan sektor koperasi dan usaha kecil menengah, perindustrian dan perdagangan, serta pariwisata daerah.

Tujuan 2: Terwujudnya perluasan kesempatan kerja

Tujuan 3: Terwujudnya ketersediaan dan akses pangan

3. Meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan terhadap masyarakat rentan, pengarusutamaan gender, serta kerukunan sosial

Tujuan 1: Terwujudnya peningkatan perlindungan terhadap masyarakat rentan dan pengentasan kemiskinan

Tujuan 2: Terwujudnya peningkatan kualitas kehidupan dan peran peran perempuan, serta terjaminnya pengarusutamaan gender

Tujuan 3: Terwujudnya peningkatan kualitas kerukunan sosial masyarakat

4. Meningkatkan pembangunan infrastruktur dan daya dukung Kota yang terpadu dan berkelanjutan, tertib penataan ruang serta berwawasan lingkungan

Tujuan 1: Terwujudnya peningkatan kualitas infrastruktur dan daya dukung kota

Tujuan 2: Terwujudnya peningkatan tertib pemanfaatan ruang kota sesuai peruntukannya

5. Mewujudkan pelaksanaan reformasi birokrasi dan kualitas pelayanan publik yang profesional, akuntabel dan berorientasi pada kepuasan masyarakat

Tujuan 1: Terwujudnya transparansi dan akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Tujuan 2: Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat

d. Kondisi Geografis

Kota Malang memiliki wilayah seluas 110,06 km², dan terdiri atas 5 Kecamatan dan 57 Kelurahan sebagaimana tabel berikut (Laporan Kinerja Tahunan Pemerintah Kota Malang Tahun 2016):

Tabel 3. Luas Wilayah Kota Malang Berdasarkan Kecamatan

No.	Kecamatan	Jumlah Kelurahan dalam Wilayah Kecamatan	Luas Wilayah (Km ²)	Persentase Terhadap Luas Kota (%)
1	Kedungkandang	12	89,89	36,24
2	Sukun	11	20,97	19,05
3	Klojen	11	8,88	8,02
4	Blimbing	11	17,77	16,15
5	Lowokwaru	12	22,60	20,53
Total		57	110,06	100

Sumber : Bagian Pemerintahan Setda Kota Malang (2018)

Secara astronomis, Kota Malang terletak pada 07O46'48" LS-8O46'42" LS dan 112O31'42" BT-112O48'48" BT, dan secara geografis, letak Kota Malang berbatasan langsung dengan kecamatan-kecamatan di wilayah Kabupaten Malang, yakni:

1. Sebelah Utara : Kecamatan Singosari dan Kecamatan Karangploso
2. Sebelah Timur : Kecamatan Pakis dan Kecamatan Tumpang
3. Sebelah Selatan : Kecamatan Tajinan dan Kecamatan Pakisaji
4. Sebelah Barat : Kecamatan Wagir dan Kecamatan Dau

Secara topografis sebagian besar wilayah Kota Malang merupakan dataran dengan dikelilingi deretan bukit dan pegunungan. Kota Malang terletak pada ketinggian antara 440-667m (dpal), dengan keadaan kemiringan tanah (topografi) Kota Malang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Kemiringan 0-8% tersebar diseluruh kecamatan di Kota Malang. Kelas kemiringan ini tergolong datar agak landai. Kondisi tanah

yang berada pada kelas kemiringan ini sangat potensial untuk dijadikan permukiman, pertanian, dan perkebunan.

- b) Kemiringan 8-15% merupakan kelas kemiringan yang tergolong landai agak miring. Kelas kemiringan ini berada di seluruh kecamatan di Kota Malang. Kondisi tanah pada kelas kemiringan ini cocok untuk dijadikan berbagai jenis usaha konservasi tanah dan air.
- c) Kemiringan 15-25% merupakan kelas kemiringan yang tergolong miring agak curam. Kelas kemiringan ini juga berada diseluruh kecamatan Kota Malang namun hanya pada lokasi-lokasi tertentu seperti sempadan sungai. Wilayah terluas pada kemiringan ini yaitu Kecamatan Kedungkandang dan Kecamatan Lowokwaru.
- d) Kemiringan 25-45% merupakan kelas kemiringan yang tergolong curam. Kelas kemiringan ini di Kota Malang berada disekitar sempadan sungai. Namun wilayah terluas yang berada pada kelas kemiringan ini yaitu Kecamatan Kedungkandang dan Kecamatan Lowokwaru yang merupakan tempat tertinggi di Kota Malang. Kondisi tanah pada kelas kemiringan ini kurang baik untuk dijadikan pertanian namun demikian perlu dikelola dengan memilih tanaman yang bisa digunakan untuk konservasi.
- e) Kemiringan >45% merupakan kelas kemiringan sangat curam. Kelas kemiringan ini di Kota Malang berada di Kecamatan Kedungkandang. Kondisi tanah pada kelas kemiringan ini sangat

rentan terhadap erosi maka sebaiknya perlu upaya pelestarian hutan.

e. Kondisi Demografis

Jumlah penduduk Kota Malang per 31 Desember 2016 sebesar 895.387 jiwa, yang terdiri dari WNA sejumlah 1.108 jiwa dan WNI sejumlah 894.278 jiwa yang tersebar di 5 Kecamatan, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya terjadi kenaikan jumlah penduduk sebesar 13.593 jiwa. Kecamatan dengan jumlah penduduk terbanyak adalah Kecamatan Kedungkandang sebesar 208.979 jiwa yang terbagi ke dalam 63.580 Kepala Keluarga (KK), sedangkan Kecamatan Klojen merupakan kecamatan dengan jumlah penduduk paling sedikit yakni sebanyak 110.136 jiwa yang terbagi ke dalam 35.739 KK, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. Jumlah Penduduk Kota Malang Berdasarkan Kecamatan per 31 Desember 2016

No.	Kecamatan	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Persentase Terhadap Jumlah Penduduk Kota (%)	Jumlah KK
1	Kedungkandang	208.979	23	63.580
2	Sukun	206.612	23	64.154
3	Klojen	110.136	12	35.739
4	Blimbing	196.847	22	61.278
5	Lowokwaru	172.813	19	53.676
Total		895.387	100	278.427

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (2017)

Dari segi kepadatan penduduk, Kecamatan Klojen merupakan wilayah yang paling padat penduduk, sementara Kecamatan

Kedungkandang menjadi kecamatan dengan tingkat kepadatan penduduk paling rendah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5. Tingkat Kepadatan Penduduk Kota Malang Berdasarkan Kecamatan per 31 Desember 2016

No.	Kecamatan	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Luas Wilayah (Km ²)	Kepadatan Penduduk (Jiwa/Km ²)
1	Kedungkandang	208.979	39,89	5.239
2	Sukun	206.612	20,97	9.853
3	Klojen	110.136	8,83	12.473
4	Blimbing	196.847	17,77	11.077
5	Lowokwaru	172.813	22,60	7.647
Total		895.387	110,06	8.135

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (2017)

Berdasarkan aspek usia, sebagian besar penduduk di Kota Malang terkategori sebagai penduduk usia produktif, yakni pada rentang usia 15-64 tahun sebesar 634.555 jiwa atau 71% dari total jumlah penduduk, sedangkan jumlah penduduk yang termasuk ke dalam kategori penduduk usia tidak produktif sebanyak 260.832 jiwa atau 29% dari total penduduk. Adapun uraian jumlah penduduk berdasarkan klasifikasi usia sebagaimana tabel berikut:

Tabel 6. Tingkat Kepadatan Penduduk Kota Malang Berdasarkan Kelompok Umur per 31 Desember 2016

No.	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Persentase Terhadap Jumlah Penduduk (%)
1	0-4	58.329	6,51
2	5-9	68.826	7,69
3	10-14	68.533	7,65
4	15-19	68.063	7,60
5	20-24	65.744	7,34
6	25-29	67.731	7,56

No.	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Persentase Terhadap Jumlah Penduduk (%)
7	30-34	79.417	8,87
8	35-39	79.557	8,89
9	40-44	69.535	7,77
10	45-49	64.716	7,23
11	50-54	56.019	6,26
12	55-59	47.888	5,35
13	60-64	35.885	4,01
14	≥65	65.144	7,28
Total		895.387	100,00%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (2017)

2. Gambaran Umum Dewan Pengupahan Kota Malang

a. Dewan Pengupahan

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan dijelaskan bahwa Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota selanjutnya disebut Depekab/Depeko. Depekab/Depeko dibentuk oleh Bupati/Walikota yang memiliki tugas yaitu:

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka:
 - 1) pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK);
 - 2) penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota;
- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Keanggotaan Depekab/Depeko, terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, dan Pakar. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan. Sedangkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Keanggotaan Depekab/Depeko dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatur dengan komposisi perbandingan 2 : 1 : 1. Sedangkan Keanggotaan Depekab/Depeko dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan. Keseluruhan anggota Depekab/Depeko berjumlah gasal.

Susunan keanggotaan Depekab/Depeko terdiri dari:

- a. Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah;
- b. Wakil Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur perguruan tinggi/pakar;

- c. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah yang mewakili Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- d. Anggota.

Anggota Depekab/Depeko diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota atas usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Untuk dapat diangkat menjadi anggota Depekab/Depeko, calon anggota harus memenuhi persyaratan:

- 1) warga negara Indonesia;
- 2) berpendidikan paling rendah lulus Diploma-3 (D-3);
- 3) memiliki pengalaman atau pengetahuan di bidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Anggota Depekab/Depeko diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Calon anggota Depekab/Depeko dari unsur pemerintah diusulkan oleh Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota kepada Bupati/Walikota. Calon anggota Depekab/Depeko dari unsur serikat pekerja/Serikat buruh ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang bersifat tripartit. Calon anggota Depekab/Depeko dari unsur organisasi

pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku. Calon anggota Depekab/Depeko dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar ditunjuk oleh Bupati/Walikota. Tata cara pengusulan keanggotaan diatur lebih lanjut oleh Bupati/Walikota.

Anggota Depekab/Depeko dapat diberhentikan apabila yang bersangkutan:

- a. mengundurkan diri; atau
- b. selama 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat menjalankan tugasnya; atau
- c. dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Penggantian anggota Depekab/Depeko yang diberhentikan dengan alasan yang disebutkan diatas diusulkan oleh Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kepada Bupati/Walikota setelah menerima usulan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan. Dalam hal anggota Depekab/Depeko yang mengundurkan diri atas permintaan sendiri, permintaan disampaikan oleh anggota yang bersangkutan kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada organisasi atau instansi yang mengusulkan. Organisasi atau instansi mengusulkan penggantian anggota kepada Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat

Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk diajukan kepada Bupati/Walikota.

b. Susunan Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota Malang

Mengacu pada Keputusan Walikota Malang Nomor 188.45/195/35.73.112/2017 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Kota Malang Periode Tahun 2017-2019, susunan keanggotaan dewan pengupahan Kota Malang ditentukan sebagai berikut:

Tabel 7. Susunan Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota Malang
Periode Tahun 2017-2019

No.	Kedudukan	Pihak Dewan Pengupahan
1	Pengarah	Walikota Malang
2	Penanggungjawab	a. Sekretaris Daerah Kota Malang b. Asisten Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Kota Malang
3	Pelaksana	
	a. Ketua	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Malang
	b. Wakil Ketua	Unsur Pusat Kajian Pengembangan Usaha Mikro Kecil, Menengah dan Koperasi, Kewirausahaan Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya (PUSKABANG UMKM KKM FEB UB) Kota Malang
	c. Sekretaris	Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kota Malang
	d. Anggota, terdiri dari: 1) Unsur Pemerintah	a. Unsur Bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang b. Unsur Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenagakerjaan Kota Malang

No.	Kedudukan	Pihak Dewan Pengupahan
	<p>2) Unsur Asosiasi Pengusaha</p> <p>3) Unsur Organisasi Pekerja/Buruh</p>	<p>c. Unsur Dinas Perdagangan Kota Malang</p> <p>d. Unsur Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Malang</p> <p>e. Unsur Badan Pusat Statistik Kota Malang</p> <p>a) Unsur Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Kota Malang</p> <p>b) Unsur Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Kota Malang</p> <p>c) Unsur Gabungan Pengusaha Rokok Malang (Gaperoma)</p> <p>d) Unsur Gabungan Pengusaha Konstruksi Nasional Indonesia (Gapensi) Kota Malang</p> <p>a. Unsur Dewan Pimpinan Cabang Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPC K-SPSI) Kota Malang</p> <p>b. Unsur Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kota Malang</p> <p>c. Unsur Dewan Pengurus Cabang Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPC FKUI SBSI) Kota Malang</p> <p>d. Unsur Asosiasi Pekerja Sejahtera Malang (APSM)</p>

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Malang (2017)

Tugas Dewan Pengupahan Kota Malang Periode Tahun 2017-2019 memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Memberikan sarana dan pertimbangan kepada Walikota Malang dalam rangka;

- 1) Pengusulan Upah Minimum Kota Malang; dan

- 2) Penetapan Sistem Pengupahan di Tingkat Kota Malang;
 - b. Menyiapkan bahan rumusan pengembangan sistem pengupahan;
dan
 - c. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan kepada Walikota Malang melalui Sekretaris Daerah.

B. Penyajian Data

Dewan Pengupahan Kota Malang yang telah diatur di dalam Keputusan Walikota Kota Malang Nomor 188.45/195/35.73.112/2017 memiliki tugas untuk memberikan usulan dalam kebijakan penetapan upah minimum di Kota Malang. Dewan Pengupahan Kota Malang dalam menjalankan tugasnya mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dimana kebijakan pengupahan yang ditetapkan didasarkan pada suatu formula perhitungan upah, salah satu kebijakan pengupahan yang perlu dirumuskan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang adalah penetapan mengenai nilai Upah Minimum. Perumusan nilai upah minimum menjadi tugas dewan pengupahan di setiap tahunnya karena menyangkut kesejahteraan masyarakat.

1. Proses Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Malang Tahun 2018

Pelaksanaan tugas dalam memberikan usulan untuk kebijakan penetapan upah minimum perlu mengacu pada perundang-undangan yang berlaku. Walikota Malang melalui Dewan Pengupahan Kota Malang

melakukan tugas berupa merumuskan nilai upah minimum menggunakan acuan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Di dalam peraturan tersebut, metode perhitungan yang digunakan untuk merumuskan kebijakan penetapan upah minimum di setiap daerah mengikuti aturan dari pemerintah pusat.

a. Tahap Perumusan Masalah

Merumuskan masalah merupakan salah satu tugas penting bagi Dewan Pengupahan Kota Malang sebelum mengeluarkan produk berupa keputusan. Pengidentifikasian masalah yang tepat akan menghasilkan produk yang dapat diterima oleh khalayak umum, khususnya pihak yang merasakan kebijakan tersebut. Berdasarkan observasi di lapangan, masing-masing pihak yang tergabung di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang mengidentifikasi masalah pengupahan dengan sudut pandang yang berbeda. Ibu Muji selaku perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menyatakan bahwa:

“Upah ini selalu menjadi masalah karna sebagai jaring pengaman. Karna upah itu kaitannya dengan kesejahteraan toh. Kalau kesejahteraan pekerja aja tidak diperhatikan, masalah bagaimana produktivitas mereka, bagaimana juga kinerja mereka, harusnya kan ada timbal balik, kasih lah dia upah yang layak supaya dia semangat kerja. Itu yang menjadi pokok bahasan yang penting. Tapi kalau ada aturan upah ini mereka (pengusaha) gabisa nentang. Jadi ya setiap tahun bahas upah ini. Prediksi awal saya sih untuk upah ini nilainya ga jauh dari nilai upah tahun lalu (2017), ya paling nambah 200 ribu sampai 300 ribu gitu mbak.” (Hasil wawancara tanggal 19 Desember 2017).

Ibu Dwi selaku perwakilan dari Badan Pusat Statistik Kota Malang menyatakan yang serupa yaitu:

“Masalah upah itu penting. Tapi saya gak bisa menilai pastinya mbak berapa nilai upah yang seharusnya. Ya kemungkinan sih ga jauh-jauh dari tahun lalu (2017) mbak.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Lain halnya dengan Pak Haryo selaku perwakilan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang menyatakan bahwa:

“Penentuan upah itu supaya selaras aja mbak antara apa yang mereka minta atau mereka dapat dengan apa yang dikasih ke perusahaan sebagai tempat atau sumber pendapatan. Contohnya gini mbak, banyak toko-toko rital yang kecil yang tidak mampu, akhirnya supaya mampu bagaimana, ya ayok cari solusinya. Contohnya kalau kita ngomongin survei hasil di pasar ya betul seperti itu, tapi kalau tidak mampu ya ayok tingkatkan efisiensi dan tunjukkan produktivitasmu. Nah contoh lagi nih mbak, kalau karyawannya hanya rokok-an terus maaf ya mbak solat itu pake tahajudnya segala, nah ini bias terjadi jika hanya sepihak jadinya mbak. Makanya regulasi upah itu perlu mbak. Saya sih pinginnya nilai upah itu rendah mba, tapi kan kita gabisa begitu.” (Hasil wawancara tanggal 14 Desember 2017).

Sedangkan Pak Soeherno selaku perwakilan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) menyatakan bahwa:

“Ya harusnya upah minimum tahun 2018 naik sebesar Rp 650.000,- mbak supaya lebih layak. Karna upah ini menjadi pembahasan yang sangat penting mbak, karna itu menyangkut kehidupan. Sehingga arahnya untuk kesejahteraan rakyat.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Serupa dengan pihak pemerintah, Pak Helmy selaku pihak akademisi menyatakan bahwa:

“Umk itu kan sebagai jaring pengaman ya mba. Jaring pengaman itu ya artinya sebagai standar minimal. Upah tahun ini tuh aneh, upah daerah kok inflasinya pake nasional, kok pake pertumbuhan ekonomi nasional, kan ini gak masuk akal. Terus kemudian cara menghitung upah itu upah kemarin dinaikkan dengan inflasi dan pdb. Ya kalo gitu udah pasti naik mbak,

masalahnya perhitungan itu masuk akal atau engga.” (Hasil wawancara tanggal 9 Desember 2017).



Gambar 12 dan 13. Peneliti (kanan) melakukan wawancara dengan pihak Apindo (kiri)

Sumber : Peneliti Sendiri (2017)

Berdasarkan penyajian data tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap pihak yang tergabung di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang merumuskan masalah pengupahan dengan sudut pandang yang berbeda-beda. Namun secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa setiap pihak di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang sepakat mengenai masalah upah minimum yang perlu dibahas karena menyangkut imbalan yang akan diterima oleh pihak pekerja. Disamping itu, nilai upah minimum untuk tahun 2018 sudah diprediksi akan mengalami kenaikan. Hal ini didasarkan pada perkembangan inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional yang selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, begitu pula yang terjadi pada nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional tahun 2017 yang mengalami peningkatan. Kondisi tersebut membuat nilai upah minimum di setiap daerah, termasuk Kota Malang mengalami peningkatan.

b. Tahap Agenda Kebijakan

Tahap agenda kebijakan merupakan kelanjutan dari tahap perumusan masalah yang pada dasarnya muncul anggapan bahwa masalah upah dinilai penting untuk dibahas dan memiliki urgensi untuk segera dibuat keputusan. Dewan Pengupahan Kota Malang memiliki agenda-agenda kebijakan yang tercantum pada Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor : 560/13250/012.3/2017 tentang Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penetapan UMP, UMK, dan UMSK serta Penangguhan Pelaksanaan UMK Tahun 2018 di Jawa Timur. Mengacu pada peraturan tersebut, agenda kebijakan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang terjadwal dengan baik. Berdasarkan observasi di lapangan, Ibu Muji selaku perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menyatakan bahwa:

“Oh kalau jadwal itu ada. Tapi kita sudah kerja lebih dulu. Mulainya April. Pembahasannya mengenai tata tertib Pokoknya mengacu ke pergub.” (Hasil wawancara tanggal 19 Desember 2017).

Ibu Dwi selaku perwakilan dari Badan Pusat Statistik Kota Malang menyatakan bahwa:

“Kalau jadwalnya itu kita ngikut disnaker. Kita gak ada jadwal. Satu pintu aja di disnaker. Tapi yang pasti sih ada jadwal itu.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).
Begitu pula dengan Pak Haryo selaku perwakilan dari Asosiasi

Pengusaha Indonesia (Apindo) menyatakan bahwa:

“Oh itu ada mba, biasanya itu ada di dinas tenaga kerja. Jadwal itu ada. Otomatis dari pergub jatim itu diserahkan ke tiap dinas,

terus yaudah jadwal itu dipegang dinas. Kita hanya diundang, rapat kapan, harus sekian. Jadi mereka yang punya jadwal. Karna kita ini terlibat ya jadi kita diundang begitu.” (Hasil wawancara tanggal 14 Desember 2017).

Tidak jauh berbeda dengan Pak Soeherno selaku perwakilan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang menyatakan bahwa:

“Ya kalau itu tergantung disnaker. Disnaker biasanya sebelum oktober itu harus selesai itu. Jadi biasanya mulai bulan mei, juni, agustus. Karna setiap tanggal 20 November, ini keputusan gubernur turun. Sehingga sebelum hal ini harus sudah selesai.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Serupa dengan pendapat dari pihak lain, Pak Helmy selaku pihak akademisi menyatakan bahwa:

“Iya ada mba jadwalnya, tapi di disnaker.” (Hasil wawancara tanggal 9 Desember 2017).

Berdasarkan penyajian data tersebut, dapat disimpulkan bahwa agenda kebijakan yang dijalankan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang mengacu pada Peraturan Gubernur Nomor: 560/13250/012.3/2017 yang dibuat pada tanggal 28 September 2017 di Surabaya oleh Gubernur Provinsi Jawa Timur, Soekarwo, yang isinya yaitu:

Dalam rangka penetapan UMP, UMK dan UMSK serta Penangguhan Pelaksanaan UMK Tahun 2018 di Jawa Timur, agar dapat ditetapkan sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan berdasarkan:

1. Permenakertrans R.I Nomor 07 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;
2. Peraturan Pemerintah R.I Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Maka dengan ini disampaikan jadwal pelaksanaan kegiatan Penetapan UMP, UMK, dan UMSK serta Penangguhan Pelaksanaan UMK Tahun 2018 di Jawa Timur sebagai berikut:

A. Proses Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2018.

1. Pembahasan dan penetapan besaran nilai Upah Minimum Provinsi Tahun 2018 oleh Dewan Pengupahan Provinsi pada tanggal 19 Oktober 2017;
2. Gubernur menetapkan dan mengumumkan besaran nilai Upah Minimum Provinsi Jawa Timur tahun 2018 pada tanggal 1 Nopember 2017;

B. Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018.

1. Pembahasan dan penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota setempat pada tanggal 1 Nopember 2017;

2. Rekomendasi usulan besaran nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 oleh Bupati/Walikota kepada Gubernur, tanggal 8 Nopember 2017;
3. Pembahasan dan penetapan usulan besaran Nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 oleh Dewan Pengupahan Provinsi untuk direkomendasikan kepada Gubernur, tanggal 15 Nopember 2017;
4. Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Timur mempresentasikan hasil sidang pembahasan dan penetapan usulan besaran nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 kepada Gubernur, tanggal 16 Nopember 2017;
5. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 oleh Gubernur atas dasar rekomendasi usulan Bupati/Walikota dan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi, paling lambat tanggal 21 Nopember 2017.

C. Proses Penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi/Kabupaten/Kota Tahun 2018

1. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menentukan klasifikasi mengenai Sektor Unggulan dalam Berita Acara, tanggal 2 Oktober-2 Nopember 2017;
2. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menyampaikan sektor unggulan kepada Asosiasi Pengusaha Sektor Sejenis atau Sub

Sektor Sejenis dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sektor Sejenis, tanggal 3 Nopember – 30 Nopember 2017;

3. Pembahasan dan penentuan besaran nilai usulan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Tahun 2018 oleh Asosiasi Perusahaan Sektor Sejenis atau Sub Sektor Sejenis dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sektor Sejenis, dituangkan dalam berita acara kesepakatan tanggal 7 Desember 2017;
4. Hasil kesepakatan sebagaimana dimaksud pada poin 3 diserahkan kepada Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota sebagai usulan nilai Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Tahun 2018, tanggal 8 Desember 2017;
5. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menyampaikan Hasil Kesepakatan tersebut kepada Bupati/Walikota sebagai besaran nilai usulan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Tahun 2018 pada tanggal 11 Desember 2017;
6. Bupati/Walikota mengusulkan hasil kesepakatan tersebut kepada Gubernur dengan tembusan kepada Dewan Pengupahan Provinsi dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagai usulan besaran nilai Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Tahun 2018, tanggal 13 Desember 2017;

7. Dewan Pengupahan Provinsi menyampaikan usulan hasil kesepakatan besaran nilai Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Tahun 2018 kepada Gubernur, tanggal 18 Desember – 19 Desember 2017;
8. Gubernur menetapkan besaran Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Tahun 2018, selambat-lambatnya tanggal 30 Desember 2017.

D. Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 sebagai berikut:

Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 dapat mengajukan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota kepada Gubernur Jawa Timur paling lama 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya UMK Tahun 2018.

c. Tahap Pemilihan Alternatif Kebijakan untuk Memecahkan Masalah

Pada tahap ini, perumus kebijakan dihadapkan pada pilihan-pilihan alternatif kebijakan untuk memecahkan masalah penetapan nilai upah minimum. Pilihan alternatif kebijakan pertama yang ditawarkan yaitu perumus kebijakan dituntut untuk memecahkan masalah upah di Kota Malang didasarkan pada perhitungan yang terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Hal

ini dikarenakan peraturan tersebut ditetapkan oleh pemerintah pusat yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah, termasuk Kota Malang. Pada pilihan alternatif kebijakan yang kedua, perumus kebijakan dituntut untuk dapat menentukan nilai upah minimum yang didasarkan pada kondisi harga pasar agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perumus kebijakan dituntut untuk tetap melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan nilai upah minimum. Berdasarkan observasi di lapangan, Ibu Muji selaku perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menyatakan bahwa:

“Kalau tahun ini berdasarkan PP 78. Menghitungnya dari upah tahun lalu, terus ditambah inflasi terus ditambah pertumbuhan ekonomi. Tapi tahun ini kita juga melakukan survei KHL, di bulan Agustus, September dan Oktober. Kita ada 3x survei KHL. Tujuan survey ini untuk bahan pertimbangan. Kalau nilai KHL masih dibawah UMK-nya berarti masih aman.” (Hasil wawancara tanggal 19 Desember 2017).

Ibu Dwi selaku perwakilan dari Badan Pusat Statistik Kota Malang menyatakan yang serupa yaitu:

“Kalau tahun ini itu pakai apa tuh permen atau apa tuh. PP 78 ya. Terus kita juga melakukan survey kebutuhan hidup layak (KHL) mbak untuk menentukan upah minimum itu tadi.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Pak Haryo selaku perwakilan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) juga menyatakan hal serupa yaitu:

“Ngitungnya pakai PP 78 tahun 2015. Jadi, ngitungnya dari nilai upah tahun lalu, terus ditambahkan inflasinya, terus pdn nya. Nah kan inflasinya ini kemarin sudah ditentukan, ada 8,71, ya

itu rumusannya deh. Untuk tahun ini survei KHL juga dilakuin 2x, akhir Bulan Juli sama Oktober. Jadi dalam satu pasar itu minimal ada 3 toko. Hasilnya untuk perbandingan saja” (Hasil wawancara tanggal 14 Desember 2017).

Sedangkan Pak Soeherno selaku perwakilan dari Serikat Pekerja

Seluruh Indonesia (SPSI) juga menyatakan bahwa:

“Tahun ini sih pakai PP 78. Tidak terlalu banyak kerja. Karna itu kan kepentingan nasional ya. Dan itu dituliskan oleh bps pusat untuk angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Baru kemudian ditetapkan dengan surat edaran menteri. Kalau hasil survei KHL ini 2jutaan lah, sehingga posisi dari UMK ini masih diatas KHL. Jadi rumusan kemarin kita terima. Tetapi kalau hasil survei KHL itu lebih besar dari UMK yang dirumuskan maka yang kita usulkan adalah hasil KHL-nya yang disurvei itu.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Serupa dengan pihak pemerintah, Pak Helmy selaku pihak

akademisi menyatakan bahwa:

“Kalau yang tahun 2018 ini sudah mengikuti PP 78. Kementerian juga pengennya PP 78 ini diterapkan, yasudah mau gak mau kan harus dilakukan. Lagipula, kita gak menjalankan nanti salah, tapi kalau dijalankan metodenya ini yang salah. Jadi ya jalan aja begitu loh mba. Jadi tahun ini itu survey KHL nya gak betul-betul digunakan. Hanya untuk melihat stabilisasinya saja.” (Hasil wawancara tanggal 9 Desember 2017).

Berdasarkan penyajian data tersebut, pilihan alternatif kebijakan yang dipilih dan diterapkan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang yaitu mengikuti hasil formula perhitungan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Berikut hasil perhitungan nilai upah minimum yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang

melalui berita acara pada Hari Selasa tanggal 31 Oktober 2017 yang bertempat di Kantor Gaperoma Jalan Bromo Nomor 25 Malang, hasilnya yaitu:

Bahwa sesuai dengan surat Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: B.337/M.NAKER/PHIJSK-UPAH/X/2017 tanggal 13 Oktober 2017 Hal: Penyampaian Data Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2017 disampaikan sebagai berikut:

- a. Inflasi Nasional sebesar 3,72%
- b. Pertumbuhan Ekonomi Nasional (Pertumbuhan PDB) sebesar 4,99%

Sehingga untuk Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Malang Tahun 2018 dihitung dengan menggunakan formula perhitungan UMK, yaitu sebagai berikut:

$$UM_k = UM_t + \{UM_t \times (\% \Delta \text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$

Keterangan:

- UM_k = Hasil Upah Minimum Tahun Terhitung
 UM_t = Nilai Upah Minimum 1 Tahun Sebelumnya dari Tahun Terhitung
 Inflasi_t = Nilai Inflasi 1 Tahun Sebelumnya dari Tahun Terhitung (dalam bentuk persen)
 % Δ PDB_t = Nilai Pertumbuhan Ekonomi 1 Tahun Sebelumnya dari Tahun Terhitung (dalam bentuk persen)

Berikut rincian perhitungan nilai upah minimum di Kota Malang untuk tahun 2018, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{UMK Malang Tahun 2018} &= 2.272.167,50 + \{2.272.167,50 \times (3,72\% + 4,99\%)\} \\ &= 2.272.167,50 + (2.272.167,50 \times 8,71\%) \\ &= 2.272.167,50 + 197.905,79 \\ &= 2.470.073,29 \end{aligned}$$

Sedangkan hasil survei KHL yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang ditemukan hasilnya sebesar Rp 2.159.477,21 (Data Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, 2017). Nilai KHL yang dihasilkan tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut masih dibawah penetapan upah minimum yang dirumuskan menggunakan formula pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Melihat kondisi tersebut, nilai upah minimum yang ditetapkan dapat dinilai aman, artinya disepakati oleh seluruh pihak karena sesuai dengan standarnya, yaitu nilai hasil survei KHL tidak melebihi perhitungan nilai UMK. Oleh karena itu, perumus kebijakan memilih alternatif kebijakan yang pertama yaitu mengikuti hasil perhitungan pada formula Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

d. Tahap Penetapan Kebijakan

Tahap ini merupakan tahap akhir perumusan kebijakan yang menghasilkan suatu produk berupa penetapan keputusan. Dewan Pengupahan Kota Malang setelah menjalani proses pemecahan masalah pengupahan, tahap selanjutnya adalah melegalkan keputusan yang sudah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa Dewan Pengupahan Kota Malang melegalkan keputusan melalui penerbitan berita acara. Berdasarkan observasi di lapangan, Ibu Muji selaku perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menyatakan bahwa:

“Semua hasil rapat itu bentuknya berita acara. Terus baru dinas tenaga kerja yang ngasih surat laporan sama mengusulkan

rekomendasi berapa umk kota malang ke walikota.” (Hasil wawancara tanggal 19 Desember 2017).

Ibu Dwi selaku perwakilan dari Badan Pusat Statistik Kota Malang menyatakan yang serupa yaitu:

“Keputusan di dewan pengupahan itu bentuknya berita acara mba.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Begitu pula dengan Pak Haryo selaku perwakilan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang menyatakan bahwa:

“Rekomendasi itu bentuknya seperti berita acara. Semua berkas itu nanti baru diserahkan ke walikota.” (Hasil wawancara tanggal 14 Desember 2017).

Sedangkan Pak Soeherno selaku perwakilan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) juga menyatakan bahwa:

“Itusih pakai berita acara mba. Tapi nanti itu urusan disnaker, kita hanya tanda tangan saja di berita acaranya, yang menyerahkan ke walikota itu disnaker.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Serupa dengan pihak lainnya, Pak Helmy selaku pihak akademisi menyatakan bahwa:

“Alur berita acaranya memang dari disnaker, terus ke walikota, terus baru ke provinsi.” (Hasil wawancara tanggal 9 Desember 2017).

Berdasarkan penyajian data tersebut, dapat disimpulkan bahwa penetapan kebijakan yang dikeluarkan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang adalah melalui penerbitan berita acara. Dikutip dari berita

acara Dewan Pengupahan Kota Malang Pada Hari Selasa tanggal 31 Oktober 2017 yang bertempat di Kantor Gaperoma Jalan Bromo Nomor 25 Malang bahwa Dewan Pengupahan Kota Malang sepakat melaksanakan Rapat Pleno Pembahasan Usulan Upah Minimum Kota (UMK) Malang Tahun 2018. Berdasarkan perhitungan yang sudah dirumuskan, maka Dewan Pengupahan Kota Malang mengusulkan agar Walikota Malang merekomendasikan usulan Upah Minimum Kota (UMK) Malang Tahun 2018 sebesar Rp 2.470.073,29 kepada Gubernur Provinsi Jawa Timur. Keputusan tersebut dilandasi oleh aturan perhitungan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

2. Penyelesaian Konflik dalam Proses Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Malang Tahun 2018

a. Menetapkan Aturan Permainan dalam Perjuangan Kelompok

Dewan Pengupahan Kota Malang dalam menjalankan proses perumusan kebijakan penetapan upah minimum menentukan aturan permainan atau yang disebut dengan tata tertib. Berdasarkan observasi di lapangan, Ibu Muji selaku perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menyatakan bahwa:

“Tatibnya disahkan 18 Mei. Isinya berupa kehadiran, ketentuan tim survey yang diketuai oleh bps kota malang, pengambilan keputusan dilaksanakan secara musyawarah mufakat, keputusan yang bersifat rahasia berkewajiban untuk dipegang teguh dan tidak boleh diumumkan.” (Hasil wawancara tanggal 19 Desember 2017).

Ibu Dwi selaku perwakilan dari Badan Pusat Statistik Kota Malang menyatakan yang serupa yaitu:

“Yang pasti ada yah tatibnya, tapi ya pengendalinya disnaker itu.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Begitu pula dengan Pak Haryo selaku perwakilan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang menyatakan bahwa:

“Biasanya ini mbak, tatib yang tahun lalu ada gak tambahan atau ada gak pengurangan, misalnya nih masalah kehadiran pada saat survey, kalau Anda melanggar sanksinya apa dari masing-masing unsur. Nah ini harus ngikut, harus nurut. Tapi kalau memang tidak ada yang ditambahkan atau dikurangkan ya langsung jalan kita. Kalau untuk tatib tahun 2018 ini ndak ada perubahan mbak. Sama seperti tahun lalu.” (Hasil wawancara tanggal 14 Desember 2017).

Sedangkan Pak Soeherno selaku perwakilan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) menyatakan bahwa:

“Oh iya itu pasti. Tata tertib di dalam seperti dewan pengupahan ini kan ada 3 unsur. Kalau tidak ada tata tertib kan rapat biasa toh. Untuk tahun ini tatibnya sama seperti sebelumnya.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Serupa dengan pihak lainnya, Pak Helmy selaku pihak akademisi menyatakan bahwa:

“iya ada itu mba tatibnya tapi saya gak pegang filenya.” (Hasil wawancara tanggal 9 Desember 2017).

Berdasarkan penyajian data tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan proses perumusan nilai upah minimum Dewan

Pengupahan Kota Malang perlu menetapkan tata tertib di dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan. Hal ini ditujukan untuk mengatur sikap dan perilaku ketika di dalam forum rapat dan mengatur proses jalannya kegiatan yang akan dijalankan oleh Dewan Pengupahan. Isi dari tata tertib tersebut yang disahkan tanggal 18 Mei 2017 dengan persetujuan dari seluruh pihak di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang yaitu berupa:

1. Ketentuan kehadiran,
2. Ketentuan tim survey yang diketuai oleh BPS Kota Malang,
3. Metode pengambilan keputusan yang dilaksanakan secara musyawarah mufakat,
4. Keputusan yang bersifat rahasia berkewajiban untuk dipegang teguh dan tidak boleh diumumkan.

b. Mengatur Kompromi-Kompromi dan Menyeimbangkan Kepentingan-Kepentingan

Selama proses perumusan kebijakan penetapan upah minimum, Dewan Pengupahan Kota Malang dihadapkan pada kepentingan-kepentingan yang muncul dari setiap pihak. Pihak pekerja dan pihak pengusaha yang memiliki kepentingan yang bertolakbelakang. Lain halnya dengan pihak pemerintah dan akademisi, posisi mereka dinilai sebagai penengah atau sebagai pihak yang memberikan penjelasan yang bersifat rasionalitas jika terjadi perdebatan. Berdasarkan

observasi di lapangan, kepentingan-kepentingan yang muncul disesuaikan kembali dengan aturan yang sudah ditetapkan bersama.

Ibu Muji selaku perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menyatakan bahwa:

“Jika ada konflik ya balik lagi ke aturan. Bagaimana aturan itu mengatur. Kami mengacu pada aturan. Diupayakan selesai dengan musyawarah mufakat. Itu di tingkat kami.” (Hasil wawancara tanggal 19 Desember 2017).

Ibu Dwi selaku perwakilan dari Badan Pusat Statistik Kota Malang juga menyatakan bahwa:

“Kalau pengusaha minta yang serendah-rendahnya. Kalau buruh ya minta setinggi-tingginya. Tapi akhirnya kalau sekarang kan penentuannya sudah pakai rumus, pakai aturan, jadi ya diterima-diterima aja.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Begitu pula dengan Pak Haryo selaku perwakilan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang menyatakan bahwa:

“Kalau perannya itu mbak kan masing-masing punya kepentingan. Kalau serikat “yo opo carane” (gimana caranya) gaji tinggi terus. Kalau pengusaha bagaimana ngirit terus tapi produktif. Tapi secara dewan kita harus melihat hasil survei itu secara real setelah itu baru masuk ke perumusan dan metodologinya.” (Hasil wawancara tanggal 14 Desember 2017).

Sedangkan Pak Soeherno selaku perwakilan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) menyatakan bahwa:

“Kalau sebelum ada PP 78 memang agak ruwet yah. Tapi setelah PP 78 kan itu rumusan nasional. Kita liat dimana posisi kita, ketika kita menyajikan 1 angka itu dan sudah sesuai yasudah pakai yang itu. Jadi tidak ada yang gak terima. Ya kalau tiap pertemuan ya namanya saling mempertahankan haknya ya sebelum ada rumusan PP 78 ya udah uring-uringan mbak karna

kepentingan pengusaha dan buruh gitu. Kita juga ingin mempertahankan sebagai misi buruh bagaimana buruh ini mendapatkan upah yang memadai. Dan umk ini tidak berjalan mulus sesuai dengan harapan kita. Karna umk ini upah untuk lajang dengan masa kerja 0-12 bulan tapi kenyataannya perusahaan ketika membayar umk merasa dirinya benar. Mestinya itu ada tunjangan pekerja, tunjangan jabatan, sehingga membedakan orang yang setahun dengan yang 10 tahun. Tapi untuk tahun ini (2018) sudah pakai PP 78, aturannya sudah jelas dari pusat” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Begitu juga dengan Pak Helmy selaku pihak akademisi yang menyatakan bahwa:

“Antara pengusaha dan pekerja ini kan punya kepentingan yang berbeda. Kalau pengusaha kan maunya kualitas menengah ke bawah. Kalau pekerja ya pengennya kualitas menengah ke atas. Jadi dengan dua kepentingan yang berbeda arah ini, peran saya ini ada disitu. Peran saya ini merasionalkan. Jadi peran akademisi itu merasionalkan sehingga saya buat rumusan. Jadi sekarang ini peran saya tidak begitu tinggi mbak karna sudah ada PP 78 itu.” (Hasil wawancara tanggal 9 Desember 2017).

Berdasarkan penyajian data tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap pihak yang tergabung di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang memiliki kepentingan masing-masing sesuai dengan latar belakang identitas yang dimiliki. Selama proses perumusan nilai upah minimum Kota Malang untuk tahun 2018, pihak yang memiliki kepentingan yang saling bertolakbelakang adalah pihak pekerja dan pihak pengusaha. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan-pernyataan yang telah diungkapkan oleh pihak tersebut dimana pihak pekerja memiliki kepentingan yang mengarah pada kesejahteraan hidup dan dengan demikian nilai upah minimum yang diinginkan memiliki nilai

yang tinggi. Berbeda dengan pihak pengusaha yang memiliki kepentingan berdasarkan pada produktivitas kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja dan dengan demikian nilai upah minimum yang diinginkan memiliki nilai yang rendah. Namun di sisi lain, terdapat pihak pemerintah dan pihak akademisi yang pada dasarnya juga memiliki kepentingan yaitu merasionalkan kepentingan-kepentingan yang muncul dari setiap pihak yang ada di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang. Dalam hal ini, untuk menyeimbangkan kepentingan-kepentingan tersebut landasan aturan yang perlu ditaati adalah mengikuti aturan rapat yang sudah diberlakukan.

c. Memberlakukan Kompromi yang telah Dicapai dalam Bentuk Kebijakan Negara

Masing-masing pihak yang terlibat di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang perlu menyepakati bersama usulan nilai upah minimum yang sudah dirumuskan. Pada proses perumusan nilai upah minimum di Kota Malang, dewan pengupahan mengacu pada perhitungan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Hasil akhir dari perhitungan tersebut disepakati dan ditandatangani di dalam berita acara. Selanjutnya hasil laporan di dalam dewan pengupahan yang berupa berita acara tersebut disampaikan ke walikota yang dilanjutkan kembali ke tingkat provinsi untuk disahkan. Keputusan yang dilegalkan disebut sebagai kebijakan. Kebijakan penetapan upah

minimum Kota Malang dituangkan di dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018. Di dalam peraturan tersebut, terdapat nilai upah minimum yang sudah disepakati bersama oleh masing-masing pihak yang ada di Dewan Pengupahan Kota Malang. Berdasarkan observasi di lapangan, perumus kebijakan ikut serta dalam menandatangani keputusan tersebut. Ibu Muji selaku perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menyatakan bahwa:

“Semua pihak ya setuju. Karna permasalahannya sudah diatur dalam kemenaker, berapa inflasinya, mau gak mau kan harus mengikuti. Dan mau gak mau itu mereka harus sepakat, bentuk kesepakatan mereka itu dituangkan dalam berita acara kan mereka tanda tangan. Berita acaranya tanggal 31 oktober 2017, yang isinya ada pemerintah 7 orang. Asosiasi ada 5 orang. Ada serikat juga.” (Hasil wawancara tanggal 19 Desember 2017).

Ibu Dwi selaku perwakilan dari Badan Pusat Statistik Kota Malang menyatakan yang serupa yaitu:

“Saya kira rumusnya itu sudah diperhitungkan pemerintah yah. Apalagi sudah pakai survey KHL, berarti kebutuhan hidup layak nya memang segitu dan Alhamdulillah hasil perhitungan secara rumus kan juga gak dibawah KHL. Yang penting kan rumusnya gak dibawah hitungan KHL yah. Nah kalo dibawah KHL itu baru jadi masalah. Karna jika dihitung pakai upah tahun lalu dan inflasi dan pdb itu ya ternyata hasilnya memang tidak beda jauh dengan hasil KHL nya. Kan harga-harga juga inflasi juga kan. Jadi ya sudah sesuai aturan pakai PP 78 itu tadi. Lah mau gak sesuai gimana nanti gak diterima” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Begitu pula dengan Pak Haryo selaku perwakilan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang menyatakan bahwa:

“Karna inflasinya berapa, pertumbuhan ekonomi berapa, hasilnya jadi ya sudah ketemu. Tapi kemarin (untuk tahun 2018) kita tetep survey khl, untuk usulan yang akan direkomendasikan ke walikota nantinya. Jika hasil survey khl-nya lebih tinggi, itu baru ribut. Tapi tahun ini ya mbak, kan hasil upahnya lebih tinggi dari hasil survey khl, jadi ya aman, kita terima-terima saja” (Hasil wawancara tanggal 14 Desember 2017).

Sedangkan Pak Soeherno selaku perwakilan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) menyatakan bahwa:

“Karna kita berkecimpung pada metodologi yang sudah ditentukan. Jadi malang kota, kabupaten sama batu itu ada metodolginya dalam menentukan upah. Bagaimana melakukan survey, bagaimana menghitungnya. Ya pada akhirnya mau tidak mau setuju. Kalau dari buruh ya menguntungkan saja.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Begitu pula dengan pendapat dari Pak Helmy selaku pihak akademisi menyatakan bahwa:

“Tahun ini jadi gak dinamis sekali. Padahal KHL itu dihitung berdasarkan gerakan harga barang. Jadi tahun ini itu survey KHL nya gak betul-betul digunakan. Hanya untuk melihat stabilisasinya saja. Dengan adanya PP 78 itu jadi aneh, masa komponen upah dihitung setiap 5 tahun sekali. Padahal secara periodek, komponen itu berubah. Tapi saat ini, kita tidak perlu lagi menghitung 61 komponen, tapi kita mengikuti upah tahun lalu. Kemudian perhitungannya ditambah inflasi dan pertumbuhan ekonomi, tapi nasional. Yasudah itu nilai upah yang ditetapkan.” (Hasil wawancara tanggal 9 Desember 2017).

Berdasarkan penyajian data tersebut, hasil kompromi yang sudah ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang dalam menentukan nilai upah minimum dituangkan ke dalam berita acara. Kemudian keputusan tersebut dilegalkan melalui Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum

Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa usulan nilai upah minimum yang sudah diajukan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang telah disahkan dan dibentuk dalam suatu kebijaksanaan negara berupa peraturan gubernur.

d. Memaksakan Kompromi yang sudah Ditetapkan

Dewan Pengupahan Kota Malang dalam menetapkan kebijakan didasarkan pada kesepakatan bersama yang berasal setiap pihak. Selama kebijakan tersebut dikeluarkan, masing-masing pihak tidak memunculkan sikap penolakan mengenai nilai upah minimum yang sudah ditetapkan di Kota Malang. Berdasarkan observasi di lapangan, Ibu Muji selaku perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menyatakan bahwa:

“Karna tidak ada penolakan. Istilahnya ‘aku gak sepakat’, ya kata-kata kayak gitu. Jadi mereka tanda tangan di berita acara semua.” (Hasil wawancara tanggal 19 Desember 2017).

Ibu Dwi selaku perwakilan dari Badan Pusat Statistik Kota Malang menyatakan yang serupa yaitu:

“Alhamdulillah yang sekarang sih ga ada yah, jadi mereka setuju-setuju aja.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Begitu pula dengan Pak Haryo selaku perwakilan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang menyatakan bahwa:

“Iya setuju, karna tahun ini lebih simpel dan mudah untuk memprediksi nilai upahnya ya.” (Hasil wawancara tanggal 14 Desember 2017).

Sedangkan Pak Soeherno selaku perwakilan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) juga menyatakan bahwa:

“Kemarin sih gak ada konflik-konflik, jadi ya setuju.” (Hasil wawancara tanggal 20 Desember 2017).

Serupa dengan pihak pemerintah, Pak Helmy selaku pihak akademisi menyatakan bahwa:

“Kalau metode perhitungan yang sekarang ya seketemunya. Jadi survey tahun ini itu hanya untuk membandingkan saja. Karna sudah ada PP 78 jadi ya harus mengikuti.” (Hasil wawancara tanggal 9 Desember 2017).

Berdasarkan penyajian data tersebut, dapat disimpulkan bahwa selama proses penetapan kebijakan di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang tidak terjadi penolakan. Artinya adalah seluruh pihak yang tergabung di dalam dewan pengupahan tersebut telah menyepakati hasil kompromi yang sudah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa proses perumusan kebijakan penetapan upah minimum di Kota Malang untuk tahun 2018 tidak terdapat suatu paksaan apapun.

C. Analisis Data

1. Proses Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Malang Tahun 2018

a. Tahap Perumusan Masalah

Permasalahan mengenai upah selalu menjadi salah satu pembahasan di setiap daerah. Menurut Winarno (2014), mengenali dan merumuskan masalah merupakan langkah yang paling fundamental dalam perumusan kebijakan. Untuk dapat merumuskan kebijakan dengan baik, maka masalah-masalah publik harus dikenali dan didefinisikan dengan baik pula. Berdasarkan observasi di lapangan, masing-masing pihak yang tergabung di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang memiliki penilaian yang berbeda dalam menentukan nilai upah minimum Kota Malang untuk tahun 2018. Berdasarkan kondisi tersebut, masalah perumusan upah di Kota Malang Tahun 2018 perlu dikenali dengan baik supaya dalam proses penetapan kebijakan tidak terjadi keputusan yang sepihak, artinya kebijakan yang dikeluarkan perlu disepakati oleh seluruh pihak yang terlibat di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang. Pada kenyataannya, dalam merumuskan masalah pengupahan yang ada di Kota Malang untuk tahun 2018, dewan pengupahan yang terlibat menilai bahwa masalah mengenai upah ini menjadi penting untuk dibahas karena menyangkut kesejahteraan rakyat. Mengacu pada pendapatnya Winarno (2014) bahwa kebijakan publik pada dasarnya

dibuat untuk memecahkan masalah yang ada di dalam masyarakat. Namun demikian, apakah pemecahan masalah tersebut memuaskan atau tidak tergantung pada ketepatan masalah-masalah publik tersebut dirumuskan. Jika melihat kondisi yang terjadi di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang, masing-masing pihak memiliki rumusan masalah yang berbeda mengikuti latar belakang identitas yang diemban di dalam organisasinya masing-masing. Pihak yang saling memunculkan perumusan masalah yang berbeda adalah dari pihak pekerja dan pihak pengusaha, pada kondisi ini kedua pihak saling menentukan nilai upah minimum berdasarkan perhitungannya masing-masing. Namun pada akhirnya, untuk memecahkan masalah pengupahan yang ada di Kota Malang tahun 2018, dewan pengupahan yang terlibat memutuskan untuk menentukan nilai upah minimum Kota Malang mengikuti aturan nasional yang berlaku dan tidak mengikuti rumusan masalah yang ditentukan salah satu pihak. Selain itu, dewan pengupahan yang terlibat pun setuju bahwa penentuan nilai upah minimum untuk Kota Malang tahun 2018 pasti mengalami peningkatan, karena melihat dari kondisi perkembangan inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang pada tahun 2017 juga mengalami peningkatan, hal ini mempengaruhi nilai upah minimum yang akan ditetapkan. Oleh karena itu, masalah upah ini menjadi penting untuk dirumuskan dengan baik oleh pihak terkait, dalam hal ini Dewan

Pengupahan Kota Malang yang memiliki kewenangan untuk merumuskan masalah upah.

Kondisi tersebut juga sesuai dengan pendapat dari Dye (2016) yang mengemukakan bahwa kebijakan publik dimaknai sebagai suatu aktivitas yang menyertakan rangkaian-rangkaian kegiatan (yang berproses). Secara singkat model proses yang diungkapkan oleh Dye (2016) hendak menyatakan bahwa dalam memformulasi kebijakan ada standar-standar yang seharusnya dilakukan oleh para aktor kebijakan agar kebijakan yang dihasilkan minimal sesuai dengan apa yang hendak dicapai, salah satu standar yang perlu dijalankan adalah Identifikasi Masalah. Dye (2016) mengartikan bahwa Identifikasi Masalah perlu dilaksanakan untuk pengidentifikasian atas masalah-masalah yang ada. Teori ini pun sesuai dengan kondisi yang terjadi di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang ketika merumuskan masalah pengupahan yang ada di Kota Malang untuk tahun 2018. Selama merumuskan masalah upah, Dewan Pengupahan yang terlibat saling menyampaikan pendapatnya mengenai nilai upah minimum yang perlu ditetapkan dan dapat dikatakan layak. Namun pada akhirnya ketika masing-masing pihak saling mengidentifikasi masalah sendiri, ada aturan yang perlu ditaati, dalam hal ini membenturkan pendapat-pendapat tersebut. Meskipun terdapat aturan yang perlu ditaati, secara keseluruhan sepakat bahwa nilai upah minimum Kota Malang untuk tahun 2018 sudah dipastikan mengalami peningkatan karena melihat

dari perkembangan nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional yang ada. Simpulan yang dapat ditarik oleh penulis bahwa permasalahan upah menjadi penting untuk dibahas dan dirumuskan agar dapat menjawab permasalahan yang ada di masyarakat. Permasalahan mengenai upah menjadi bahasan di setiap tahunnya di Kota Malang, termasuk untuk tahun 2018 ini, hal tersebut bertujuan sebagai jaring pengaman, artinya untuk menjaga standarisasi nilai upah minimum yang ditetapkan agar tidak melebihi atau bahkan mengurangi nilai upah minimum yang seharusnya (sesuai aturan yang berlaku).

b. Tahap Agenda Kebijakan

Agenda kebijakan yang dijalankan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang dalam memberikan usulan mengenai nilai upah minimum Kota Malang (UMK) tahun 2018 diatur di dalam Peraturan Gubernur Nomor: 560/13250/012.3/2017 yang dibuat pada tanggal 28 September 2017 di Surabaya oleh Gubernur Provinsi Jawa Timur, Soekarwo, yaitu:

1. Pembahasan dan penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota setempat pada tanggal 1 Nopember 2017;

2. Rekomendasi usulan besaran nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 oleh Bupati/Walikota kepada Gubernur, tanggal 8 Nopember 2017;
3. Pembahasan dan penetapan usulan besaran Nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 oleh Dewan Pengupahan Provinsi untuk direkomendasikan kepada Gubernur, tanggal 15 Nopember 2017;
4. Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Timur mempresentasikan hasil sidang pembahasan dan penetapan usulan besaran nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 kepada Gubernur, tanggal 16 Nopember 2017;
5. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 oleh Gubernur atas dasar rekomendasi usulan Bupati/Walikota dan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi, paling lambat tanggal 21 Nopember 2017.

Aturan tersebut telah menjawab teori dari Winarno (2014) bahwa dalam melakukan formulasi kebijakan perlu adanya agenda kebijakan karena memang pada dasarnya tidak semua masalah publik akan masuk ke dalam agenda kebijakan. Hanya masalah-masalah tertentu yang pada akhirnya akan masuk ke dalam agenda kebijakan. Masalah publik yang telah masuk ke dalam agenda kebijakan akan dibahas oleh para perumus kebijakan, seperti kalangan legislatif (DPR), kalangan eksekutif (presiden dan para pembantunya), agen-

agen pemerintah dan mungkin juga kalangan yudikatif. Masalah-masalah tersebut dibahas berdasarkan tingkat urgensinya untuk segera diselesaikan. Melihat kondisi yang ada di Kota Malang, agenda kebijakan untuk memecahkan masalah upah diatur didalam peraturan gubernur dan dijalankan oleh pihak terkait, yaitu Dewan Pengupahan Kota Malang.

Bukan hanya teori dari Winarno (2014), Dye dalam Agustino (2014) pun juga mengungkapkan bahwa di dalam memformulasikan kebijakan perlu adanya agenda setting. Hal ini diperuntukkan untuk dapat memutuskan isu-isu yang hendak diselesaikan. Serupa dengan teori dari Winarno (2014) yang mengatakan bahwa agenda kebijakan itu penting untuk dibahas di dalam menjalankan formulasi kebijakan. Melihat permasalahan upah yang ada di Kota Malang, dalam hal ini Dewan Pengupahan yang memiliki kewenangan untuk merumuskan masalah tersebut juga telah menentukan agenda kebijakan atau agenda setting yang perlu dijalankan. Setelah menetapkan bahwa masalah upah menjadi penting untuk dibahas maka langkah selanjutnya adalah menjalankan agenda kebijakan atau agenda setting tersebut. Pada kondisi ini, dewan pengupahan menjalankan agenda tersebut mengikuti aturan dari gubernur.

c. Tahap Pemilihan Alternatif Kebijakan untuk Memecahkan Masalah

Pemecahan masalah mengenai pengupahan di Kota Malang dipusatkan pada satu alternatif kebijakan yaitu mengikuti aturan perhitungan yaitu mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Perumus kebijakan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang menghitung nilai upah minimum tidak didasarkan pada tuntutan masyarakat, namun menghitung berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan oleh peraturan pemerintah pusat. Namun, pada proses perhitungan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Dewan Pengupahan Kota Malang juga melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai alternatif kebijakan lainnya dengan tujuan sebagai pembanding/stabilisasi. Formula perhitungan Upah Minimum Kota Malang menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yaitu:

$$UM_k = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$

Berikut metode perhitungan Upah Minimum Kota Malang, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{UMK Malang Tahun 2018} &= 2.272.167,50 + \{2.272.167,50 \times (3,72\% + 4,99\%)\} \\ &= 2.272.167,50 + (2.272.167,50 \times 8,71\%) \\ &= 2.272.167,50 + 197.905,79 \\ &= 2.470.073,29 \end{aligned}$$

Sedangkan hasil survei KHL yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang ditemukan hasil sebesar Rp 2.159.477,21

(Data Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, 2017). Nilai KHL yang dihasilkan tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut masih dibawah penetapan upah minimum yang dirumuskan menggunakan formula. Melihat kondisi tersebut, nilai upah minimum yang ditetapkan pada akhirnya mengikuti hasil dari perumusan Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015. Alternatif kebijakan yang dipilih tersebut didasarkan pada hasil nilai upah minimum yang nilainya dapat dikatakan layak, artinya nilai tersebut bisa disepakati oleh seluruh pihak karena sesuai dengan standarnya, yaitu nilai KHL tidak melebihi perhitungan nilai UMK yang dirumuskan.

Kondisi yang dijelaskan penulis tersebut sesuai dengan teori dari Winarno (2014), yaitu setelah masalah-masalah publik didefinisikan dengan baik dan para perumus kebijakan sepakat untuk memasukkan masalah tersebut ke dalam agenda kebijakan, maka langkah selanjutnya adalah membuat pemecahan masalah. Disini para perumus kebijakan akan berhadapan dengan alternatif-alternatif pilihan kebijakan yang dapat diambil untuk memecahkan masalah tersebut. Pada tahap ini para perumus kebijakan akan dihadapkan pada pertarungan kepentingan antar berbagai aktor yang terlibat dalam perumusan kebijakan. Dalam kondisi seperti ini, maka pilihan-pilihan kebijakan akan didasarkan pada kompromi dan negosiasi yang terjadi antar aktor yang berkepentingan dalam pembuatan kebijakan tersebut. Melihat kondisi yang terjadi di Dewan Pengupahan Kota Malang,

dalam proses memecahkan masalah pengupahan terdapat 2 pilihan alternatif kebijakan yang muncul, yaitu yang pertama menghitung nilai upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015 atau di pilihan alternatif kebijakan yang kedua yaitu menghitung nilai upah minimum berdasarkan nilai survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Seperti yang sudah diungkapkan oleh penulis sebelumnya bahwa alternatif kebijakan yang dipilih pada akhirnya didasarkan pada aturan perhitungan dari Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015. Hal ini terjadi karena nilai survei KHL yang sudah dihitung tidak melebihi nilai UMK yang dirumuskan dengan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015. Kondisi tersebut yang pada akhirnya memunculkan keputusan bahwa nilai upah minimum Kota Malang untuk tahun 2018 mengikuti formula perhitungan Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015. Oleh karena itu, survei KHL yang dilakukan hanya sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan nilai upah minimum.

Serupa dengan pendapat dari Thomas (2001) dalam Agustino (2016) yang mengungkapkan bahwa dalam menjalankan formulasi kebijakan akan bersinggungan dengan empat hal, yaitu:

- a) *Appraisal Activity*, dimana data dan bukti diidentifikasi dan digunakan untuk menjadi *baseline* bagi perumusan kebijakan;
- b) *Dialogic Activity*, suatu mekanisme diskusi dan komunikasi yang dilakukan di antara para aktor pembuat kebijakan (yang mempunyai cara pandang berbeda satu sama dengan yang lain bersinggungan);

- c) *Formulation or assessment Activity*, merupakan inti perumusan kebijakan yang memperhitungkan juga lingkungan, budaya, tarik ulur kepentingan antar-aktor pembuat kebijakan; dan
- d) *Consolidation Phase*, merekomendasikan satu alternatif kebijakan yang kelak dituangkan dalam produk kebijakan publik.

Kondisi yang diungkapkan oleh penulis bersinggungan dengan pendapat dari Thomas (2001) pada poin *Consolidation Phase*, yaitu terdapat rekomendasi satu alternatif kebijakan yang kelak dituangkan dalam produk kebijakan publik. Yang terjadi di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang, rekomendasi satu alternatif kebijakan yang pada akhirnya dituangkan dalam produk kebijakan publik adalah aturan mengenai perhitungan nilai upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015. Keputusan tersebut yang nantinya akan dilegalkan kembali oleh pihak terkait.

d. Tahap Penetapan Kebijakan

Penetapan kebijakan merupakan tahap terakhir yang penting untuk dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang agar hasil keputusan yang telah disepakati bersama memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Penetapan kebijakan yang dikeluarkan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang berupa berita acara, yang nantinya disampaikan kepada Walikota untuk disampaikan kembali ke Provinsi Jawa Timur agar dilegalkan dalam bentuk Peraturan Gubernur. Berita

acara yang dikeluarkan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang memuat beberapa keputusan, yaitu:

1. Bahwa Dewan Pengupahan Kota Malang sepakat melaksanakan Rapat Pleno Pembahasan Usulan Upah Minimum Kota (UMK) Malang Tahun 2018 pada hari Selasa tanggal 31 Oktober 2017
2. Bahwa sesuai dengan surat Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: B.337/M.NAKER/PHIJSK-UPAH/X/2017 tanggal 13 Oktober 2017 dalam Hal Penyampaian Data Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2017 disampaikan sebagai berikut:
 - a. Inflasi Nasional sebesar 3,72%
 - b. Pertumbuhan Ekonomi Nasional (Pertumbuhan PDB) sebesar 4,99%

Sehingga untuk perhitungan Upah Minimum Kota (UMK) Malang Tahun 2018 sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{UMK Malang Tahun 2018} &= 2.272.167,50 + \{2.272.167,50 \times (3,72\% + 4,99\%)\} \\
 &= 2.272.167,50 + (2.272.167,50 \times 8,71\%) \\
 &= 2.272.167,50 + 197.905,79 \\
 &= 2.470.073,29
 \end{aligned}$$

3. Bahwa berdasarkan perhitungan tersebut, maka Dewan Pengupahan Kota Malang mengusulkan agar Walikota Malang merekomendasikan usulan Upah Minimum Kota (UMK) Malang Tahun 2018 sebesar Rp 2.470.073,29.

Kondisi yang diungkapkan oleh penulis tersebut, sesuai dengan teori dari Winarno (2014) bahwa tahap paling akhir dalam pembentukan kebijakan adalah menetapkan kebijakan yang dipilih tersebut sehingga mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Alternatif kebijakan yang diambil pada dasarnya merupakan kompromi dari berbagai kelompok kepentingan yang terlibat dalam pembentukan kebijakan tersebut. Penetapan kebijakan dapat berbentuk berupa undang-undang, yurisprudensi, keputusan presiden, keputusan menteri dan lain sebagainya. Melihat kondisi yang diungkapkan oleh penulis mengenai perumusan nilai upah minimum di Kota Malang tahun 2018 ditetapkan bahwa nilai upah minimum yang disahkan untuk Kota Malang tahun 2018 yaitu sebesar Rp 2.470.073,29. Nominal tersebut dihitung berdasarkan pilihan alternatif kebijakan yang sudah ditetapkan yaitu menghitung formula perhitungan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015. Dewan Pengupahan Kota Malang menetapkan keputusan dalam bentuk berita acara, yang nantinya disampaikan kepada Walikota untuk disampaikan kembali ke Provinsi Jawa Timur agar dilegalkan dalam bentuk Peraturan Gubernur.

Bukan hanya Winarno (2014) yang sesuai dengan kondisi tersebut, namun juga dari pendapat Hamdi (2014) yang mengungkapkan bahwa proses kebijakan publik dapat dipahami sebagai serangkaian tahap atau fase kegiatan untuk membuat

kebijakan publik. Pada umumnya proses pembuatan kebijakan publik dapat dibedakan ke dalam lima tahap, yaitu: penentuan agenda (*agenda setting*), perumusan alternatif kebijakan (*policy formulation*), penetapan kebijakan (*policy legitimation*), pelaksanaan atau implementasi kebijakan (*policy implementation*), dan penilaian atau evaluasi kebijakan (*policy evaluation*). Tahap-tahap yang diungkapkan oleh Hamdi (2014) pada poin pembahasan ini yang sesuai yaitu pada tahap penetapan kebijakan (*policy legitimation*). Setelah melakukan perumusan alternatif kebijakan, langkah selanjutnya adalah penetapan kebijakan. Seperti yang sudah diungkapkan oleh penulis bahwa Dewan Pengupahan Kota Malang telah menetapkan suatu keputusan dalam bentuk berita acara, agar nantinya dapat disampaikan kepada Walikota untuk disampaikan kembali ke Provinsi Jawa Timur supaya dilegalkan dalam bentuk Peraturan Gubernur.

2. Penyelesaian Konflik dalam Proses Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Malang Tahun 2018

a. Menetapkan Aturan Permainan dalam Perjuangan Kelompok

Dewan Pengupahan Kota Malang membuat aturan permainan atau yang disebut dengan istilah tata tertib sebelum menjalankan agenda-agenda kebijakan. Tata tertib dibuat dengan menyesuaikan kondisi, untuk tata tertib tahun ini mengikuti aturan di tahun

sebelumnya. Tata tertib ditujukan untuk mengatur perilaku-perilaku dari masing-masing pihak yang terlibat di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang. Isi dari tata tertib berupa ketentuan kehadiran, ketentuan tim survey yang diketuai oleh BPS Kota Malang, metode pengambilan keputusan yang dilaksanakan secara musyawarah mufakat, kemudian kesepakatan mengenai keputusan yang bersifat rahasia agar berkewajiban untuk dipegang teguh dan tidak boleh diumumkan. Tata tertib tersebut disahkan 18 Mei 2017 yang ditandatangani oleh seluruh pihak yang hadir di dalam rapat Dewan Pengupahan Kota Malang. Kondisi tersebut sudah sesuai dengan teori dari Dye (1978) yang mengatakan bahwa dalam mengelola konflik-konflik yang timbul dalam perjuangan antar kelompok salah satunya adalah dengan cara Menetapkan aturan permainan dalam perjuangan kelompok.

b. Mengatur Kompromi-Kompromi dan Menyeimbangkan Kepentingan-Kepentingan

Pada proses perumusan kebijakan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang, masing-masing pihak yang hadir memiliki kepentingan-kepentingan yang bervariasi. Pihak pengusaha yang memiliki kepentingan untuk meminimalkan nilai upah minimum, lain halnya dengan pihak pekerja yang berusaha untuk memaksimalkan nilai upah minimum yang akan ditetapkan. Dengan kondisi yang seperti itu, posisi pemerintah dan akademisi diperlukan untuk menjadi

penengah diantara kepentingan-kepentingan yang muncul, baik dari pihak pengusaha maupun dari pihak pekerja. Langkah yang dilakukan oleh pihak pemerintah dan akademisi dalam menengahi kedua belah pihak yang memiliki kepentingan yang bertolak belakang adalah memberikan penyadaran kembali mengenai aturan yang sudah disepakati bersama. Penentuan nilai upah minimum untuk tahun 2018 ini tidak menunjukkan konflik kepentingan dari pihak pengusaha maupun pihak pekerja. Hal ini dikarenakan metode perhitungan nilai upah minimum diatur oleh aturan dari pemerintah pusat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Sehingga masing-masing pihak hanya bisa mengikuti aturan yang sudah berlaku. Kondisi tersebut sudah sesuai dengan teori dari Dye (1978) yang mengatakan bahwa dalam mengelola konflik-konflik yang timbul dalam perjuangan antar kelompok salah satunya adalah dengan cara Mengatur kompromi-kompromi dan menyeimbangkan kepentingan-kepentingan.

c. Memberlakukan Kompromi yang telah Dicapai dalam Bentuk Kebijakan Negara

Setelah merumuskan nilai upah minimum perlu kesepakatan dari seluruh pihak agar dapat dilegalkan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan. Hasil kesepakatan nilai upah minimum Kota Malang untuk tahun 2018 diusulkan melalui berita acara yang

diterbitkan pada Hari Selasa tanggal 31 Oktober 2017 bertempat di Kantor Gaperoma Jalan Bromo Nomor 25 Malang. Isi dari berita acara tersebut menjelaskan mengenai Penyampaian Data Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2017, Perhitungan Upah Minimum Kota (UMK) Malang Tahun 2018 dengan menggunakan formula dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan Hasil Usulan Upah Minimum Kota (UMK) Malang Tahun 2018 yang dibuat oleh Dewan Pengupahan Kota Malang. Berita acara tersebut disepakati oleh seluruh pihak dalam bentuk penandatanganan yang disesuaikan dengan perwakilan yang hadir, baik dari pihak pemerintah, pengusaha maupun serikat pekerja/buruh. Kondisi tersebut sudah sesuai dengan teori dari Dye (1978) yang mengatakan bahwa dalam mengelola konflik-konflik yang timbul dalam perjuangan antar kelompok salah satunya adalah dengan cara Memberlakukan kompromi yang telah dicapai dalam bentuk kebijaksanaan negara.

d. Memaksakan Kompromi yang sudah Ditetapkan

Setelah menandatangani kesepakatan nilai upah minimum Kota Malang untuk tahun 2018 di berita acara, setiap pihak yang tergabung di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang menyatakan setuju dan tidak memberikan sikap atau pernyataan yang sifatnya berupa penolakan. Usulan nilai upah minimum Kota Malang tahun 2018 yang

sudah disepakati bersama kemudian direkomendasikan ke Walikota oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang selaku Ketua Dewan Pengupahan Kota Malang Periode 2017-2019. Hasil rekomendasi tersebut disampaikan kembali oleh Walikota kepada Gubernur Provinsi Jawa Timur untuk dilegalkan dengan kekuatan hukum yang mengikat. Peraturan tersebut dikeluarkan melalui Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018. Kondisi tersebut dinilai tidak sesuai dengan teori dari Dye (1978) yang mengatakan bahwa dalam mengelola konflik-konflik yang timbul dalam perjuangan antar kelompok salah satunya adalah dengan cara Memaksakan kompromi yang sudah di tetapkan.