

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dikemukakan, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Proses Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Malang Tahun 2018 dilihat dari:
  - a. Tahap Perumusan Masalah yang dilakukan Dewan Pengupahan Kota Malang dengan menilai prediksi nilai upah minimum Kota Malang untuk tahun 2018. Pada kondisi ini, setiap pihak di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang memberikan penilaian dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda sesuai dengan latar belakang identitas yang dimiliki. Namun pada kesimpulannya, seluruh pihak memiliki anggapan yang sama bahwa nilai upah minimum untuk tahun 2018 seharusnya mengalami peningkatan. Hal ini didasarkan pada kondisi perkembangan nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang selalu mengalami perubahan bahkan peningkatan di setiap tahunnya. Dalam hal ini, kondisi tersebut sudah sesuai dengan teori dari Winarno (2014) mengenai tahap-tahap dalam melakukan formulasi kebijakan.
  - b. Tahap 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. Isi peraturan tersebut memuat jadwal pelaksanaan yang harus dijalankan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang 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. Kondisi tersebut sudah sesuai dengan teori dari Winarno (2014) mengenai tahap-tahap dalam melakukan formulasi kebijakan.

- c. Tahap Pemilihan Alternatif Kebijakan untuk Memecahkan Masalah yaitu pada alternatif pilihan yang pertama dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional,

sehingga Dewan Pengupahan Kota Malang dalam menentukan nilai upah minimum Kota Malang mengikuti formula perhitungan menurut Peraturan Pemerintah Kota Malang Nomor 78 Tahun 2015. Alternatif pilihan lainnya adalah melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai bentuk perbandingan dengan nilai upah minimum yang sudah dirumuskan dengan menggunakan Peraturan Pemerintah Kota Malang Nomor 78 Tahun 2015. Survei KHL tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa nilai KHL yang dihasilkan tidak melebihi nilai UMK yang dirumuskan melalui formula perhitungan Peraturan Pemerintah Kota Malang Nomor 78 Tahun 2015. Hasil akhirnya adalah nilai KHL yang disurvei yaitu sebesar Rp 2.159.477,21 artinya nilai tersebut tidak melebihi nilai UMK yang dirumuskan yaitu sebesar Rp 2.470.073,29, sehingga nilai upah minimum yang ditetapkan mengacu pada hasil perhitungan menurut Peraturan Pemerintah Kota Malang Nomor 78 Tahun 2015. Kondisi tersebut sudah sesuai dengan teori dari Winarno (2014) mengenai tahap-tahap dalam melakukan formulasi kebijakan.

- d. Tahap Penetapan Kebijakan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota Malang dengan menerbitkan berita acara yang ditandatangani oleh seluruh pihak. Hasil usulan nilai upah minimum Kota Malang tahun 2018 yang sudah ditetapkan sebesar Rp 2.470.073,29 selanjutnya direkomendasikan kepada Walikota oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Langkah selanjutnya disahkan oleh Gubernur

Jawa Timur melalui Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018 pada tanggal 17 November 2017. Kondisi tersebut sudah sesuai dengan teori dari Winarno (2014) mengenai tahap-tahap dalam melakukan formulasi kebijakan.

2. Penyelesaian Konflik dalam Proses Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Malang Tahun 2018 diselesaikan melalui:
  - a. Menetapkan aturan permainan dalam perjuangan kelompok yang dilakukan dengan membuat tata tertib untuk mengatur jalannya proses perumusan kebijakan upah minimum Kota Malang tahun 2018 sehingga setiap kegiatan yang dilakukan memiliki landasan aturan yang sudah ditetapkan bersama. Hal ini sudah sesuai dengan teori Model Kelompok dari Dye (1978) mengenai cara mengelola konflik-konflik yang timbul dalam perjuangan antar kelompok.
  - b. Mengatur kompromi-kompromi dan menyeimbangkan kepentingan-kepentingan dengan cara mengambil sikap seadil mungkin dalam menentukan nilai upah minimum sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, karena yang menjadi posisi penengah diantara kepentingan yang bertolakbelakang antara kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja/buruh adalah pihak pemerintah dan pihak akademisi. Hal ini sudah sesuai dengan teori Model Kelompok dari Dye (1978) mengenai cara mengelola konflik-konflik yang timbul dalam perjuangan antar kelompok.

- c. Memberlakukan kompromi yang telah dicapai dalam bentuk kebijaksanaan negara dengan cara melegalkan hasil usulan nilai upah minimum Kota Malang tahun 2018 melalui berita acara yang nantinya dilegalkan kembali oleh Gubernur dalam bentuk kebijakan publik melalui rekomendasi Walikota Malang. Hal ini sudah sesuai dengan teori Model Kelompok dari Dye (1978) mengenai cara mengelola konflik-konflik yang timbul dalam perjuangan antar kelompok.
- d. Memaksakan kompromi tersebut, dalam hal ini Dewan Pengupahan Kota Malang tidak memaksakan hasil usulan yang sudah ditetapkan bersama karena hasil usulan tersebut telah ditandatangani oleh seluruh pihak di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pihak yang hadir pada saat itu setuju dengan hasil rumusan yang diusulkan. Hal ini tidak sesuai dengan teori Model Kelompok dari Dye (1978) mengenai cara mengelola konflik-konflik yang timbul dalam perjuangan antar kelompok.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas, maka peneliti berusaha memberikan masukan yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Dewan Pengupahan Kota Malang dalam melakukan formulasi kebijakan penetapan Upah Minimum Kota (UMK). Masukan tersebut diantara lain:

1. Setiap pihak di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang perlu meningkatkan kerjasama dalam merumuskan masalah pengupahan yang ada di Kota Malang dengan melihat urgensi pengupahan.
2. Setiap pihak di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang hendaklah semakin bekerja sama dan bersinergitas agar nilai UMK yang ditetapkan menjadi kesepakatan bersama tanpa merugikan pihak lain yang tentunya disesuaikan dengan metode perhitungan di dalam perundang-undangan yang berlaku.
3. Mempertimbangkan hal-hal yang mampu mempengaruhi besaran angka UMK melalui survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) juga patut dipertahankan dengan catatan memberi rasa adil bagi semua pihak.
4. Kelompok pengusaha dan pekerja di dalam Dewan Pengupahan Kota Malang hendaknya menyatukan tujuan di masa yang akan datang yaitu berusaha menetapkan nilai upah minimum dengan tujuan sebagai jaring pengaman (standar minimal) untuk mengantisipasi konflik yang terjadi di dalam menetapkan nilai upah minimum di Kota Malang.