



**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN *COLLABORATIVE GOVERNANCE* DALAM
PENERAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN DI LOMBOK UTARA**

Oleh

Dwi Ratna Kamala Sari Lukman¹⁾ & Zulhadi²⁾

^{1,2}Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 45 Mataram

Email: ¹adedwilukman@gmail.com & ²Zulhadi315@yahoo.com

Abstrak

Dewan pengupahan merupakan salah satu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, yang melibatkan berbagai macam aktor dalam proses pengambilan kebijakan terkait dengan ketenagakerjaan dan pengupahan baik skala nasional maupun skala Provinsi dan Kabupaten/Kota. Implementasi kebijakan *Collaborative Governance* dalam menerapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK), menunjukkan hasil yang baik, dimana dalam proses penentuan UMK melibatkan beberapa unsur seperti: Pemerintah, Akademisi, Serikat Pekerja, dan Asosiasi Pengusaha yang sejauh ini mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap para pekerja dan pengusaha. Keberhasilan itu bisa dilihat dari peningkatan UMK dari tahun ke tahun. Artinya dewan pengupahan dalam menentukan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dari tahun 2015-2018 terus mengalami peningkatan. Selain itu juga tingkat efektivitas dari penerapan UMK di perusahaan-perusahaan sudah menunjukkan capaian yang baik. Walaupun dalam pelaksanaannya perusahaan-perusahaan kecil dan sedang masih belum menunjukkan capaian yang maksimal dalam menerapkan UMK, karena masih ada perusahaan-perusahaan yang belum mampu memberikan gaji/upah sesuai dengan UMK yang sudah ditetapkan kecuali perusahaan yang masuk dalam kategori besar saja yang mampu memenuhi UMK. Dalam proses implementasinya, ada beberapa persoalan yang masih perlu dilakukan tindak lanjut, *Pertama*, Memanggil perusahaan-perusahaan yang belum memenuhi kewajiban sesuai dengan ketentuan dari pemerintah untuk memenuhi UMK setiap tahunnya. *Kedua*, Perlu dilakukan survey penerapan UMK untuk setiap tahunnya agar mengetahui jumlah perusahaan-perusahaan yang sudah dan belum memenuhi UMK, sehingga nantinya pemerintah bersama dengan dewan pengupahan mengambil sikap dan kebijakan terkait dengan pengupahan. *Ketiga*, Peningkatan volume sosialisasi UMK di setiap perusahaan-perusahaan tidak hanya di gili tetapi juga di perusahaan-perusahaan yang ada di daratan.

Kata Kunci: Dewan Pengupahan, UMK, *Collaborative Governance*

PENDAHUALUAN

Indonesia merupakan negara yang menjunjung tinggi akan hak dan kewajiban warga negara, maka sudah semestinya negara untuk menjamin akan kesejahteraan masyarakatnya secara utuh sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945. Terutama pada pembukaan UUD 1945 alinea pertama, pada pasal 27 ayat 2 (dua) bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kehidupan kemanusiaan, termasuk juga jaminan mendapatkan kesejahteraan yang layak dalam hal pemberian upah kepada para pekerja terutama yang bekerja pada perusahaan-perusahaan.

Dewan pengupahan merupakan suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, artinya lembaga pemerintah yang dalam proses kerjanya tidak bekerja secara independen tetapi melakukan kerja sama dengan lembaga-lembaga yang berada di luar pemerintahan. Seperti, serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan suatu organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh dan



keluarganya. Selain organisasi/serikat pekerja dan buruh, organisasi pengusaha juga merupakan anggota yang ada dalam dewan pengupahan sebagai pengusaha yang ditunjuk oleh kamar dagang dan industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.

Salah satu kabupaten yang menerapkan atau membentuk lembaga tersebut adalah Kabupaten Lombok Utara, yang merupakan salah satu daerah otonom baru yang berada di Provinsi Nusa Tenggara Barat, kabupaten ini merupakan pecahan induk dari Kabupaten Lombok Barat. Keadaan geografisnya menguntungkan dan memiliki pemandangan alam yang indah, tanah yang subur, serta cadangan air yang melimpah menjadi potensi yang harus dimanfaatkan dengan baik oleh Kabupaten ini. Dengan memiliki sumber daya alam yang demikian melimpah merupakan nilai plus yang seharusnya mampu dimanfaatkan dan diberdayakan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal melalui sektor pariwisata.

Dengan potensi yang dimiliki oleh daerah ini, sehingga banyak perusahaan-perusahaan yang berdiri terutama di wilayah strategis pariwisata. Banyak hotel-hotel dari yang kelas biasa hingga kelas berbintang sering kita jumpai. Sebagai salah satu daerah otonom baru, pemerintah Kabupaten Lombok Utara, sedang melakukan proses pengembangan dan pembenahan dari berbagai aspek kelayakan upah bagi para pekerja baik itu yang bekerja pada perusahaan-perusahaan kecil, sedang hingga pada skala yang besar. Jumlah perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Lombok Utara hingga saat ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.1 Jumlah Perusahaan Di Kabupaten Lombok Utara Berdasarkan Skala Usaha

No	Skala Usaha	Jumlah
1	Skala Mikro	215
2	Kecil	256
3	Sedang	21
4	Besar	12
Total		504

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lombok Utara Tahun 2015

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa skala usaha mikro terdiri dari jumlah tenaga kerja 1-9 orang, skala kecil terdiri dari 10-49 orang, skala sedang terdiri dari pekerja yang jumlahnya dari 50-99 orang, sedangkan yang termasuk dalam kategori perusahaan besar adalah pekerja dengan jumlah 100 orang ke atas. Dengan jumlah perusahaan yang demikian banyak, skala kabupaten secara otomatis pasti akan menyerap jumlah tenaga kerja yang sangat banyak, pertanyaannya kemudian apakah dengan semakin terbuka dan banyaknya lapangan pekerjaan menjamin upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kehidupan hidup layak ? atau sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Karena dengan menjamurnya lapangan pekerjaan tentunya akan berimplikasi pada semakin berkurangnya tingkat kemiskinan yang ada di Kabupaten Lombok Utara, karena pada tahun 2011, angka kemiskinan daerah otonom baru ini mencapai 43,14%, angka yang menduduki peringkat terbawah dari 10 Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Studi ini difokuskan pada sejauhmana implementasi kebijakan *collaborative governance* dalam Penerapan UMK di Kabupaten Lombok Utara dalam rangka meningkatkan pendapatan masyarakat melalui sektor pengupahan. Selain itu juga penelitian ini akan melihat sejauhmana efektivitas keterlibatan unsur non pemerintah dalam menentukan kebijakan pengupahan. Sumber data atau informasi diambil dari beberapa Badan atau



Dinas terkait yang ada di Kabupaten Lombok Utara. Selain itu, studi ini juga melakukan pendalaman terhadap situasi dan kondisi obyektif di daerah dengan melakukan wawancara dengan beberapa responden yang telah ditentukan terlebih dahulu.

LANDASAN TEORI

1. Konsep Tentang Implementasi Kebijakan *Collaborative Governance*

Menurut Lester dan Stewart (2000) implementasi adalah sebuah tahapan yang dilakukan setelah aturan hukum yang ditetapkan melalui proses politik. secara lebih luas, implementasi dapat didefinisikan sebagai proses administrasi dari hukum yang di dalamnya terdapat keterlibatan berbagai macam aktor, organisasi, prosedur, dan tehnik yang dilakukan agar kebijakan yang telah ditetapkan mempunyai akibat, yaitu tercapainya tujuan kebijakan.

Menurut Anderson (1979) dalam Lester dan Stewart (2000), bahwa dalam tahapan implementasi, terdapat berbagai aktor yang terlibat. Mereka berasal dari kalangan pemerintah maupun masyarakat, dan diidentifikasi dari kalangan birokrasi, legislatif, lembaga peradilan, kelompok-kelompok penekan, dan organisasi-organisasi komunitas. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kebijakan dijelaskan sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis dan dasar rencana dalam menjalankan pekerjaan, kepemimpinan serta cara bertindak (tentang perintah, organisasi dan sebagainya). Kebijakan (*policy*) adalah suatu kumpulan keputusan yang diambil oleh seseorang pelaku atau kelompok politik, dalam usaha memilih tujuan dan cara untuk mencapai tujuan itu. Pada prinsipnya, pihak yang membuat kebijakan-kebijakan itu mempunyai kekuasaan untuk melaksanakannya.

Harol D. Laswell (1971), analisis kebijakan adalah aktivitas menciptakan pengetahuan tentang dan dalam proses pembuatan kebijakan. Proses analisis kebijakan publik adalah serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politis tersebut nampak dalam serangkaian kegiatan yang mencakup

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan. Sedangkan aktivitas perumusan masalah, *forecasting*, rekomendasi kebijakan, monitoring, dan evaluasi kebijakan adalah aktivitas yang lebih intelektual. Chandle dan Plano (1988:107), mengatakan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan strategis sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik atau pemerintah. Wiliam Dunn (1994), kebijakan publik adalah suatu rangkaian pilihan-pilihan yang saling berhubungan yang dibuat oleh lembaga pemerintah pada bidang-bidang yang menyangkut tugas pemerintahan. Thomas R. Dye (1981), kebijakan publik adalah apapun pilihan pemerintah, untuk dilakukan ataupun tidak dilakukan.

Menurut Budi Winarno (2005), Istilah kebijakan yang dimaksud dalam buku ini disepadankan dengan kata *policy* yang dibedakan dengan kebijaksanaan (*wisdom*) maupun kebajikan (*virtues*). Solichin Abdul Wahab mengatakan bahwa istilah ‘kebijakan’ ini penggunaannya sering dipertukarkan dengan istilah-istilah lain seperti tujuan (*goals*), program, keputusan, undang-undang, ketentuan-ketentuan, standar, proposal dan *grand design*. Bagi para *policy makers* (pembuat kebijakan) dan orang-orang yang menggeluti kebijakan, penggunaan istilah-istilah tersebut tidak menimbulkan masalah, tetapi bagi orang di luar struktur pengambilan kebijakan tersebut mungkin akan membingungkan.

Berdasarkan konsep menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa implemetasi kebijakan adalah suatu proses yang harus dilalui oleh pemerintah dalam memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan umum (*Public*) dan tindakan itu harus dilaksanakan meskipun menanggung resiko yang besar.

2. Konsep Tentang Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan didefinisikan sebagai “suatu lembaga non-struktural yang bersifat tripartit. Berdasarkan kepada Keputusan Presiden



Nomor 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan terbagi atas Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia adalah lembaga non struktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden, yang dalam kerangka ini kewenangan Dewan Pengupahan murni berasal dari Presiden sebagai kepala pemerintahan, sehingga proses pembentukannya merupakan manifestasi hak prerogative Presiden. Dewan pengupahan adalah suatu lembaga yang dibentuk oleh presiden yang non struktural dan bersifat tripartit. Artinya lembaga yang berada di luar pemerintahan yang dalam sistem kerjanya melibatkan berbagai unsur seperti unsur dari instansi pemerintah, serikat pekerja, serikat buruh, organisasi/ lembaga non pemerintahan, dan paka pakar dari perguruan tinggi. Sistem kerja antara dewan pengupahan satu dengan yang lainnya tidak dapat saling mengintervensi karena masing-masing punya wilayah kewenangan sendiri-sendiri misalnya, nasional memiliki tanggung jawab di skala nasional disebut dengan Dewan Pengupahan Nasional, provinsi memiliki tanggung jawab di skala provinsi disebut dengan Dewan Pengupahan Provinsi, sedangkan kabupaten/kota memiliki tanggung jawab di skala kabupaten/ kota saja disebut dengan Dewan Pengupahan Kabupaten.

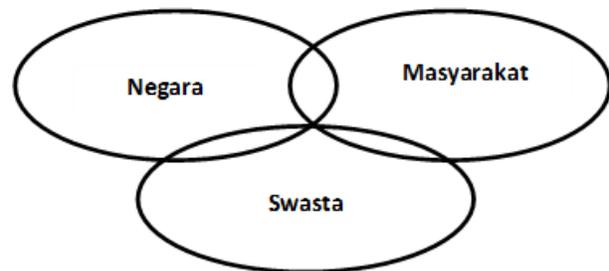
3. Konsep Tentang Collaborative Governance

Menurut literatur bahasa Indonesia secara umum, kerjasama dengan kata lain kolaborasi berarti melakukan kegiatan kerjasama atau bekerja sama dengan orang lain. Baik itu individu dengan individu, individu dengan kelompok atau organisasi yang tentunya saling menguntungkan satu sama lain. Dalam pemerintahan kolaboratif menurut Ansell dan Gast, merupakan sebuah pengaturan yang mengatur satu atau lebih lembaga-lembaga publik bersama aktor non negara dan pemangku kepentingan terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan secara kolektif yang bersifat formal, berorientasi konsensus, dan

musyawarah yang bertujuan untuk membuat atau melaksanakan kebijakan publik atau mengelola program publik atau aset (Ansell dan Gash, 2007).

Definisi di atas menekankan pada enam kriteria penting, yaitu: Forum yang diprakarsai oleh lembaga-lembaga publik. Peserta dalam forum tersebut termasuk aktor non negara. Peserta terlibat langsung dalam pengambilan keputusan dan tidak hanya berkonsultasi dengan lembaga-lembaga publik. Forum secara resmi diselenggarakan dan bertemu secara kolektif, forum bertujuan untuk membuat keputusan melalui konsensus. Hubungan antara ketiga domain dalam *collaborative governance* digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Hubungan Tiga Domain dalam Governance



Dalam kenyataannya *Collaborative Governance* penerapannya sangat bervariasi dan kata kunci yang bisa di ambil *Collaborative Governance* adalah perpaduan pemerintah dan non pemerintah untuk mengelola urusan publik. Penelitian yang dilakukan oleh Kirk Emerson, Tina Nabatchi, dan Stephen Balogh pada tahun 2011, mendefinisikan *Collaborative Governance* sebagai proses dan struktur pembuatan kebijakan publik dan manajemen yang mengajak personal di luar lembaga publik, tingkat pemerintahan, dan atau masyarakat, swasta, dan sipil dalam rangka mencapai tujuan publik.

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di wilayah Kabupaten Lombok Utara.

b. Obyek Penelitian

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems



Objek penelitian kami adalah pada lembaga Dewan Pengupahan sebagai satu-satunya lembaga yang menaungi secara khusus tentang sistem pengupahan di Kabupaten Lombok Utara. Besar dan pentingnya dewan pengupahan dalam menentukan Upah Minimum Skala Kabupaten merupakan salah satu alasan kenapa kami mengambil obyek penelitian ditempat tersebut.

c. Teknik Pengumpulan Data

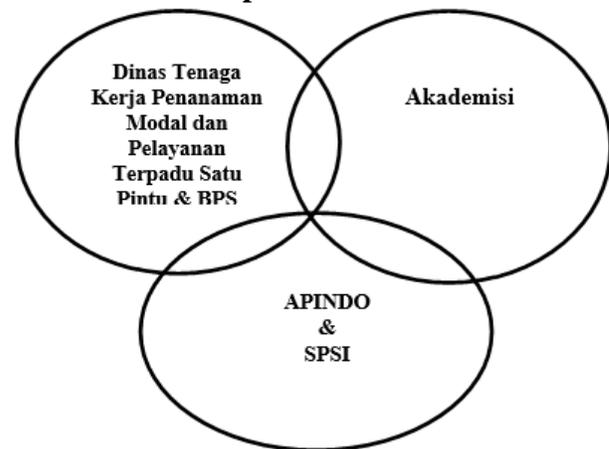
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara Observasi, dokumentasi dan wawancara.

d. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini melalui alur tahapan: pertama, mengumpulkan data dari berbagai sumber. Kedua, melakukan analisis dan olah data yang digunakan untuk mendukung penelitian. Ketiga, menyimpulkan hasil penelitian yang sudah dianalisis dan dilaksanakan. Dari hasil pengumpulan data, baik data primer maupun sekunder yang kami dapatkan pasca penelitian kemudian kami akan melakukan analisis secara mendalam untuk melihat bagaimana pelaksanaan kebijakan terkait dengan *Collaborative Governance* dalam penerapan Upah Minimum di Kabupaten Lombok Utara

menurut konsep Ansell dan Gash tersebut. Dimana dalam melaksanakan tugas dan kewenangan dari Dewan Pengupahan ini tidak hanya melibatkan *Government* (Pemerintah) saja tetapi juga melibatkan unsur-unsur non pemerintah, seperti: Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lombok Utara, Asosiasi Pengusaha (APINDO), Serikat Pekerja (SPSI), dan perwakilan dari Perguruan Tinggi (Akademisi).

Gambar 1.2 Pola Hubungan Collaborative Governance dalam Menentukan Upah Minimum Kabupaten di Lombok Utara



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa keterkaitan antara satu elemen dengan yang lain saling terkait, dimana pemerintah sebagai *decision making* (pengambil keputusan) dalam menentukan suatu kebijakan, dengan mempertimbangkan masukan dan saran tanpa menyampingkan aturan yang menjadi pondasi utama dalam setiap pengambilan keputusan pemerintah. Demi menjamin adanya prinsip-prinsip keadilan, keterbukaan, kesetaraan dan tanggung jawab dalam proses penentuan keputusan terkait dengan penentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) maka diwajibkan untuk setiap daerah untuk membentuk dewan pengupahan sebagai representasi setiap lembaga ataupun profesi.

Keberadaan dewan pengupahan ini tidak hanya terdiri dari pemerintah saja, namun juga melibatkan unsur dari luar pemerintah seperti,

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Kebijakan *Collaborative Governance* Dalam Penerapan Upah Minimum Kabupaten Di Lombok Utara

Dalam pemerintahan, *collaborative* menurut Ansell dan Gast, adalah sebuah pengaturan yang mengatur satu atau lebih lembaga-lembaga publik bersama aktor non negara dan pemangku kepentingan terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan secara kolektif yang bersifat formal, berorientasi konsensus, dan musyawarah yang bertujuan untuk membuat atau melaksanakan kebijakan publik atau mengelola program publik atau aset.

Dalam prakteknya dewan pengupahan kabupaten Lombok Utara sudah mengimplementasikan *collaborative governance*



privat sector (swasta) *civil society* (masyarakat). Seperti Serikat Pekerja (SPSI), sebagai anggota SPSI memiliki kewajiban untuk memberikan informasi terkait dengan kondisi para pekerja yang ada di Kabupaten Lombok Utara baik itu yang berada pada perusahaan-perusahaan besar, sedang maupun kecil.

Asosiasi Pengusaha (APINDO), sebagai anggota APINDO memiliki kewajiban untuk memberikan informasi terkait dengan kondisi perusahaan, baik itu dalam penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) ataupun terkait dengan pelanggaran-pelanggaran yang sudah dilakukan oleh para pekerja dan pengusaha sendiri.

Selain melibatkan unsur dari *privat sector* (Pihak Swasta), *Civil Society* (Masyarakat), dan *Government* (Pemerintah), dalam menentukan Upah Minimum Kabupaten dilibatkan juga akademisi sebagai bagian dari anggota dewan pengupahan. Dimana keberadaan akademisi dalam dewan pengupahan ini tidak sama dengan perwakilan dari lembaga lainya seperti, serikat pekerja yang mewakili para pekerja dan asosiasi pengusaha mewakili para pengusaha itu sendiri, namun akademisi adalah lembaga *independent* yang berasal dari perguruan tinggi yang diminta untuk memberikan pertimbangan dan saran secara ilmiah terkait dengan kondisi perekonomian saat ini.

Proses pelaksanaan untuk menentukan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yaitu dilakukan dengan mengadakan rapat yang dihadiri oleh anggota dewan pengupahan yang terdiri dari, pemerintah dalam hal ini di wakili oleh Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten dan Badan Pusat Statistik Kabupaten, serikat pekerja (SPSI), Asosiasi Pengusaha (APINDO) dan perwakilan perguruan tinggi (Akademisi). Dalam menentukan Upah Minimum Kabupaten (UMK) pada saat rapat pembahasan dewan pengupahan, harus berdasarkan kepada pertimbangan kondisi, perekonomian nasional, produk Domestik Bruto (PDRB), tingkat inflasi tahun berjalan, Survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Atas dasar itulah kemudian dilakukan musyawarah untuk

Vol.13 No.3 Oktober 2018

menentukan berapa upah minimum kabupaten yang harus ditetapkan sesuai dengan pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa Upah Minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Bupati Lombok Utara.

Keberhasilan dewan pengupahan Kabupaten Lombok Utara dalam mengimplementasikan kebijakan *collaborative governance* untuk menentukan Upah Minimum Kabupaten (UMK), Setiap tahunnya terus mengalami kenaikan sesuai dengan usulan awal yang direkomendasikan kepada Bupati hingga diputuskan oleh Gubernur tidak pernah berubah. Berikut dapat dilihat rincian Upah Minimum Kabupaten Lombok Utara dari tahun ke tahun:

Tabel 3.

Upah Minimum Kabupaten Lombok Utara 2015-2018

No	Upah Minimum Kabupaten Lombok Utara	Tahun
1	Rp.1.485.000	2015
2	Rp.1.500.000	2016
3	Rp.1.732.000	2017
4	Rp.1.883.000	2018

Sumber: Olah Data Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Lombok Utara dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan, meskipun secara statistik angka menunjukkan kenaikan yang tidak besar. Pada tahun 2015 Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebesar Rp. 1.485.000, tahun 2016 mengalami kenaikan menjadi Rp. 1.500.000, dan pada tahun 2017, mengalami peningkatan menjadi, Rp. 1.732.000, sedangkan pada tahun 2018, kenaikannya menjadi Rp.1.883.000. Artinya dewan pengupahan dalam menentukan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dari tahun 2015-2018 terus mengalami peningkatan, kondisi ini tentunya disesuaikan dengan pertimbangan pada saat melakukan rapat.



2. Tingkat Efektivitas Collaborative Governance Dalam Penerapan Upah Minimum Kabupaten di Lombok Utara.

Jika dilihat dari tingkat efektivitas penerapan Upah Minimum Kabupaten berdasarkan pada implementasi kebijakan *collaborative governance* tentunya sudah menunjukkan tingkat efektivitas yang maksimal, kondisi tersebut dapat dilihat dari jumlah usulan yang dikirimkan ke Bupati Lombok Utara melalui Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, yang kemudian di kirim ke provinsi untuk ditetapkan, selama ini belum mengalami perubahan sesuai nominal angka dari yang sudah diusulkan oleh pemerintah daerah Kabupaten Lombok Utara.

Efektivitas penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) tidak hanya dilihat dari tingkat keberhasilan Dewan Pengupahan dalam merumuskan dan menetapkan UMK yang disetujui dan ditetapkan oleh Provinsi yang sesuai dengan usulan awal, namun juga dilihat dari implementasinya dilapangan yang dilakukan oleh para pengusaha dalam menerapkan Upah Minimum Kabupaten tersebut. Berikut dapat dilihat rincian persentase Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Lombok Utara periode 2015.

Tabel 2. Persentase Penerapan UMK di Lombok Utara 2015

NO	Skala Usaha	Persentase Penerapan Upah Minimum
1	Mikro	87,91
2	Menengah	85,71
3	Kecil	83,98
4	Besar	100

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lombok Utara

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa implementasi dari kebijakan *collaborative governance* dalam menentukan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sudah menunjukkan grafik yang cukup baik, kondisi tersebut dapat dilihat

dari tingkat penerapannya di setiap perusahaan-perusahaan. Di perusahaan yang kategori mikro mencapai angka 87,91 %, pada perusahaan menengah dengan penerapan persentasenya mencapai 85,72 %, dan perusahaan kecil mencapai 83,98 %, sedangkan untuk perusahaan yang berskala besar sudah secara keseluruhan mampu menerapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Masih belum mempunya perusahaan yang berskala, mikro, kecil dan menengah dalam menerapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) secara totalitas karena dipengaruhi oleh jumlah kunjungan dan pendapatan perusahaan yang masih dibawah standar, sehingga dalam memberikan gaji/upah belum mampu memenuhi apa yang menjadi kewajiban setiap perusahaan.

Meskipun secara totalitas penerapan UMK untuk perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Lombok utara yang berjumlah 504 yang terdiri dari 215 usaha skala mikro, kecil 256 perusahaan, sedang 21 perusahaan, dan besar hanya sebanyak 12 perusahaan, namun sejauh ini tidak banyak ditemukan persoalan yang ditimbulkan baik itu terkait dengan masalah pekerja maupun perusahaan, masih mampu diselesaikan dengan mediasi pemerintah dengan pihak-pihak yang berselisih. Berikut dapat dilihat tabel pengaduan masalah terkait dengan UMK Lombok Utara:

Tabel 3. Pengaduan Masalah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Lombok Utara 2014-2017

No	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
1	Upah Belum sesuai dengan UMK dan Skala Upah	Upah Belum sesuai dengan UMK dan Skala Upah	Perselisihan Hak di Bawah UMK	Perselisihan Hak, Tuntutan kenaikan Gaji Dalam Penyusunan Skala Upah
2	Upah Belum sesuai dengan UMK dan Skala Upah		Gaji Pokok Di Bawah UMK	



Sumber: *Buku Daftar Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Lombok Utara 2014-2018*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaduan terkait dengan persoalan belum terpenuhinya Upah Minimum Kabupaten dari tahun ke tahun tidak banyak perubahan, dimana pada tahun 2014 hanya 2 (dua) pengaduan terkait dengan belum terpenuhinya UMK pekerja, pada tahun 2015 hanya 1 (satu) aduan terkait dengan Upah Belum sesuai dengan UMK dan Skala Upah, pada tahun 2016 terdapat 2 (dua) aduan terkait dengan perselisihan hak yang belum memenuhi UMK, sedangkan pada tahun 2017 hanya terdapat 1 (satu) aduan yang sama yaitu terkait dengan adanya perusahaan yang belum menerapkan Upah Minimum Kabupaten serta menerapkan skala upah di perusahaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Collaborative Governance Dalam Penerapan Upah Minimum Kabupaten di Lombok Utara.

Keberhasilan pemerintah dalam merumuskan Upah Minimum Kabupaten (UMK) tidak terlepas dari proses kerja keras dari dewan pengupahan itu sendiri sebagai wadah dan tim perumus (UMK) yang terdiri dari berbagai macam unsur mulai dari pemerintah, serikat pekerja, asosiasi pengusaha dan akademisi saling mengisi satu sama lain hingga melahirkan suatu kesepakatan dalam bentuk (UMK) yang harus dipenuhi dan dijalankan oleh semua pihak.

Keberhasilan dari dewan pengupahan dalam merumuskan dan menerapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) tidak terlepas juga dari Program dan kegiatan yang dilakukan selama ini, seperti: tetap melakukan sosialisasi, Penyuluhan, survei kehidupan hidup layak (KHL), *Dor to Dor* kesetiap perusahaan meskipun tidak ada permintaan ataupun aduan dari pengusaha ataupun pekerja.

Meskipun dalam pelaksanaannya kebijakan *collaborative governance* ini memberikan dampak yang positif terhadap para pekerja dan pengusaha, namun masih banyak hambatan yang harus dibenahi terkait dengan keberadaan dewan pengupahan, seperti:

Pertama, masih adanya aduan-aduan kepada pemerintah terkait masih ada perusahaan-perusahaan yang belum memenuhi hak untuk menerapkan UMK. *Kedua*, Minimnya anggaran dewan pengupahan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang seharusnya bisa lebih efektif apabila disokong dengan anggaran yang memadai. *Ketiga*, Masih minimnya pemberian pelatihan dan sosialisasi dari pemerintah provinsi terkait dengan UMK dan UMP.

PENUTUP

Kesimpulan

Implementasi kebijakan *Collaborative Governance* dalam menerapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK), sudah menunjukkan hasil yang baik, dimana dalam proses penentuan UMK melibatkan banyak unsur tidak hanya dari pemerintah saja namun juga melibatkan *stakeholders* yang lain seperti: Pemerintah, Akademisi, Serikat Pekerja, dan Asosiasi Pengusaha yang sejauh ini mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap para pekerja dan pengusaha. Keberhasilan itu bisa dilihat dari peningkatan UMK dari tahun ke tahun, meskipun secara statistik angka menunjukkan kenaikan yang tidak besar. Selain itu juga tingkat efektivitas dari penerapan UMK di perusahaan-perusahaan sudah menunjukkan capaian yang baik. Namun jika dilihat dari implementasi penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ada di perusahaan-perusahaan masih belum menunjukkan capaian yang maksimal karena masih ada perusahaan-perusahaan yang belum mampu memberikan gaji/upah sesuai dengan UMK yang sudah ditetapkan kecuali perusahaan yang masuk dalam kategori besar saja yang mampu memenuhi UMK.

Saran

- (1) Memanggil perusahaan-perusahaan yang belum memenuhi kewajiban sesuai dengan ketentuan dari pemerintah untuk memenuhi UMK setiap tahunnya.
- (2) Perlu dilakukan survey penerapan UMK untuk setiap tahunnya agar mengetahui jumlah perusahaan-perusahaan yang sudah dan belum memenuhi UMK, sehingga



nantinya pemerintah bersama dengan dewan pengupahan mengambil sikap dan kebijakan terkait dengan pengupahan.

- (3) Peningkatan volume sosialisasi UMK di setiap perusahaan-perusahaan tidak hanya di gili tetapi juga di perusahaan-perusahaan yang ada di daratan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ansell, Chris & Alison Gash. 2007. Collaborative Governance in Theory and Practice, Journal of Public Administration Research & Theory 18:543–571 (Oxford University Press).
- [2] Budi Winarno, 2005, Teori dan Proses Kebijakan Publik, Yogyakarta: Media Press.
- [3] Hanif Nurcholis, 2007, Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah, Grasindo.
- [4] Harbani Pasolong, 2013, Teori Administrasin Publik, Alfabeta.
- [5] Miriam Budiadjo, 2012, Dasar-dasar Ilmu Politik, Kompas Gramedia.
- [6] Rahadjo Adisasmita, 2011, Manajemen Pemerintahan Daerah, Graha Ilmu.
- [7] Riant Nugroho, 2003, Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- [8] Sonny Sumarsono, 2003, Ekonomi Manajemen, Sumber Daya Manusia, dan Ketenagakerjaan, Graha Ilmu.
- [9] Subarsono, 2010, Analisis Kebijakan Publik, Konsep Teori dan Aplikasi, Pustaka Pelajar.
- [10] Solichin Abdul Wahab, 2004, Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara, Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Sololahuddin Kusumanegara, 2010, Model dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik, Gava Media.
- [12] William. Dunn, 2003, Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Gadjah Mada University Press.
- [13] Waluyo, 2007, Manajemen Publik, Konsep, Aplikasi dan implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah, Mandar Maju.
- [14] Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik, Vol.3 No1 Februari 2016, Giat Tri Sambodo, Pelaksanaan Collaborative Governance di Desa Budaya Brosot, Galur Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta, 2016:100
- [15] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [16] Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.
- [17] Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Utara 2015



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN