

Pengaruh Implementasi Kebijakan Upah Minimum pada Hubungan Kerja Perusahaan dengan Pekerja di Kabupaten Bandung

MUSLIMIN MUHAMMAD ANDI MAKASAU

Jurusan Ilmu Administrasi Fisip Universitas Jenderal Ahmad Yani,
Jl. Terusan Jenderal Sudirman PO.BOX. 148, Cimahi, 6650645. Telp./Fax. 022-6650645

Abstract: The main problem in this research is that “the implementation of the public policy about Regency Minimum Wages in Kabupaten Bandung isn’t yet fully implementation in supporting industrial relation between industries-workers”. Therefore, from the workers side the continue to effort the implementation of the policy and to make the policy as base for workers payment as industries remain unable to implement the policy and than become the problem industries-workers in Kabupaten Bandung. The objective of research to measure influence of the Regency Minimum Wages public policy on the workers relation. Population usearch are industries with category big, middle and little. Respondents consist of 110 people with using proportional random sampling methods. The instrument of collecting data were questionnaire with using likert scale. The measurement uses the path analysis with the formula of statistical test based on the hypothesis to validate the theory of the public policy implementation that consist of the Policy Content, the Policy Information, the Policy Support, and the Potency of the Policy Implementation. The result of research analysis shows that the content of Policy, the Policy Information, the Policy Support, and the Policy Potency, have the influence on the workers relations between the industries and workers, which is stated in the value of multiple determination coefficient test from all variables. The research finding that there are other aspect that must be added to complement the existing four requarment of the Regency Minimum Wages which are the aspects of justice, controlling and environment. Therefore it is hoped that any requarment in the future could include theses seven requarment of the RMW policy implementation.

Key words: the implementation of the public, Regency Minimum Wages relation industries-workers/labors.

Dinamika kemajuan dunia perusahaan antara lain dapat dilihat adanya hubungan kerja yang baik diukur dari adanya hubungan harmonis, stabil dan dinamis antara perusahaan dengan para pekerja/buruhnya. Dan sebagai tanda adanya hubungan kerja yang baik bila keduanya terdapat kerjasama saling mendukung dalam mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal tanpa adanya gejala keresahan dan ketegangan yang berbentuk unjuk rasa atau mogok kerja.

Namun dibalik harapan tersebut kenyataan lain, secara klasik selalu ada, sepanjang waktu seringkali timbul fenomena permasalahan hubungan kerja antara perusahaan dengan para pekerja/buruh, karena ada beberapa faktor antara lain pihak perusahaan menjadikan para pekerja/buruh sebagai alat produksi semata, dilain pihak kurang memperhatikan

kesejahteraannya secara adil sebagaimana terjadi saat adanya reformasi pada tahun 1998 sampai sekarang. Di abad XXI khususnya di Indonesia kepincangan hubungan kerja tersebut ditandai dengan seringkali terjadi unjuk rasa para pekerja/buruh sebagai salah satu fenomena yang merupakan sarana upaya penyampaian aspirasi dan tuntutan kepada perusahaan dan pemerintah. Untuk menghindari permasalahan hubungan kerja yang sedang marak sejak adanya reformasi, maka pemerintah Indonesia telah melakukan intervensi dengan cara mengeluarkan berbagai kebijakan publiknya (*public policy*) berupa ketentuan yang mengatur tentang upah minimum kota/kabupaten (UMK), jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), hubungan industrial, upah lembur, jam kerja dan istirahat, tunjangan hari raya dan sebagainya.

Pengaturan hubungan kerja antara perusahaan-pekerja/buruh melalui berbagai ketentuan pemerintahan pada prinsipnya bertujuan untuk mengatur hak dan kewajiban serta untuk memberikan perlindungan terhadap keduanya agar terdapat hubungan kerja yang kondusif, stabil, dinamis dan harmonis, sehingga dengan adanya hubungan kerja yang demikian diharapkan terjadi suatu peningkatan produksi perusahaan dan peningkatan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh dari waktu ke waktu. Walaupun hak dan kewajiban tersebut telah diatur sedemikian rupa, namun hubungan kerja perusahaan-pekerja/buruh tetap kurang harmonis, timbul karena berbagai hal adanya pelanggaran sebagaimana terlihat dalam tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi jenis Pelanggaran Perusahaan di Kabupaten Bandung

| No | Jenis Pelanggaran Perusahaan | Tahun/Jumlah Perusahaan yang melanggar | | | Jumlah | Ket |
|--------|------------------------------|--|--------|--------|--------|----------------|
| | | 2003 | 2004 | 2005 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | WLK | 946 | 972 | 869 | 2.787 | Juml |
| 2 | PKSP | 745 | 745 | 802 | 2.292 | Perus. Thn. 05 |
| 3 | UMK | 662 | 599 | 612 | 1.873 | 1495 |
| 4 | UL | 560 | 563 | 1.005 | 2.128 | |
| 5 | THR | 575 | 524 | 679 | 1.778 | *PB |
| 6 | JS | 632 | 655 | 727 | 2.014 | 660 |
| 7 | PP/KKB | 744 | 744 | 739 | 2.227 | |
| 8 | K3 | 556 | 542 | 678 | 1.776 | *PS |
| 9 | KEC. KERJA | 282 | 138 | 433 | 853 | 486 |
| 10 | P4D/P4P | 130 | 105 | 122 | 357 | |
| 11 | IPWK | 452 | 472 | 1.759 | 2.683 | *PK |
| 12 | SP/SB | 745 | 424 | 511 | 1.68 | 349 |
| 13 | UR/MOGOK | 420 | 349 | 475 | 1.244 | |
| 14 | PHK | 2.529 | 2.561 | 4.752 | 9.842 | |
| 15 | JAH SOS | 852 | 878 | 1.476 | 3.206 | |
| JUMLAH | | 10.83 | 1.0271 | 15.639 | 36.74 | |

Sumber Data dari Disnakertrans Kab. Bandung Tahun 2003, 2004, 2005; Diolah oleh Peneliti Tahun 2006

Keterangan:

- 1. WLK = Wajib Laport Ketenagakerjaan
- 2. PKSP = Penetap. Komp. Sism Pengupahan
- 3. UMK = Upah Minimum Kota/Kab
- 4. UL = Upah Lembur
- 5. THR = Tunjangan Hari Raya
- 6. JS = Jamsostek
- 7. PP/KKB = Peraturan Perusahaan
- 8. K3 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- 9. KEC. KERJA = Kecelakaan Kerja
- 10. P4D/P4P = Pan Penyel Perse Perb. Daer/Pus
- 11. IPWK = Izin Penyim. Wkt Kerja
- 12. SP/SB = Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- 13. UR = Unjuk Rasa
- 14. PHK = Pemutusan Hubungan Kerja

- 15. JAH SOS = Kesejahteraan Sosial
- 16. PB = Perusahaan Besar
- 17. PS = Perusahaan Sedang
- 18. PK = Perusahaan Kecil

Dengan memperhatikan sejumlah pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan (tabel 1), maka dapat dipahami bahwa ada kewajaran manakala pihak pekerja/ buruh selalu melakukan unjuk rasa/ mogok kerja yang sewaktu-waktu dapat dilakukan. Di antara sejumlah pelanggaran tersebut, maka yang menjadi sasaran utama bagi pekerja/buruh adalah permasalahan upah minimum kabupaten yang belum dapat dilaksanakan secara merata disemua perusahaan, terutama kelompok perusahaan sedang dan kelompok perusahaan kecil. Dengan demikian yang menjadi focus permasalahan utama dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan publik tentang upah minimum kabupaten (UMK) belum dapat dilaksanakan sepenuhnya oleh semua perusahaan.

Akibat permasalahan tersebut dari pihak pekerja/buruh berupaya terus menuntut agar UMK diberlakukan secara merata disemua perusahaan dan dapat menjadi patokan dasar awal perhitungan pembayaran upah di setiap perusahaan. Namun tidak semua perusahaan mampu mengimplementasikan kebijakan pemerintah tentang ketentuan besaran UMK yang ditetapkan setiap tahun, sehingga kaum pekerja/buruh selalu menuntut dengan berbagai cara antara lain dengan melalui unjuk rasa, sehingga menimbulkan konflik hubungan kerja perusahaan pekerja/buruh.

Untuk mengukur sejauh mana pengaruh implementasi kebijakan pemerintah terhadap hubungan kerja perusahaan dengan pekerja/buruh, ada beberapa pendapat antara lain dari Maarse (dalam Hoogerwerf, 1978:168-174) yang mengemukakan tentang persyaratan yang perlu dipenuhi implementasi kebijakan yaitu isi kebijakan, informasi kebijakan, dukungan kebijakan dan potensi pelaksana kebijakan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi pokok permasalahan adalah "Implementasi kebijakan publik tentang UMK Kabupaten Bandung belum dapat dilaksanakan sepenuhnya dalam mendukung hubungan kerja perusahaan pekerja/buruh". Dari pernyataan masalah (*problem statement*) tersebut dirumuskan pertanyaan

penelitian (*research question*) yaitu “Apakah terdapat pengaruh implementasi kebijakan publik tentang UMK terhadap hubungan kerja perusahaan pekerja/buruh?”. Dari empat pengukuran implementasi kebijakan, maka bentuk pertanyaan penelitian dapat dirinci sebagai berikut: a) Apakah terdapat pengaruh isi kebijakan terhadap hubungan kerja perusahaan pekerja/buruh di Kabupaten Bandung; b) Apakah terdapat pengaruh informasi kebijakan UMK terhadap hubungan kerja perusahaan pekerja/buruh di Kabupaten Bandung; c) Apakah terdapat pengaruh dukungan kebijakan UMK terhadap hubungan kerja perusahaan pekerja/buruh di Kabupaten Bandung; d) Apakah terdapat pengaruh potensi pelaksana kebijakan UMK terhadap hubungan kerja perusahaan pekerja/buruh di Kabupaten Bandung. Penelitian ini ingin mendapatkan kenyataan implementasi kebijakan public tentang Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh di lingkungan Kabupaten Bandung.

Beranjak dari permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh implementasi kebijakan publik UMK terhadap hubungan kerja perusahaan pekerja/buruh di Kabupaten Bandung dan menemukan model tentang implementasi kebijakan publik UMK yang dapat mendukung hubungan kerja harmonis antara perusahaan pekerja/buruh di Kabupaten Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan teori ilmu administrasi negara, khususnya terhadap kajian implementasi kebijakan publik dibidang ketenagakerjaan yang dapat menciptakan model perumusan dengan implementasi UMK sebagai tolak ukur untuk mewujudkan hubungan kerja harmonis antara perusahaan pekerja/buruh.

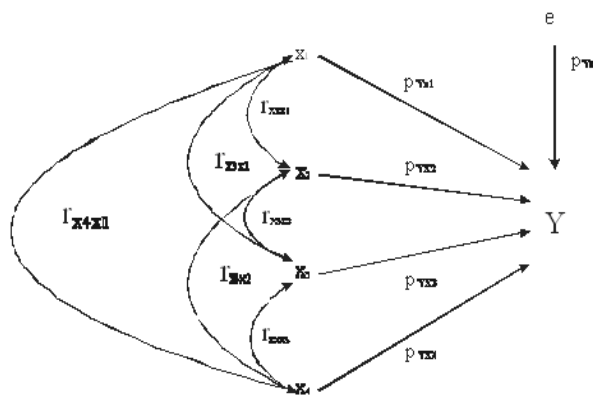
Di sisi lain secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat: a) Menyumbangkan suatu rumusan kebijakan publik yang dapat digunakan oleh pemerintah sebagai bahan masukan, khususnya kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung; b) Menjadi model operasional implementasi kebijakan publik tentang upah minimum kabupaten (UMK) dalam rangka menciptakan kondisi hubungan kerja harmonis antara perusahaan-pekerja/buruh.

Sehubungan alur pikir dalam latar belakang ini, maka yang menjadi dasar teori variabel bebas tentang implementasi kebijakan adalah pendapat Maarse (dalam Hoogerwerf, 1978:168-174) dan variabel terikat (hubungan kerja) adalah pendapat Kartasapoetra, R.G Kartasapoetra, A.G Kartasapoetra (1985:33). Maka dapat dirumuskan hipotesis utama yaitu “Terdapat pengaruh implementasi kebijakan publik tentang UMK pada hubungan kerja perusahaan-pekerja/buruh di Kabupaten Bandung”. Dengan hipotesis utama, maka dirinci menjadi hipotesis kerja sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh isi implementasi kebijakan publik tentang UMK pada hubungan kerja perusahaan dengan kerja di Kabupaten Bandung
- b. Terdapat pengaruh informasi implementasi kebijakan publik tentang UMK pada hubungan kerja perusahaan dengan pekerja di Kabupaten Bandung.
- c. Terdapat pengaruh dukungan implementasi kebijakan publik tentang UMK pada hubungan kerja perusahaan dengan pekerja di Kabupaten Bandung.

Terdapat pengaruh potensi pelaksana implementasi kebijakan publik tentang UMK pada hubungan kerja perusahaan-pekerja/buruh di Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka disusun diagram jalur struktur pengaruh isi kebijakan UMK, informasi kebijakan UMK, Dukungan Kebijakan UMK dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK terhadap Hubungan Kerja Perusahaan-pekerja/buruh dengan visualisasi dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram jalur Struktur Pengaruh

$$Y = P_{0x} \hat{y} + \tilde{N} \delta_{x2} X_2 + P_{yx3} X_3 + P_{yx4} X_4 + \hat{a}$$

Dimana :

- X_1 : Isi Kebijakan UMK
 X_2 : Informasi Kebijakan UMK
 X_3 : Dukungan Kebijakan UMK
 X_4 : Potensi Pelaksana Kebijakan UMK
 Y : Hubungan Kerja Perusahaan-Pekerja
 α : Faktor-faktor di luar X_1, X_2, X_3 dan X_4 yang berpengaruh terhadap Y
 P : Koefisien jalur
 r : Koefisien korelasi

METODE

Yang menjadi objek penelitian sebagai populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan besar, perusahaan sedang dan perusahaan kecil yang berjumlah 1495 yang terdiri perusahaan besar 660, perusahaan sedang 486, dan perusahaan kecil sebanyak 349. Dengan memusatkan perhatian terhadap penelitian kepada hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja.

Adapun analisis dalam rangka mengukur pengaruh implementasi kebijakan publik tentang UMK terhadap hubungan kerja perusahaan pekerja di lingkungan wilayah Kabupaten Bandung, peneliti melakukan langkah-langkah penelitian dengan cara pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data dengan melalui metode penelitian.

Berkaitan dengan tujuannya, penelitian ini termasuk *explanatory research*, mengingat penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan menguji hipotesis (Singarimbun, 1995: 139). Penelitian ini termasuk penelitian survai karena penelitian ini meneliti sampel perusahaan dari seluruh perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Bandung dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data yang pokok. Dengan demikian, unit analisis dalam penelitian ini adalah perusahaan, yang jumlahnya 1495 terdiri dari perusahaan 660, perusahaan sedang 486 dan perusahaan kecil 349. Sample diambil dengan teknik *proportional random sampling* sehingga diperoleh sample untuk perusahaan besar 49, perusahaan sedang 35 dan perusahaan kecil 26. Selain itu ditambah dengan lembaga yang berkaitan dengan implementasi kebijakan UMK. Berkaitan dengan formasi data, data penelitian ini disusun dalam bentuk *cross-sectional* antar perusahaan.

Untuk mendapat data lapangan, maka terlebih dahulu menyusun operasional variabel dengan

cara menjabarkan indikator-indikator dari variabel bebas dan variabel terikat, dimana setiap indikator variabel tersebut dijadikan sebagai bahan dalam penyusunan daftar kuesioner guna mendapatkan sejumlah data yang diperlukan.

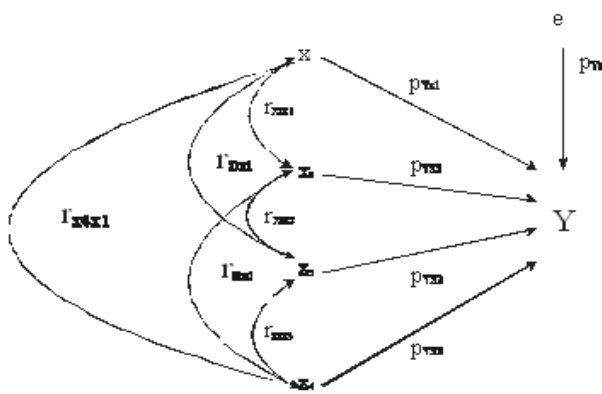
Untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan UMK di tiap-tiap perusahaan yang menjadi sampel penelitian, maka pihak-pihak yang dapat menjadi responden untuk menjawab kuesioner yang diedarkan ditetapkan tiga orang secara purposif sampling yaitu satu orang dari pihak Manajemen Perusahaan adalah Manajer Personalia Perusahaan, satu orang ketua dari pengurus Serikat Pekerja/buruh Perusahaan dan satu orang dari pihak pekerja/buruh perusahaan. Pengambilan satu responden tersebut dengan alasan bahwa pekerja/buruh tersebut berada di lingkungan pekerjaan yang sejenis dan selevel serta bersifat homogen.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui penggunaan kuesioner yang disampaikan kepada perusahaan dan/atau serikat pekerja. Kuesioner disusun dalam skala Likert sebagai formasi item-item pengukur variabel penelitian berbentuk pernyataan persetujuan dengan lima pilihan jawaban: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk pernyataan yang bersifat *favorable* (positif), diberlakukan skor sebagai berikut: SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, dan STS = 1. Sedangkan untuk yang bersifat *unfavorable* (negatif) diberlakukan skor sebaliknya: SS = 1, S = 2, KS = 3, TS = 4, dan STS = 5.

Metode analisis dilakukan dengan cara pengujian kuesioner yaitu melalui pengujian kevalidan setiap item pernyataan kuesioner dan pengujian reliabilitas variabel penelitian dan analisis diskriptif yaitu dengan menggunakan kategori kualitas: sangat sesuai (SS), sesuai (S), kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS) sebagai jawaban dari daftar pernyataan/pertanyaan kuesioner yang diajukan kepada responden.

Adapun rancangan uji hipotesis yaitu menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*), dengan diagram struktur pengaruh isi kebijakan UMK, informasi kebijakan UMK, dukungan kebijakan UMK dan potensi kebijakan UMK terhadap Hubungan

Kerja perusahaan-pekerja/buruh dengan visualisasi pada gambar 2, sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Struktur Pengaruh

$$Y = \rho_{X_1Y} X_1 + \rho_{X_2Y} X_2 + \rho_{X_3Y} X_3 + \rho_{X_4Y} X_4 + \hat{a}$$

- Dimana :
- X_1 : Isi Kebijakan UMK
 - X_2 : Informasi Kebijakan UMK
 - X_3 : Dukungan Kebijakan UMK
 - X_4 : Potensi Pelaksana Kebijakan UMK
 - Y : Hubungan Kerja Perusahaan-Pekerja
 - \hat{a} : Faktor-faktor di luar X_1, X_2, X_3 dan X_4 yang berpengaruh terhadap Y
 - P : Koefisien jalur
 - r : Koefisien korelasi

HASIL

Hasil Penelitian Isi Kebijakan UMK (X_1)

Tabel 2. Hasil Penelitian Isi Kebijakan UMK

| No. | Item | Frekuensi Respons | | | | | Skor Total Median | Kategori |
|-----|-------------------------------------|-------------------|----|-----|-----|-----|-------------------|----------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Adanya tujuan terinci | 3 | 74 | 118 | 123 | 12 | 270 (36,4%) | Kurang |
| 2 | Tersedia sarana-pasawana | 0 | 75 | 57 | 64 | 134 | 179 (15,7%) | Rendah |
| 3 | Adanya penempatan prioritas | 0 | 76 | 137 | 116 | 1 | 276 (37,7%) | Kurang |
| 4 | Adanya program kerja yang jelas | 6 | 71 | 50 | 102 | 101 | 184 (16,8%) | Rendah |
| 5 | Tersedia sumber daya manusia | 2 | 33 | 176 | 112 | 7 | 274 (37,3%) | Kurang |
| 6 | Adanya waktu pelaksanaan yang cukup | 2 | 69 | 103 | 156 | 0 | 280 (34,1%) | Kurang |
| 7 | Adanya biaya yang cukup | 4 | 73 | 104 | 142 | 7 | 282 (34,5%) | Kurang |

Keterangan:
 Rendah (< Kuartil I [$<25\%$]); Kurang (\geq Kuartil I & <Median [$25\%-49\%$]); Cukup (\geq Median & <Kuartil III [$50\%-74\%$]); Tinggi (< Kuartil III [$\geq75\%$])

Hasil Penelitian Informasi Kebijakan UMK (X_2)

Tabel 3. Hasil Penelitian Informasi Kebijakan UMK

| No | Item | Frekuensi Respons | | | | | Skor Total Median | Kategori |
|----|---------------------------------------|-------------------|----|-----|----|-----|-------------------|----------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 8 | Adanya struktur komunikasi | 5 | 86 | 155 | 75 | 9 | 295 (42,0%) | Kurang |
| 9 | Adanya informasi pihak atas | 6 | 85 | 180 | 73 | 6 | 293 (41,8%) | Kurang |
| 10 | Adanya informasi pihak pelaksana | 3 | 68 | 118 | 5 | 6 | 265 (35,2%) | Kurang |
| 11 | Adanya informasi objek kebijakan | 3 | 71 | 151 | 95 | 10 | 280 (38,6%) | Kurang |
| 12 | Adanya informasi kewajiban masyarakat | 0 | 73 | 188 | 76 | 13 | 289 (40,7%) | Kurang |

Keterangan:
 Rendah (< Kuartil I [$<25\%$]); Kurang (\geq Kuartil I & <Median [$25\%-49\%$]); Cukup (\geq Median & <Kuartil III [$50\%-74\%$]); Tinggi (< Kuartil III [$\geq75\%$])

Hasil Penelitian Dukungan Kebijakan UMK (X_3)

Tabel 4. Hasil Penelitian Dukungan Kebijakan UMK

| No. | Item | Frekuensi Respons | | | | | Skor Total Median | Kategori |
|-----|--|-------------------|----|-----|-----|-----|-------------------|----------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 13 | Adanya efektivitas sarana yang dipilih | 0 | 62 | 95 | 158 | 15 | 265 (35,2%) | Kurang |
| 14 | Adanya keunggulan situasi pelaksanaan | 0 | 81 | 84 | 160 | 5 | 263 (34,8%) | Kurang |
| 15 | Adanya latar belakang teknis | 0 | 78 | 193 | 48 | 11 | 321 (48,0%) | Kurang |
| 16 | Adanya tradisi kebiasaan yang rutin | 0 | 69 | 84 | 160 | 17 | 243 (30,2%) | Kurang |
| 17 | Adanya organisasi pelaksanaan | 0 | 74 | 84 | 164 | 8 | 249 (31,6%) | Kurang |
| 18 | Adanya kerja sama | 0 | 68 | 206 | 45 | 11 | 317 (47,0%) | Kurang |

Keterangan:
 Rendah (< Kuartil I [$<25\%$]); Kurang (\geq Kuartil I & <Median [$25\%-49\%$]); Cukup (\geq Median & <Kuartil III [$50\%-74\%$]); Tinggi (< Kuartil III [$\geq75\%$])

Hasil Penelitian Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X_4)

Tabel 5. Hasil Penelitian Potensi Pelaksana Kebijakan UMK

| No. | Item | Frekuensi Respons | | | | | Skor Total Median | Kategori |
|-----|---|-------------------|----|----|-----|-----|-------------------|----------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 19 | Adanya pembagian tugas yang baik | 0 | 67 | 83 | 172 | 8 | 254 (32,7%) | Kurang |
| 20 | Adanya diferensiasi tugas horizontal | 0 | 66 | 73 | 169 | 22 | 243 (30,2%) | Kurang |
| 21 | Adanya diferensiasi tugas vertical | 2 | 65 | 83 | 163 | 17 | 249 (31,6%) | Kurang |
| 22 | Adanya pembatasan tugas yang jelas | 3 | 59 | 86 | 174 | 8 | 247 (31,1%) | Kurang |
| 23 | Adanya pembagian wewenang sesuai tugas | 1 | 69 | 73 | 174 | 13 | 238 (29,1%) | Kurang |
| 24 | Adanya tingkat desentralisasi pelaksanaan | 3 | 79 | 55 | 181 | 12 | 239 (29,3%) | Kurang |

Keterangan:

Rendah (< Kuartil I [$<25\%$]); Kurang (\geq Kuartil I & <Median [25%-49%]); Cukup (\geq Median & <Kuartil III [50%-74%]); Tinggi (< Kuartil III [$\geq75\%$])

Hasil Penelitian Hubungan Kerja Perusahaan dengan Pekerja/Buruh (Y)

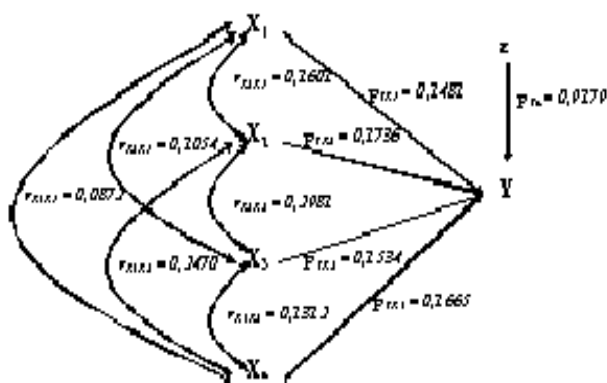
Tabel 6. Hubungan Kerja Perusahaan – Pekerja/Buruh

| No | Item | Frekuensi Respons | | | | | Skor Total | Kategori |
|----|---|-------------------|-----|-----|----|-----|-------------|----------|
| | | S | S | KS | TS | STS | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 25 | Membimbing | 0 | 100 | 192 | 36 | 2 | 347 (53,9%) | Cukup |
| 26 | Membina | 3 | 126 | 159 | 33 | 9 | 364 (57,7%) | Cukup |
| 27 | Membina | 0 | 131 | 153 | 40 | 6 | 364 (57,7%) | Cukup |
| 28 | Merawat | 2 | 129 | 134 | 61 | 4 | 363 (57,3%) | Cukup |
| 29 | Memberi upah layak | 2 | 126 | 128 | 51 | 23 | 367 (58,4%) | Cukup |
| 30 | Pengaturan upah | 1 | 128 | 150 | 29 | 22 | 358 (56,4%) | Cukup |
| 31 | Memberi jaminan kesejahteraan | 2 | 133 | 110 | 55 | 30 | 364 (57,7%) | Cukup |
| 32 | Taat dan tunduk pada peraturan | 1 | 18 | 181 | 46 | 24 | 367 (58,4%) | Cukup |
| 33 | Bertanggungjawab terhadap kelancaran perusahaan | 4 | 72 | 172 | 64 | 18 | 334 (50,9%) | Cukup |
| 34 | Menciptakan keamanan lingkungan perusahaan | 0 | 94 | 171 | 45 | 20 | 331 (50,2%) | Cukup |
| 35 | Memberikan hasil pekerjaan | 3 | 63 | 203 | 49 | 12 | 341 (52,5%) | Cukup |
| 36 | Pekerjaan dilakukan dengan penuh kesadaran | 0 | 89 | 196 | 38 | 7 | 332 (50,5%) | Cukup |

Keterangan:

Rendah (< Kuartil I [$<25\%$]); Kurang (\geq Kuartil I & <Median [25%-49%]); Cukup (\geq Median & <Kuartil III [50%-74%]); Tinggi (< Kuartil III [$\geq75\%$])

Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah *Path Analysis* dengan hasil uji pengaruh dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Pengujian Hipotesis

Persamaan struktural yang menunjukkan hubungan kausatif antar variabel dari diagram di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = p_{YX1} * X_1 + p_{YX2} * X_2 + p_{YX3} * X_3 + p_{YX4} * X_4 + p_{Y?} * ?, R^2$$

$$Y = 0,1481 * X_1 + 0,1736 * X_2 + 0,1534 * X_3 + 0,1665 * X_4 + 0,0179 * ?, R^2 = 0,1575$$

- dimana : X_1 : Isi Kebijakan UMK
 X_2 : Informasi Kebijakan UMK
 X_3 : Dukungan Kebijakan UMK
 X_4 : Potensi Pelaksana Kebijakan UMK
 Y : Hubungan Kerja
 p : koefisien jalur yang menunjukkan kuatnya pengaruh variabel penyebab
 $?$: galat/residu/error struktur
 R^2 : koefisien determinasi multipel yang menunjukkan besarnya pengaruh seluruh variabel penyebab yang terlibat dalam suatu struktur

PEMBAHASAN

Pembahasan Pengaruh Isi Kebijakan UMK terhadap Hubungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji kontribusi pengaruh parsial (tabel 2), menunjukkan bahwa Isi Kebijakan UMK berpengaruh lemah secara parsial terhadap Hubungan Kerja dengan arah pengaruh negatif. Ada dua hal yang menyebabkan timbulnya pengaruh negatif bagi isi kebijakan yaitu pertama dari pihak perusahaan sedang dan perusahaan kecil yang tidak mau menerima penetapan besaran UMK yang diberlakukan sama rata bagi semua perusahaan. Hal ini dianggap tidak adil dikaitkan dengan kemampuan masing-masing kelompok perusahaan. Kedua, pihak pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh menolak, karena besaran UMK yang ditetapkan tidak sesuai dengan perhitungan indeks harga konsumen (IHK) dan kebutuhan hidup layak (KHL). Hal ini berakibat timbulnya sikap konfrontatif pihak perusahaan sedang dan perusahaan kecil, pihak pekerja/buruh dan serikatnya terhadap kebijakan UMK yang diberlakukan. Bagi perusahaan yang kurang dapat menyikapi isi kebijakan UMK mendorong para pekerja untuk melakukan berbagai tuntutan. Dan rendahnya kemampuan beberapa perusahaan dalam

memenuhi berbagai tuntutan tersebut berefek pada semakin buruknya hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh.

Selanjutnya merujuk kepada hasil wawancara dari pihak pengurus serikat pekerja/buruh, pekerja/buruh dan manajer personalia perusahaan pada umumnya mendukung sepenuhnya untuk dilaksanakan isi kebijakan UMK. Oleh karena itu penetapan besaran UMK diharapkan dihitung berdasarkan indeks KHL dan indeks IKH sehingga betul-betul dapat mencerminkan isi kebijakan UMK sebagai jaring pengaman upah yang dapat mengurangi kesenjangan penghasilan, meningkatkan daya beli, mendorong peningkatan produktivitas kerja, mendorong kinerja, menegakkan disiplin kerja, dan mendorong hubungan industrial yang harmonis.

Pembahasan Pengaruh Informasi Kebijakan UMK terhadap Hubungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji kontribusi pengaruh parsial, menunjukkan bahwa Informasi Kebijakan UMK berpengaruh sangat lemah secara parsial terhadap Hubungan Kerja, namun hipotesisnya dapat diterima dibanding dengan pengaruh dimensi isi kebijakan UMK dan dimensi dukungan kebijakan UMK dimana kedua-duanya hipotesis ditolak. Arah pengaruh kuat ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan Informasi Kebijakan UMK yang lebih baik, memberikan kontribusi dukungan kuat kepada kualitas Hubungan Kerja yang lebih harmonis. Penyampaian informasi yang baik sesungguhnya sangat didambakan oleh semua perusahaan dan para pekerja/buruh serta pihak-pihak yang terkait, karena dengan adanya informasi dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi semua pihak, guna dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam berbagai hal yang bersangkutan paut masalah dan pemecahannya serta untuk menghindari miskomunikasi.

Selanjutnya merujuk kepada hasil wawancara, keberpengaruhan Informasi Kebijakan UMK secara parsial terhadap Hubungan Kerja ditunjukkan oleh adanya pendapat bahwa informasi perlu menjadi tumpuan sentral guna menjadi bahan pertimbangan pemecahan masalah dan menjadi bahan dalam keputusan implementasi kebijakan UMK oleh

semua yang terkait. Informasi sangat didambakan guna memberi keakuratan dalam penetapan besaran UMK yang berdasarkan perhitungan indeks harga konsumen (IHK) dan kebutuhan hidup layak (KHL).

Berbeda dengan isi kebijakan yang mempunyai pengaruh kurang terhadap hubungan kerja, hal ini disebabkan besaran UMK yang ditetapkan tidak bisa diterima dan dilaksanakan oleh perusahaan sedang dan perusahaan kecil, karena data dan informasi kondisi perusahaan tersebut tidak menjadi dasar perhitungan dalam penetapan besaran UMK. Oleh karena itu keberadaan informasi terhadap penetapan isi kebijakan sangat diperlukan, tetapi kenyataannya informasi kondisi kemampuan perusahaan sedang dan perusahaan kecil kurang diperhitungkan, sehingga terjadi penetapan kebijakan UMK yang sama rata bagi semua perusahaan.

Pembahasan Pengaruh Dukungan Kebijakan UMK terhadap Hubungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji kontribusi pengaruh parsial, menunjukkan bahwa dukungan terhadap kebijakan UMK berpengaruh sangat lemah secara parsial terhadap hubungan kerja. Arah pengaruh tersebut dengan alasan bahwa semua pihak yang terkait (terutama pihak perusahaan, serikat pekerja/buruh dan para pekerja/buruh perusahaan sedang dan kecil) kurang menaruh harapan untuk memberikan dukungan implementasi kebijakan besaran UMK yang telah ditetapkan. Dengan dukungan Kebijakan UMK yang sangat lemah, dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas Hubungan Kerja yang rendah atau tidak harmonis. Dukungan yang sangat lemah tersebut timbul manakala dari semua yang terkait merasa tidak terakomodasi aspirasi dan kepentingannya. Untuk mengakomodasi aspirasi dan kepentingan yang terkait tentu perlu dilakukan berbagai pendekatan melalui pertemuan dan lobi-lobi untuk merembukkan semua hal yang berhubungan dengan perbaikan isi kebijakan, informasi kebijakan, dan potensi pelaksana kebijakan, guna menciptakan hubungan kerja perusahaan-pekerja/buruh yang harmonis.

Selanjutnya merujuk kepada hasil wawancara dari pihak yang terkait (Perusahaan yang diwakili oleh Apindo, Disnakertrans Kabupten

Bandung, pekerja/buruh yang diwakili oleh Serikat Pekerja/Buruh, Dewan Pengupahan Kabupaten Bandung), maka dari dimensi dukungan kebijakan memberikan dorongan lemah kepada implementasi kebijakan UMK berbarengan dengan dukungan dari tiga dimensi lainnya.

Pembahasan Pengaruh Potensi Pelaksana Kebijakan UMK terhadap Hubungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji kontribusi pengaruh parsial (tabel 5), menunjukkan bahwa potensi pelaksana kebijakan UMK adalah sangat lemah. Hal ini disebabkan adanya potensi pelaksana dari sebagian perusahaan, terutama dari kelompok perusahaan sedang dan perusahaan kecil tidak dapat melaksanakan kebijakan UMK yang ditetapkan setiap tahun bagi semua perusahaan. Dan secara rasional seharusnya memang besaran UMK dari tiap kelompok perusahaan berbeda-beda dan tidak disamaratakan. Latar belakang pertimbangan kebijakan dari adanya pemerataan besaran UMK adalah bertujuan sebagai jaring pengaman upah guna mengurangi kesenjangan tinggi rendahnya upah antar perusahaan, pemerataan penghasilan, meningkatkan: penghasilan, daya beli, etos kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja, kinerja dan terakhir yang paling urgen untuk meningkatkan komunikasi serta hubungan kerja perusahaan-pekerja/buruh yang harmonis. Walaupun demikian sebaiknya pertimbangan tersebut dari pihak kelompok perusahaan sedang dan perusahaan kecil tetap tidak mau menerima dan tidak bisa melaksanakan pembayaran UMK yang telah ditetapkan, karena potensi kemampuannya memang tidak mendukungnya. Sehubungan pengertian tersebut, maka kontribusi dukungan potensi pelaksana kebijakan UMK terhadap hubungan kerja perusahaan-pekerja/buruh dapat dikatakan kurang baik.

Untuk mewadahi dukungan dari semua potensi kelompok perusahaan agar dapat mengimplementasikan kebijakan UMK, diperlukan analisis data potensi dari semua kelompok perusahaan yang dapat memberikan gambaran riil kondisi dan situasi pada perusahaan yang bersangkutan. Dengan gambaran riil berdasarkan data potensi perusahaan, dapat menjadi bahan perumusan penetapan besaran

UMK yang adil, sehingga nantinya ada perbedaan besaran UMK dari masing-masing kelompok perusahaan. Dengan adanya perbedaan besaran UMK tersebut diharapkan semua perusahaan dapat melaksanakannya. Dengan adanya penentuan besaran UMK masing-masing merupakan faktor yang dapat menghilangkan kecemburuan antara kelompok perusahaan. Sebaliknya dari pihak pekerja/buruh dan organisasi serikatnya menimbulkan gejala protes atas perbedaan besaran UMK tersebut. Perbedaan besaran UMK dan pemerataan UMK masing-masing mempunyai kelemahan dan kebaikan. Dengan pemerataan besaran UMK pekerja/buruh merasa senang dan merasa adil, tapi bagi kelompok perusahaan sedang dan perusahaan kecil, merasa tidak adil. Dengan adanya perbedaan UMK tiap kelompok perusahaan, maka perusahaan merasakan adanya keadilan, tetapi kaum pekerja/buruh dan serikat merasa keberatan. Dengan adanya perbedaan yang demikian pihak pekerja/buruh dan serikatnya mempunyai kebebasan untuk memilih alternatif perusahaan mana yang terbaik baginya.

Demikian pula merujuk kepada hasil wawancara pekerja/buruh dan serikatnya dari kelompok perusahaan sedang dan perusahaan kecil, menyatakan keberatannya terhadap ketidakadilan dalam penetapan sama rata besaran kebijakan UMK yang berlaku bagi semua perusahaan. Dan secara tegas menyatakan pula bahwa penetapan besaran UMK secara merata terlalu memihak kepada pihak pekerja/buruh tanpa mempertimbangkan potensi atau kemampuan kelompok perusahaan sedang dan perusahaan kecil yang jauh berbeda dengan kemampuan perusahaan besar.

Pembahasan hasil jalur pengujian hipotesis

Berdasarkan nilai koefisien jalur variabel luar untuk struktur yang diuji (dalam Gambar 3), nilai koefisien determinasi multipel dari seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar $R^2 = 1 - p^2Y = 15,75\%$. Dari nilai determinasi multipel ini dapat diturunkan nilai koefisien korelasi multipel $R = 0,3969$. Nilai R ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh Isi Kebijakan UMK, Informasi Kebijakan UMK, Dukungan Kebijakan UMK, dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK terhadap Hubungan

Kerja relatif rendah, yaitu antara 0,20 - 0,40 (Guilford, 1956: 145), jika dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hubungan korelasional antara Isi Kebijakan UMK (X1), Informasi Kebijakan UMK (X2), Dukungan Kebijakan UMK (X3), dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X4) sebagai dimensi-dimensi dari Implementasi Kebijakan ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{XiXj} sebagaimana dapat dilihat pada gambar 3. Hasil uji signifikansi pada masing-masing koefisien korelasi antar variabel bebas tersebut menunjukkan bahwa dimensi-dimensi Implementasi Kebijakan tersebut berhubungan korelatif satu sama lain.

Besarnya pengaruh Isi Kebijakan UMK (X1), Informasi Kebijakan UMK (X2), Dukungan Kebijakan UMK (X3), dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X4) terhadap Hubungan Kerja (Y) secara simultan adalah sebesar $R^2 = 0,1575 = 15,75\%$. Dengan kata lain, besarnya variasi Hubungan Kerja yang dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas di atas secara simultan adalah sebesar $15,75\%$. Sisa variasi, sebesar $p^2_{YX} = (0,9179)^2 \times 100\% = 84,25\%$ atau $1 - R^2$, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pengaruh langsung dan tidak langsung yang menguraikan besar pengaruh total keempat variabel di atas dapat dilihat selengkapnya pada table 7, sebagai berikut:

Tabel 7. Distribusi pengaruh

| | Pengaruh Langsung | Pengaruh tidak langsung, melalui | | | | | SubTotal | Pengaruh Total |
|--|-------------------|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|---------|----------|----------------|
| | | X ₁ | X ₂ | X ₃ | X ₄ | | | |
| X ₁ | 2,19% + | - | 0,41% + | 0,24% + | 0,21% + | 0,87% + | 3,08% + | |
| X ₂ | 3,01% + | 0,41% + | - | 0,79% + | 0,71% + | 1,92% + | 4,93% + | |
| X ₃ | 2,35% + | 0,24% + | 0,79% + | - | 0,34% + | 1,37% + | 3,72% + | |
| X ₄ | 2,77% + | 0,21% + | 0,71% + | 0,34% + | - | 1,26% + | 4,04% + | |
| Pengaruh variabel X ₁ , X ₂ , X ₃ , dan X ₄ terhadap Y | | | | | | | 15,75% + | |
| Pengaruh variabel lain terhadap Y | | | | | | | 84,25% | |
| Total | | | | | | | 100,00% | |

X₁ Isi Kebijakan UMK
 X₂ Informasi Kebijakan UMK
 X₃ Dukungan Kebijakan UMK
 X₄ Potensi Pelaksana Kebijakan UMK
 Y Hubungan Kerja

Merujuk kepada hasil uji signifikansi melalui uji F tampak bahwa pengaruh Isi Kebijakan UMK (X1), Informasi Kebijakan UMK (X2), Dukungan Kebijakan UMK (X3), dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X4) secara simultan adalah signifikan dengan p-value = 0,0011 < 0,05 (Fhitung = 4,9088 > Ftabel = 2,4582).

Dengan demikian, hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh Isi Kebijakan UMK (X1), Informasi Kebijakan UMK (X2), Dukungan Kebijakan UMK (X3), dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X4) terhadap Hubungan Kerja (Y), secara simultan, diterima.

Untuk ringkasnya, sebagaimana merujuk kepada bentuk uraian di atas, pengaruh Isi Kebijakan UMK (X1), Informasi Kebijakan UMK (X2), Dukungan Kebijakan UMK (X3), dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X4) secara parsial terhadap Hubungan Kerja (Y) disajikan dalam tabel 8 yaitu:

Tabel 8. Hasil Uji Kontribusi Pengaruh Parsial

| Pengaruh Parsial | p_{YX_i} | Kategori | t_{hitung} | Keputusan | $p^2_{YX_i}$ |
|---|------------|--------------|--------------|--------------------|--------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Isi Kebijakan UMK (X ₁) | 0,1481 | Sangat Lemah | 16,275 | Hipotesis ditolak | 2,19% |
| Informasi Kebijakan UMK (X ₂) | 0,1736 | Sangat Lemah | 17,914 | Hipotesis diterima | 3,01% |
| Dukungan Kebijakan UMK (X ₃) | 0,1534 | Sangat Lemah | 16,292 | Hipotesis ditolak | 2,35% |
| Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X ₄) | 0,1665 | Sangat Lemah | 17,956 | Hipotesis diterima | 2,77% |

Keterangan: p_{YX_i} = koefisien jalur, $p^2_{YX_i}$ = besar pengaruh langsung, $t_{tabel} = 1,6595$. Signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Manakala perhitungan besaran UMK didasarkan kepada informasi yang cukup lengkap dari masing-masing kelompok perusahaan, maka penetapan besaran UMK tidak akan sama rata atau akan berbeda-beda menurut potensi kelompok perusahaan. Itulah sebabnya keduanya memberikan pengaruh signifikan terhadap hubungan kerja. Sedangkan Isi Kebijakan UMK (X1) dan Dukungan Kebijakan UMK (X3) tidak berpengaruh positif secara parsial, karena informasi dan data yang mendukung isi kebijakan UMK tidak begitu akurat sesuai dengan potensi perusahaan, maka dukungan kebijakan UMK dari para pekerja/buruh dan kelompok perusahaan sedang dan kecil tidak mempunyai pengaruh positif. Itu pula sebabnya pengaruh keduanya tidak signifikan terhadap hubungan kerja, sebagaimana dijelaskan berikut di bawah ini.

Merujuk kepada hasil uji signifikansi melalui uji t tampak bahwa pengaruh Informasi Kebijakan UMK (X2) dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X4) secara parsial adalah signifikan dengan p-value

$< = 0,05$. Sementara, pengaruh Isi Kebijakan UMK (X1) dan Dukungan Kebijakan UMK (X3) secara parsial tidak signifikan dengan $p\text{-value} > = 0,05$. Dengan demikian, dua dari empat hipotesis kerja diterima. Adanya pengaruh Isi Kebijakan UMK (X1), Informasi Kebijakan UMK (X2), Dukungan Kebijakan UMK (X3), dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X4) secara simultan terhadap Hubungan Kerja (Y) menunjukkan bahwa tinggi-rendahnya kualitas Isi Kebijakan UMK, Informasi Kebijakan UMK, Dukungan Kebijakan UMK, dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK, secara sinergis dapat menjelaskan tinggi-rendahnya Hubungan Kerja pada perusahaan-perusahaan yang diteliti.

Secara parsial diantara Isi Kebijakan UMK (X1), Informasi Kebijakan UMK (X2), Dukungan Kebijakan UMK (X3), dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X4), dinyatakan tingginya kualitas Hubungan Kerja lebih didominasi oleh Informasi Kebijakan UMK (X2) dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK (X4).

Dalam model pengaruh ini, faktor-faktor luar yang tidak diteliti lebih mendominasi pengaruh terhadap Hubungan Kerja dibandingkan keempat variabel Implementasi Kebijakan tentang UMK yang diteliti. Faktor luar yang dimaksud antara lain adalah faktor keadilan, pengawasan dan faktor lingkungan. (Papasi, 1991: 112, Bellone, 1980:4, Handyaningrat, 1985:145-147, Winardi, 2004:75-77).

Pembahasan Variabel Hubungan Kerja Perusahaan-Pekerja/Buruh

Hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja/buruh

Ada beberapa permasalahan yang dihadapi perusahaan dan para pekerja/buruh untuk dapat memperoleh sejumlah hak-haknya. Hak-hak tersebut ditentukan oleh yuridis formalnya dalam isi perjanjian yang telah disepakati bersama. Sebagaimana penjelasan yang telah di utarakan terdahulu bahwa ada tiga bentuk yuridis formal yang menentukan nilai-nilai hak dan kewajiban antara perusahaan dan para pekerja/buruh yaitu perjanjian kontrak kerja (PKK), peraturan perusahaan (PP), dan kesepakatan kerja bersama (KKB). Masing-masing bentuk perjanjian kerja tersebut mempunyai kan-

dungan isi berbeda-beda yang menyangkut hak-hak dan kewajiban masing-masing perusahaan dan pekerja/buruh.

Hak-hak pekerja/buruh yang tercantum dalam PKK tidak terinci seperti halnya dengan dalam PP dan KKB. Substansi Isi dan bentuk PKK ditentukan sepenuhnya oleh manajemen perusahaan. Begitu ada pelamar kerja yang bersedia bekerja, langsung disodorkan formulir PKK untuk diisi tanpa banyak pertanyaan. Bersamaan dengan maraknya saran pendapat untuk merevisi UU No.32 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sekitar tahun 2004 pada umumnya perusahaan telah menggunakan PKK, karena lebih mudah dan praktis. Dan lebih utama lagi bagi perusahaan adalah untuk membatasi berbagai tuntutan yang berhubungan dengan kesejahteraan para pekerja/buruh. Di dalam isi PKK jenis hak-hak pekerja/buruh hanya besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang tertulis dalam PKK dan masa berlakunya hanya satu tahun. Dan sesudah selesai masa kontrak, pihak pekerja/buruh yang bersangkutan langsung keluar dari perusahaan yang bersangkutan tanpa dapat menuntut apapun kecuali apa yang tertera dalam isi PKK. Dan PKK tersebut masih dapat diperbaharui kembali manakala pekerja/buruh tersebut masih dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Tetapi pada umumnya perusahaan selalu ingin mencari pekerja/buruh baru, dengan alasan bahwa pekerja/buruh baru mempunyai semangat baru, disiplin tinggi, loyalitas dan dedikasi penuh dalam menjalankan tugas kewajibannya, dan tidak bermacam-macam tuntutannya baik saat diterima maupun sesudah selesai masa kontraknya. Tidak sama dengan pekerja/buruh yang sudah lama bekerja, mempunyai lebih banyak tuntutan antara lain menyangkut kenaikan upah dan aspek-aspek kesejahteraan lainnya. Tetapi bagi pekerja/buruh yang diterima berdasarkan PKK dengan masa kerja satu tahun tidak ada tuntutan kecuali apa yang tertera di dalam PKK.

Berbeda dengan bentuk PP, pekerja/buruh masih diberi kesempatan untuk ikut serta memberikan saran pendapat dalam penyusunan materi PP. Mekanisme dalam penentuan materi PP tersebut masih didominasi pihak manajemen perusahaan, dan pihak pekerja/buruh dan organisasi serikatnya hanya bersifat komplemen saja untuk memenuhi ketentuan

peraturan pemerintah dalam hubungan industrial. Dengan demikian hak-hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja/buruh dinyatakan secara tegas dan lebih lengkap dibanding dengan PKK. Masa berlakunya PP dua tahun, dan tahun berikutnya dapat diperpanjang satu tahun lagi berdasarkan kesepakatan bersama antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Yang menggunakan PP ini pada umumnya adalah kelompok perusahaan besar.

Lain halnya dengan KKB, pekerja/buruh beserta organisasi serikatnya dan pihak manajemen perusahaan secara bersama-sama kompromi dalam penyusunan dan penetapan materi KKB. Masa berlakunya KKB dua tahun dan tahun berikutnya dapat diperpanjang satu tahun lagi. KKB secara prinsip memuat (Rusli, 2004:175):

1. hak dan kewajiban pengusaha;
2. hak dan kewajiban pekerja/buruh dan serikatnya
3. jangka waktu dan tanggal berlakunya
4. tanda tangan para pihak pembuat KKB
5. diketahui dan disahkan oleh Disnakertrans yang bersangkutan”.

Penggunaan KKB ini jarang digunakan kecuali beberapa perusahaan dari kelompok perusahaan besar, untuk menghindari beban pengeluaran biaya kesejahteraan para pekerja/buruh yang setiap saat dapat meningkat mengikuti kenaikan harga barang komoditi di pasaran. Dalam pelaksanaan pembayaran upah di perusahaan saat ini sangat bervariasi, ada yang mengikuti pembayaran menurut UMK yang ditetapkan setiap tahun seperti pada kelompok perusahaan besar, dan ada juga yang tidak mengikuti seperti kelompok perusahaan sedang dan perusahaan kecil dan masing-masing berbeda sesuai dengan kemampuannya.

Pembahasan Kewajiban Perusahaan Dalam Hubungan Kerja

Berdasarkan data dari Disnakertrans Kabupaten Bandung bahwa rata-rata 44 % perusahaan kurang dapat melaksanakan kewajibannya, antara lain kelompok perusahaan sedang dan perusahaan kecil tidak mau membayar upah pekerja/buruh sebesar UMK yang telah ditetapkan. Hak-hak bagi perusahaan dalam hubungan kerja sesungguhnya bersumber dari hasil pelaksanaan tugas kewajiban

para pekerja/buruh. Sebaliknya hasil pelaksanaan tugas kewajiban perusahaan pada hakekatnya menjadi hak-hak bagi para pekerja/buruh. Oleh karena itu antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban para pekerja/buruh mempunyai hubungan secara kausalitas. Manakala pelaksanaan kewajiban perusahaan kurang baik, maka akan berpengaruh atau berdampak kepada penerimaan hak-hak para pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang menerima haknya yang diberikan oleh perusahaan kurang baik, maka tentunya para pekerja/buruh merasa tidak senang dan dapat kapan waktu dapat melakukan protes atau unjuk rasa. Begitu pula perusahaan yang menerima haknya dari hasil pelaksanaan tugas kewajiban pekerja/buruh kurang baik, tentunya pihak perusahaan merasa keberatan dan kapan waktu dapat memberi peringatan atau mungkin melakukan pemutusan hubungan kerja.

Untuk memperkuat pendapat tersebut di atas dapat dilihat hasil analisis kualitas pelaksanaan kewajiban perusahaan yang menunjukkan hasil kategori kurang Pihak para pekerja/buruh dan organisasi serikat pekerja/buruh menyatakan bahwa pelaksanaan kewajiban perusahaan yang merupakan hak-hak yang harus diterima oleh para pekerja/buruh dinyatakan kurang pada aspek pembinaan, perawatan kesehatan, pemberian upah, pemberian jaminan sosial. Permasalahan-permasalahan tersebut menjadi sumber pemicu timbulnya unjuk rasa bagi para pekerja/buruh yang didukung oleh organisasi serikat pekerja/buruh

Berdasarkan kenyataan bahwa semua kelompok perusahaan menekankan keharusan menerima hak-haknya dari para pekerja/buruh dengan baik, sementara hak-hak para pekerja/buruh kurang terpenuhi. Dari sinilah awal munculnya ketimpangan yang tidak adil dalam keseimbangan antara hak-hak dan kewajiban perusahaan dengan pihak pekerja/buruh.

Hak-hak perusahaan diperoleh dari hasil pelaksanaan tugas kewajiban para pekerja/buruh, berupa produk-produk yang telah ditentukan kuantitas dan kualitas oleh perusahaan. Dan produk tersebut diproses melalui pemberian perintah, disiplin kerja, dan tugas-tugas pekerjaan kepada pekerja/buruh. Para pekerja/buruh dituntut secara ketat untuk mentaati semua ketentuan guna mewujudkan

produk yang sudah ditargetkan. Manakala hak-hak perusahaan berupa produk tersebut dapat diterima dengan baik, hal ini menandakan bahwa pihak pekerja/buruh telah melaksanakan secara sungguh-sungguh tugas-kewajibannya dengan baik. Dan fenomena semacam ini merupakan salah satu unsur yang dapat mendukung hubungan kerja harmonis perusahaan-pekerja/buruh. Yang sering menjadi sumber masalah mengapa para pekerja/buruh sering melakukan unjuk rasa, karena pihak perusahaan tidak sepenuhnya melaksanakan tugas kewajibannya yang merupakan hak-hak para pekerja/buruh.

Para pekerja/buruh merasa dicurangi, dilecehkan dan dirugikan oleh perusahaan, karena para pekerja/buruh telah berupaya sepenuhnya untuk melaksanakan semua hal yang menjadi tugas kewajiban dengan baik, tetapi dari perusahaan kurang memberikan hak-haknya yang berkaitan dengan aspek-aspek kesejahteraannya antara lain misalnya : jaminan sosial tenaga kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan kecelakaan kerja, pembayaran upah lembur yang seharusnya pada jam pertama dibayar 1 kali, jam kedua dibayar 1,5 kali dan jam ketiga dibayar 2 kali dari jumlah upah pokok. Demikian pula yang berhubungan dengan tunjangan hari tua, tunjangan sakit, tunjangan cuti tahunan, tunjangan hamil dan melahirkan, tunjangan anak-isteri, santunan nikah, santunan sunatan, santunan kematian dan pemberian penghargaan.

Untuk menciptakan hubungan kerja harmonis antara perusahaan dengan pekerja/buruh, maka keduanya harus berupaya dapat melaksanakan hak-hak dan kewajibannya masing-masing dengan baik. Sebab penerimaan hak-hak perusahaan merupakan hasil pelaksanaan tugas kewajiban para pekerja/buruh begitupun sebaliknya. Untuk menjaga adanya hubungan kerja, perlu diciptakan keseimbangan melalui komunikasi dua arah yang baik antara perusahaan dengan pekerja/buruh dalam menetapkan besar kecilnya hak-kewajiban.

Ada fenomena yang bersifat klasik yang perlu dihindari dalam hubungan perusahaan-pekerja/buruh yaitu dimana pihak pekerja/buruh selalu dituntut melaksanakan kewajibannya dengan baik, sementara perusahaan tidak berupaya sebaik mungkin melaksanakan kewajibannya. Pihak pekerja/buruh sebenarnya memahami apa yang harus dilakukan dan juga

memahami apa yang harus diterima hak-haknya dari perusahaan. Dan pekerja/buruh tahu manakala dirugikan atas penerimaan hak-haknya dari perusahaan seperti halnya pembayaran upah tidak sesuai dengan besarnya UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau tidak setara besarnya upah dengan di perusahaan lain. Oleh karena itu untuk menjaga hubungan kerja harmonis perusahaan-pekerja/buruh perlu memelihara keseimbangan antara pelaksanaan hak-kewajiban perusahaan dengan pelaksanaan hak-kewajiban pekerja/buruh.

Pembahasan Kewajiban Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Kerja

Pembahasan kewajiban pekerja/buruh dalam Hubungan Kerja menunjukkan hasil dengan kategori cukup (tabel 6). Timbulnya kategori cukup merupakan kilas balik (*plash back*) dari kurang baiknya pelaksanaan kewajiban perusahaan. Wujud baik dari pelaksanaan tugas kewajiban perusahaan ditandai dengan terpenuhinya hak-hak yang harus diterima oleh para pekerja/buruh. Hak-hak para pekerja/buruh yang sering tidak diterima sepenuhnya, maka motivasi dan kinerjanya menjadi menurun dalam melaksanakan tugas kewajiban.

Menurut hasil wawancara dari pihak Manajer Personalia Perusahaan dan pihak pengurus Organisasi Serikat Pekerja bahwa kinerja pekerja/buruh menurun (dengan perolehan kategori cukup) antara lain karena merasa tidak puas atas hak-hak yang telah diterima dan sebagian waktunya digunakan untuk unjuk rasa, sehingga waktu kerjanya tidak digunakan untuk produksi dan perusahaan dirugikan. Fenomena unjuk rasa ini merupakan salah satu bentuk kekecewaan pekerja/buruh terhadap perusahaan, karena kewajibannya tidak dipenuhi secara baik, sedang dipihak lain pekerja/buruh dituntut melaksanakan kewajibannya secara optimal. Fenomena semacam ini juga ikut mengganggu hubungan kerja harmonis perusahaan-pekerja/buruh.

Upaya Perbaikan Implementasi Kebijakan Publik Dalam Rangka Mendukung Hubungan Kerja Perusahaan-Pekerja/Buruh

Berdasarkan hasil penelitian, sebagai temuan, penelitian ini menunjukkan bahwa model pe-

ngaruh faktor-faktor yang diteliti terhadap Hubungan Kerja mempunyai tingkat kesesuaian yang rendah atau Hubungan Kerja lebih dominan ditentukan faktor-faktor lain di luar Implementasi Kebijakan UMK antara lain seperti faktor keadilan, pengawasan dan faktor lingkungan. Hal ini tercermin dari nilai koefisien determinasi multipel pada model, yaitu sebesar $R^2 = 15,75\%$. Sedang factor-faktor lain termasuk factor keadilan, pengawasan dan factor lingkungan sebesar 84,25%. Dengan demikian, hasil pemodelan ini membuka peluang dilakukannya penelitian lanjutan untuk melibatkan faktor-faktor lain di luar persyaratan Implementasi Kebijakan UMK yang tidak diteliti, yang secara teoretis dan empiris memiliki pengaruh terhadap Hubungan Kerja perusahaan-pekerja/buruh.

Faktor keadilan dalam kaitan dengan Implementasi Kebijakan UMK bahwa dalam penetapan besaran kebijakan UMK perlu disesuaikan dengan data potensi kemampuan masing-masing kelompok perusahaan. Faktor keadilan disini memainkan peranan untuk meletakkan dasar-dasar nilai keadilan dalam perumusan besaran UMK, untuk menghindari adanya pemerataan karena potensi kelompok perusahaan berbeda-beda.

Faktor pengawasan diperlukan dalam implementasi kebijakan UMK, karena beberapa perusahaan ada kecenderungan selalu melakukan pelanggaran. Peranan pengawasan ini adalah untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan memberi input kepada penegak hukum untuk ditindak lebih lanjut.

Faktor lingkungan internal adalah faktor-faktor yang ada di dalam organisasi berupa faktor pendukung dan ada faktor penghambat. Faktor pendukung adalah faktor yang dapat membantu proses terlaksananya kegiatan untuk mencapai tujuan, misalnya sumber daya manusia (SDM) yang kapabel dalam melaksanakan tugas kewajibannya, sarana dan prasarana yang dapat menjadi alat bagi SDM untuk melaksanakan tugas kewajibannya, ketentuan peraturan yang dapat dijadikan sebagai norma, pedoman dan prosedur bagi SDM dalam berorganisasi. Faktor penghambat adalah semua hal-hal yang tidak bisa membantu kelancaran proses kegiatan dan sewaktu-waktu dapat menjadi masalah bagi proses manajemen dan dinamika organisasi,

misalnya SDM yang tidak kapabel dalam melaksanakan tugas kewajibannya, sarana dan prasarana serba terbatas serta ketentuan peraturan yang kaku dan tidak bisa mendukung dinamika organisasi karena sudah usang.

Faktor lingkungan eksternal adalah situasi dan kondisi yang sedang berkembang di luar lingkungan organisasi, antara lain misalnya aspek sosial politik, sosial ekonomi, sosial budaya, dan aspek keamanan. Aspek eksternal tersebut perlu direspon dan diakomodasi untuk dapat dijadikan input dalam rangka mendukung proses dinamika organisasi. Manakala faktor eksternal tidak dicermati secara seksama untuk kepentingan organisasi, dapat menjadi penghambat yang menimbulkan berbagai kesulitan bagi perkembangan organisasi. Aspek sosial politik lazimnya bersumber dari jajaran lembaga eksekutif dan legislatif dan yudikatif (supra struktur dan infra struktur sistem politik) misalnya berkaitan regulasi yang mengatur kepentingan ketenagakerjaan baik secara regional, nasional dan internasional. Di bidang sosial ekonomi misalnya menyangkut nilai tukar rupiah dalam bursa valuta asing, harga sembilan bahan pokok kebutuhan masyarakat, perkembangan perdagangan nasional dan internasional. Di bidang sosial budaya misalnya perilaku budaya masyarakat, nilai-nilai kebiasaan dan adat istiadat, perkembangan kependudukan, dan pola berpikir masyarakat yang sedang berkembang.

SIMPULAN

Keberpengaruhan Implementasi Kebijakan UMK terhadap Hubungan Kerja ini meneguhkan hasil kesimpulan bahwa pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh tetap menghendaki besaran UMK setiap tahun sama rata bagi semua perusahaan serta dihitung sesuai dengan perhitungan indeks harga konsumen. Dan para manajer dari 110 perusahaan pada umumnya tidak sependapat besaran UMK sama rata, terutama dari pihak kelompok perusahaan menengah dan kelompok perusahaan kecil dan menghendaki adanya perbedaan besaran sesuai perhitungan kemampuan masing-masing kelompok perusahaan.

Untuk mengakomodasi dari hasil penelitian di atas, maka persyaratan Implementasi Kebijakan

UMK, yang meliputi: Isi Kebijakan UMK, Informasi Kebijakan UMK, Dukungan Kebijakan UMK, dan Potensi Pelaksana Kebijakan UMK, perlu ditambah dengan hasil temuan penelitian lapangan yaitu dengan aspek keadilan, pengawasan dan lingkungan social sebagai penyempurnaan teori dari Maarse. Ketiga aspek tersebut untuk melengkapi teori tentang persyaratan yang diajukan oleh Maarse, sehingga semua kepentingan antara perusahaan dengan pekerja/buruh dapat terakomodasi secara seimbang.

Ketujuh persyaratan tersebut diharapkan menjadi suatu model untuk dapat menciptakan suatu hubungan kerja perusahaan-pekerja/buruh dalam rangka meningkatkan suatu kondisi hubungan industrial yang harmonis. Dan kelanjutan operasionalisasi model tersebut seyogyanya pihak pemerintah (Disnakertrans bersama Dewan Pengupahan) dalam rangka menghitung besaran UMK berikutnya perlu membuat suatu peraturan pemerintah (PP) atau peraturan daerah (Perda) berdasarkan ketujuh aspek persyaratan implementasi kebijakan publik tentang UMK, sehingga dapat menjadi pedoman analisis perhitungan dalam menentukan besaran UMK.

DAFTAR RUJUKAN

- Bellone, Carl J. 1980. *Organization Theory and the New Public Administration*. Toronto. Allyn And Bacon, Inc.
- Frederickson, H. George. 1984. *Administrasi Negara Baru*. Terjemahkan Al Ghozei Usman. Jakarta, LP3ES.
- Handayani, Soewarno. 1985. *Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Jakarta, Gunung Agung.
- Husni, Lalu. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, Raja Grafindo.
- Hoogerwerf, A. 1978. *Over Heids Beleid (Ilmu Pemerintahan)*. Terjemahan R.L.L. Tobing. Jakarta, Erlangga.
- Papasi, J.M. 1991. *Perilaku Organisasi*. Bandung, Universitas Padjadjaran
- Ruky, A.S. 1999. *Struktur Upah*. Jakarta, Depnakertrans RI
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta, LP3ES.
- Soepomo, Imam. 2001. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta, Djambatan.
- Syamsuddin, Moch. Syaufii. 2003. *Perjanjian-Perjanjian dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- Wahab, Solichin Abdul. 2004. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Edisi Kedua. Jakarta, Bumi Aksara.
- Winardi. J. 1999. *Teori Sistem dan Analisis Sistem*. Bandung, Mandar Maju.