

# Effective Facilitation and Major Improvements through Revamping Wage Regulations in Indonesia: Fasilitasi yang Efektif dan Perbaikan Utama melalui Pembentukan Regulasi Pengupahan di Indonesia

Zakaria Evendi  
Isna Fitria Agustina

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

This study examines the role of the Sidoarjo Regency Manpower Office in determining the Regency/City Minimum Wage (UMK). Using a qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation with key informants such as workers' unions, employers, and government officials. The findings reveal that the Manpower Office effectively facilitates wage determination by providing necessary infrastructure, forming wage councils, and aligning with central government regulations. However, improvements in infrastructure efficiency and the development of clearer, faster regulatory methods are needed. This research highlights the office's strengths and areas for enhancement in setting fair minimum wages.

## Highlights:

**Effective Facilitation:** Provides infrastructure and forms wage councils for UMK determination.

**Regulatory Alignment:** Complies with central government policies and living needs.

**Infrastructure Improvement:** Enhances efficiency and develops faster, clearer regulations.

**Keywords:** Sidoarjo Regency, Manpower Office, Minimum Wage, Labor Regulation, Qualitative Research

## Pendahuluan

Pembangunan ekonomi sering diartikan sebagai serangkaian usaha untuk mengembangkan kegiatan ekonomi sehingga infrastruktur lebih banyak tersedia, perusahaan semakin banyak dan semakin berkembang, taraf pendidikan semakin tinggi dan teknologi semakin meningkat. Implikasinya perkembangan ekonomi diharapkan menambah kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan dan kemakmuran masyarakat menjadi semakin tinggi. Proses pembangunan menghendaki adanya pertumbuhan ekonomi yang diikuti dengan perubahan (growth plus change). Perubahan pertama berupa perubahan struktur ekonomi dari pertanian menuju industri atau jasa. Kedua, perubahan kelembagaan baik lewat regulasi maupun reformasi kelembagaan itu sendiri. Potensi ekonomi suatu daerah menggambarkan sejauh mana berbagai sumber daya alam dan sumber daya manusia yang dimiliki suatu daerah memiliki kekuatan dalam memberikan kontribusi produktif terhadap pembangunan ekonomi. Sumber daya alam (SDA) meliputi pertanian, perikanan/kelautan, dan pertambangan. Sedangkan potensi sumber daya manusia (SDM), selain dalam jumlah penduduk juga jumlah pekerja..

---

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Di Indonesia salah satu bentuk peran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan berada dibawah naungan Kemententerian yang disebut sebagai Kemnaker (Kementerian Tenaga Kerja). Kementerian Tenaga Kerja mempunyai peran untuk mengatur segala urusan ketenagakerjaan. Sebagai aparatur penyelenggara negara yang bertugas melayani warga negara Kementerian Tenaga Kerja dibantu pelaksanaan tugasnya oleh pemerintah daerah khususnya Dinas Tenaga Kerja. Dinas tenaga kerja merupakan Lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi dalam pembinaan, pengendalian terhadap hak & kewajiban serta pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Upah merupakan hak yang harus ditunaikan penyedia lapangan kerja kepada tenaga kerja setelah melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga kerja.

Dalam Pembukaan UUD 1945 menyatakan bahwa: Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila. Kemudian dalam pasal 27 (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dari amanat para pendiri Republik dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak [1].

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan baik diri mereka sendiri maupun untuk masyarakat [2]. Secara garis besar kependudukan pada suatu negara dibedakan menjadi dua, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja, batas usia kerja adalah dalam rentang usia 15 tahun - 64 tahun. Dalam penjelasan ini setiap orang yang mampu bekerja disebut dengan tenaga kerja, di Indonesia para pekerja membentuk sebuah perkumpulan yang biasa disebut Serikat Pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 ayat 1 Undang- Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, bertanggung jawab, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dalam bidang ketenagakerjaan selain tenaga kerja, pengusaha pun ikut andil di dalamnya, dalam pemberian lapangan kerja dan penyedia lapangan pekerjaan. Pengusaha merupakan orang yang bekerja di bidang bisnis atau perdagangan, khususnya pada level eksekutif atau seseorang yang memiliki keterampilan khusus di bidang finansial. Pengusaha di Indonesia memiliki kelompok yang tergabung dalam APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia), salah satu tugas dari kelompok ini ikut dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK).

Dalam menunjangefektivitas kinerja para tenaga kerja hal yang paling vital adalah soal Upah, banyak anggapan bahwa apabila seseorang bekerja dan menerima gaji/upah maka orang tersebut akan terasa lebih terhormat dan menunjukkan status yang lebih tinggi, namun masalah pada tenaga kerja di Indonesia adalah soal upah atau yang sering diperdebatkan soal upah minimum. Perbedaan pendapat antara dua kubu tersebut tentang upah minimum bukanlah suatu isu baru. Perbedaan ini dapat dilihat dari perselisihan antara kelompok serikat pekerja yang menghendaki kenaikan upah minimum yang signifikan, sementara kelompok pengusaha melihat bahwa tuntutan ini bertentangan dan tidak kompatibel dengan upaya pemerintah mendorong pemulihan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Upah sendiri adalah pembayaran kepada pekerja - pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar [3]. Sedangkan dalam teori ekonomi upah diuraikan sebagai pembayaran atas jasa - jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada

pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting. Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah di bawah rata-rata dari nilai kebutuhan untuk hidup, akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan mempekerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaannya maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan. Upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan [4].

Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan pada suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja [5].

Dalam pemberian upah pemerintah turut mengambil andil, dengan menentukan upah minimum kepada para tenaga kerja. Pengertian upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum). Dalam pelaksanaannya di Indonesia menunjukkan bahwa upah tampaknya telah menjadi alat yang efektif dari pemerintah untuk mengontrol buruh. Bagi tenaga kerja itu sendiri upah digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, bagi suatu perusahaan upah salah satu sumber biaya dalam menentukan dan mempengaruhi produksi total perusahaan itu sendiri dan harga dari output suatu barang, sedangkan bagi pemerintah upah digunakan untuk pemerataan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat.

Kebijakan upah minimum Kota (UMK) merupakan kebijakan yang wajib ditaati oleh setiap perusahaan di Indonesia. Besarnya upah minimum disetiap daerah berbeda-beda tergantung sumber daya manusia, potensi dan kemajuan ekonomi daerah serta daya saing suatu daerah dengan daerah lain. Kewajiban bagi setiap perusahaan untuk melaksanakan kebijakan upah minimum regional berdasarkan ketentuan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1) [6].

Upah Minimum yang ditentukan secara bervariasi dari satu daerah dengan daerah lainnya oleh 'Dewan Penelitian Pengupahan Daerah'. Selain itu para Gubernur, Bupati/WaliKota harus tanggap terhadap aspirasi pekerja, hal tersebut dilakukan agar gejolak sosial di daerah masing-masing terkait penetapan upah minimum provinsi atau kabupaten /Kota (UMK). Otonomi daerah telah menciptakan kesempatan-kesempatan baru bagi serikat buruh untuk bisa mempengaruhi hasil-hasil kebijakan perburuhan, dan untuk terlibat dalam proses pembuatan kebijakan dan peraturan secara umum.

Sidoarjo adalah kabupaten yang sebagian besar perekonomiannya bergerak di bidang industri. Jumlah industri besar dan sedang yang ada di Kabupaten Sidoarjo tahun 2021 yaitu sebanyak 1.106 (Badan Pusat Statistik, 2021). Jika ditinjau secara geografis, Sidoarjo merupakan kabupaten yang strategis dan terletak berdekatan dengan Surabaya sebagai ibukota Jawa Timur yang dapat menguntungkan bagi pertumbuhan industri. Kondisi tersebut dapat dimanfaatkan pemerintah daerah Sidoarjo menarik dan menggerakkan sejumlah investor agar dapat berinvestasi, karena memperbaiki iklim investasi merupakan salah satu tonggak dari strategi pembangunan. Berikut data Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Sidoarjo sebagai berikut :

Tahun	Nilai	Pertumbuhan
2019	3.864.686,20	8%
2020	4.193.581,85	9%

2021	4.293.581,85	2%
2022	4.368.581,85	2%

**Table 1.** data Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Sidoarjo 2018-2022

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa setiap tahun UMK di Kabupaten Sidoarjo meningkat. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 8% dimana mengalami kenaikan sebanyak Rp. 287.258.-. Pada tahun 2021 dan 2022 mengalami kenaikan sebesar 2%. Besaran Upah minimum Kota (UMK) terus mengalami kenaikan, hal ini terjadi karena setiap tahun kebutuhan pokok terus meningkat.

Dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kabupaten Sidoarjo pemerintah terus mengupayakan tingkat kesejahteraan para pekerja, dalam hal ini hubungan antar ketiga belah pihak yang sering disebut Hubungan Tripartit, yaitu pemerintah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja sangat berkaitan dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK). Ketiga para pelaku (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) telah memiliki peran atas hak dan kewajibannya masing-masing.

## Metode

Dalam penelitian mengenai Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena yang berkaitan dengan Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Peneliti ini berlokasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Penelitian kualitatif peneliti terlibat secara langsung untuk memahami secara mendalam keadaan dan setting fenomena alami sesuai dalam konteks topik penelitian. Setiap munculnya fenomena merupakan suatu hal unik yang menjadi pembeda dari yang lain karena perbedaan konteks. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami keadaan konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian yang detail dan menelaah gambaran keadaan yang alami, sehingga sesuai dengan yang sebenarnya terjadi di lapangan [7].

Penelitian ini teknik penentuan informan dengan menggunakan teknik purposive sampling yang digunakan dapat sebagai sumber informasi berdasarkan pertimbangan tertentu. Informan dalam penelitian ini yaitu serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Meningkatkan pentingnya fokus penelitian tersebut dijadikan penelitian ini adalah Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Teknik pengumpulan data dapat diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jenis data yaitu : (1) Data Primer, data yang diperoleh dari sumber data secara langsung, dicatat dan diamati, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. (2) Data Sekunder, data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah diperoleh melalui jurnal dan sumber data dari media massa [8].

Dalam penelitian ini penulis menggunakan aliran analisis data dari teori Milles dan Huberman, yaitu Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Tahap pengumpulan data merupakan tahap pertama penelitian, peneliti akan dibantu dalam realisasi dengan mudah. Data secara teknis dikumpulkan dari berbagai sumber sehingga hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat dianalisis secara lengkap. Informasi yang diperoleh terkumpulkan dengan melalui proses reduksi data seperti menyiapkan rangkuman, menulis catatan tentang aspek-aspek tertentu atas hasil spesifik dari kuesioner yang dibagikan. Penyajian data yang menggabungkan seluruh informasi yang diperoleh di lapangan menjadi suatu bentuk yang padu. Tujuannya adalah untuk membuat informasi lebih mudah dipahami, interaksi bagian-bagian data dalam konteks umum. Tahapan akhir kesimpulan dan verifikasi dibuat kesimpulan awal yang bersifat sementara dan dapat diubah bila didukung oleh bukti nyata dan kuat. Harapan untuk

kesimpulan penelitian kualitatif adalah adanya pengetahuan atau informasi baru yang sebelumnya tidak ada [9].

## Hasil dan Pembahasan

Secara umum, penelitian ini adalah untuk menganalisis Peran Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sidoarjo berdasarkan Penyederhanaan Birokrasi melalui tahapan a) Peran sebagai fasilitator, b) Peran sebagai regulator, c) Peran sebagai katalisator.

### Peran sebagai fasilitator

Peran pemerintah utama adalah peran sebagai fasilitator[10]. Fasilitator adalah penyediaan fasilitas guna mencapai tujuan tertentu [11]. Fasilitator juga diartikan sebagai pihak yang menyediakan sarana prasarana meliputi pelatihan dan hibah berupa barang maupun jasa [12]. Peran Dinas Tenaga Kerja adalah organisasi yang memiliki tugas dan fungsi sebagai fasilitator pada bidang sosial dan tenaga kerja secara efektif dan efisien [13]. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo berperan untuk mewujudkan tenaga yang berkualitas, perluasan kesempatan kerja, dan menjalin hubungan industrial yang harmonis [14]. Dalam hal itu, peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sangat diperlukan dalam upaya melaksanakan sebuah kebijakan. Setiap tahun, kebijakan upah minimum selalu menjadi perbincangan hangat diantara pihak serikat pekerja, pengusaha hingga pemerintah [15].

Upah minimum adalah upah bulanan yang terdiri tunjangan dan gaji pokok [16]. Upah minimum yaitu imbalan dari pengusaha kepada serikat pekerja yang diberikan dengan bentuk tunai sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku [17]. Hal tersebut senada dengan hasil wawancara Kepala Bidang Hubungan Industrial (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo) :

“Kami selalu memberikan sosialisasi terkait keputusan undang-undang upah minimum kabupaten/kota di setiap perusahaan yang ada di kabupaten Sidoarjo. Agar gaji yang diberikan kepada para karyawan sesuai dengan standart upah minimum kabupaten/kota. Untuk menjaga hubungan industrial berjalan dengan baik antara pemerintah, pengusaha dan karyawan pekerja maka dengan sosialisasi in mengundang perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Sidoarjo. selain itu, kami juga melakukan pengawasan terhadap penetapan upah minimum kabupaten /kota yang di berikan kepada para karyawan.” (Wawancara tanggal 19 September 2022)

Mengartikan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sangat dibutuhkan dalam memberikan sosialisasi dan mengawasi jalannya penetapan upah minimum di Kabupaten Sidoarjo. Tugas fasilitator adalah membantu mencari alternatif untuk menjaga hubungan industrial agar dapat harmonis. Melalui tugas tersebut tentu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo melakukan kolaborasi yang baik dengan serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk memberikan sosialisasi, pembinaan, dan pelatihan. Fakta di Kabupaten Sidoarjo, Pihak Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Sidoarjo.

Program penyuluhan terkait pelaksanaan undang-undang tentang upah minimum di seluruh perusahaan di Kabupaten Sidoarjo. Tujuan utama kami adalah memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada para pekerja sejalan dengan ketentuan upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota tersebut. Langkah ini kami lakukan guna menjaga terjalinnya hubungan industri yang seimbang antara pemerintah, pengusaha, dan karyawan. Selain itu, dinas juga berperan aktif dalam mengawasi penerapan upah minimum sesuai yang telah ditetapkan untuk para pekerja.

“sosialisasi kepada karyawan terkait gaji pada perusahaan-perusahaan yang ada di sidoarjo selalu kami lakukan setiap tahunnya, yaitu dengan mengadakan musyawarah khusus dengan beberapa elemen penting antara lain: serikat pekerja buruh, karyawan, dan pemerintah. Dengan tujuan agar

para pihak terkait bisa dengan mudah saling bertukar pikiran mengenai pembahasan upah minimum yang akan di tetapkan pada setiap perusahaan”. (wawancara tanggal 05 Oktober 2022)

Sosialisasi yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo diantaranya musyawarah terkait upah minimum yang ditetapkan tiap tahunnya. Musyawarah yang dihadiri oleh serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah bertujuan untuk bertukar pikiran mengenai perkara tentang upah minimum yang ditetapkan oleh setiap perusahaan di Kabupaten Sidoarjo.

Setiap tahun, dinas secara rutin mengadakan kegiatan komunikasi kepada karyawan tentang gaji di perusahaan-perusahaan di Sidoarjo. Dinas juga melakukannya melalui penyelenggaraan pertemuan yang melibatkan beberapa pihak penting, termasuk serikat pekerja, karyawan, dan pemerintah. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar semua pihak terkait dapat dengan mudah berdiskusi dan berbagi pandangan mengenai pembahasan upah minimum yang akan diterapkan di setiap perusahaan.



**Figure 1.** Sosialisasi Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo

Gambar 1 memperlihatkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo mengadakan sosialisasi kenaikan upah minimum kabupaten (UMK). Dalam kegiatan tersebut, terdapat 300 perusahaan yang menghadiri Pendopo Delta Wibawa. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo memberikan sosialisasi yang bertujuan untuk berkoordinasi dan berkonsultasi dengan pihak dinas secara tatap muka. Kegiatan di atas juga untuk penambahan wawasan tentang ketenagakerjaan khususnya berkenaan dengan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sidoarjo setiap tahunnya [18].

### **Peran sebagai regulator**

Peran sebagai regulator merujuk pada fungsi yang berkaitan dengan kemampuan mengatur atau mengawasi sistem, aktivitas, atau proses agar sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku. Sebagai pihak yang bertugas mengatur, baik individu maupun lembaga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa peraturan diikuti dan semua aspek yang terlibat berjalan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Di berbagai konteks, regulator dapat beroperasi dalam berbagai sektor, termasuk ekonomi, lingkungan, kesehatan, atau sektor industri tertentu, guna menjamin transparansi, keadilan, dan keselamatan dalam kegiatan yang diawasi.

Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo terhadap penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Sidoarjo sebagai regulator sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari peranan Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo dalam melaksanakan regulasi tentang penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sidoarjo. Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

---

dalam menetapkan regulasi penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) telah sesuai dengan regulasi yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL). Kabupaten Sidoarjo dalam menetapkan regulasi dimulai dengan pembentukan Dewan pengupahan. Selanjutnya, membentuk kelompok guna melakukan survey ke lokasi yang telah ditetapkan. Untuk menentukan nilai kebutuhan hidup layak (KHL) dan memberikan usulan penetapan UMK kepada Gubernur [19]. Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat Tripartit dan dibentuk mulai dari tingkat nasional, provinsi hingga kabupaten/kota [20]. Dewan pengupahan hadir untuk menganalisa dan memberikan rekomendasi dan pertimbangan kepada pemerintah daerah guna membentuk nominal berupa upah minimum yang ditawarkan. Anggota dewan pengupahan tersebut diantaranya serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Berikutnya penuturan oleh Kepala Bidang Humas Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo:

“sejauh ini kami selaku pemangku kebijakan dalam menetapkan upah minimum selalu mempertimbangkan sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL) masyarakat saat ini. Tak lupa juga kami selalu memberikan himbauan kepada seluruh perusahaan yang ada di kabupaten sidoarjo mengenai upah minimum yang berlaku. Kami juga selalu menghimbau kepada para pengusaha untuk bisa memberikan gaji para karyawannya sesuai dengan standar upah yang sudah di tetapkan” (wawancara tanggal 19 september 2022).

### **Peran sebagai katalisator**

Peran sebagai katalisator adalah menjadi pendorong yang mempercepat atau memfasilitasi suatu proses atau perubahan dengan memengaruhi atau mendorong interaksi antara berbagai pihak atau elemen yang terlibat. Seorang katalisator memiliki kapasitas untuk memicu perubahan yang positif atau meningkatkan situasi dengan cara mendorong tindakan dari individu atau kelompok lainnya. Dalam konteks sosial, politik, atau ekonomi, katalisator seringkali merupakan aktor yang memainkan peran penting dalam memfasilitasi transformasi atau perbaikan dalam masyarakat atau organisasi.

Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo terhadap penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Sidoarjo sebagai katalisator sudah cukup baik. Upaya yang dilakukan oleh Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam membuat perbaikan dan perubahan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo melakukan kerjasama dan mengakomodir segala bentuk aspirasi maupun masukan dengan adanya pertemuan secara tripartit dan bipartit. Dengan kegiatan tersebut, tentu memberikan dampak positif bagi menyerap aspirasi maupun masukan dari para stakeholder dan melaksanakan perubahan mengenai besaran nominal Kabupaten Sidoarjo. Selain itu juga melakukan kerjasama dengan pihak-pihak terkait, berikut penuturan wawancara dengan kepala bidang humas industrial dinas tenaga kerja kabupaten sidoarjo:

“Dalam menetapkan gaji para karyawan/buruh yang ada di kabupaten sidoarjo, kami dari dinas tenaga kerja kabupaaten sidoarjo selalu melakukan kerjasama dengan pihak pengusaha dan juga dengan karyawan sendiri terkait penetapan upah minimum yang akan di tetapkan. Dan kami juga selalu melakukan evaluasi dan pendataan ulang terhadap para karyawan mengenai gaji yang mereka terima. Agar wacana kerjasama yang kami lakukan dengan pihak pengusaha dan para karyawan tidak hanya sebatas peraturan tertulis saja”.

(wawancara 19 september 2022).

Hal tersebut juga dikatakan oleh pihak APINDO didalam wawancaranya yaitu:

“Mengenai kerjasama tentang kebijakan upah minimum kabupaten/kota yang kami lakukan dengan pihak dinas tenaga kerja kabupaten sidoarjo dalam penetapan gaji karyawan sesuai dengan standar upah minimum kabupaten sejauh ini masih berjalan dengan lancar. Dan bahkan kerja sama yang kami lakukan sudah sesuai dengan peraturan yang tertulis”. (wawancara tanggal 4 oktober 2022)

---

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Dinas telah menjalankan peran sebagai katalisator dengan cukup baik. Hal tersebut didukung dengan kerjasama yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan pihak apindo dalam penetapan gaji karyawan sesuai dengan standar UMK dan regulasi yang berlaku. Berikut penuturan dari pihak apindo karyawan di PT. DUTA AMANA PERSADA:

“kalau ditanya kerjasama apa yang kami lakukan dengan pihak pengusaha atau pemimpin perusahaan, kami selaku karyawan harus selalu mematuhi aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan. contohnya seperti gaji yang kami terima ini adalah hasil kesepakatan bersama antara kami dan pengusaha”. (wawancara tanggal 24 oktober 2022).

Melihat dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama yang dilakukan oleh pihak karyawan kepada pengusaha. Upah tercipta karena adanya kesepakatan bersama antar pihak pengusaha dan karyawan. Kerjasama yang dilakukan dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo dengan pihak pengusaha atau pemimpin perusahaan. Karyawan harus senantiasa mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai contoh, gaji yang kami terima merupakan hasil dari kesepakatan bersama antara serikat pekerja dan pengusaha.

Dalam pelaksanaan kebijakan UMK di Kabupaten Sidoarjo, terdapat beberapa hambatan yang dihadapi. Salah satunya adalah keterbatasan kewenangan Disnaker dalam melakukan inspeksi langsung terhadap perusahaan formal yang membayar upah di bawah UMK yang berlaku. Akibatnya, ketika terdapat ketidaksesuaian dalam pembayaran upah kepada karyawan, Disnaker hanya dapat memberikan saran dan himbuan kepada perusahaan untuk mematuhi peraturan pemerintah. Selain itu, Disnaker juga harus mempertimbangkan masalah ini dengan cermat dan berusaha mencari solusi agar penetapan upah minimum dapat diterima dengan baik tanpa memberatkan kedua belah pihak.

Selain itu, kendala lain terkait dengan pembinaan, di mana perusahaan seringkali memberikan berbagai alasan ketika diminta keterangan terkait pemenuhan UMK atau saat dilakukan audit oleh Dinas Tenaga Kerja. Bahkan, beberapa perusahaan telah mempersiapkan diri jauh-jauh hari sebelum audit oleh Disnaker sehingga mereka dapat memanipulasi data yang akan disampaikan kepada pihak Disnaker, sehingga pengawasan dan pembinaan menjadi lebih sulit dilakukan. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpatuhan hukum dalam pembayaran upah kepada karyawan. Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan juga menghadapi hambatan, terkadang tidak sesuai dengan rencana karena munculnya berbagai kendala, termasuk ketidaksesuaian dalam laporan atau informasi yang diberikan oleh beberapa karyawan. Hal ini membuat pengawas ketenagakerjaan bingung dalam menindaklanjuti masalah di perusahaan tersebut. Bahkan, Disnaker sendiri merasa kesulitan dalam memberikan sanksi pidana yang sesuai bagi perusahaan yang melanggar aturan pemerintah.

## Simpulan

Dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo menciptakan situasi yang baik dan harmonis terhadap serikat pekerja dan pengusaha. Peran dari Dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo apabila dilihat sebagai fasilitator cukup baik. Hal tersebut, dapat dilihat dari sarana prasarana yang telah diberikan oleh Dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo. Dalam proses penetapan upah minimum Kabupaten (UMK). Kabupaten Sidoarjo memberikan fasilitas dengan membentuk Dewan pengupahan, sosialisasi, pelatihan dan hibah berupa barang maupun jasa. Selanjutnya peran regulator yaitu dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam menetapkan regulasi penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) telah sesuai dengan regulasi yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL). Berikutnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo melakukan kerjasama dan mengakomodir segala bentuk aspirasi maupun masukan dengan adanya pertemuan secara tripatit dan bipartit.

Peran dinas dalam penetapan upah minimum (UMK) perlu memperhatikan sarana prasarana.



Sarana prasarana yang diberikan harus lebih efektif dan efisien. Melakukan upaya-upaya untuk mempercepat sosialisasi maupun pembahasan terkait penetapan upah minimum kabupaten tahun mendatang sehingga proses penetapannya lebih optimal dari segi waktu. Kemudian pihak dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo dapat membuat metode baru dalam penetapan upah minimum kabupaten sehingga dapat memerankan peran sebagai katalisator dengan lebih baik. Dinas tersebut juga dapat membuat regulasi dalam proses penetapan upah minimum kabupaten dengan peran regulator yang lebih jelas, singkat, cepat, dan efektif.

## References

1. G. Diva, "Mengembangkan UMKM Melalui Pemberdayaan Peran Pemerintah Daerah," Jakarta: Bakrie School of Management, 2009.
2. N. Apriliyanti, M. N. Yamin, and A. C. Nur, "Peran Dinas Sosial dalam Penanganan Pengemis di Kota Makasar," *J. Ilmu Sociol. Dialekt. Kontemporer*, vol. 9, no. 2, pp. 81-90, 2020, doi: 23032324.
3. H. C. Prastika, "Peran Pemerintah Daerah dan Partisipasi Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Dalam Upaya Pengembangan Kerajinan Kulit di Kabupaten Magetan," Universitas Airlangga, 2017.
4. Sane'a and I. F. Agustina, "Peran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Pemberdayaan Anak Jalanan di Kecamatan Sidoarjo," *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, vol. 2, no. 1, pp. 43-52, 2014, doi: 10.21070/jkmp.v2i1.407.
5. *Disnaker.sidoarjokab.go.id*, "Visi dan Misi." [Online]. Available: <https://disnaker.sidoarjokab.go.id/?page=visi-misi>
6. Izzaty and R. Sari, "Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia," *J. Ekon. Kebijakan. Publik*, vol. 4, no. 2, pp. 131-145, 2013. [Online]. Available: <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/ekp/article/view/49>
7. Norliana, I. S. Budi, and A. Purnomo, "Pengaruh Kenaikan UMP terhadap Kinerja Karyawan pada KFC Cabang Q Mall," *J. Penelit. Pendidik. Guru Sekol. Dasar*, vol. 6, 2016. [Online]. Available: <http://repository.uniska-bjm.ac.id/310/1/14510009.pdf>
8. KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 tahun 2003," Ketenagakerjaan, 2003.
9. A. Baihaqi, "Gelar Sosialisasi Kenaikan UMK, Pemkab Sidoarjo Undang 300 Perusahaan," 2020. [Online]. Available: <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-5285759/gelar-sosialisasi-kenaikan-umk-pemkab-sidoarjo-undang-300-perusahaan>
10. Pemerintah Sidoarjo, "Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo," 2022.
11. R. Firmansyah, "Proses Perumusan dan Penetapan Kebijakan Pengupahan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo)," pp. 20-65, 2016. [Online]. Available: <http://repository.unair.ac.id/55431/>
12. Republik Indonesia, "Undang-Undang Dasar tahun 1945 pasal 27 ayat 2. Tentang hak serta kewajiban warga negara Indonesia," Sekretariat Negara Republik Indonesia, Jakarta, 1945.
13. Republik Indonesia, "Undang-Undang Dasar tahun 1945 pasal 13. Tentang Tenaga Kerja," Sekretariat Negara Republik Indonesia, Jakarta, 1945.
14. S. Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, 3rd ed., Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994, p. 354.
15. J. M. Pfiffner and R. V. Presthus, *Public Administration*, New York: The Ronald Press Company, 1960.
16. J. T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Grasindo, 2006.
17. Z. Asyhadie, *Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008.
18. P. S. Rahmat, "Penelitian Kualitatif," *J. Equilib.*, vol. 5, no. 9, pp. 1-8, 2009. [Online]. Available: [yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11/Jurnal-Penelitian-Kualitatif.pdf](http://yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11/Jurnal-Penelitian-Kualitatif.pdf)
19. G. Mulgan, *The Art of Public Strategy: Mobilizing Power and Knowledge for the Common*

---

Good, New York: Oxford University Press, 2008.

20. S. Yunengsih and S. Syahrilfuddin, "The Analysis of Giving Rewards By the Teacher in Learning Mathematics Grade 5 Students of SD Negeri 184 Pekanbaru," *J. Paj. (Pendidikan dan Pengajaran)*, vol. 4, no. 4, pp. 715-728, 2020, doi: 10.33578/pjr.v4i4.8029.