

**IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TIMUR NOMOR 188
TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DI JAWA TIMUR TAHUN 2024
(STUDI KASUS PENGUPAHAN TENAGA KERJA HOTEL SANTIKA DI KABUPATEN
BANYUWANGI)**

Pipin Junita¹, Basa Alim Tualeka², Ratna Ani Lestari³

¹Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia

e-mail: ¹pipinjunita29@gmail.com

e-mail: ²Obasa.executive@gmail.com

e-mail: ³ratnalestari1206@gmail.com

DOI: <http://dx.doi.org/10.30742/juisspol.v4i2.4124>

Received: 7 November 2024 | Revised: 15 November 2024 | Accepted: 19 November 2024

Abstrak

Implementasi keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188 tentang upah minimum Kabupaten/Kota tahun 2024 yang mana kebijakan ini menetapkan upah minimum yang harus dibayarkan kepada pekerja oleh pengusaha di wilayah Provinsi Jawa Timur termasuk Kabupaten Banyuwangi. Proses implementasi kebijakan upah minimum melibatkan berbagai stakeholder termasuk pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat dan juga evaluasi terhadap implementasi kebijakan ini penting untuk memastikan kepatuhan, keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan keberlanjutan bisnis pengusaha, serta dampaknya terhadap perekonomian daerah Kabupaten Banyuwangi. Dengan pemantauan dan evaluasi yang baik, implementasi kebijakan upah minimum diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pekerja, pengusaha, dan masyarakat di tingkat lokal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui lebih dalam kebijakan upah di perhotelan dengan fokus pada pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan bisnis. Untuk mengkaji hasil dari penelitian ini digunakan teori model A. Mazmanian dan A.Sabatier yang diklasifikasikan bermodel top down. Pengaturan upah minimum di perhotelan menjadi perhatian utama dalam upaya menyeimbangkan keadilan sosial dan keberlanjutan ekonomi. Dilakukan analisis mendalam terhadap implementasi kebijakan upah minimum di perhotelan, meliputi proses penetapan dan dampak terhadap kesejahteraan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi langsung terhadap stakeholders terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan upah di Hotel Santika Banyuwangi berjalan efektif dan memengaruhi kesejahteraan karyawan. Penelitian ini juga mencerminkan kompleksitas hubungan antara peningkatan dan tingkat kepatuhan terhadap kebijakan.

Kata kunci: Implementasi kebijakan; upah minimum; perhotelan

Abstract

The implementation of the East Java Governor's decree No. 188 concerning the Regency / City minimum wage in 2024 which this policy sets the minimum wage that must be paid to workers by employers in the East Java Province area including Banyuwangi Regency. The process of implementing the minimum wage policy involves various stakeholders including the government, employers, labor unions, and the community and also Evaluation of the implementation of this policy is important to ensure compliance, balance between the needs of workers and the sustainability of the business of employers, as well as its impact on the regional economy of Banyuwangi Regency. With proper monitoring and evaluation, the implementation of the minimum wage policy is expected to provide significant benefits to workers, employers, and communities at the local level. The purpose of this research is to find out more about the wage policy in hospitality with a focus on its effect on employee welfare and business sustainability. To examine the results of this study, the theory of the A. Mazmanian and A. Sabatier model is used which is classified as a Top Down model. Minimum wage regulation in hospitality is a major concern in an effort to balance social justice and economic sustainability. An in-depth analysis of the implementation of the minimum wage policy in hospitality was conducted, including the determination process and the impact on welfare. A qualitative approach was used to collect data through interviews and direct observation of relevant stakeholders. The results show that the implementation of the wage policy at Hotel Santika Banyuwangi is effective and affects employee welfare. This research also reflects the complexity of the relationship between improvement and the level of compliance with the policy.

Keywords: implementation policy, wage minimum, hospitality

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata Indonesia menorehkan prestasi di mana indeks daya saing pariwisata dan perjalanan atau travel and tourism competitiveness index (TTCI) yang dirilis secara resmi oleh world economic forum (WEF) pada 24 Mei 2022 menunjukkan bahwa Indonesia melesat naik 12 peringkat, dari posisi 44 menjadi peringkat 32 besar dari 117 negara di dunia.

Perkembangan industri kepariwisataan berkaitan erat dengan industri perhotelan. Industri perhotelan salah satu penyumbang kontribusi pendapatan negara. Perkembangan industri perhotelan di Indonesia dilihat dari hasil performa menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023 terdapat penambahan jumlah hotel di Indonesia sebanyak 205 hotel, sekitar 13% nya merupakan hotel bintang lima. Sementara itu, Provinsi dengan persebaran hotel terbesar ada di provinsi Bali (3.895 hotel), Jawa Timur

(3.783 hotel), Jawa Barat (3.119 hotel), Jawa Tengah (2.019 hotel), dan Di Yogyakarta (1.820 hotel). Namun secara klasifikasinya penyebaran sebagian besar hotel berbintang ada pada provinsi di pulau Jawa dan Bali yaitu sekitar 60%. Sedangkan, provinsi dengan jumlah persebaran hotel berbintang terkecil adalah provinsi Gorontalo, Kalimantan Utara, dan Sulawesi Barat. Pada laporan BPS ini juga menyebutkan bahwa pada tahun 2023, total pendapatan perhotelan Indonesia mencapai Rp 73 triliun, menandakan bahwa strategi pemulihan untuk bisnis perhotelan mendapatkan respon yang positif di tahun 2023.

Hotel di Provinsi Jawa Timur berjumlah 3.783 unit secara keseluruhan baik berbintang maupun non berbintang, dan di Kabupaten Banyuwangi terdapat 13 hotel berbintang dan lebih dari 70 hotel non berbintang, Banyaknya hunian di Banyuwangi disebabkan karena Banyuwangi secara geografis terletak paling ujung pulau

jawa, berbatasan laut secara langsung dengan pulau Dewata Bali. Sehingga menarik wisatawan untuk berkunjung ke kota yang dikenal juga dengan Sunrise Of Java.

Banyuwangi juga menawarkan wisata alam yang menarik dan eksotik, festival kebudayaan, dan juga kuliner daerah yang unik. Dengan berkembangnya kabupaten Banyuwangi seiring waktu, maka dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk menghadapi dunia pekerja di Banyuwangi, Jumlah penduduk Banyuwangi sebanyak 1.769.234 jiwa pada pertengahan tahun 2023 di mana di antaranya merupakan tenaga kerja di industri pariwisata.

Tenaga kerja merupakan unsur penting dalam menjalankan suatu perusahaan, maka dari itu hubungan antara pekerja dan pemberi kerja harus selalu dalam kondisi situasi yang baik. Pemberi kerja harus memberikan kesejahteraan bagi pekerja berupa kompensasi dengan ketentuan yang sudah diatur dalam aturan negara. Pemerintah menuangkan aturan tentang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan juga Peraturan Pemerintah No 51 Tahun 2023 dalam upaya supaya tenaga kerja memperoleh upah yang layak, kehidupan yang sejahtera dan membantu pertumbuhan ekonomi.

Mengingat Indonesia adalah negara yang memiliki otonomi daerah maka aturan pemberian upah minimum tenaga kerja di atur berbeda di setiap daerah sesuai dengan pendapatan perkapitanya. Pemerintah pusat memberi kebijakan untuk menyerahkan pengaturan upah minimum penetapannya diatur oleh kepala daerah itu sendiri berdasarkan kondisi ekonomi daerah tersebut. Kebijakan pemerintah tentang upah minimum tenaga kerja dibuat bertujuan menjadi pedoman para pengusaha/pemberi kerja untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, merespons dan memecahkan

permasalahan yang ada didunia kerja yang biasanya memiliki permasalahan yang begitu kompleks.

Dalam keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/656/KPTS/013/2023 tentang upah minimum kabupaten/kota di Jawa Timur tahun 2024, Bayuwangi memiliki upah minimum Rp. 2.638.628,- naik 4,8% dari tahun 2023 Rp. 2.528.899,-. Penerapan keputusan pemerintah tentunya harus dilaksanakan dengan baik dalam arti terlaksana sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh Negara untuk dipatuhi jalannya oleh pemberi kerja agar tercapainya tujuan masyarakat pekerja mendapatkan kehidupan yang layak.

Kebijakan pemerintah Jawa Timur tentang pengupahan pekerja kabupaten Banyuwangi bisa kita lihat pengimplementasiannya dalam penelitian ini. Implementasi kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang-undang. Sebagaimana dinyatakan Ripley dan Franklin (dalam Winarno 2007:145), implementasi kebijakan adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau jenis keluaran yang nyata (tangible output). Kebijakan pada umumnya digunakan untuk menunjukkan pilihan terpenting untuk mempererat kehidupan, baik dalam kehidupan organisasi pemerintahan maupun privat. Kebijakan harus bebas dari konotasi atau nuansa yang dicakup dalam kata politis, yang sering diyakini mengandung makna keberpihakan akibat adanya kepentingan.

Kebijakan sebuah ketetapan berlaku dan dicirikan oleh perilaku yang konsisten serta berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang menaatinya (yang terkena kebijakan). Adapun kebijakan publik merupakan rangkaian pilihan yang lebih kurang saling berhubungan (termasuk

keputusan-keputusan yang tidak bertindak) yang dibuat oleh badan dan pejabat pemerintah. Kebijakan tentang upah memiliki tujuan agar terjaminnya nilai upah pekerja dan menghindari terjadinya ketidakseimbangan pasar kerja dengan pencari kerja dalam hal ini di bidang industri perhotelan.

Berkembangnya industri perhotelan dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja yang bekerja di hotel perlu mendapatkan perhatian dengan adanya kebijakan pengupahan minimum memiliki manfaat dan tujuan penting dalam melindungi hak-hak pekerja dan mendukung pembangunan lokal di Banyuwangi. Seperti:

1. Melindungi hak-hak pekerja. Kebijakan pengupahan minimum membantu mencegah eksploitasi tenaga kerja dengan menetapkan standar upah yang wajar dan layak sesuai dengan kondisi ekonomi setempat. Juga, menjaga kesejahteraan pekerja, dengan adanya pengupahan minimum yang memadai, pekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga, seperti sandang, pangan, dan papan. Dan Mendorong Produktivitas, pekerja yang merasa dihargai melalui upah yang layak cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja.

2. Peningkatan kesejahteraan sosial, upah minimum yang memadai dapat membantu dalam redistribusi pendapatan, mengurangi kesenjangan sosial, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Adanya kebijakan pengupahan minimum yang efektif, standar hidup masyarakat dapat ditingkatkan secara keseluruhan, terutama bagi pekerja berpenghasilan rendah.

3. Pendorong Pembangunan Ekonomi Lokal. Peningkatan daya beli pekerja melalui upah minimum yang layak dapat mendorong pertumbuhan konsumsi barang dan jasa lokal di Banyuwangi, yang pada

gilirannya mendukung pertumbuhan sektor usaha mikro dan kecil. Kebijakan pengupahan minimum yang tepat dapat meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja baru, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi lokal dan pengentasan kemiskinan.

4. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja. Upah minimum yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi dan retensi tenaga kerja yang kompeten, sehingga perusahaan dapat mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas upah yang memadai juga dapat mendorong pekerja untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pendidikan tambahan.

5. Keadilan Sosial dan Stabilitas Sosial. Kebijakan pengupahan minimum membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan merata, di mana setiap pekerja dihargai sesuai dengan kontribusinya. Dengan memberikan kepastian upah yang layak, kebijakan ini juga dapat mendukung stabilitas sosial dan mengurangi potensi konflik di tempat kerja maupun dalam masyarakat secara lebih luas. Dengan demikian, kebijakan pengupahan minimum yang tepat dan efektif tidak hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal, meningkatkan kesejahteraan sosial, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif di Banyuwangi.

Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang diatur dalam keputusan gubernur harus dipatuhi ketentuannya oleh pengusaha/pemberi kerja agar manfaat di atas dapat dirasakan oleh pekerja hotel di Banyuwangi. Persoalan yang muncul belum semua hotel di Banyuwangi mengimplementasikan kebijakan upah sesuai dengan peraturan perundangan (Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 mengatur mengenai penetapan upah merupakan

pembaharuan dari Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021) dan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188 Tahun 2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Banyuwangi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan objek penelitiannya adalah Peraturan Pengupahan di Hotel Santika Banyuwangi. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara secara mendalam dan terbuka, observasi, dan dokumentasi. Proses analisis data menggunakan metode interaktif. Di awal peneliti melakukan pengumpulan data baik di lapangan maupun studi kepustakaan. Data yang diperoleh oleh peneliti disusun dalam bentuk penyusunan data, klasifikasi data, penyajian data, untuk kemudian dilakukan pengolahan dan verifikasi data kemudian selanjutnya diambil Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemerintah

Pemerintah mempunyai banyak tugas, karena rakyat yang terdiri dari orang yang beraneka ragam itu mempunyai aneka kepentingan. Pemerintah yang ideal harus selalu merupakan suatu pemerintah yang kuat, taat hukum dan bertanggung-jawab (Kusumohamidjojo, 2020:236). Pemerintah dalam bahasa Yunani berasal dari kata *kubernáo* yang artinya mengemudi, yaitu kegiatan yang mencakup berbagai tindakan: “yang berhubungan dengan keputusan-keputusan yang merumuskan ekspektasi, pelimpahan kekuasaan, atau memeriksa kinerja”.

Termasuk menetapkan banyak peraturan tentang ketenagakerjaan dengan

tujuan mengatur ketertiban jalinan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 Undang-Undang tersebut dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perjanjian kerja dihotel santika banyuwangi diterbitkan kepada karyawan setelah calon karyawan tersebut mensepakati surat penawaran (*Letter Of Intent*). yang berisikan penawaran posisi, tugas beserta tanggung jawab, dan besaran upah yang diterima. Di dalam perjanjian kerja tersebut juga tertuang tentang pendapatan upah dan pendapatan non upah meliputi upah pokok, tunjangan jabatan, uang servis, tunjangan transport, tunjangan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, tunjangan hari besar keagamaan, tunjangan pulsa (jabatan tertentu).

Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dan pekerja/buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Manajemen hotel santika mempunyai pekerja yang mereka upah sebanyak sebanyak 74 orang dengan skala pendapatan yang beragam, dan semua diupah berdasarkan

peraturan upah minimum yang berlaku di Kabupaten Banyuwangi.

Upah Minimum

Upah minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja termasuk tunjangan, baik tenaga kerja itu sendiri maupun untuk keluarganya (Wajdi dkk, 2022: 26).

Upah minimum karyawan hotel Santika Banyuwangi dibayarkan paling lambat tanggal 28 setiap bulannya, dengan pembagi 22 hari kerja, bekerja dalam 5 hari kerja lalu 2 hari libur dengan total 48 jam kerja perminggu. Setiap karyawan menerima upah paling minim adalah Rp.2.638.628,- sesuai dengan ketentuan upah daerah Kabupaten Banyuwangi tahun 2024 dan oleh General Managernya angka tersebut di genapkan menjadi Rp.2.639.000,- jika angka tersebut dibagi 22 hari kerja karyawan maka setiap karyawan hotel santika banyuwangi menerima Rp.119.954,- per hari kerjanya.

Struktur dan Skala Upah

Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang tertinggi hingga terendah atau sebaliknya yang di dalamnya tertuang nilai nominal upah untuk setiap golongan jabatan. Mekanisme penetapan upah di suatu perusahaan dilakukan melalui penyusunan struktur dan skala upah. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 1 Tahun 2017.

Dalam penyusunan struktur dan skala upah, pengusaha perlu melakukan analisis

jabatan; uraian jabatan dan evaluasi jabatan. Pembuatan struktur upah dilakukan dengan menyusun struktur upah dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu: struktur organisasi, rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan, kemampuan perusahaan, upah minimum, kondisi pasar.

Penyusunan skala upah di Hotel Santika Banyuwangi dilakukan setiap 1 tahun sekali sesuai dengan Undang- Undang No 11 Tahun 2020 Pasal 92 “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”. Penyusunan skala dan struktur upah karyawan dilaksanakan pada saat penyusunan anggaran (tahun berikutnya) di bulan Agustus sampai dengan bulan oktober dilakukan oleh General Manager, Manager HRD, dan Manager Accounting.

Dalam menyusun kenaikan upah tahun berikutnya manajemen Santika Banyuwangi menggunakan asumsi dari persentase kenaikan upah rata-rata pada tahun sebelum-sebelumnya.

Tunjangan Hari Besar Keagamaan dan Uang Servis Karyawan

Tunjangan hari besar keagamaan adalah pendapatan karyawan di luar gaji atau non upah yang wajib dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Tunjangan ini diberikan waktu lebaran untuk yang beragama Islam dan natal untuk yang beragama Kristen, dan bagi karyawan yang beragama Hindu pada saat perayaan nyepi atau galungan. Kebijakan tunjangan tersebut diimplementasikan oleh Santika Banyuwangi kepada setiap karyawan.

Setiap karyawannya mendapatkan tunjangan penuh 1 (satu) bulan upah untuk karyawan yang masa kerjanya 12 (dua belas) bulan ke atas dibayarkan paling telat H-7 perayaan keagamaan. Uang servis karyawan hotel dalam Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan No 7 Tahun 2016 adalah tambahan dari tarif yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam rangka jasa pelayanan usaha hotel dan usaha restoran di hotel. Uang servis ini merupakan pendapatan non upah bagi karyawan yang bekerja di bidang perhotelan.

Penggunaan uang servis Hotel Santika Banyuwangi ditentukan dengan rincian: 3% untuk penggantian atas terjadinya resiko kehilangan atau kerusakan, 2% untuk pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia, 95% untuk dibagikan kepada karyawan. Besaran yang diterima oleh karyawan Hotel Santika Banyuwangi setiap bulannya adalah 10% dari nilai penjualan hotel. Dan untuk jumlah 5% (3%+2%) di atas, akan dikembalikan ke karyawan setelah perhitungan inventory barang di akhir tahun setiap tahunnya.

Kebutuhan Hidup Layak Karyawan

Kebutuhan hidup layak karyawan adalah standart kebutuhan hidup seorang lajang untuk dapat hidup secara fisik dalam satu bulan. Pemerintah menetapkan 64 komponen dan jenis kebutuhan hidup layak dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 18 tahun 2020, komponen ini digunakan oleh Badan Pengupahan untuk survey menetapkan Upah Minimum Daerah.

Dapat dilihat pada gambar 1 skala dan struktur gaji karyawan Hotel Santika Banyuwangi dalam nilainya untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja lajang sudah sangat layak, namun lebih daripada itu dalam Kovenan Hak Ekosob (*International On Economic, Social and Cultural Rights*) tentang hak-hak ekonomi, sosial dan budaya juga dipenuhi oleh manajemen Hotel Santika dengan adanya kegiatan sebagai berikut: Adanya kegiatan internal maupun eksternal karyawan yang dilakukan yaitu setiap 3 (tiga) bulan sekali “*General Staff*

Meeting”. Kegiatan ini untuk memwadahi kreativitas karyawan dalam menampilkan beragam budaya Indonesia di pentas.

Hak atas pendidikan meningkatkan kualitas diri karyawan dengan mengadakan training setiap bulan sekali dengan materi dari pembicara yang berbeda. Hak untuk memiliki hubungan interaksi sosial dengan mengadakan kegiatan olahraga gabungan antar *hotelier* dan perusahaan sekitar Banyuwangi rutin terlaksana seminggu 2 (dua) kali. Memberikan kondisi kerja yang baik dengan memfasilitasi teknologi, memfasilitasi kendaraan hotel, memfasilitasi makan dan minum karyawan, memfasilitasi “*uniform*” dengan pergantian 2 tahun sekali.

Peraturan Gubernur Nomor 188 Tahun 2023 tentang Upah Minimum

Peraturan gubernur merupakan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh gubernur untuk menjalankan perintah peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dalam menyelenggarakan kewenangan pemerintah daerah. Peraturan gubernur No188 Tahun 2023 ini adalah tentang ketetapan upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur ditetapkan menimbang, mengingat, memperhatikan Undang- Undang yang lebih tinggi seperti Undang- Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Lampiran keputusan Gubernur tentang upah minimum untuk tahun 2024 diterima oleh Hotel Santika Banyuwangi pada bulan November 2023. Selanjutnya manajemen melakukan evaluasi kenaikan dan disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan, dan diperlukan juga persetujuan oleh direksi. Jawaban persetujuan dari direksi untuk melaksanakan kenaikan upah karyawan keluar pada bulan Februari 2024.

Sanksi Administratif Perusahaan

Dalam implementasi suatu kebijakan kelompok target memiliki banyak keragaman karakter. Hal ini dapat memengaruhi proses implementasi apakah akan berjalan dengan baik atau tidak, ada yang mematuhi instruksi pemerintah dengan sukarela ada pula yang tidak mau mematuhi. Hal ini banyak penyebabnya antara lain: masalah keyakinan atau ketidakinginan mereka untuk mematuhi pemerintah penyebabnya karena kurangnya kepercayaan kepada pemerintah atau bisa karena dorongan pengaruh lingkungan yang mendorong mereka untuk menolak instruksi tersebut.

Dalam implementasi kebijakan pengupahan bagi perusahaan yang tidak mau mematuhi kebijakan ini dengan tidak membayar karyawan sesuai upah minimum daerah juga ada sanksi administratif oleh lembaga pelaksana yang dalam hal ini oleh Disnakertrans dengan cara menunda izin usaha, atau memberikan surat peringatan ke perusahaan tersebut, bahkan bisa dengan mencabut izin usaha.

Peraturan sanksi administratif dalam Permenaker No 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi administratif PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan telah di hapus dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2022. Hasil wawancara yang peneliti temukan, Hotel Santika sukarela mematuhi regulasi yang ada karena memang misi dan visi perusahaannya sejalan dengan tujuan pemerintah, sehingga belum pernah ada permasalahan dengan Disnaker Banyuwangi.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa secara administratif pelaporan tersebut dilakukan ke lembaga BPJS untuk seluruh karyawan didaftarkan menerima upah sesuai UMK karena sistem BPJS mengharuskan hal tersebut agar dapat mengeluarkan kartu keanggotaan. Oleh karena itu pihak pengawas

mengetahui jika hotel tersebut membayar sesuai dengan UMK namun pihak pengawas tidak mengetahui hal tersebut benar atau tidak. Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa pengawasan dari Pemerintah di sini masih lemah terkait kesejahteraan karyawan.

Implementasi Kebijakan Upah

Minimum

Penetapan upah minimum daerah dilakukan oleh gubernur dengan pertimbangan bahwa gubernur lebih memahami kondisi sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan di wilayahnya. Proses penetapan ini dilakukan berdasarkan arahan serta pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten, atau Kota. Dalam menentukan upah minimum, Dewan Pengupahan melakukan survei terkait kebutuhan hidup pekerja lajang, yang berdasarkan Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2020 terdiri dari 64 komponen dasar.

Upah minimum ini berlaku hanya selama satu tahun, dan peninjauannya dilakukan setiap tahun. Keputusan penetapan upah minimum dituangkan dalam Surat Keputusan Gubernur sebagai wujud perumusan kebijakan pemerintah yang bersifat legal formal dan harus dilaksanakan oleh seluruh pihak terkait. Dengan demikian, keputusan tersebut dapat dirumuskan secara jelas, terbuka, dan komunikatif kepada masyarakat, serta menjadi pedoman bagi pelaksanaan kebijakan.

Dalam hal kondisi eksternal, instansi pelaksana tidak menghadapi gangguan atau kendala yang serius, meskipun terkadang kendala tersebut berada di luar kendali administrator karena berada di luar jangkauan wewenang kebijakan. Dampak kenaikan upah minimum dirasakan langsung oleh

perusahaan, terutama dalam hal ketidakmampuan untuk membayar pekerja yang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Namun, berdasarkan wawancara dengan pihak Hotel Santika, mereka tidak pernah mengalami masalah terkait kenaikan upah minimum, terbukti dari stabilnya jumlah karyawan tetap mereka selama beberapa tahun terakhir.

Selain itu, implementasi kebijakan upah minimum memerlukan waktu dan sumber daya yang memadai, baik manusia maupun non-manusia, untuk mendukung proses pelaksanaannya. Berdasarkan wawancara dengan General Manager Hotel Santika, kenaikan upah minimum dipatuhi setiap tahun tanpa ada hambatan, dan perusahaan memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan anggaran kenaikan tersebut. Hubungan yang baik antara perusahaan, pekerja, dan pemerintah juga menjadi faktor penting dalam kesuksesan implementasi kebijakan ini.

Kebijakan upah minimum bertujuan untuk menjamin penghasilan pekerja tidak berada di bawah standar tertentu, meningkatkan produktivitas, dan mendorong perusahaan untuk mengadopsi cara produksi yang lebih efisien. Hubungan kausalitas dalam pelaksanaan kebijakan ini bersifat langsung, sehingga semakin sedikit rantai penghubung, semakin tinggi kemungkinan keberhasilan pencapaian tujuan kebijakan. Wawancara dengan HR Manager Hotel Santika juga menunjukkan bahwa mereka tidak mengalami masalah yang kerap muncul di daerah lain, seperti protes upah minimum, berkat kepatuhan terhadap regulasi dan pelaporan rutin kepada Dinas Ketenagakerjaan.

Akhirnya, komunikasi dan koordinasi yang baik antara organisasi pelaksana sangat penting untuk memastikan implementasi kebijakan upah minimum berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan. Kepatuhan

Hotel Santika terhadap kebijakan ini membuktikan ketepatan proses, pelaksanaan, target, dan lingkungan kebijakan. Dampak implementasi kebijakan upah minimum dalam kaitannya dengan kesejahteraan karyawan tekanan biaya hidup pekerja yang semakin tinggi, berdampak pada tuntutan pekerja akan kenaikan upah minimum. Namun sampai saat ini, proses penetapannya masih banyak kelemahan. Di Indonesia masalah upah masih menjadi masalah teratas karena masih rendahnya upah di Indonesia yang jika tidak cepat tertangani akan menimbulkan mogok kerja bahkan sampai unjuk rasa di kalangan para pekerja.

Upah Minimum adalah standar minimum yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberi upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Di dalam PP Nomor 51 Tahun 2023 tentang pengupahan disebutkan upah minimum bulanan yang terdiri dari upah tanpa tunjangan serta upah pokok yaitu tunjangan tetap. Upah minimum adalah pemberian gaji terendah yang secara sah yang diberi oleh atasan kepada karyawannya.

Di Indonesia, peraturan upah minimum sudah ada sejak tahun 1970-an namun baru disahkan di awal 1990-an. Peraturan ini timbul berhubung adanya tekanan dari negara luar agar menghentikan praktik "*sweatshop*" yaitu dengan memanfaatkan pekerja dengan upah yang murah, jam kerja yang tinggi, dan tempat kerja yang tidak layak. Munculnya wacana upah minimum dilatarbelakangi adanya praktik *sweatshop* oleh perusahaan/pengusaha kepada pekerja, yang notabene sangat merugikan para pekerja.

Selama perkembangannya, upah minimum mulai dilihat sebagai cara untuk membantu pekerja dan keluarganya yang berpenghasilan rendah. Upah minimum dapat meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja dalam skenario *monopsony*, dimana

pengusaha individu memiliki tingkat kekuasaan penetapan upah atas pasar secara keseluruhan.

Bagi yang mendukung adanya penetapan upah minimum, mengatakan bahwa dengan adanya upah minimum dapat meningkatkan kelayakan hidup para pekerja, mengurangi kemiskinan, mengurangi ketidaksamaan, dan meningkatkan moral. Sedangkan bagi yang tidak mendukung adanya penetapan upah minimum, berkata bahwa dengan adanya upah minimum dapat meningkatkan kemiskinan dan pengangguran karena beberapa pekerja bergaji rendah. Berdasarkan jenisnya, penghasilan upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Implikasi Teoritik Implementasi

Kebijakan Upah Minimum

Implementasi kebijakan memiliki peran yang begitu penting karena suatu kebijakan akan dianggap berhasil bila konsistensi antara proses yang dilalui dengan hasil tujuan kebijakan yang tercapai. Terbitnya peraturan Gubernur Jawa Timur No 188 Tahun 2023 menimbang dari pasal 33 Ayat 5 Peraturan Pemerintah No 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. Aktor dalam proses implementasi kebijakan upah minimum daerah melibatkan pemerintah, pengusaha, pelaku usaha dan Masyarakat. Semua aktor ini memiliki kepentingan sehingga menyebabkan adanya implikasi politik dalam keputusan kebijakan upah minimum suatu daerah.

Menurut Donald Van Meter dan Carl Van Horn (1975: 462 – 474) kondisi sosial, ekonomi dan politik adalah salah satu variabel yang memengaruhi implementasi suatu kebijakan publik. Kebijakan upah minimum suatu daerah

pengimplementasiannya dapat memberi pengaruh terhadap kondisi-kondisi:

Pertama, kebijakan upah minimum suatu daerah dapat memengaruhi distribusi kekuasaan di antara pihak-pihak yang terlibat seperti pemerintah, pengusaha, serikat pekerja dan masyarakat. Pemerintah daerah sebagai pembuat kebijakan yang memiliki kekuasaan dalam menetapkan dan mengimplementasikan kebijakan upah minimum.

Keputusan yang diambil terkait besaran upah minimum dapat mencerminkan distribusi kekuasaan antara pemerintah daerah dengan pihak lain seperti pengusaha dan pekerja. Dalam hal ini pekerja dengan pendapatan paling rendah yang menjadi aktor paling lemah karena tidak memiliki kesempatan bernegosiasi mengenai upah mereka dan rentan terhadap perubahan kebijakan upah minimum yang mungkin tidak mencukupi kebutuhan. Pekerja yang tidak terorganisir dan tidak terhubung dalam serikat pekerja atau organisasi yang dapat membelah hak-hak perlindungan terkait kebijakan dalam upah. Pengusaha besar dan pengusaha yang tergabung dalam asosiasi pengusaha merupakan yang paling memiliki kekuasaan dalam pengimplementasian kebijakan upah minimum karena mereka memiliki kekuatan dalam bernegosiasi dengan pemerintah terkait kebijakan upah minimum. Pengusaha dapat memiliki akses lebih besar terhadap sumber daya dan pengaruh politik melalui lobi dan advokasi kebijakan.

Kedua, kebijakan upah minimum di suatu daerah dapat memunculkan konflik sosial terutama antara pihak-pihak yang mendukung kebijakan dengan yang menentang kebijakan. Konflik sosial juga tercipta antara pengusaha yang mungkin melihat kenaikan biaya tenaga kerja sebagai beban tambahan dan pekerja yang memperjuangkan upah yang layak.

Bagi pengusaha yang mendukung kebijakan upah minimum yang naik setiap tahun mereka berpendapat kondisi tersebut baik untuk menciptakan kondisi ekonomi suatu daerah yang stabil, kondisi sosial yang baik, meningkatkan daya beli masyarakat dan berkontribusi terhadap kesejahteraan Masyarakat. Selain itu, pengusaha yang mendukung kebijakan upah minimum biasanya percaya bahwa gaji yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pekerja.

Bagi pengusaha yang menolak kebijakan upah minimum berpendapat bahwa upah minimum yang lebih tinggi dapat memberatkan biaya operasional perusahaan, berdampak pada harga produk/jasa yang lebih tinggi juga dapat menurunkan profitabilitas perusahaan. Konflik sosial antara kedua kelompok tersebut menciptakan ketegangan dalam hubungan industrial, dan dapat memicu perdebatan publik, dan dapat memicu kebijakan ketenagakerjaan di suatu daerah.

Ketiga, kebijakan upah minimum dapat juga berdampak pada preferensi pemilih dan hasil pemilihan di suatu daerah. Hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap agenda politik, persepsi masyarakat terhadap pemerintah sekarang, dan dukungan masyarakat terhadap partai politik tertentu. Kebijakan upah minimum yang diterapkan di daerah Banyuwangi saat ini dapat memecah pendapat di dalam masyarakat, masyarakat pemilih dapat diuntungkan maupun dirugikan oleh kebijakan upah minimum sehingga dapat mempengaruhi dukungan politik terhadap pihak yang memberikan keuntungan bagi mereka.

Implementasi kebijakan upah minimum yang efektif dapat membawa dampak yang positif pada kesejahteraan masyarakat. Dalam proses pemilihan selanjutnya, keberhasilan kebijakan upah minimum dapat menjadi alasan bagi

pemilih untuk mempertimbangkan dukungan kepada pihak yang bertanggung jawab terhadap kebijakan ini. Namun jika kebijakan upah minimum dianggap tidak efektif atau merugikan bagi sebagian masyarakat, hal ini dapat memicu ketidakpuasan yang berujung pada gerakan protes atau ujuk rasa. Dan protes ini dapat mempengaruhi opini publik yang dapat menguntungkan pihak tertentu atau juga merugikan pihak tertentu dalam hal ini kaitannya dengan partai politik atau pejabat yang bertanggung jawab.

Kebijakan upah minimum yang kontroversial atau signifikan dalam suatu daerah dapat juga menjadi isu sentral dalam kampanye politik. Pihak-pihak yang mendukung atau menolak kebijakan upah minimum dapat menggunakan isu ini sebagai alat dalam memperoleh dukungan dalam pemilihan. Kebijakan upah minimum memberikan pengaruh dinamika politik selama proses pemilihan.

Keempat, implementasi kebijakan upah minimum dapat juga memengaruhi legitimasi dan otoritas pemerintah di mata masyarakat. Respon masyarakat terhadap pemerintah dapat berkaitan dengan kebutuhan hidup mereka. Jika kebijakan upah minimum disesuaikan secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pasar kerja ini dapat mencerminkan responsivitas pemerintah terhadap upaya mereka dalam melindungi pekerja dari kondisi ekonomi yang tidak menguntungkan.

Kebijakan upah minimum memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dari upah yang tidak layak. Dengan menetapkan upah minimum yang layak dan memadai, hal ini dapat meningkatkan tingkat keadilan sosial dengan memastikan bahwa pekerja mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Efektivitas implementasi kebijakan upah minimum dapat diukur dari

kemampuannya menyelesaikan masalah ketidakadilan upah dan kemiskinan pekerja. Jika kebijakan upah minimum berhasil meningkatkan standart hidup pekerja tanpa merugikan keberlangsungan usaha, maka hal ini dapat mencerminkan efektivitas kebijakan upah minimum. Hal ini dapat memengaruhi legitimasi masyarakat kepada pemerintah dengan baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini tentang implementasi kebijakan upah minimum daerah Kabupaten Banyuwangi di Hotel Santika berjalan dengan proses yang baik. Kebijakan ini dapat menjadi contoh untuk perusahaan lain dalam mengimplementasikan kebijakan upah minimum. Keberhasilan implementasi kebijakan upah minimum di Hotel Santika ini tidak lepas dari pengaruh tingkat kepatuhan mereka terhadap pemerintah. Selain kepatuhan juga didukung oleh misi perusahaan yaitu menciptakan nilai lebih bagi *stake holders*. Mereka menyajikan produk bermutu disertai pelayanan profesional yang ramah dalam mewujudkan “sentuhan Indonesia” sebagai citra Santika.

Implementasi kebijakan upah minimum di Hotel Santika juga memberikan dampak kesejahteraan yang meningkat bagi para karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh perusahaan yang stabil dalam sumber daya ekonomi, sumber daya manusia dan tepat pengeloan waktu yang memahami apa saja yang menjadi hak-hak pekerja dalam memenuhi kehidupan yang layak.

Keberhasilan implementasi kebijakan upah minimum di Hotel Santika Banyuwangi memberikan pengaruh terhadap kondisi Kabupaten Banyuwangi dengan adanya peningkatan tenaga kerja dari tahun ke tahun.

Keberhasilan implementasi kebijakan upah minimum Banyuwangi juga di pengaruhi dengan stabilitasnya hubungan sosial antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Kolaborasi antara *stakeholder* yang baik juga memberi pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan ini. Namun untuk mengetahui lebih lanjut keberhasilan kebijakan suatu daerah harus didasarkan pada evaluasi komprehensif terhadap dampak kebijakan upah minimum ini terhadap bergai aspek mulai dari aspek sosial, ekonomi dan politik di Banyuwangi.

Saran

Saran kepada pihak Hotel Santika Banyuwangi untuk tetap mempertahankan proses implementasi kebijakan upah minimum mereka yang baik agar dapat memberikan dampak positif bagi pengusaha hotel lain. Saran untuk pekerja/tenaga kerja di Hotel Santika Banyuwangi untuk tetap memberikan produktivitas kerja kepada pengusaha sebagai bentuk timbal balik dari kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk pemerintah Banyuwangi yang memiliki tanggung jawab terhadap implementasi kebijakan upah minimum agar untuk tetap mengawasi perusahaan hotel yang tidak mengimplementasikan kebijakan upah minimum sesuai dengan Undang-Undang agar tercapainya secara efisien kebijakan upah minimum ini di tingkat daerah dan hak-hak pekerja untuk hidup layak terpenuhi secara baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya dalam penyelesaian penelitian ini yang berjudul "Implementasi Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188 Tentang

Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2024: Studi Kasus Pengupahan Tenaga Kerja Hotel Santika di Kabupaten Banyuwangi." Pertama-tama, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini.

Terima kasih yang sebesar-besarnya juga saya sampaikan kepada dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan selama proses penelitian ini. Saya juga ingin berterima kasih kepada pihak manajemen Hotel Santika Banyuwangi yang telah memberikan kesempatan serta informasi yang sangat berharga, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penghargaan juga ditujukan kepada seluruh responden yang dengan sukarela meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengumpulan data. Tak lupa, terima kasih kepada keluarga dan teman-teman atas dukungan moral serta motivasinya yang terus menguatkan saya sepanjang proses penyusunan penelitian ini. Akhir kata, semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan kebijakan pengupahan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara Sahya. (2018). *Kebijakan Publik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Budiono, K. (2020). *Filsafat Politik dan Kotak Pandora Abad ke-21*. Bandung: Y-Rama Widya.
- Bungin, B. (2020). *Post Qualitative Social Research Methods: Kualitatif-Kuantitatif, Mixed Methods*. Jakarta: Kencana.
- Grindle, Merilee S. (1980). *Politics and Policy Implementation in The Third World*. New Jersey: Princnton University Press.
- Handoyo, E. (2012). *"Kebijakan Publik"*. Semarang: Widya Karya
- Ihsanuddin W. (2023). Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Terhadap Pelaksanaan Penetapan Upah Minimum Tahun 2022 Dalam Relevansinya Dengan Prinsip Otonomi Daerah. *Journal of Geopolitics and Public Policy*, 1 (1), 1-9.
<https://journal.epistemikpress.id/index.php/JOGPP/article/view/224/139>
- Kurniati, A. dan Hennigusnia. (2019), "Implementasi Kebijakan Pengupahan di Industri Perhotelan". *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14 (2), 126-137.
<https://www.neliti.com/publications/559946/implementasi-kebijakan-pengupahan-di-industri-perhotelan#id-section-content>
- Mazmanian, Daniel A and Paul A. Sabatier. (1983). *Implementation and Public Policy*. USA: Scott Foresman and Company.
- Mohi dan Akbar. (2018). *"Studi Evaluasi Kebijakan: Evaluasi beberapa kebijakan publik"*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Nanang. (2015). *Metode Penelitian Sosial: Konsep-Konsep Kunci*. Jakarta: Rajagrafindo
- Nugroho, D. (2003). *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pirani, I Suci, Gustiana RH, Mulyono D, & Saragi S. Guntur. (2023). Analisis Implementasi Sistem Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Pt.Enlka Mitra

- Perkasa. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Managemen*, 3 (3), 1029–1041. DOI: <https://doi.org/10.53363/buss.v3i3.186>.
- Pelle, J. P, Maramis R, & Lambonan L.M. (2024). Implementasi Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Buruh. *Jurnal Fakultas Hukum, Lex Privatum*, 13 (1)file:///C:/Users/Dr%20MANGIHUT%20SIREGAR/Downloads/Jurnal+Petra+J.+Pelle%20(2).pdf
- Santoso, Purwo. (2010). *Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Jpp ugm
- Sutawijaya dan Kurniawan. (2023). *Audit Kinerja Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Tarumingkeng D.F, Rompas Y.W, & Ruru M.J (2022). Pengawasan Pemerintah Dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (Ump) Di Sulawesi Utara. *JAP*, 114 (VIII), 29-36. file:///C:/Users/Dr%20MANGIHUT%20SIREGAR/Downloads/jm_jap,+JURNAL+FRANCO.pdf
- Taufiq A. (2018). Implementasi Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2018, *JIAN - Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 4 (1), 37-44. DOI: <https://doi.org/10.56071/jian.v4i1.364>.
- Zulfikar, Darmawan, dan Wajdi. (2020). *Implementasi Kebijakan Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Malang: Ahlimedia.