

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGUPAHAN DI KOTA TASIKMALAYA PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

*IMPLEMENTATION OF WAGE POLICY IN TASIKMALAYA CITY AFTER THE JOB CREATION LAW*

**Fariz Mulyana,<sup>1</sup> Cicip Zemi Permadi,<sup>2</sup> Novian Nurmanto,<sup>3</sup>**

STISIP Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya, Indonesia

\*Email Correspondence: [fariz.mulyana96@gmail.com](mailto:fariz.mulyana96@gmail.com)

Received: 31-12-2025 | Revised: 15-01-2026 | Accepted: 01-02-2026 | Published: 18-02-2026

## Abstract

This study aims to evaluate the implementation of wage policies in Tasikmalaya City following the enactment of the Job Creation Law and Government Regulation No. 51 of 2023. Using a qualitative method with a descriptive approach, this study identifies obstacles in enforcing the City Minimum Wage (UMK) standard. Data were collected through observation, in-depth interviews with purposively selected informants, and documentation. The analysis was conducted based on Marilee S. Grindle's policy implementation model, which includes policy content and implementation context variables. The findings show that the implementation of the wage policy has not been optimal due to disparities in interests among actors, limited human and financial resources, and low levels of compliance among business actors. The misalignment between wage formulation and the real cost of living has triggered resistance from worker groups, while the supervisory function of local governments remains co-opted by limitations in administrative authority.

**Keywords:** Policy Implementation, Wage Policy.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi kebijakan pengupahan di Kota Tasikmalaya pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini mengidentifikasi hambatan dalam penegakan standar Upah Minimum Kota (UMK). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dengan informan yang dipilih secara purposive, serta dokumentasi. Analisis dilakukan berdasarkan model implementasi kebijakan Marilee S. Grindle yang mencakup variabel konten kebijakan dan konteks implementasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengupahan belum berjalan optimal karena adanya disparitas kepentingan antar aktor, keterbatasan sumber daya manusia dan finansial, serta rendahnya tingkat kepatuhan pelaku usaha. Ketidakselarasan antara formulasi upah dengan biaya hidup riil memicu resistensi dari kelompok pekerja, sementara fungsi pengawasan pemerintah daerah masih terkooptasi oleh keterbatasan wewenang administratif.

**Kata Kunci:** Implementasi Kebijakan, Pengupahan.

## PENDAHULUAN

Kerja merupakan aktivitas fundamental manusia sebagai makhluk sosial sekaligus sarana utama untuk mempertahankan keberlangsungan hidup. Dalam konteks hubungan industrial, kerja tidak semata-mata dipahami sebagai aktivitas ekonomi, melainkan sebagai relasi sosial yang menghubungkan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam suatu ikatan hukum yang dikenal sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut lahir melalui perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak, termasuk jaminan atas upah sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga kerja (Asyhadie & Kusuma, 2018).

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2), dengan tujuan meningkatkan harkat, martabat, serta perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia. Pemerintah berupaya mewujudkan sistem

pengupahan yang adil melalui regulasi yang mengatur penetapan upah minimum, perlindungan upah, dan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Perlindungan hukum di bidang pengupahan dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja tanpa mengabaikan keberlangsungan dunia usaha dalam menghadapi dinamika ekonomi (Khakim, 2019).

Sebagai bagian dari kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan, pengupahan memegang peranan krusial karena secara langsung berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya, sekaligus mempengaruhi iklim usaha dan daya saing ekonomi daerah. Oleh sebab itu, negara wajib menyusun kebijakan pengupahan yang seimbang, yakni melindungi kepentingan pekerja tanpa mengabaikan keberlangsungan dan produktivitas dunia usaha.

Seiring dengan perubahan paradigma pembangunan dan dinamika ekonomi nasional, regulasi pengupahan di Indonesia mengalami pembaruan signifikan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagian besar telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Sebagai aturan pelaksana, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, yang kini menjadi landasan hukum utama dalam sistem pengupahan nasional.

Peraturan Pemerintah tersebut mengatur secara komprehensif mengenai kebijakan pengupahan, perlindungan upah, struktur dan skala upah, serta mekanisme penetapan upah minimum. Penetapan upah minimum tidak lagi semata-mata didasarkan pada kebutuhan hidup layak, melainkan menggunakan formula yang mempertimbangkan variabel ekonomi, seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu yang bertujuan menjaga daya beli pekerja sekaligus mendukung keberlanjutan usaha. Kebijakan ini mencerminkan pendekatan keseimbangan (*balanced approach*) antara aspek perlindungan sosial dan kepentingan ekonomi.

Dalam konteks desentralisasi, implementasi kebijakan pengupahan menjadi tanggung jawab pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya. Pemerintah provinsi menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK), sementara pemerintah kabupaten/kota memiliki peran strategis dalam fasilitasi hubungan industrial dan pembinaan ketenagakerjaan. Namun demikian, kewenangan pengawasan ketenagakerjaan yang berada di tingkat provinsi sering kali menimbulkan kendala koordinasi dan efektivitas pengawasan di daerah. Jarak administratif dan keterbatasan sumber daya pengawas berdampak pada rendahnya efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan di tingkat lokal (Sumanto, 2021).

Dalam surat Keputusan Gubernur tentang UMK 2025 di Jawa Barat ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561.7/Kep.798-Kesra/2024 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 menetapkan besaran Upah Minimum Kota Tasikmalaya sebesar Rp2.801.962,82. Adanya kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Tasikmalaya akan mempengaruhi kehidupan antara pengusaha dengan pekerja. Implementasi kebijakan tentang Pengupahan sendiri cukup beragam, dan belum terlaksana dengan baik di Indonesia dan pada masing-masing daerah khususnya di Kota Tasikmalaya.

Di Kota Tasikmalaya, kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) menjadi isu strategis yang mempengaruhi hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pengusaha. Realitas di lapangan menunjukkan masih adanya perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan UMK, serta munculnya resistensi dari serikat pekerja yang menilai kebijakan pengupahan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara norma hukum (das sollen) dan praktik implementasi kebijakan (das sein).

Selain itu, tantangan implementasi kebijakan pengupahan di Kota Tasikmalaya tidak terlepas dari keterbatasan fungsi pengawasan, kapasitas kelembagaan, serta karakteristik struktur ekonomi daerah yang didominasi oleh usaha kecil dan menengah. Situasi ini menuntut peran pemerintah daerah yang lebih adaptif

dan responsif dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi pengupahan, sekaligus menjaga iklim usaha agar tetap kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana implementasi kebijakan pengupahan di Kota Tasikmalaya, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta implikasinya terhadap perlindungan pekerja dan keberlangsungan dunia usaha. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan rekomendasi kebijakan yang relevan bagi penguatan tata kelola pengupahan di tingkat daerah.

## **METODE**

Metode penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan melakukan pendekatan kualitatif karena penelitian ini bermaksud untuk menentukan, memahami, menjelaskan, dan memperoleh gambaran yang mendalam tentang suatu keadaan secara objektif. Penelitian metode Kualitatif, dikemukakan Bogdan dan Taylor mendefinisikan “metodologi kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. (Moleong, 2000:3).

Teknik pengambilan informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penulis menggunakan dua sumber data dalam penelitian skripsi ini, yaitu data primer dan data sekunder. Adapun teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dan informasi adalah Pengamatan, wawancara, Dokumen, dan Triangulasi. Adapun aktivitas dalam analisis data menurut Miles dan Huberman adalah sebagai berikut; (Sugiyono, 2016:247-252) *Data Reduction* (reduksi data), *Data Display* (penyajian data), *Conclusion Drawing /Verification* (verifikasi).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peraturan pemerintah merupakan salah satu instrumen utama kebijakan publik yang berfungsi sebagai sarana operasionalisasi tujuan negara di bidang ketenagakerjaan. Dalam konteks pengupahan, kebijakan pemerintah memiliki peran strategis karena secara langsung menyentuh aspek kesejahteraan pekerja sekaligus keberlangsungan usaha. Implementasi kebijakan menjadi tahapan krusial, sebab keberadaan regulasi tidak akan memberikan dampak apa pun apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan konsisten oleh para pelaksana kebijakan.

Penelitian Implementasi Kebijakan Tentang Pengupahan ini mengacu pada teori Marilee S Grindle dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*Context of implementation*).

### **Konten Kebijakan**

#### **Kepentingan yang mempengaruhi**

Suatu kebijakan akan sulit diimplementasikan apabila isi kebijakan menyangkut banyak kepentingan di dalamnya. Kepentingan yang dipengaruhi dalam tahap implementasi kebijakan tentang pengupahan di Kota Tasikmalaya, yaitu Pekerja dan Pengusaha.

Kepentingan yang mempengaruhi implementasi kebijakan tentang pengupahan di Kota Tasikmalaya bukan hanya dari pekerja dan pengusaha saja tetapi kepentingan-kepentingan dari aktor yang mengimplementasikan kebijakan ini yakni pemerintahan daerah Kota Tasikmalaya dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tasikmalaya sangat kental sekali, mengapa hal ini demikian karena penulis melihat aktor yang mengimplementasikan kebijakan rata-rata berlatar belakang pengusaha sehingga dalam setiap pengambilan keputusan kebijakan tentunya yang berimplikasi positif atau menguntungkan mereka

(pengusaha) karena jika keberadaan keputusan kebijakan yang akan diimplementasikan ternyata berimplikasi negatif dengan kepentingannya, tentunya akan memunculkan resistensi dari para aktor tersebut, dan bisa menggagalkan proses implementasi dan tercapainya tujuan kebijakan tentang pengupahan. Pada akhirnya kepentingan-kepentingan dari aktor tersebut sangat berpengaruh dalam mengimplementasikan kebijakan tentang pengupahan di Kota Tasikmalaya dan membawa pengaruh negatif atau sangat merugikan bagi pekerja di Kota Tasikmalaya.

#### Tipe manfaat

Sebuah kebijakan yang jelas, yang memberikan manfaat yang aktual (bukan hanya formal, ritual, dan simbolis semata) kepada banyak pelaku lebih mudah diimplementasikan dibanding dengan kebijakan yang kurang bermanfaat. Tipe manfaat dari kebijakan yang diterima juga berpengaruh pada keberhasilan proses implementasi dan pencapaian dampak kebijakan yang diinginkan. Suatu kebijakan biasanya memiliki input atau hasil yang bersifat positif ataupun negatif, hal ini berkaitan erat dengan respon yang diberikan oleh objek dari kebijakan tersebut. Begitu pula halnya dengan implementasi kebijakan tentang pengupahan di Kota Tasikmalaya.

Penulis melihat manfaat dari implementasi kebijakan tentang pengupahan hanya dirasakan bagi pengusaha saja sedangkan bagi pekerja adanya Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 kurang dirasakan manfaatnya, meskipun didalam isi kebijakan tersebut ada pasal-pasal yang berimplikasi positif bagi pekerja tetapi pasal tersebut tidak diimplementasikan oleh pengusaha. Sedangkan bagi pemerintahan daerah (Dinas Tenaga Kerja) Kota Tasikmalaya yang merupakan aktor yang mengimplementasikan kebijakan ini merasakan adanya manfaat yang positif karenaemberikan dasar hukum yang lebih kuat dalam pengawasan kepatuhan perusahaan terhadap upah minimum kota, sekaligus menjaga daya beli pekerja dan keberlangsungan usaha.

Agar aturan yang telah diterbitkan berjalan dengan efektif dan memberikan manfaat yang besar baik untuk pekerja maupun pengusaha, maka dibutuhkan kerjasama antara pemerintah, pekerja dan pengusaha. Derajat perubahan

Tipe manfaat sangat berkaitan erat dengan derajat perubahan yang diharapkan dari suatu kebijakan. Sebuah kebijakan yang terlalu menuntut adanya perubahan sikap dan perilaku yang signifikan akan lebih sulit untuk diimplementasikan. Di samping itu kebijakan yang direncanakan untuk mencapai tujuan jangka panjang juga akan menemui kesulitan dalam proses implementasi dibandingkan dengan kebijakan yang secara nyata memberikan dampak keuntungan langsung terhadap kelompok sasaran.

Mencermati isi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 sebagai upaya pemerintah untuk memberikan kepastian perlindungan upah terhadap pekerja/buruh, serta kepastian usaha bagi pengusaha. Selain itu, perubahan yang diharapkan apabila peraturan ini dapat di implementasikan dengan baik yaitu sebagai jaring pengaman upah bagi pekerja agar terhindar dari upah murah. Namun kenyataan yang terjadi tidak sesuai dengan harapan, karena penentuan variabel  $\alpha$  (indeks tertentu) yang fleksibel, ada kekhawatiran kenaikan upah tidak setara dengan peningkatan produktivitas atau biaya hidup.

Penulis melihat derajat perubahan yang diinginkan oleh pekerja dari implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan tidak ada sama sekali karena formula perhitungan kenaikan upah berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi dan indeks tertentu berpotensi kenaikan upah tidak setara dengan biaya hidup. Sehingga derajat perubahan yang ditimbulkan justru menciptakan terjadinya konflik akibat salah satu sasaran kebijakan merasa dirugikan.

Tabel 1. Perbandingan Regulasi Pengupahan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Dimensi Perbandingan	PP No. 36 Tahun 2021 (Lama)	PP No. 51 Tahun 2023 (Baru)	Analisis Implementasi di Tasikmalaya
<b>Landasan Hukum</b>	Aturan turunan awal UU Cipta Kerja.	Perubahan atas PP 36/2021 untuk penguatan perlindungan upah.	Menjadi dasar hukum utama bagi Disnaker dalam pengawasan.
<b>Formula Upah Minimum</b>	Berdasarkan variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.	Menggunakan variabel inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu ( $\alpha$ ).	Variabel $\alpha$ dinilai fleksibel sehingga kenaikan upah belum tentu setara biaya hidup.
<b>Fungsi Kebijakan</b>	Standar minimum pengupahan nasional.	Sebagai jaring pengaman ( <i>safety net</i> ) agar terhindar dari upah murah.	Di lapangan masih ditemukan perusahaan yang membayar di bawah UMK.
<b>Kepastian Hukum</b>	Memberikan kerangka dasar hubungan kerja.	Memberikan kepastian usaha bagi pengusaha dan perlindungan bagi pekerja.	Manfaat lebih dominan dirasakan pengusaha; pekerja merasa dirugikan oleh formula kenaikan.
<b>Mekanisme Peninjauan</b>	Evaluasi berkala oleh Dewan Pengupahan.	Penekanan pada penguatan struktur dan skala upah.	Pembinaan terhadap struktur upah oleh Disnaker dinilai belum optimal.

Sumber: Olahan Penulis, 2026

Dari tabel di atas penulis melihat akibat tidak dijalankannya peraturan kebijakan ini oleh salah satu sasaran kebijakan yakni pengusaha sehingga derajat perubahan yang diinginkan pekerja merasa terhambat dan dirugikan. Sementara dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan derajat perubahan yang diinginkan oleh pengusaha yaitu kenaikan upah yang serendah-rendahnya derajat perubahannya ada.

## Letak pengambilan kebijakan

Isi sebuah kebijakan akan menunjukkan posisi pengambilan keputusan. Kebijakan dibidang tertentu biasanya diputuskan oleh sejumlah besar unit pengambil kebijakan, sebaliknya ada kebijakan tertentu lainnya yang hanya ditentukan oleh sejumlah kecil unit pengambil kebijakan. Implikasi dari jumlah pengambil kebijakan adalah semakin banyak yang terlibat maka kemungkinan akan semakin banyak proses tawar menawar, akomodasi dan konflik antara aktor yang satu dengan yang lainnya, konsekuensinya adalah akan semakin menyulitkan di dalam mengimplementasikan kebijakannya. Demikian pula halnya dengan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 ini, yang menentukan keputusan kebijakan ini adalah pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lahirnya kebijakan pemerintah ini sejatinya memberikan kenyamanan dan manfaat bagi pekerja dan pengusaha. Pemerintah sebagai aktor kunci dalam pengambilan kebijakan dan pihak yang bertanggung jawab dalam implementasi kebijakan harus dapat memahami dan mengerti tentang keadaan pekerja dan pengusaha.

## Implementor program

Proses implementasi kebijakan itu sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, sosial yang langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat dan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tujuan kebijakan, baik yang negatif maupun yang positif.

Pelaksana program kebijakan Peraturan Pemerintah ini, berkaitan erat dengan implementor yang terlibat secara langsung, yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Penulis melihat bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya sebagai implementor kebijakan ini masih belum kompeten dalam mengimplementasikan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang pengupahan karena dilapangan masih banyak pasal-pasal dalam kebijakan ini yang tidak diimplementasikan dan masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja. Artinya bahwa pembinaan terhadap pengusaha atau pekerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya saat ini masih belum optimal.

## Sumber daya yang tersedia

Sumber daya menjadi salah satu kunci kesuksesan proses implementasi kebijakan bagi suatu daerah. Sejatinya, walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumber daya finansial, atau bahkan peralatan, sarana prasana dan lain-lain. Tanpa dukungan sumber daya, maka sebuah kebijakan hanya menjadi dokumen yang terpapar di atas kertas saja. Penulis melihat bahwa sumber daya yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya masih lemah baik sumber daya manusia, sumber daya anggaran dan sumber daya fasilitas.

## Konteks Kebijakan

Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat

Beberapa fenomena yang berkaitan langsung dengan konteks kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan ini dan menimbulkan berbagai polemik pada tahap implementasi kebijakan secara tidak langsung mempengaruhi upaya pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan. Kelompok masyarakat yang ikut terlibat mempengaruhi implementasi kebijakan ini, yaitu Pekerja dan Pengusaha di Kota Tasikmalaya. Pekerja memiliki kepentingan yaitu menginginkan upah yang setinggi-tingginya sedangkan pengusaha sebaliknya menginginkan upah yang serendah-rendahnya.

#### Karakteristik lembaga atau penguasa

Sempitnya wewenang yang diberikan oleh Pemerintah terhadap Pemerintah Daerah (Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya) sebagai implementor kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 menandakan karakteristik kelembagaan yang dimiliki pelaksana kebijakan hanya sebatas melaksanakan tanggung jawabnya kepada pemerintah. Kewenangan yang dimiliki oleh implementor kebijakan hanya sebatas kepada Pemerintah selaku pembuat kebijakan tanpa dibebankan kepada Balai Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan dan pengawasan lembaga legislatif sebagai perwakilan suara rakyat atas segala bentuk implementasi kebijakan yang ditetapkan apabila kebijakan yang diimplementasikan mengalami persoalan bagi pekerja dan pengusaha.

Hal inilah yang menjadi dasar utama bahwa karakteristik hubungan antar lembaga memberikan posisi yang cukup sempit bagi implementor kebijakan, karena keterbatasan kewenangan yang diberikan hanya sampai kepada lembaga eksekutif. Jadi bentuk dan karakteristik lembaga juga turut menentukan keberhasilan implementasi kebijakan jangan sampai pekerja dan pengusaha menjadi korban akibat saling lempar kebijakan antara Dinas Tenaga Kerja, Balai Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan maupun dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Meskipun selama ini dirasakan dapat berjalan dengan baik, namun penyebab terjadinya pergolakan di tingkat bawah merupakan akibat kurangnya koordinasi antar lembaga pada tahap implementasi kebijakan.

#### Kepatuhan dan daya tanggap

Masalah kepatuhan dan daya tanggap berkaitan dengan tanggapan dan respon subjek dari kebijakan yaitu pemerintah dan pengusaha. Elemen kepatuhan menjadi salah satu komponen penting yang mempengaruhi upaya pencapaian tujuan dari sebuah kebijakan. Sikap untuk menghormati peraturan yang telah dibentuk wajib diikuti dan diimplementasikan oleh pemerintah dan pengusaha, baik dalam perjanjian kerja maupun dalam Lembaga Kerja Sama (LKS) bifartit atau trifartit.

Penulis melihat tingkat kepatuhan dan responsivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya dan Pengusaha masih belum tanggap dan responsif terhadap peraturan yang semestinya diimplementasikan secepat mungkin, karena dilapangan masih banyak perusahaan yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. Pemerintah dalam hal ini agar lebih responsif dan menindak tegas dengan memberikan sanksi kepada perusahaan/pengusaha yang melakukan pelanggaran.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan dalam bab sebelumnya mengenai implementasi kebijakan tentang pengupahan di Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tentang pengupahan di Kota Tasikmalaya pasca undang-undang cipta kerja belum berjalan dengan baik. Hal tersebut terjadi karena faktor kepentingan aktor yang berbeda, sumber daya yang belum memadai secara kualitas dan kuantitas serta keterbatasan fasilitas dan anggaran, dan tingkat kepatuhan pelaksana masih kurang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hamdi, Muchlis. 2014. *Kebijakan Publik Proses, Analisis, Dan Pastisipasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Khakim, A. (2019). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kusnandar,Ishak.2012.*Kebijakan Publik Dari Formulasi, Implementasi ke Evaluasi*.Bandung.Multazam.
- Moleong,Lexy J.2000.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:PT Remaja Posdakarya.
- Sugiyono.2016.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2021). Pengawasan Ketenagakerjaan Pasca Alih Kewenangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 77–92.
- Tachjan.2006.*Implementasi Kebijakan Publik*.Bandung:AIPPI Bandung - Puslit KP2W Lemlit Unpad.

### **Peraturan:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.