



Implementasi Kebijakan Pengupahan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya

Muhammad Fahmi Ashiddiqi^{1*}, Mawar Mawar²

¹⁻²Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. K.H Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan Banten 15419

Korespondensi penulis: fahmiashiddiqi@gmail.com*

Abstract. *This research is motivated by the lack of optimal implementation of wages in accordance with the basic minimum wage in Tasikmalaya City. The problem that was found was the lack of information about the amount of the City Minimum Wage that the company must provide to employees. The purpose of this study is to find out how the implementation of the Governor of West Java Regulation regarding the determination of the provincial minimum wage and the city minimum wage, and then the researcher also wants to know the extent of the policies of the Tasikmalaya City Government, especially the Tasikmalaya City Manpower Office, in realizing Law N0 13 of 2003 concerning Manpower. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. The data obtained was carried out by observation, interviews, and documentation. The theory used in the analysis is the Van Metter and Van Horn Theory which consists of several indicators, namely: a) Policy Standards; b) Resources; c) Relations between Organizations; d) Characteristics of the implementing agent; e) Economic, social and political environmental conditions; f) the disposition of the executor. The results of the study show that policy standards and objectives have not felt a significant impact from existing regulations. Then human resources, budget, and materials at the Tasikmalaya City Manpower Office have not run optimally. Relations between organizations have gone quite well. The characteristics of the implementer have not been properly implemented, especially to the labor union. The disposition of the implementer has carried out programs that have referred to the needs of wages in the lake city, but there needs to be realistic and preventive measures taken in an effort to socialize wages and employment. Likewise, economic, social and political conditions that are quite supportive of the implementation of wages where the lake area itself has supporting human resources and natural resources.*

Keywords: Policy Implementation, City Minimum Wage, Tasikmalaya City

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya pelaksanaan pengupahan yang sesuai dengan upah minimum pokok di Kota Tasikmalaya. Permasalahan yang menjadi temuan adalah kurangnya informasi mengenai jumlah Upah Minimum Kota yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi Peraturan Gubernur Jawa Barat mengenai penetapan upah minimum provinsi dan upah minimum kota lalu peneliti juga ingin mengetahui sejauh mana kebijakan Pemerintah Kota Tasikmalaya khusus nya Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya dalam merealisasikan Undang-Undang N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan dekskriptif. Data yang diperoleh dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teori yang digunakan dalam analisis adalah Teori Van Metter dan Van Horn yang terdiri dari beberapa indikator, yaitu: a) Standar Kebijakan; b) Sumber daya; c) Hubungan antar Organisasi; d) Karakteristik agen pelaksana; e) Kondisi lingkungan ekonomi, sosial dan politik; f) disposisi pelaksana. Hasil kajian menunjukkan bahwa standar dan tujuan kebijakan belum merasakan dampak yang signifikan dari regulasi yang ada. Kemudian sumber daya manusia, anggaran dan Material di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya belum berjalan maksimal. Hubungan antar organisasi telah berjalan cukup baik. Karakteristik pelaksana yang belum terimplementasi dengan baik khususnya kepada serikat buruh. Disposisi implementor sudah melakukan program-program yang telah merujuk kepada kebutuhan pengupahan di kota tasik, namun perlu adanya langkah-langkah realistis dan preventif yang dilakukan dalam upaya sosialisasi pengupahan dan ketenagakerjaan. Begitu juga kondisi ekonomi, sosial dan politik yang cukup mendukung pelaksanaan pengupahan dimana wilayah tasik sendiri memiliki sdm dan sda yang mendukung.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Upah Minimum Kota, Kota Tasikmalaya

1. LATAR BELAKANG

Pengupahan di Indonesia merupakan isu penting dalam konteks ketenagakerjaan, terkait dengan hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak. Upah Minimum Regional (UMR) merupakan mekanisme yang digunakan untuk menetapkan standar upah di berbagai wilayah, mencerminkan kondisi ekonomi dan sosial di masing-masing daerah. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 mengatur upah sebagai hak pekerja yang diterima sebagai imbalan kerja, sementara Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang harus diberikan pengusaha, mencakup upah pokok dan tunjangan tetap, dan ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Pentingnya penetapan UMK didorong oleh kebutuhan hidup layak yang berbeda-beda di setiap daerah. Pemerintah pusat, melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan terkait lainnya, mewajibkan perusahaan untuk membayar upah sesuai UMK yang berlaku di daerah masing-masing. Undang-undang ini juga mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut, seperti denda atau hukuman penjara.

Provinsi Jawa Barat, termasuk Kota Tasikmalaya, telah menetapkan UMK melalui kebijakan Gubernur. UMK Kota Tasikmalaya untuk tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 7,19%, dari Rp 2.363.389 di tahun 2022 menjadi Rp 2.533.341. Meski demikian, UMK Kota Tasikmalaya masih tergolong rendah dibandingkan dengan kota/kabupaten lainnya di Jawa Barat, seperti Kota Bekasi dan Kabupaten Karawang yang memiliki UMK di atas Rp 5 juta.

Kenaikan UMK diharapkan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun, di sisi lain, perusahaan menghadapi tantangan dalam memenuhi kewajiban ini, terutama di tengah tekanan ekonomi seperti kenaikan harga bahan bakar dan kebutuhan pokok. Data BPS Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa terdapat banyak perusahaan di kota tersebut, dengan mayoritas berstatus usaha perorangan atau UMKM. Untuk UMKM, terdapat ketentuan yang memungkinkan pembayaran upah di bawah UMK, dengan persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat.

Penerapan UMK di Kota Tasikmalaya selama lima tahun terakhir menunjukkan permasalahan yang signifikan. Data tahun 2018 mencatat bahwa 40% perusahaan di Kota Tasikmalaya membayar upah di bawah UMK, meskipun angka ini turun menjadi 30% di tahun berikutnya. Tantangan lain termasuk pemutusan hubungan kerja (PHK), terutama selama pandemi COVID-19, yang berdampak pada 1.569 pekerja di tahun 2020.

Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya (Disnaker) memiliki peran penting dalam memastikan implementasi UMK yang adil dan sesuai kebutuhan pekerja. Meskipun sudah ada

upaya dan peraturan, perusahaan tetap diharapkan mematuhi kebijakan ini dan menghindari PHK massal. Disnaker mendorong pengusaha melihat kenaikan UMK sebagai peluang untuk memotivasi, bukan sebagai beban, serta memastikan upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Evaluasi kebijakan pengupahan perlu melibatkan berbagai pihak, termasuk serikat pekerja dan pengusaha, untuk memastikan kesejahteraan pekerja sekaligus keberlanjutan perusahaan.

Meskipun terdapat peningkatan UMK di tahun 2023, pemerintah dan Disnaker perlu mengkaji kembali kebijakan pengupahan dengan mempertimbangkan inflasi, kenaikan harga bahan pokok, dan kontribusi sektor usaha terhadap perekonomian lokal. Hal ini penting agar upah yang ditetapkan mencukupi kebutuhan hidup layak bagi pekerja tanpa membebani pelaku usaha secara berlebihan. Implementasi UMK yang efektif di Kota Tasikmalaya dapat menjadi contoh bagaimana kebijakan pengupahan dapat dijalankan dengan mempertimbangkan dinamika ekonomi lokal dan kebutuhan pekerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

implementasi dapat diartikan sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi dasar dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Kebijakan secara umum dapat diartikan sebagai rumusan keputusan yang diambil oleh pemerintah sebagai pegangan untuk mengatasi masalah yang ada dan menjadi acuan dalam pelaksanaan program.

Beberapa pandangan para ahli mengenai kebijakan publik antara lain:

- **Thomas R. Dye** (dikutip oleh Anggara, 2018) menyatakan bahwa “Public Policy is whatever the government chooses to do or not to do,” yang berarti pemerintah memiliki pilihan dalam menentukan tindakan, karena kebijakan publik bertujuan untuk mencapai hasil tertentu.
- **B. Guy Peters** dalam Suaib et al. (2022) mendefinisikan kebijakan publik sebagai kumpulan atau pedoman kegiatan pemerintah yang dilakukan secara langsung atau melalui agen pemerintah yang berpotensi memengaruhi kehidupan warga negara.

- **Keban**, sebagaimana dikemukakan oleh Kadji (2015), menjelaskan bahwa kebijakan publik dapat dipandang sebagai:
 - **Konsep filosofis**: Serangkaian prinsip atau kondisi yang diinginkan.
 - **Produk**: Kesimpulan atau rekomendasi.
 - **Proses**: Cara untuk mengetahui ekspektasi organisasi melalui program dan mekanisme.
 - **Kerangka kerja**: Proses negosiasi dan perumusan isu serta metode implementasi.

Menurut Holwet dan M. Ramesh (dalam Subarsono, 2005: 13), proses kebijakan publik terdiri dari lima tahapan utama:

- Penyusunan agenda, yaitu proses agar masalah mendapatkan perhatian pemerintah.
- Formulasi kebijakan, yaitu penyusunan pilihan-pilihan kebijakan oleh pemerintah.
- Pembuatan kebijakan, yaitu proses pengambilan keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu.
- Implementasi kebijakan, yaitu pelaksanaan kebijakan untuk mencapai hasil yang diharapkan.
- Evaluasi kebijakan, yaitu proses pemantauan dan penilaian hasil kebijakan.
- James E. Anderson (dalam Irfan Islamy, 2000: 17) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang bertujuan tertentu, yang diikuti dan dilaksanakan oleh individu atau kelompok untuk memecahkan masalah tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Tasikmalaya, yang merupakan kota industri dan pusat kreativitas lokal. Kota ini menghadapi berbagai dampak terkait pengupahan yang berbeda-beda di tiap perusahaan. Upah minimum yang berlaku di Kota Tasikmalaya adalah Rp 2,363,288.69, sedangkan di Kabupaten Tasikmalaya sebesar Rp 2,251,786.88, berdasarkan ketetapan pemerintah daerah. Penelitian ini menilai pentingnya peran pemerintah dalam memastikan kesejahteraan buruh, terutama dengan mempertimbangkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang harus dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam mengenai implementasi kebijakan pengupahan di Kota Tasikmalaya oleh Dinas Tenaga Kerja. Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek

penelitian dengan melihatnya dari perspektif subyektif, serta menggali data melalui pengumpulan informasi langsung dari sumber yang relevan (Sugiyono, 2019).

Informan penelitian ini adalah individu yang terlibat langsung dalam kebijakan pengupahan di Kota Tasikmalaya dan yang memiliki pengetahuan mendalam mengenai masalah yang diteliti. Teknik pemilihan informan menggunakan **Purposive Sampling**, yang mempertimbangkan kualitas dan relevansi informasi yang dimiliki oleh informan terhadap topik penelitian. Informan yang dipilih meliputi pejabat di Dinas Tenaga Kerja, akademisi, serta pelaku usaha dan karyawan dari beberapa perusahaan di Kota Tasikmalaya.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

- **Observasi:** Pengamatan langsung terhadap implementasi kebijakan pengupahan di Kota Tasikmalaya, termasuk faktor sosial dan ekonomi yang mempengaruhi kebijakan tersebut.
- **Wawancara:** Dilakukan terhadap pejabat, akademisi, dan pelaku usaha untuk menggali informasi terkait implementasi kebijakan pengupahan dan dampaknya terhadap pihak-pihak yang terlibat.
- **Dokumentasi:** Mengumpulkan data sekunder dari dokumen-dokumen yang relevan, seperti peraturan perundang-undangan, laporan kebijakan, dan dokumen lainnya yang mendukung analisis penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan tiga langkah utama:

- **Reduksi Data:** Merangkum dan memilih data yang relevan dari hasil pengumpulan di lapangan untuk memfokuskan pada tema yang penting.
- **Penyajian Data:** Menyajikan data yang telah dianalisis dalam bentuk naratif, matriks, grafik, atau bentuk lainnya yang memudahkan pemahaman.
- **Penarikan Kesimpulan:** Menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang sudah diverifikasi.

Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber, yang melibatkan langkah-langkah berikut:

- Membandingkan data dari hasil pengamatan dengan wawancara.
- Memverifikasi konsistensi antara pelaksana kebijakan dengan pernyataan mereka sepanjang waktu.
- Membandingkan pandangan berbagai informan dan sumber data yang memiliki karakter dan perspektif berbeda.
- Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang relevan.

Triangulasi ini penting untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian dan memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan dapat dipertanggung jawabkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Standar Kebijakan

Implementasi kebijakan pengupahan di Kota Tasikmalaya didasarkan pada **Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 561.7/Kep.776-Kesra/2022**. Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Tasikmalaya menggunakan standar ini sebagai pedoman dalam menentukan **Upah Minimum Kota (UMK)**. Perhitungan UMK mengacu pada formula yang mempertimbangkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, dengan tujuan untuk memastikan bahwa upah yang diberikan mencukupi kebutuhan hidup layak bagi pekerja.

Sumber Daya Manusia dan Anggaran

Implementasi kebijakan pengupahan membutuhkan sumber daya manusia dan anggaran yang memadai. Meskipun DISNAKER Kota Tasikmalaya memiliki anggaran untuk pengupahan, terbatasnya sumber daya manusia di dinas ini menjadi tantangan dalam pelaksanaan kebijakan. Di sisi lain, perusahaan seperti **Lozy Hijab, PT Renaisans, dan Baso Aci Garut** sudah memiliki sumber daya yang cukup untuk memenuhi standar pengupahan sesuai UMK.

Komunikasi Antar Organisasi, Koordinasi dan Komunikasi

DISNAKER Kota Tasikmalaya melakukan koordinasi dengan berbagai pihak (Dewan Pengupahan, masyarakat, dunia pendidikan, dan sektor swasta) untuk menentukan UMK setiap tahun. Namun, proses musyawarah seringkali memakan waktu karena perbedaan pendapat antara pengusaha dan serikat pekerja mengenai besaran upah yang disepakati. Ini menunjukkan perlunya strategi komunikasi yang lebih baik agar proses negosiasi lebih efektif.

Karakteristik Agen Pelaksana Peran DISNAKER dalam Penetapan UMK

DISNAKER secara rutin melakukan survei **Komponen Hidup Layak (KHL)** untuk menentukan standar UMK yang layak. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah perbedaan pandangan antara pengusaha dan buruh dalam musyawarah Dewan Pengupahan. Oleh karena itu, meskipun DISNAKER berusaha memastikan bahwa UMK memenuhi kebutuhan pekerja, ada hambatan dalam mencapai konsensus yang cepat.

Kondisi Sosial, Ekonomi, dan Politik Pengaruh Lingkungan Eksternal

Kondisi ekonomi yang lesu, seperti penurunan daya beli masyarakat, berdampak pada pelaksanaan kebijakan pengupahan. Pemerintah daerah seharusnya lebih memperhatikan kondisi ini dengan menyediakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di sisi sosial, desa-desa pesisir di Tasikmalaya membutuhkan lebih banyak pemahaman tentang mitigasi bencana dan peran aktif pemerintah dalam penanggulangan banjir. Dukungan anggaran dari pemerintah desa sudah ada, namun sosialisasi terhadap masyarakat perlu diperkuat.

Kecenderungan Pelaksana (Disposisi Implementasi)

Pemahaman dan Tanggapan terhadap Kebijakan

Pemahaman tentang pentingnya keseimbangan kebijakan pengupahan antara kebutuhan pekerja dan keberlangsungan usaha sangat penting. Walaupun tidak ada penolakan signifikan terhadap kebijakan ini, kurangnya sosialisasi dari **DISNAKER** kepada masyarakat menyebabkan pemahaman yang kurang tentang hak dan kewajiban yang tercantum dalam keputusan Gubernur terkait UMK.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Impelementasi kebijakan pengupahan di Kota Tasikmalaya dilaksanakan cukup baik oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya khususnya tahun 2022-2023, melihat dari kebijakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Disnaker sudah sesuai dengan Undang-Undang namun ditemukan adanya perbedaan pendapat mengenai kebijakan ini antara Buruh, Pengusaha dan Pemerintah mengenai upah minimum kota. Dari sisi buruh ingin memiliki pendapatan yang tinggi, namun disatu sisi out put yang diberikan karyawan bagi keuntungan perusahaan atau usaha tidak mampu memberikan upah yang diminta oleh buruh. Ini merupakan tugas disnaker untuk melakukan pemerataan upah bagi perusahaan ataupun umkm yang berada di tasik agar realisasi kebijakan pengupahan yang di tetapkan berjalan sesuai tujuan yang diharapkan oleh pemerintah.

Kendala dan Hambatan Serta Upaya Dalam Pelaksanaan Upah Minimum yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga kerja yaitu terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, minimnya dana anggaran bagi pengawasan ketenagakerjaan, adanya ketidaksesuaian laporan atau informasi mengenai pengupahan pegawai di perusahaan, kurang sigapnya manajemen perusahaan dalam memberikan perintah untuk perbaikan laporan yang kurang dan yang salah dan sosialisasi yang diberikan oleh disnaker kepada semua lini yang terlibat dalam penerapan

pengupahan ditasik. Disisi lain kota tasik memiliki peluang untuk menjadi kota besar seperti bandung melihat sumber daya alam dan sumber daya manusia jika di manfaatkan dengan efektif dan efisien hingga dapat menimbulkan out put yang besar kepada setiap masyarakat misalnya kota tasik memiliki lahan atau kawasan yang besar dimana terdapat destinasi wisata yang masih belum dikelola dengan maka dari itu jika sumber daya alam ini dekelola 75 75 dengan baik maka akan menciptakan lapangan kerja baru sbagi masyarakat dan memberikan taraf hidup layak bagi masyaraka tasik.

DAFTAR REFERENSI

- Buku: Sawir, M. (2021) Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik. Konseptual dan Praktik. Juli 2021, Ilmu Admnistrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik. Juli 2021. Edited by G.A. Dyah and A.W. Yuda. Sleman: DEEPPUBLISH. Availilable at: <https>.
- Franz Magnis-Suseno, Pemikiran Karl Marx, (Jakarta: Kompas Gramedia, 2016) Rawls, John, Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo, 2006, A Theory Of Justice, Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara, Cetakan 1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta. Abdullah Sulaiman, 2008, Upah Buruh Indonesia, Cetakan 1, Trisakti, Jakarta Rivki, M. et al. (no date) Implementasi Kebijakan Publik. Cetakan 1., Edited by D. M. dan C. Paskarina. Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPI) Bandung. Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta. Bumi Aksara Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.” Aspirasi 5, no. 1 (2014): 11– 20. Abdullah Sulaiman, Upah Buruh di Indonesia, (Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti, 2008) Jurnal: Anggrayni, I. (2023) ‘Implementasi Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Barat Pada Sektor Pengupahan Yang Didasarkan Pada Undang – Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Studi Implementasi Umk Di Kabupaten Bekasi)’, Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik (JP dan KP), 5(1), p. 16. Damanik, D. C. and Zakhulu, R. S. (2021) ‘Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pematangsiantar’, Jurnal Ekuilnomi, 3(1), pp. 1055–1072. Izzati, N. R. (2023) ‘Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewan Pengupahan’, Masalah-Masalah Hukum, 52(2), pp. 163–173. doi: 10.14710/mmh.52.2.2023.163-173. Junaedi, A. (2018) ‘Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro Dan Kecil’, Jurnal Ketenagakerjaan, 13(1), pp. 41–56. 77 77 Mamun, M. A. A. and Hasanuzzaman, M. (2020) ‘PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI JAWA BARAT BERDASARKAN UNDANGUNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI KASUS PT. KALIBATA SARANA DISTRINDO’, Energy for Sustainable Development: Demand, Supply, Conversion and Management, pp. 1–14. Mirza, M. F. R., Sanstoso, R. S. and Hanani, R. (2021) ‘Implementasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Kota Semarang’, Journal of Public Policy and Management Review, 10(3), pp. 1–10. Motip, S. W., Purnamasari, H. P. and Azijah, A. N. (2020) ‘Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota : Studi Implementasi Pada Perusahaan Di Kabupaten Karawang’, JIA: Jurnal Ilmiah Administrasi, 8(3), pp. 71–78. doi: 10.51817/jia.v8i3.323. Rivki, M. et al. (no date) Implementasi Kebijakan Publik. Cetakan 1., Edited by D. M. dan C.

Paskarina. Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPI) Bandung. Sawir, M. (2021) Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik. Konseptual dan Praktik. Juli 2021, Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik. Juli 2021. Edited by G. A. Dyah and A. W. Yuda. Sleman: DEEPPUBLISH. Available at: <https://ejurnal.stainwatampone.ac.id/index.php/ALIKHTISHAD/article/view/23Eva>

Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.” Aspirasi 5, no. 1 (2014): 11– 20.

Abdullah Sulaiman, Upah Buruh di Indonesia, (Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti, 2008) Trimaya, Arrista. “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional lisa Susanti, “Efektivitas Upah Minimum di Kabupaten Bandung”, Bandung, 2010. AG. Subarsono, 2005, “Analisis Kebijakan Publik”, Pustaka Pelajar, Yogyakarta Sugiyono. Dr .Prof. 2010. Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta Syaparuddin. (2012). Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam [Concept of Wage for Workers in Islamic Management]. Al-Iqtishad, Jurnal Ekonomi, 4(1), 55–74, Retrieved from <http://ejurnal.stainwatampone.ac.id/index.php/ALIKHTISHAD/article/view/23Eva>

Zulfa Nailufar, Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam (Penerbit A-Empat 2014) 78

78 DOKUMEN Indonesia, Pemerintah. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (2013). peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (2021). Jawa Barat, Gubernur. Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 (2022). Kota Tasikmalaya, BPS. Kota Tasikmalaya Dalam Angka 2023. Tasikmalaya: Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya, 2023. INTERNET JDIH Provinsi Jawa Barat (jabarprov.go.id) Diakses 29 Mei 2024 <https://www.antaraneews.com/berita/3253273/kemnaker-terbitkan-permenakerpenetapanupah-minimum-2023>. Diakses 21 April 2024 <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/231412/permenaker-no-18-tahun-2022> Diakses 7 Juni 2024 <https://www.tasikmalayakota.go.id/> Diakses 24 Juni 2024 <https://data.tasikmalayakota.go.id/home/dinas-koperasi-usaha-mikro-kecil-danmenengah-perindustrian-dan-perdagangan/>. Diakses 23 April 2024 <https://jabar.tribunnews.com/2023/10/16/ribuan-buruh-pabrik-ditasikmalayageruduk-kantor-bupati-sampaikan-3-tuntutan-termasuk-masalah-gaji> Diakses 13 Juli 2024 <https://money.kompas.com/read/2022/12/08/101300126/daftar-upah-minimum2023-di-27-kabupaten-kota-provinsi-jawa-barat> Diakses 17 Juli 2024 <https://tasikmalayakota.bps.go.id/> Diakses 19 Juli 2024