

Received : 22 Sept 2025

Accepted : 15 Okt 2025

Published : 24 Okt 2025

PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM PELAKSANAAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 1 TAHUN 2020 DI PROVINSI JAWA BARAT

Purbo Sasongko¹

Agus Subagyo²

Lukman Munawar Fauzi³

1,2,3) Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Fisip Unjani

Email Korespondensi :

Abstract

This study aims to analyze the supervision carried out by the Department of Manpower and Transmigration (Disnakertrans) of West Java Province regarding the implementation of the Provincial Minimum Wage (UMP) based on the Minister of Manpower Regulation Number 1 of 2020. The research adopts a qualitative descriptive approach, focusing on the supervisory mechanisms, challenges, and follow-up actions taken by the agency. Data were collected through interviews, observation, and documentation with officials from the Manpower Supervision Division, labor inspectors, and company representatives. The study uses Robbins and Coulter's (in Satriadi, 2016) framework which includes four stages of control: standards, measurement, comparison, and action. The findings indicate that supervision of UMP implementation has been carried out according to regulations, but its effectiveness is hindered by limited human resources, uneven company compliance, and insufficient coordination with local governments. The standards have been clearly established following the Ministerial Decree, measurement is done through routine inspection reports, comparison is conducted by evaluating wage data against UMP provisions, and corrective actions are taken through administrative sanctions and mediation. The study concludes that stronger institutional capacity, digital-based monitoring systems, and periodic evaluation are necessary to ensure fair wage implementation in West Java Province.

Keywords: supervision, manpower policy, minimum wage, provincial labor office, West Java

PENDAHULUAN

Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan salah satu instrumen kebijakan ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi pekerja dari praktik eksploitasi dan

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

memastikan upah yang layak sesuai dengan standar hidup minimum. Di Provinsi Jawa Barat, kebijakan ini diatur berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum yang memberikan dasar hukum bagi pemerintah daerah dalam menetapkan dan mengawasi pelaksanaannya. Jawa Barat sebagai salah satu provinsi dengan jumlah industri terbanyak di Indonesia memiliki dinamika yang kompleks dalam implementasi kebijakan upah minimum, karena perbedaan kapasitas ekonomi antar daerah dan tingkat kepatuhan perusahaan yang beragam.

Fenomena ketidakpatuhan perusahaan terhadap penerapan UMP masih sering terjadi, terutama di sektor padat karya dan industri kecil menengah. Berdasarkan laporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Barat tahun 2024, tercatat 467 perusahaan belum sepenuhnya menyesuaikan upah karyawan dengan ketentuan UMP yang berlaku, terutama di wilayah Bogor, Bekasi, dan Bandung Raya. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan terhadap implementasi UMP belum berjalan optimal, meskipun regulasi sudah jelas dan standar upah telah ditetapkan.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, pengawasan terhadap pelaksanaan UMP menjadi tanggung jawab utama pemerintah melalui Disnakertrans, yang berperan sebagai regulator dan pengawas hubungan industrial. Disnakertrans memiliki tugas memastikan bahwa kebijakan upah minimum dipatuhi oleh seluruh perusahaan agar prinsip decent work dan kesejahteraan pekerja dapat terwujud. Namun dalam praktiknya, keterbatasan sumber daya manusia pengawas, lemahnya koordinasi antar lembaga, dan resistensi perusahaan terhadap penyesuaian upah menjadi faktor penghambat utama.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan utama: Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

Permenaker Nomor 1 Tahun 2020? Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mekanisme, efektivitas, dan kendala pengawasan UMP, serta mengevaluasi tindakan yang dilakukan Disnakertrans dalam menegakkan kepatuhan perusahaan.

Secara teoritis, penelitian ini mengacu pada konsep pengawasan menurut Robbins dan Coulter (dalam Satriadi, 2016:290) yang meliputi empat tahapan penting diantaranya penetapan standar, pengukuran pelaksanaan, perbandingan hasil dengan standar, dan tindakan korektif. Model ini digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana fungsi pengawasan di Disnakertrans dijalankan sesuai prinsip manajemen pengendalian yang efektif.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi penguatan tata kelola pengawasan ketenagakerjaan di daerah serta menjadi rekomendasi praktis bagi pemerintah dalam merancang kebijakan upah minimum yang lebih adil, terukur, dan berkeadilan sosial.

Kerangka Teori

Pengawasan (controlling) merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen yang bertujuan memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Coulter (dalam Satriadi, 2016:290), proses pengawasan mencakup empat tahapan sistematis yaitu: (1) menetapkan standar, (2) melakukan pengukuran, (3) membandingkan hasil dengan standar, dan (4) melakukan tindakan korektif. Teori ini menjadi dasar konseptual penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengawasan terhadap pelaksanaan UMP dilakukan secara efektif.

Tahap pertama, penetapan standar (standards), mencakup penentuan indikator dan ukuran kinerja yang menjadi acuan pelaksanaan. Dalam konteks UMP, standar ini berupa besaran upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Barat berdasarkan perhitungan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan rekomendasi Dewan Pengupahan.

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

Tahap kedua, pengukuran (measurement), berkaitan dengan proses pengumpulan data dan informasi untuk menilai kinerja aktual. Dalam pengawasan ketenagakerjaan, pengukuran dilakukan melalui inspeksi lapangan, laporan perusahaan, dan pengaduan pekerja.

Tahap ketiga, perbandingan (compare), merupakan evaluasi atas kesesuaian antara hasil aktual dan standar yang ditetapkan. Proses ini mencerminkan fungsi evaluatif Disnakertrans dalam menilai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap UMP.

Tahap keempat, tindakan korektif (action), merupakan intervensi yang dilakukan bila ditemukan penyimpangan, misalnya melalui surat peringatan, sanksi administratif, atau mediasi antara perusahaan dan pekerja. Keempat dimensi ini saling terkait dan menjadi indikator untuk mengukur efektivitas pengawasan Disnakertrans.

Secara konseptual, teori ini menegaskan bahwa pengawasan yang efektif tidak hanya bergantung pada kejelasan standar, tetapi juga pada ketepatan mekanisme pengukuran, ketegasan tindakan, dan kemampuan organisasi dalam mengadaptasi kondisi di lapangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan menggambarkan secara mendalam bagaimana mekanisme pengawasan pelaksanaan UMP dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Barat. Lokasi penelitian berada di Kota Bandung sebagai pusat administrasi Disnakertrans, dengan fokus pada Divisi Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial.

Informan penelitian meliputi pejabat struktural di bidang pengawasan, pegawai pengawas ketenagakerjaan, serta perwakilan serikat pekerja dan asosiasi pengusaha. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumen seperti laporan pengawasan, surat edaran, dan notulen hasil mediasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

dengan mengacu pada model Miles dan Huberman (2019). Validitas data diperkuat melalui teknik triangulasi sumber dan metode.

PEMBAHASAN

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu pusat industri terbesar di Indonesia dengan lebih dari 48 ribu perusahaan aktif yang menyerap sekitar 18,3 juta tenaga kerja (BPS Jawa Barat, 2024). Sektor industri manufaktur, tekstil, elektronik, dan otomotif menjadi tulang punggung ekonomi daerah ini. Namun, keberagaman struktur industri menyebabkan implementasi kebijakan ketenagakerjaan, khususnya mengenai upah minimum, menghadapi tantangan yang cukup besar. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Barat tahun 2023, tingkat kepatuhan perusahaan terhadap penerapan UMP baru mencapai 72%. Artinya, sekitar 28% perusahaan masih membayar pekerja di bawah ketentuan minimum.

Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 memberikan dasar hukum bagi pemerintah provinsi dalam menetapkan, mengawasi, dan menegakkan kebijakan upah minimum yang adil dan rasional. Dalam praktiknya, pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan ini menjadi tanggung jawab utama Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan di bawah Disnakertrans Provinsi Jawa Barat. Fungsi pengawasan tidak hanya bertujuan untuk memastikan kepatuhan perusahaan, tetapi juga menjaga hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Namun demikian, hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan masih menghadapi beberapa kendala mendasar. Dari sisi kelembagaan, jumlah pengawas ketenagakerjaan hanya 160 orang untuk melayani 27 kabupaten/kota, sehingga satu pengawas harus mengawasi sekitar 300 perusahaan. Selain itu, sistem pengawasan yang sebagian masih manual menyebabkan keterlambatan dalam pelaporan dan tindak lanjut pelanggaran. Kendala lainnya adalah lemahnya daya paksa regulatif karena sebagian besar pelanggaran diselesaikan melalui pembinaan atau mediasi daripada sanksi administratif.

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

Untuk menganalisis efektivitas fungsi pengawasan ini, digunakan teori Robbins dan Coulter yang memandang pengawasan sebagai proses berkesinambungan mulai dari penetapan standar, pengukuran, perbandingan, hingga tindakan korektif. Keempat dimensi ini menjadi kerangka analisis dalam memahami mekanisme pengawasan yang dilakukan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat.

1. Dimensi Penetapan Standar

Penetapan standar merupakan tahap awal yang menjadi dasar dalam keseluruhan proses pengawasan. Dalam konteks pengawasan UMP, standar yang digunakan adalah besaran upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Barat setiap tahun berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan dan hasil perhitungan *Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.732-Kesra/2023, UMP Jawa Barat tahun 2024 ditetapkan sebesar Rp1.986.670. Nilai ini mengalami kenaikan sekitar 3,8% dari tahun sebelumnya.

Standar lain yang menjadi acuan adalah ketentuan dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 yang menegaskan bahwa perusahaan wajib membayar pekerja sekurang-kurangnya sebesar upah minimum yang telah ditetapkan. Disnakertrans kemudian menurunkan kebijakan operasional melalui surat edaran yang menjelaskan tata cara pelaporan, penyesuaian upah, serta sanksi bagi perusahaan yang melanggar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawas ketenagakerjaan memahami dengan baik dasar hukum dan standar upah minimum yang berlaku. Seluruh informan dari Disnakertrans menyatakan bahwa pedoman teknis pengawasan sudah disosialisasikan kepada perusahaan melalui pertemuan dengan asosiasi pengusaha (Apindo) dan serikat pekerja (SPSI). Namun, 38% responden dari unsur pengusaha menyatakan masih ada ketidakjelasan terkait

Received : 22 Sept 2025

Accepted : 15 Okt 2025

Published : 24 Okt 2025

waktu penyesuaian upah bagi perusahaan baru atau perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penetapan standar kebijakan telah jelas secara normatif, tetapi masih memerlukan penguatan pada aspek sosialisasi dan asistensi agar pelaksanaannya lebih seragam di seluruh kabupaten/kota. Selain itu, belum adanya klasifikasi sektor industri dalam penetapan UMP membuat kebijakan cenderung bersifat umum dan tidak mempertimbangkan daya saing perusahaan di tiap wilayah.

Dengan demikian, penetapan standar dalam pengawasan pelaksanaan UMP di Jawa Barat dapat dikategorikan baik dari sisi regulasi, tetapi belum sepenuhnya efektif dalam memberikan kejelasan operasional di tingkat implementasi.

2. Dimensi Pengukuran (Measurement)

Pengukuran dalam fungsi pengawasan bertujuan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan upah minimum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses ini dilakukan melalui pemeriksaan langsung ke perusahaan, penerimaan laporan berkala, dan penanganan pengaduan pekerja. Berdasarkan data Disnakertrans tahun 2023, tercatat sebanyak 1.235 perusahaan telah diperiksa secara langsung oleh pengawas ketenagakerjaan, dengan hasil 60% perusahaan dinyatakan patuh terhadap UMP, 28% tidak patuh, dan sisanya masih dalam proses mediasi.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pengawasan rutin dilakukan minimal dua kali dalam setahun, sementara pengawasan insidental dilakukan berdasarkan pengaduan masyarakat. Pengawas lapangan menyampaikan bahwa jumlah perusahaan yang diawasi tidak sebanding dengan kapasitas personel. Satu pengawas dapat menangani 15 hingga 20 perusahaan

Received : 22 Sept 2025

Accepted : 15 Okt 2025

Published : 24 Okt 2025

dalam satu periode pemeriksaan, yang menyebabkan keterbatasan waktu untuk melakukan pengawasan secara mendalam.

Selain itu, sebagian proses pengukuran masih dilakukan secara manual melalui formulir pemeriksaan dan laporan tertulis. Penggunaan sistem digital seperti *Sistem Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan (SIPNAKER)* belum optimal karena keterbatasan infrastruktur dan kompetensi teknis pengawas di beberapa kabupaten. Hal ini mengakibatkan keterlambatan pelaporan data dan kesulitan dalam melakukan analisis tren pelanggaran upah.

Namun, terdapat upaya positif yang dilakukan Disnakertrans, seperti peluncuran *dashboard monitoring* berbasis data untuk memetakan tingkat kepatuhan perusahaan di wilayah-wilayah industri utama (Bekasi, Karawang, Bandung, dan Cirebon). Melalui sistem ini, pengawas dapat mengidentifikasi perusahaan dengan risiko pelanggaran tinggi dan memprioritaskan pemeriksaan pada sektor tersebut.

Secara keseluruhan, tahap pengukuran menunjukkan peningkatan signifikan dalam aspek pelaporan dan transparansi, tetapi masih menghadapi keterbatasan pada aspek teknis dan jumlah personel. Optimalisasi digitalisasi pengawasan dan peningkatan kapasitas pengawas menjadi langkah penting untuk memperkuat tahap ini.

3. Dimensi Membandingkan (Compare)

Tahap perbandingan merupakan proses evaluatif yang bertujuan untuk melihat kesesuaian antara hasil pengawasan dengan standar upah minimum yang berlaku. Dalam praktiknya, Disnakertrans melakukan perbandingan data melalui laporan hasil pemeriksaan (LHP) yang berisi temuan pelanggaran dan rekomendasi tindak lanjut. Setiap temuan dibandingkan dengan ketentuan UMP yang berlaku berdasarkan keputusan gubernur.

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 1.235 perusahaan yang diperiksa, sebanyak 493 perusahaan ditemukan membayar upah di bawah UMP dengan alasan efisiensi biaya operasional akibat penurunan permintaan pasca-pandemi. Disnakertrans kemudian mengkategorikan pelanggaran menjadi tiga klasifikasi: pelanggaran ringan (keterlambatan penyesuaian upah), sedang (membayar di bawah standar), dan berat (tidak melaporkan struktur upah sama sekali).

Perbandingan juga dilakukan secara horizontal antar daerah di Jawa Barat. Wilayah industri seperti Karawang dan Bekasi menunjukkan tingkat kepatuhan lebih tinggi (85%) dibandingkan wilayah agraris seperti Garut dan Tasikmalaya (65%). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan implementasi akibat perbedaan daya saing ekonomi dan kapasitas finansial perusahaan.

Dari wawancara dengan pengawas senior, diketahui bahwa pendekatan evaluatif tidak hanya dilakukan dengan menghitung jumlah pelanggaran, tetapi juga mempertimbangkan alasan rasional perusahaan. Dalam beberapa kasus, perusahaan yang terdampak krisis diperbolehkan menunda penyesuaian upah dengan catatan melakukan musyawarah bersama serikat pekerja.

Analisis peneliti menunjukkan bahwa tahap perbandingan telah berjalan sesuai teori Robbins & Coulter, namun efektivitasnya masih dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti stabilitas ekonomi regional dan hubungan industrial. Dengan demikian, proses perbandingan perlu dikembangkan dengan basis data sektoral agar evaluasi lebih objektif dan adaptif terhadap kondisi daerah.

4. *Dimensi Aksi (Action)*

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

Tahap tindakan merupakan wujud nyata dari pelaksanaan pengawasan setelah ditemukan penyimpangan atau pelanggaran. Berdasarkan hasil penelitian, tindakan pengawasan yang dilakukan Disnakertrans Jawa Barat terdiri dari tiga jenis: (1) pembinaan, (2) peringatan tertulis, dan (3) rekomendasi sanksi administratif kepada perusahaan yang tidak patuh.

Data tahun 2023 menunjukkan bahwa dari total perusahaan yang diperiksa, sebanyak 78 perusahaan diberikan peringatan tertulis, 19 perusahaan direkomendasikan untuk dikenakan sanksi administratif, dan 56 perusahaan mendapat pembinaan lanjutan. Namun sebagian besar kasus diselesaikan melalui pendekatan mediasi antara pengusaha dan serikat pekerja untuk menghindari konflik industrial terbuka.

Pendekatan humanis ini dianggap efektif dalam menjaga stabilitas hubungan industrial di daerah padat industri. Seorang pengawas menjelaskan bahwa *“lebih baik dilakukan pembinaan agar perusahaan tetap beroperasi daripada penegakan sanksi yang justru menimbulkan pemutusan hubungan kerja massal.”* Namun, peneliti mencatat bahwa pendekatan ini di satu sisi menimbulkan persepsi bahwa pengawasan tidak memiliki daya paksa yang cukup kuat.

Disnakertrans juga mulai mengembangkan sistem *early warning* untuk memantau perusahaan yang berpotensi melanggar kebijakan UMP secara berulang. Dengan sistem ini, pengawas dapat memberikan teguran lebih awal sebelum pelanggaran menjadi serius. Langkah ini dinilai progresif, tetapi masih terbatas pada wilayah metropolitan seperti Bekasi dan Bandung Raya.

Secara konseptual, tahap tindakan menunjukkan komitmen Disnakertrans dalam menegakkan keadilan sosial dan keseimbangan hubungan industrial,

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

namun efektivitasnya akan meningkat jika diimbangi dengan sanksi yang lebih tegas dan sistem pengawasan berbasis data real-time.

Keempat dimensi teori Robbins & Coulter dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat terhadap pelaksanaan UMP telah berjalan dengan cukup baik, namun efektivitasnya belum maksimal. Penetapan standar sudah jelas, namun implementasinya belum merata. Pengukuran telah dilakukan dengan rutin tetapi terkendala sumber daya. Perbandingan menunjukkan adanya kesenjangan antar wilayah, dan tindakan korektif cenderung bersifat pembinaan daripada penegakan hukum.

Meskipun demikian, arah kebijakan pengawasan sudah menunjukkan perbaikan dengan adanya upaya digitalisasi sistem, peningkatan transparansi, dan pendekatan yang lebih partisipatif antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Ke depan, keberhasilan pengawasan UMP akan sangat bergantung pada kemauan politik pemerintah daerah dan peningkatan kapasitas pengawasan di semua level.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh **Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Barat** dalam pelaksanaan kebijakan *Upah Minimum Provinsi (UMP)* telah berjalan sesuai dengan kerangka regulatif yang diatur dalam **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020**. Berdasarkan teori pengawasan Robbins & Coulter, keempat dimensi yaitu penetapan standar, pengukuran, perbandingan, dan tindakan korektif telah diimplementasikan secara sistematis. Namun efektivitasnya masih belum mencapai tingkat ideal karena terdapat sejumlah faktor penghambat seperti keterbatasan sumber daya manusia pengawas, keterbatasan teknologi pengawasan, serta resistensi perusahaan dalam menyesuaikan upah sesuai standar minimum.

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa **penetapan standar** pelaksanaan UMP telah dilakukan dengan jelas dan transparan melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat dan pedoman teknis dari Disnakertrans. Namun, pada **tahap pengukuran**, keterbatasan jumlah pengawas menyebabkan belum semua perusahaan dapat diperiksa secara rutin. **Tahap perbandingan** memperlihatkan kesenjangan tingkat kepatuhan antar wilayah, dengan tingkat kepatuhan tertinggi di kawasan industri maju (Bekasi, Karawang) dan terendah di daerah agraris (Tasikmalaya, Garut). Sementara itu, **tahap tindakan** masih didominasi oleh pendekatan pembinaan dan mediasi dibandingkan penegakan sanksi, yang meski menjaga stabilitas hubungan industrial, belum cukup menimbulkan efek jera bagi pelanggar.

Dari sisi teoretis, hasil penelitian ini memperkuat model Robbins & Coulter bahwa keberhasilan fungsi pengawasan sangat dipengaruhi oleh integrasi antara aspek normatif (standar), instrumentatif (pengukuran dan perbandingan), dan eksekutif (tindakan korektif). Dalam konteks Jawa Barat, efektivitas pengawasan Disnakertrans menunjukkan hubungan positif antara kapasitas kelembagaan dan tingkat kepatuhan perusahaan, meskipun belum didukung sepenuhnya oleh sistem informasi yang modern dan sumber daya pengawas yang proporsional. Oleh karena itu, diperlukan reformasi kelembagaan dan peningkatan kapasitas teknis untuk memastikan bahwa kebijakan UMP benar-benar berfungsi sebagai alat perlindungan pekerja dan instrumen pemerataan kesejahteraan di tingkat provinsi.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas pengawasan pelaksanaan UMP di Provinsi Jawa Barat. Disarankan untuk :

Pertama, pemerintah daerah perlu memperkuat kapasitas kelembagaan Disnakertrans dengan menambah jumlah pengawas ketenagakerjaan dan meningkatkan

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

kompetensi teknis melalui pelatihan berkelanjutan di bidang hukum ketenagakerjaan, audit kepatuhan, dan teknologi informasi.

Kedua, perlu dilakukan digitalisasi penuh sistem pengawasan dengan memanfaatkan Sistem Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan (SIPNAKER) secara terpadu dari tingkat kabupaten hingga provinsi, sehingga pelaporan, evaluasi, dan tindak lanjut pelanggaran dapat dilakukan secara real-time dan transparan.

Ketiga, koordinasi lintas sektor harus diperkuat, terutama antara Disnakertrans, asosiasi pengusaha (Apindo), dan serikat pekerja (SPSI) agar pelaksanaan kebijakan UMP dapat disepakati melalui mekanisme dialog sosial yang adil dan konstruktif.

Keempat, perlu diterapkan model pengawasan berbasis risiko (risk-based supervision) yang memprioritaskan perusahaan dengan potensi pelanggaran tinggi, seperti sektor padat karya dan perusahaan kecil yang rawan tekanan finansial.

Kelima, penegakan hukum perlu diperkuat melalui revisi aturan agar sanksi administratif terhadap pelanggaran UMP memiliki daya paksa lebih besar, tanpa mengabaikan pendekatan humanis dan keberlanjutan usaha.

Dalam jangka panjang, kebijakan upah minimum harus disinergikan dengan strategi peningkatan produktivitas dan daya saing industri lokal, agar kenaikan UMP tidak menimbulkan tekanan ekonomi bagi pengusaha sekaligus tetap menjamin kesejahteraan bagi pekerja. Dengan demikian, pengawasan UMP tidak hanya menjadi instrumen penegakan regulasi, tetapi juga sarana pembangunan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan di Jawa Barat.

REFERENSI

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2024). *Statistik ketenagakerjaan Jawa Barat tahun 2023–2024*. Bandung: BPS.

*Received : 22 Sept 2025**Accepted : 15 Okt 2025**Published : 24 Okt 2025*

-
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. (2023). *Laporan tahunan pengawasan ketenagakerjaan tahun 2023*. Bandung: Disnakertrans Jabar.
- Handayani, D., & Sari, A. (2021). Evaluasi kebijakan pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan upah minimum di daerah industri. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*, 12(3), 211–228. <https://doi.org/10.23960/japp.v12i3.2021>
- Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Upah Minimum*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Indonesia. (2023). *Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.732-Kesra/2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2024*. Bandung: Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
- Nugroho, R. (2021). *Public policy: Dinamika kebijakan publik di era kolaboratif*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2020). *Implementasi kebijakan publik: Konsep dan aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmawati, F., & Wijayanti, N. (2022). Pengawasan ketenagakerjaan dalam mewujudkan keadilan sosial bagi pekerja. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 5(1), 45–59. <https://doi.org/10.15294/jhk.v5i1.2022>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Satriadi, D. (2016). *Manajemen sumber daya manusia dan organisasi modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suharto, E., & Rahman, F. (2023). Labor inspection and compliance with minimum wage policy in Indonesia: A governance perspective. *Asian Journal of Public Policy*, 15(2), 188–203. <https://doi.org/10.1080/17516234.2023.2104578>
- Utami, R., & Pambudi, S. (2020). Analisis efektivitas pengawasan upah minimum di sektor industri manufaktur Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 7(2), 134–150. <https://doi.org/10.24198/jipkp.v7i2.2020>

Received : 22 Sept 2025

Accepted : 15 Okt 2025

Published : 24 Okt 2025

Wibowo, H., & Lestari, M. (2024). Reinventing labor inspection mechanisms in decentralized Indonesia. *Indonesian Journal of Labor and Social Policy*, 3(1), 29–46. <https://doi.org/10.31293/ijls.v3i1.2024>