



MENJEMBATANI KEPENTINGAN PEKERJA DAN DUNIA USAHA: PENGAWASAN UPAH MINIMUM KABUPATEN DI KABUPATEN BANDUNG

¹Widdy Yuspita Widiyaningrum, ²Frialdy Moch Firdaus

^{1,2} Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bale Bandung, Indonesia

Accepted: September 2026; Published: September 2026; Available online: September 2026

ABSTRAK

Kebijakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) merupakan instrumen strategis yang harus menyeimbangkan perlindungan hak pekerja dengan keberlangsungan dunia usaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dalam mengawasi pelaksanaan UMK, dengan menggunakan kerangka Teori Peran Narwoko yang membedakan antara peran yang diharapkan (*expected roles*) dan peran yang disesuaikan (*actual roles*). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi dan wawancara mendalam dengan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung serta pekerja dari tiga sektor berbeda (manufaktur, food and beverage, dan pendidikan), yang dilaksanakan pada 8 Agustus 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, Dinas Ketenagakerjaan telah menjalankan fungsi pembinaan, sosialisasi, dan penerbitan nota pemeriksaan melalui forum Dewan Pengupahan tripartit. Namun demikian, kewenangan penindakan pelanggaran berada pada pengawas ketenagakerjaan tingkat provinsi, sehingga peran Dinas Ketenagakerjaan kabupaten pada praktiknya terbatas pada fungsi mediasi dan penghimbaunan. Temuan lapangan juga mengungkap kesenjangan kepatuhan antarsektor: sektor manufaktur menunjukkan kepatuhan penuh terhadap UMK, sementara sektor food and beverage dan pendidikan swasta masih menunjukkan pola pelanggaran, mulai dari pemotongan upah sepihak hingga besaran upah yang jauh di bawah standar minimum. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesenjangan antara peran ideal dan realitas pengawasan bersumber dari keterbatasan kewenangan struktural, sehingga penguatan koordinasi lintas tingkat pemerintahan menjadi kunci untuk menjembatani kepentingan pekerja dan dunia usaha secara berkelanjutan.

Kata kunci: peran Dinas Ketenagakerjaan; pengawasan; Upah Minimum Kabupaten; kepatuhan pengupahan; Kabupaten Bandung

ABSTRACT

The District Minimum Wage (UMK) policy is a strategic instrument that must balance the protection of workers' rights with the sustainability of businesses. This study aims to analyze the role of the Manpower Office of Bandung Regency in supervising the implementation of the UMK, using Narwoko's Role Theory, which distinguishes between expected roles and actual roles. A descriptive qualitative approach was employed through observation and in-depth interviews with the Industrial Relations Mediator of the Bandung Regency Manpower Office and workers from three different sectors (manufacturing, food and beverage, and education), conducted on 8 August 2024. The results show that, normatively, the Manpower Office has carried out coaching, socialization, and inspection-notice functions through a tripartite Wage Council. However, enforcement authority for violations lies with provincial labor inspectors, so the district-level Manpower Office's role is practically limited to mediation and appeal functions. Field findings also reveal a compliance gap across sectors: the manufacturing sector shows full compliance with the UMK, while the food and beverage and private education sectors still show patterns of violation, ranging from unilateral wage deductions to wages far below the minimum standard. The study concludes that the gap between the ideal role and the reality of supervision stems from structural authority limitations, making

the strengthening of cross-level government coordination essential to sustainably bridge the interests of workers and businesses.

Keywords: *role of the Manpower Office; supervision; District Minimum Wage; wage compliance; Bandung Regency*

PENDAHULUAN

Kebijakan upah minimum merupakan salah satu instrumen penting dalam sistem ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan perlindungan terhadap pekerja sekaligus menjaga keberlangsungan dunia usaha. Penetapan upah minimum tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja, tetapi juga berhubungan erat dengan produktivitas tenaga kerja, daya saing industri, pertumbuhan ekonomi daerah, serta stabilitas hubungan industrial. Oleh karena itu, kebijakan upah minimum selalu menjadi isu strategis yang melibatkan berbagai kepentingan, mulai dari pemerintah, pengusaha, hingga serikat pekerja.

Di sisi lain, implementasi kebijakan upah minimum sering kali menghadapi dilema. Bagi pekerja, kenaikan upah minimum dipandang sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan hidup yang semakin

meningkat. Sebaliknya, bagi sebagian pelaku usaha, terutama usaha kecil dan menengah yang memiliki keterbatasan modal, kenaikan upah minimum berpotensi meningkatkan biaya produksi sehingga memengaruhi efisiensi usaha. Dalam kondisi ekonomi yang kurang stabil, peningkatan biaya tenaga kerja bahkan dapat mendorong perusahaan melakukan efisiensi melalui pengurangan tenaga kerja, penundaan rekrutmen, ataupun restrukturisasi operasional. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum harus dirumuskan secara seimbang dengan mempertimbangkan aspek perlindungan tenaga kerja dan keberlanjutan dunia usaha.

Dinamika ini tercermin jelas pada tren penetapan UMK Kabupaten Bandung dalam lima tahun terakhir, yang menunjukkan fluktuasi cukup tajam sebagai respons atas perubahan regulasi pengupahan nasional, sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Tren UMK Kabupaten Bandung Tahun 2022-2026

Tahun	UMK Kabupaten Bandung	Kenaikan (%)	Dasar Regulasi
2022	Rp3.241.929	0,00% (tetap)	PP No. 36 Tahun 2021
2023	Rp3.492.465	+7,73%	Kepgub Jabar No. 561.7/Kep.776-Kesra/2022
2024	Rp3.527.967	+1,02%	PP No. 51 Tahun 2023

Tahun	UMK Kabupaten Bandung	Kenaikan (%)	Dasar Regulasi
2025	Rp3.757.284	+6,50%	Kepgub Jabar No. 561.7/Kep.798-Kesra/ 2024
2026	Rp3.972.202	+5,72%	Kepgub Jabar No. 561.7/Kep.862-Kesra/ 2025 (PP No. 49 Tahun 2025)

Sumber: Keputusan Gubernur Jawa Barat tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022–2026 (diolah).

UMK Kabupaten Bandung sempat tidak mengalami kenaikan sama sekali pada 2022 akibat dampak ekonomi pasca-pandemi, kemudian melonjak tajam pada 2023, sempat melandai signifikan pada 2024, sebelum kembali stabil pada kisaran 5–6,5 persen dalam dua tahun terakhir. Pola fluktuatif ini memperlihatkan bagaimana formula perhitungan upah minimum terus berubah mengikuti pergantian regulasi, mulai dari PP No. 36 Tahun

2021, PP No. 51 Tahun 2023, hingga PP No. 49 Tahun 2025 yang berlaku saat ini, sehingga menuntut adaptasi berkelanjutan baik dari sisi pemerintah daerah, pelaku usaha, maupun pekerja.

Dibandingkan dengan wilayah sekitarnya di kawasan Bandung Raya, posisi UMK Kabupaten Bandung tahun 2026 relatif berada di tengah, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Perbandingan UMK Wilayah Bandung Raya Tahun 2026

Wilayah	UMK 2026
Kota Bandung	Rp4.737.678
Kota Cimahi	Rp4.090.568
Kabupaten Bandung Barat	Rp3.984.711
Kabupaten Bandung	Rp3.972.202
Kabupaten Sumedang	Rp3.949.856

Sumber: Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.862-Kesra/2025 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2026 (diolah).

Dalam skala Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan, kesenjangan UMK antardaerah masih sangat lebar. Kota Bekasi menempati posisi tertinggi dengan UMK 2026 sebesar Rp5.999.443, sementara Kabupaten Pangandaran tercatat sebagai daerah dengan UMK terendah, yakni Rp2.351.250, atau selisih hampir Rp3,65 juta. Kesenjangan ini menegaskan bahwa karakteristik

ekonomi, struktur industri, dan tingkat urbanisasi setiap daerah sangat menentukan besaran upah minimum yang ditetapkan. Kabupaten Bandung, sebagai kawasan industri strategis dengan konsentrasi pabrik di Kecamatan Dayeuhkolot, Majalaya, Rancaekek, Solokanjeruk, dan Pameungpeuk,

menghadapi tekanan hubungan industrial yang kompleks akibat besarnya jumlah tenaga kerja formal di wilayahnya.

Meski besaran UMK ditetapkan secara berjenjang setiap tahun, celah antara regulasi dan implementasi masih terus terjadi. Pada Desember 2024, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung menyatakan bahwa pihaknya akan menurunkan tim monitoring untuk melihat tingkat kepatuhan perusahaan di lapangan dalam melaksanakan UMK, dengan ancaman pembinaan atau pelaporan kepada pengawas ketenagakerjaan, dan bagi perusahaan yang tidak patuh dikenakan hukuman pidana penjara satu hingga empat tahun atau denda antara Rp100 juta sampai Rp400 juta. Ancaman sanksi yang cukup berat ini justru menjadi indikasi bahwa pelanggaran pembayaran upah di bawah UMK masih menjadi persoalan nyata, bukan sekadar potensi.

Bukti konkret persoalan pengawasan ini terlihat dari kasus pemeriksaan 11 perusahaan pengolahan batu kapur di Kecamatan Cipatat, Kabupaten Bandung Barat, pada Juli 2026, yang menemukan berbagai pelanggaran ketenagakerjaan, mulai dari belum diikutsertakannya pekerja dalam program jaminan sosial, lemahnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, hingga tidak adanya perjanjian kerja yang sesuai ketentuan. Bahkan di kawasan tersebut, cakupan perlindungan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja penerima upah baru mencapai 58 persen. Meskipun kasus ini terjadi di

wilayah kabupaten tetangga, pola yang tergambar sangat relevan sebagai ilustrasi bahwa persoalan kepatuhan ketenagakerjaan bukan hanya soal nominal UMK, melainkan juga menyangkut ekosistem perlindungan pekerja secara lebih luas.

Kasus lain yang lebih dekat dengan isu UMK murni terjadi di Kabupaten Bandung pada pertengahan 2026, ketika Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung harus turun tangan menegaskan kepada manajemen PT Fengtay, perusahaan dengan sekitar 14 ribu pekerja yang sekitar 2.000 orang di antaranya terdampak pembatasan hari kerja akibat penurunan pesanan (*gap order*), bahwa upah pekerja yang terdampak penyesuaian waktu kerja tetap tidak boleh berada di bawah UMK yang berlaku.

Kasus-kasus tersebut memperlihatkan pola yang konsisten: mekanisme penegakan bersifat responsif dan berjenjang, dimulai dari nota pemeriksaan pertama dengan tenggat waktu 30 hari, dilanjutkan nota pemeriksaan kedua dengan tenggat 14 hari apabila tidak ditindaklanjuti, dan baru berlanjut ke proses penegakan hukum *pro justitia* jika pelanggaran tetap tidak diperbaiki. Sementara itu, kewenangan pemeriksaan, audit, dan penjatuhan sanksi pada akhirnya tetap berada di tangan Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah, bukan di tangan Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota. Kondisi ini menimbulkan

pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana ruang gerak dan efektivitas peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dalam mengawasi kepatuhan UMK, mengingat fungsi pembinaan dan deteksi dini berada di tingkat kabupaten, sementara kewenangan penindakan berada di tingkat provinsi.

Berbagai penelitian mengenai kebijakan upah minimum pada umumnya lebih banyak membahas dampak kenaikan upah terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja, produktivitas, maupun pertumbuhan ekonomi. Sementara itu, kajian yang secara khusus mengkaji bagaimana peran pemerintah daerah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan, dalam melakukan pengawasan terhadap implementasi kebijakan UMK di tingkat daerah, termasuk relasi kewenangannya dengan pengawas ketenagakerjaan provinsi, masih relatif terbatas. Padahal keberhasilan kebijakan upah minimum tidak hanya ditentukan oleh formulasi kebijakan, tetapi juga oleh efektivitas pelaksanaan dan pengawasannya di lapangan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas pengawasan yang telah dilakukan, kendala kewenangan dan kapasitas yang dihadapi, serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan UMK sehingga kepentingan pekerja dan keberlanjutan dunia usaha dapat dijumpai secara optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** untuk menganalisis peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai proses pengawasan, dinamika implementasi kebijakan, serta berbagai faktor yang memengaruhi pelaksanaan pengawasan UMK di Kabupaten Bandung.

Data penelitian diperoleh melalui **studi kepustakaan** dan **studi lapangan**. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan, dokumen kebijakan, literatur ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan dengan pengawasan ketenagakerjaan. Adapun studi lapangan dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Informan penelitian ditentukan menggunakan *purposive sampling*, yang terdiri atas pejabat Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung serta perwakilan pelaku usaha dari berbagai sektor industri yang dipandang memiliki keterkaitan langsung dengan implementasi kebijakan UMK.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif

Miles dan Huberman, yang meliputi tahapan **reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan**. Analisis dilakukan secara berkelanjutan selama proses pengumpulan data hingga diperoleh temuan yang kredibel mengenai pelaksanaan pengawasan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi dan wawancara mendalam yang dilaksanakan pada hari Kamis, 8 Agustus 2024, dengan empat informan yang mewakili sisi regulator maupun sisi pekerja lintas sektor di Kabupaten Bandung.

Analisis pembahasan mengacu pada Teori Peran (*role theory*) dari Narwoko, yang membedakan peran ke dalam dua dimensi: peran yang diharapkan (*expected roles*) sebagai gambaran ideal pelaksanaan peran menurut norma yang berlaku, dan peran yang disesuaikan (*actual roles*) sebagai gambaran realitas pelaksanaan peran di lapangan yang bersifat lebih fleksibel terhadap situasi dan kondisi. Kerangka ini digunakan untuk menilai sejauh mana peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dalam pengawasan Upah Minimum Kabupaten (UMK) berjalan sesuai harapan normatif, sekaligus mengungkap kesenjanganannya dengan praktik di lapangan.

Tabel 3. Profil Informan Penelitian

Kode Informan	Jabatan / Posisi	Instansi / Sektor	Peran dalam Penelitian
INF-1	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung	Informan kunci (regulator)
INF-2	Karyawan Produksi	PT Fengtai (manufaktur)	Informan pendukung (sektor patuh)
INF-3	Karyawan	Perusahaan Food & Beverage	Informan pendukung (sektor tidak patuh)
INF-4	Tenaga Pendidik	SMP Yayasan Bina Bangsa Indonesia, Kec. Pameungpeuk	Informan pendukung (sektor pendidikan)

Sumber: data primer, diolah (2024).

Peran yang Diharapkan: Kerangka Ideal Pengawasan UMK

1. Mekanisme Perumusan dan Penetapan UMK

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung membentuk

Dewan Pengupahan sebagai forum tripartit untuk merumuskan rekomendasi besaran UMK sebelum diajukan kepada Gubernur Jawa Barat. Dewan ini beranggotakan tiga unsur utama, yaitu unsur

pemerintah selaku pemegang otoritas pengambilan kebijakan, unsur Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) sebagai representasi dunia usaha yang telah berdiri sejak 1952, dan unsur serikat pekerja sebagaimana diamanatkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, yang bertugas memperjuangkan dan melindungi hak serta kesejahteraan pekerja.

"Kegiatan/tugas disnaker agar perusahaan menerapkan dan melaksanakan upah minimum yang ditetapkan di Kabupaten Bandung yaitu dengan cara monitoring,

bersosialisasi, pembinaan-pembinaan dan memanggil kepala perusahaan yang akan di arahkan." Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Penetapan besaran UMK sendiri merupakan kewenangan Gubernur berdasarkan rekomendasi Dinas Ketenagakerjaan, dengan mengacu pada formula kenaikan upah yang ditetapkan pemerintah pusat. Kriteria penetapan ini sebagian besar diadopsi dari Konvensi ILO Nomor 130 tentang Upah Minimum, sebagaimana dirangkum pada Tabel 4.

Tabel 4. Faktor Penetapan Upah Minimum menurut Konvensi ILO No. 130

No.	Faktor yang Dipertimbangkan dalam Penetapan Upah Minimum
1	Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) hasil survei
2	Produktivitas makro (rasio PDRB terhadap jumlah tenaga kerja)
3	Pertumbuhan ekonomi (pertumbuhan nilai PDRB)
4	Kondisi pasar kerja (rasio kesempatan kerja terhadap pencari kerja)
5	Kondisi usaha marjinal di daerah pada periode tertentu

Sumber: diolah dari hasil wawancara dan kajian literatur (2024).

Idealnya, sistem pengupahan dirancang berjenjang: dimulai dari pengelompokan industri, dilanjutkan pengelompokan perusahaan berdasarkan kekuatan finansial (net profit income after interest and tax), baru kemudian dihitung besaran upah minimum yang disesuaikan dengan keahlian dan tingkat pendidikan pekerja sehingga pendapatan pekerja dapat ditetapkan secara adil tanpa memberatkan pihak mana pun.

2. Fungsi Pengawasan: Antara Kewenangan Kabupaten dan Provinsi

Berdasarkan hasil wawancara, cara Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung mengawasi pelaksanaan UMK dilakukan melalui dua jalur: menindaklanjuti laporan yang diterima dari pekerja, atau melakukan kunjungan langsung ke perusahaan untuk memverifikasi kepatuhan di lapangan.

"Dalam dimensi cara dalam mengawasi pelaksanaan UMK di Kabupaten Bandung, yaitu dengan berdasarkan laporan yang di terima atau dengan cara berkunjung ke perusahaan masing-masing agar mengetahui apakah dilaksanakan dengan baik atau tidak."

Mediator Hubungan

Industrial Ahli Muda, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Saputra & Sarnawa (2022), yang menjelaskan bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan secara teknis dilaksanakan melalui Satuan Pengawas Ketenagakerjaan (SATWASKER), mencakup empat fungsi utama sebagaimana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Empat Fungsi Pengawasan SATWASKER

No.	Fungsi	Deskripsi	Output
1	Pembinaan	Menyampaikan ketentuan hukum ketenagakerjaan kepada pekerja dan perusahaan melalui pendekatan sosialisasi.	Pemahaman regulasi
2	Pemeriksaan	Memeriksa kesesuaian antara aturan dan kondisi riil di lapangan terkait hak pekerja, peralatan, dan legalitas lembaga.	Nota pemeriksaan
3	Pengujian	Menguji kondisi sistem ketenagakerjaan, termasuk sistem pengupahan, K3, dan kecelakaan kerja.	Kepastian sistem
4	Penegakan Hukum	Menindaklanjuti pelanggaran melalui penyidikan intensif berdasarkan laporan pekerja.	Sanksi / tindak lanjut hukum

Sumber: diadaptasi dari Saputra & Sarnawa (2022).

Proses pengawasan oleh SATWASKER dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan menemui pihak penanggung jawab perusahaan, umumnya HRD, dan pimpinan perusahaan dalam kasus-kasus tertentu, guna mengungkap kondisi riil di lapangan berikut buktinya. Namun, titik kritis dari mekanisme ini terletak pada relasi kewenangan: kegiatan pengawasan harus berkoordinasi dengan bidang

pengawasan ketenagakerjaan tingkat provinsi, sehingga Dinas Ketenagakerjaan kabupaten pada praktiknya hanya dapat melaksanakan fungsi penghimbauan dan pembinaan, bukan penindakan langsung (An'nur et al., 2018). Kondisi ini turut diperkuat oleh ketiadaan kebijakan daerah yang secara eksplisit melindungi hak pekerja dalam hal pengupahan, sehingga fungsi pengawasan tidak

dapat berjalan maksimal selama masih terdapat perusahaan yang melakukan pelanggaran.

Pentingnya mekanisme pengawasan yang konsisten ini turut ditegaskan oleh Situmorang (1994) dalam Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, yang menyatakan bahwa pelaksanaan suatu rencana tanpa diiringi sistem pengawasan yang intensif dan berkesinambungan akan mengakibatkan lambatnya, atau bahkan tidak tercapainya, sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Pengawasan dengan demikian menjadi variabel penentu hidup atau matinya efektivitas suatu kebijakan publik, termasuk kebijakan pengupahan.

3. Penanganan Pelanggaran dan Dasar Hukum Sanksi

"Peran untuk menangani perusahaan yang memberikan upah di bawah UMK Kabupaten Bandung, didapatkan hasil pengawas akan memberikan surat nota pemeriksaan terhadap perusahaan yang bersangkutan, akan tetapi berdasarkan adanya kesepakatan antara pihak pekerja dengan perusahaan itu di legalkan setelah di laporkan kepada Disnaker." Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Secara normatif, dasar hukum sanksi bagi pelanggaran ketentuan

pengupahan diatur tegas dalam Pasal 90 ayat (1) juncto Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengklasifikasikan pelanggaran pembayaran upah di bawah upah minimum sebagai tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun, dan/atau denda antara Rp100.000.000,00 hingga Rp400.000.000,00 (Sugeng, 2018). Ketentuan ini menegaskan bahwa hak pekerja atas upah yang layak tidak dapat dikompromikan secara sepihak. Meski demikian, terdapat mekanisme pengecualian: berdasarkan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan juncto ketentuan turunannya, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur namun tanpa persetujuan resmi tersebut, kesepakatan antara pekerja dan pengusaha untuk membayar di bawah UMK tidak memiliki kekuatan hukum, betapa pun kedua pihak telah menyepakatinya.

Peran yang Disesuaikan: Realitas Kepatuhan di Lapangan

Jika peran yang diharapkan menggambarkan kerangka ideal, temuan lapangan menunjukkan kesenjangan tingkat kepatuhan yang cukup lebar antarsektor. Tabel 6 merangkum perbandingan kondisi riil berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja di tiga sektor berbeda di Kabupaten Bandung.

Tabel 6. Perbandingan Tingkat Kepatuhan UMK Antarsektor di Kabupaten Bandung

Sektor	Tingkat Kepatuhan	Temuan Lapangan
Manufaktur (PT Fengtai)	Patuh	Upah sesuai UMK; jam kerja 8 jam/hari; tidak ada diskriminasi upah berdasarkan pendidikan atau pengalaman.
Food & Beverage	Tidak Patuh	Upah di bawah UMK; potongan gaji 30% saat tidak masuk kerja; hari libur tidak dihitung dalam slip gaji.
Pendidikan (Sekolah Swasta)	Tidak Patuh	Upah jauh di bawah UMK; proses pengangkatan P3K sulit; kesenjangan upah antara guru honorer negeri dan swasta.

Sumber: data primer, diolah (2024).

Pada sektor manufaktur, kepatuhan tercermin dari pengakuan karyawan produksi PT Fengtai berikut ini.

"PT. Fengtai memberikan upah yang sesuai apa yang di terapkan Disnaker dan memperkerjakan karyawan sesuai jam kerja yang di tentukan selama 8 jam. Selain itu, tidak adanya pembeda upah yang didapatkan baik itu dalam tingkat pendidikan ataupun pengalaman yang didapat." Karyawan Produksi, PT Fengtai

Kondisi kontras terlihat pada sektor food & beverage, di mana praktik pemotongan upah secara sepihak masih terjadi.

"UMK yang diterapkan pada perusahaan F&B masih dibawah UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Dibuktikan dengan adanya pemotongan gaji sebanyak 30% jika pegawai tidak masuk bekerja, selain itu gaji yang didapatkan dihitung berdasarkan jumlah masuk bekerja dan hari libur tidak dihitung/dimasukkan kedalam slip gaji." Karyawan, Sektor Food & Beverage

Kesenjangan yang lebih tajam ditemukan pada sektor pendidikan swasta, sebagaimana disampaikan oleh seorang tenaga pendidik di Kecamatan Pameungpeuk.

"Bagi pelaku yang diam di sektor pendidikan sangatlah jauh dari kata UMK, apalagi kami sebagai guru yang mengajar di sekolah swasta. Pengangkatan

untuk P3K juga sulit, meskipun jika dibandingkan antara pengajar honorer di sekolah negeri dan sekolah swasta masih terbilang besar yang di sekolah swasta, tapi itu masih jauh dari kata layak untuk kami para pengajar." Tenaga Pendidik, SMP Yayasan Bina Bangsa Indonesia, Kec. Pameungpeuk

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian An'nur et al. (2018), yang mengungkapkan bahwa sejumlah perusahaan belum menerapkan prinsip right at work secara utuh: perusahaan menyampaikan komitmen pengupahan secara normatif, namun implementasinya tidak sesuai harapan pekerja karena upah yang dibayarkan tetap berada di bawah ketentuan UMP, bertentangan dengan larangan tegas dalam Pasal 90 ayat (1) UU Nomor 13

Tahun 2003. Pola serupa juga ditemukan pada kasus karyawan salah satu gerai kuliner cabang Kota Magelang, yang menerima upah senilai Rp1.300.000,00 pada masa pelatihan dan Rp1.900.000,00 setelah masa pelatihan berakhir jauh di bawah UMK Jawa Tengah yang berlaku menurut Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/57 Tahun 2023, tanpa disertai perjanjian kerja tertulis (Alkalah, 2016). Kasus-kasus tersebut menggambarkan bahwa persoalan pengupahan di bawah standar minimum bukan fenomena lokal semata, melainkan pola berulang lintas daerah yang mengindikasikan lemahnya efektivitas pengawasan secara struktural.

Bagi pekerja yang haknya tidak terpenuhi, tersedia mekanisme penyelesaian sengketa berjenjang sebagaimana dijelaskan Putri et al. (2024), dirangkum pada Tabel 7.

Tabel 7. Tahapan Penyelesaian Sengketa Pengupahan

Tahap	Mekanisme	Keterangan
1. Bipartit	Perundingan langsung pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha	Bila mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama
2. Tripartit	Mediasi dengan pihak ketiga (mediator) sebagai penengah	Ditempuh bila Bipartit gagal mencapai kesepakatan
3. Pengadilan Hubungan Industrial	Gugatan formal ke PHI	Ditempuh bila mediasi di luar pengadilan tidak membuahkan hasil

Sumber: diadaptasi dari Putri et al. (2024).

Menjembatani Ekspektasi Normatif dan Realitas Lapangan

Temuan penelitian ini memperlihatkan kesenjangan yang nyata antara peran yang diharapkan (*das sollen*) dan peran yang disesuaikan (*das sein*) dalam

pengawasan UMK di Kabupaten Bandung. Secara normatif, Dinas Ketenagakerjaan telah menjalankan fungsi pembinaan, sosialisasi, dan penerbitan nota pemeriksaan sesuai kerangka regulasi yang berlaku. Namun demikian, keterbatasan

kewenangan penindakan yang berada di tangan pengawas ketenagakerjaan tingkat provinsi membatasi ruang gerak Dinas Ketenagakerjaan kabupaten menjadi sebatas fungsi mediasi dan penghindaran.

Akibatnya, sebagaimana ditunjukkan oleh perbandingan tiga sektor pada Tabel 4, tingkat kepatuhan terhadap UMK sangat bergantung pada kapasitas finansial dan tata kelola masing-masing perusahaan, bukan semata pada keberadaan regulasi itu sendiri.

Sejalan dengan Pratiwi (2016), penelitian ini turut menemukan bahwa penetapan upah minimum belum sepenuhnya mampu menjamin kesejahteraan pekerja pada sektor usaha berskala kecil dan menengah, karena Dinas Ketenagakerjaan menghadapi dilema struktural antara melindungi hak pekerja dan mempertimbangkan keberlangsungan usaha yang sama-sama memiliki kepentingan sah. Dalam konteks inilah judul penelitian ini menjembatani kepentingan pekerja dan dunia usaha menemukan relevansinya: pengawasan UMK yang efektif bukan sekadar soal penegakan sanksi, melainkan soal membangun mekanisme kolaboratif antara pemerintah kabupaten, pemerintah provinsi, pelaku usaha, dan serikat pekerja, agar kepatuhan terhadap UMK dapat tercapai tanpa mengorbankan salah satu kepentingan secara sistemik.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, peneliti berasumsi bahwa di Kabupaten Bandung masih terdapat sejumlah perusahaan yang membayar upah di bawah UMK

yang telah ditetapkan, dengan pola pelanggaran yang bervariasi menurut sektor usaha. Kondisi ini konsisten dengan temuan Alkalah (2016), yang menyatakan bahwa masih banyak pekerja menerima upah di bawah standar minimum sehingga kebutuhan hidup layak tidak terpenuhi, sekalipun mereka bekerja pada wilayah atau provinsi yang telah memiliki ketentuan UMK yang jelas. Dengan demikian, penguatan koordinasi lintas tingkat pemerintahan serta perluasan cakupan fungsi pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung menjadi kebutuhan mendesak untuk menjembatani kesenjangan antara regulasi dan implementasi UMK di lapangan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten (UMK) melalui kerangka Teori Peran Narwoko, yang membedakan antara peran yang diharapkan (*expected roles*) dan peran yang disesuaikan (*actual roles*). Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa temuan utama sebagai berikut.

1. Secara normatif, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung telah menjalankan perannya sesuai kerangka ideal melalui pembentukan Dewan Pengupahan tripartit, pelaksanaan fungsi monitoring, sosialisasi, dan pembinaan kepada perusahaan, serta penerbitan nota pemeriksaan bagi perusahaan yang

terindikasi melanggar ketentuan UMK. Namun, peran ini dibatasi oleh struktur kewenangan yang bersifat berjenjang: fungsi penindakan dan pemberian sanksi berada di bawah otoritas pengawas ketenagakerjaan tingkat provinsi, sehingga Dinas Ketenagakerjaan kabupaten pada praktiknya hanya dapat berperan sebatas mediasi, pembinaan, dan penghimbauan.

2. Realitas di lapangan menunjukkan kesenjangan kepatuhan yang cukup lebar antarsektor usaha di Kabupaten Bandung. Sektor manufaktur, yang diwakili oleh PT Fengtai, menunjukkan kepatuhan penuh terhadap ketentuan UMK. Sebaliknya, sektor food and beverage dan sektor pendidikan swasta masih menunjukkan pola pelanggaran, mulai dari pemotongan upah sepihak hingga besaran upah yang jauh di bawah standar minimum yang ditetapkan pemerintah. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa efektivitas kebijakan UMK sangat bergantung pada kapasitas finansial dan tata kelola masing-masing perusahaan, bukan semata pada keberadaan regulasi itu sendiri.
3. Kesenjangan antara peran yang diharapkan dan peran yang disesuaikan pada dasarnya bersumber dari keterbatasan kewenangan struktural, bukan

dari ketiadaan itikad pengawasan di tingkat kabupaten. Kondisi ini menegaskan bahwa upaya menjembatani kepentingan pekerja dan dunia usaha memerlukan penguatan koordinasi lintas tingkat pemerintahan, bukan sekadar penguatan fungsi pengawasan pada satu tingkat pemerintahan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Munawaroh, N., & Riaji, I. A. R. (2025). UPAYA MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK MELALUI TRANSFORMASI PELAYANAN BERBASIS DIGITAL DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA BANDUNG. *JISIPOL| Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 9(2).
- Salim Sungkar, F., Mahendra, M., & Abdul Rozak Riaji, I. (2025). STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN BANDUNG JAWA BARAT. *Jurnal Dialektika Politik*, 9(1), 1–21. <https://doi.org/10.37949/jdp.v9i1.180>
- Widiyaningrum, W. Y., & Riaji, I. A. R. (2026). PENERAPAN E-GOVERNMENT PADA APLIKASI BEDAS DI KABUPATEN BANDUNG: KAJIAN TEORITIS. *J-SIKA| Jurnal Sistem Informasi Karya Anak Bangsa*, 8(01), 30-39.

- Dealls. (2025). UMK Kabupaten Bandung Terbaru: 2026 Naik! Diakses dari <https://dealls.com/pengembangan-karir/umk-kabupaten-bandung>
- Jabar Ekspres. (2026, 24 Juni). Disnaker Kabupaten Bandung Pastikan Upah Pekerja Fengtay Tak Boleh di Bawah UMK Meski Ada Pembatasan Kerja. Diakses dari <https://jabarekspres.com/berita/2026/06/24/disnaker-kabupaten-bandung-pastikan-upah-pekerja-fengtay-tak-boleh-di-bawah-umk-meski-ada-pembatasan-kerja/>
- Kompas.com. (2024, 19 Desember). Ancaman Disnaker bagi Perusahaan di Bandung yang Tak Menaikkan UMK. Diakses dari <https://bandung.kompas.com/read/2024/12/19/162610178/ancaman-disnaker-bagi-perusahaan-di-bandung-yang-tak-menaikkan-umk>
- Kompas.com. (2024, 24 Desember). UMR Kabupaten Bandung 2025 dan Seluruh Jabar. Diakses dari <https://money.kompas.com/read/2024/12/24/110813826/umr-kabupaten-bandung-2025-dan-seluruh-jabar>
- Portal Jabar. (2025). UMK Kota Bandung 2026 Ditetapkan Rp4.737.678. Diakses dari <https://www.jabarprov.go.id/berita/umk-kota-bandung-2026-ditetapkan-rp4-737-678-22616>
- Tribunjabar.id. (2024, 19 Desember). UMK Kabupaten Bandung Jadi Rp 3.757.284, Disnaker Pastikan Tindak Tegas Perusahaan yang Melanggar. Diakses dari <https://jabar.tribunnews.com/2024/12/19/umk-kabupaten-bandung-jadi-rp-3757284-disnaker-pastikan-tindak-tegas-perusahaan-yang-melanggar>
- Tribunjabar.id. (2026). Bupati Bandung Barat Instruksikan Disnaker Gencarkan Pembinaan Usai Temuan Sidak Dedi Mulyadi. Diakses dari <https://jabar.tribunnews.com/metro-bandung/1178553/bupati-bandung-barat-instruksikan-disnaker-gencarkan-pembinaan-usai-temuan-sidak-dedi-mulyadi>
- Bisnis.com. (2026, 17 Juli). Pelanggaran Ketenagakerjaan, Disnaker Jabar Periksa 11 Pabrik Kapur Cipatat. Diakses dari <https://bandung.bisnis.com/read/20260717/549/1988843/pelanggaran-ketenagakerjaan-disnaker-jabar-periksa-11-pabrik-kapur-cipatat>
- Dataloka.id. (2026, 8 Januari). Daftar Lengkap UMK Jawa Barat 2026, Kota Bekasi Tertinggi. Diakses dari <https://dataloka.id/ekonomi/5887/daftar-lengkap-umk-jawa-barat-2026-kota-bekasi-tertinggi/>