

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK)
DI KOTA CILEGON**

Salma Nurcholisa, Dyah Lituhayu

**Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. h. soedarto, SH., Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id>
Email: fisip@undip.ac.id**

f 31/9
/2026

ABSTRACT

The Municipal Minimum Wage (UMK) is a wage policy that must be implemented by all districts/cities, including Cilegon City. However, violations of wage payments that do not comply with regulations still occur. The Cilegon City Manpower Office and the Labor Inspection Unit (UPTD) play key roles in monitoring and enforcing the policy, with Law No. 6 of 2023 serving as its legal basis. This study aims to analyze the implementation of the UMK policy and its driving and inhibiting factors using Merilee S. Grindle's theory. It employs a descriptive qualitative method through interviews and observations, with purposive and snowball sampling techniques. The findings indicate that the UMK policy is intended to ensure workers' decent living standards, wage certainty, and a balance between workers and employers. However, challenges remain, especially among service providers and small to medium enterprises prone to violations. Supporting factors include stakeholder commitment, policy benefits, and effective communication, while inhibiting factors include limited government capacity, tender system issues, budget constraints, dual complaint mechanisms, and weak supervision. Recommendations include strengthening institutional capacity, improving coordination, and enhancing supervision.

Keywords: *Policy Implementation, Municipal Minimum Wage, Labor Inspection, Industrial Relations.*

ABSTRAK

Upah Minimum Kota (UMK) merupakan kebijakan pengupahan yang wajib dilaksanakan oleh seluruh kabupaten/kota, salah satunya adalah Kota Cilegon. Namun, masih ditemukan pelanggaran pembayaran upah yang tidak sesuai ketentuan. Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab besar dalam mengontrol dan menangani pelaksanaan kebijakan UMK di Kota Cilegon. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, menjadi pedoman dalam implementasi kebijakan UMK. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi kebijakan UMK serta faktor pendorong dan penghambatnya menggunakan teori Merilee S. Grindle. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui wawancara dan observasi dengan teknik *purposive* dan *snowball sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi UMK diarahkan pada pemenuhan hak pekerja atas penghidupan layak, kepastian pembayaran upah, serta keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha. Namun, kendala masih terjadi, terutama pada perusahaan penyedia jasa dan skala menengah ke bawah yang berpotensi melanggar ketentuan upah. Faktor pendorong meliputi komitmen aktor, manfaat UMK bagi kesejahteraan dan produktivitas, serta komunikasi yang baik. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan pemahaman pemerintah, sistem tender, keterbatasan anggaran, dualisme mekanisme penanganan, dan lemahnya pengawasan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan kapasitas kelembagaan, peningkatan koordinasi, serta optimalisasi fungsi pengawasan.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Upah Minimum Kota, Pengawasan Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang mencakup seluruh hal terkait tenaga kerja, mulai dari kemampuan, peran, hingga hubungan kerja di berbagai sektor. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk keperluan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat. Tenaga kerja dalam konteks pembangunan nasional memegang peran strategis sebagai penggerak roda ekonomi dan pelaku utama dalam proses produksi. Oleh karena itu, pengelolaan kebijakan ketenagakerjaan menjadi aspek yang sangat penting untuk menjamin pertumbuhan ekonomi, pemerataan kesejahteraan sosial, serta menjaga stabilitas kondisi sosial-politik. Persoalan ketenagakerjaan sendiri mencakup kepentingan tiga pihak utama, yaitu pemerintah, perusahaan, dan pekerja. Salah satu persoalan yang kerap menjadi perdebatan di antara ketiga pihak ini adalah terkait dengan penetapan upah.

Jaminan atas hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mendefinisikan upah sebagai imbalan

dalam bentuk uang dari pemberi kerja kepada pekerja berdasarkan perjanjian kerja atau ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Ketentuan ini menjadi dasar dalam kebijakan pengupahan di Indonesia, termasuk penetapan upah minimum sebagai jaminan penghidupan yang layak.

Upah minimum sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2018, merupakan batas terendah upah bulanan yang ditetapkan oleh gubernur dan berfungsi sebagai jaring pengaman bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Kebijakan ini menjadi instrumen penting pemerintah dalam melindungi tenaga kerja, menjaga kesejahteraan, serta menciptakan hubungan industrial yang stabil.

Formulasi penetapan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, didasarkan atas kondisi pertumbuhan ekonomi dan produktivitas perusahaan. Hal ini tercermin melalui indikator-indikator makroekonomi yang digunakan dalam perhitungan upah minimum, seperti paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Walaupun begitu, menurut UU No. 6 Tahun

2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU 2/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, penetapan upah minimum tetap mempertimbangkan kebutuhan hidup layak.

Pertumbuhan ekonomi selaras dengan peningkatan kebutuhan hidup layak masyarakat, hal ini diindikasikan dengan angka Standar Hidup Layak yang diukur berdasarkan rata-rata pengeluaran riil per kapita di Indonesia yang meningkat setiap tahunnya. Berikut ini adalah data pengeluaran riil per kapita yang menjadi ukuran standar hidup layak di Indonesia tahun 2021-2024:

Tabel 1.1 Pengeluaran Riil Per Kapita Indonesia Tahun 2021-2024

Tahun	Pengeluaran Riil Per Kapita
2021	Rp11.156.000
2022	Rp11.479.000
2023	Rp11.899.000
2024	Rp12.341.000

Sumber: BPS Indonesia (diolah peneliti)

Peningkatan pengeluaran riil per kapita sebagai indikator kebutuhan hidup layak harus diimbangi dengan penyesuaian upah minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak. Oleh karena itu, pada tahun 2025 pemerintah menetapkan kenaikan upah minimum sebesar 6,5% secara nasional melalui Permenaker Nomor 16 Tahun 2024. Penetapan kenaikan tersebut

didasarkan pada pertimbangan pertumbuhan ekonomi, inflasi, serta indeks tertentu yang mencerminkan kontribusi tenaga kerja terhadap perekonomian, dengan tetap menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Kebijakan ini bersifat nasional dan wajib diterapkan oleh seluruh daerah, termasuk Kota Cilegon yang menetapkan UMK tahun 2025 sebesar Rp5.128.084,48 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Banten Nomor 471 Tahun 2024.

Kota Cilegon merupakan sebuah wilayah yang menjadi bagian dari Provinsi Banten yang menyanggah peran sebagai salah satu kota industri utama di Indonesia dengan sektor industri unggulannya, yaitu logam, baja, kimia, dan petrokimia. Pertumbuhan ekonomi Kota Cilegon periode 2019–2024 mengalami fluktuasi akibat pandemi Covid-19, namun menunjukkan pemulihan dengan capaian pertumbuhan sebesar 4,84% pada tahun 2024 dan PDRB ADHK sebesar Rp88,63 triliun, dengan Industri Pengolahan sebagai penyumbang PDRB paling dominan sebesar Rp54 triliun.

Perekonomian Kota Cilegon yang didominasi sektor industri turut memengaruhi struktur tenaga kerja sehingga mayoritas penduduk usia kerja di Kota Cilegon bekerja sebagai buruh, karyawan, atau pegawai. Berdasarkan data BPS Kota Cilegon, kelompok pekerja

dengan status buruh/karyawan/pegawai tercatat sebagai yang terbanyak dalam kategori penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja selama seminggu terakhir dalam periode 2020–2024, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.2 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu Terakhir Menurut Status Pekerjaan Utama dan Lapangan Pekerjaan Utama di Kota Cilegon Tahun 2020-2024

Tahun	Buruh/Karyawan/ Pegawai/Employee
2020	101.078
2021	100.895
2022	116.001
2023	117.236
2024	119.537

Sumber: BPS Kota Cilegon (diolah peneliti)

Aktivitas industri yang produktif dan tingginya jumlah penduduk yang bekerja sebagai buruh menjadikan sektor tersebut sebagai kekuatan utama dalam pertumbuhan ekonomi Kota Cilegon. Banyaknya tenaga kerja formal yang terserap di sektor industri inilah yang turut menjadi dasar dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) yang relatif tinggi dibandingkan dengan daerah lainnya. UMK Cilegon yang terus meningkat setiap tahun merupakan bentuk upaya pemerintah dalam menjaga daya beli masyarakat dan memberikan perlindungan bagi pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang kian meningkat. Berikut ini adalah

data kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Cilegon:

Tabel 1. 1 Kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Cilegon Tahun 2021-2025

Tahun	Kenaikan	UMK
2021	1,5%	Rp4.309.772,64
2022	0,71%	Rp4.340.254,18
2023	7,3%	Rp4.657.222,94
2024	3,39%	Rp4.815.102,80
2025	6,5%	Rp5.128.084,48

Sumber: SK Gubernur Banten tentang Penetapan UMK Tahun 2021

Penetapan dan pelaksanaan Upah Minimum Kota merupakan bagian dari kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya ditentukan oleh aturan dari pemerintah pusat atau provinsi, tetapi juga sangat bergantung pada pelaksanaannya di tingkat daerah. Di Kota Cilegon, Dinas Tenaga Kerja memiliki peran utama dalam memastikan kebijakan pengupahan berjalan melalui fungsi perencanaan, koordinasi, dan penyelesaian konflik hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja.

Meskipun kebijakan UMK telah diatur dalam berbagai regulasi, masih terdapat isu ketidakpatuhan sebagian perusahaan dalam membayar upah buruh sesuai dengan ketentuan UMK yang berlaku. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Getembe (2025) mengenai dampak isu ketenagakerjaan pada pembangunan ekonomi dan sosial di

Kenya, yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan antara penetapan kebijakan perlindungan hukum bagi pekerja dengan pelaksanaannya sehingga menimbulkan perselisihan antara buruh dan pengusaha yang berkepanjangan. Selanjutnya penelitian oleh Soedjarwo, dkk (2025) tentang kajian yuridis atas ketentuan pembayaran upah di bawah upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja, menunjukkan bahwa walaupun UU No.6 Tahun 2023 yang melarang tegas perusahaan membayar upah di bawah ketentuan UMK berlaku di Indonesia, praktik pembayaran upah di bawah standar minimum masih terjadi di berbagai sektor. Pengusaha seringkali membenarkan ketidakpatuhan dengan alasan tekanan finansial sehingga berdampak ke pekerja yang menerima upah di bawah standar UMK, sementara di sisi lain, lembaga penegak hukumnya menghadapi berbagai keterbatasan.

Ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar upah buruh sesuai dengan ketentuan UMK yang berlaku juga terjadi di Kota Cilegon. Beberapa kasus menunjukkan adanya perusahaan, termasuk subkontraktor pada proyek industri besar yang membayar upah di bawah standar UMK.

Gambar 1.1 Kasus-kasus pelanggaran pembayaran upah yang tidak sesuai dengan kebijakan UMK



Sumber: Kanal berita Faktabanten.co.id dan Tribunanten.com

Kewajiban perusahaan untuk membayarkan upah sesuai dengan standar UMK sendiri telah disebutkan pada UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, khususnya pada Pasal 88E Ayat 2. Namun, dengan adanya kasus-kasus perusahaan yang membayar upah rendah menunjukkan bahwa kebijakan tentang kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah minimum dan kebijakan penetapan Upah Minimum Kota belum sepenuhnya terlaksana di Kota Cilegon.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam menangani kasus ketidakpatuhan perusahaan dalam

membayar upah buruh sesuai dengan ketentuan UMK terletak pada proses mediasi, sosialisasi, dan pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota Cilegon. Ketika terdapat pelanggaran, Disnaker memfasilitasi proses mediasi antara pihak buruh dan perusahaan selama jangka waktu tertentu. Kewenangan selanjutnya dalam menindaklanjuti kasus pembayaran upah di bawah UMK dipegang oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan yang merupakan unit kerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten yang ada di Kota Cilegon. UPTD inilah yang memiliki kewenangan lebih spesifik untuk melakukan pemeriksaan, penindakan, dan penegakan hukum atas pelanggaran ketentuan UMK.

Permasalahan lain yang berkaitan dengan kebijakan UMK di Kota Cilegon, yaitu perbedaan kepentingan antara pengusaha yang menolak kenaikan upah minimum dan serikat buruh yang menuntut kenaikan lebih tinggi sehingga berpotensi menimbulkan konflik dalam implementasi kebijakan UMK. Perbedaan pandangan tersebut menunjukkan bahwa dalam merumuskan kebijakan UMK, dibutuhkan peran pemerintah melalui Dewan Pengupahan yang mempertimbangkan kepentingan antara tiga belah pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk memberi saran dan memutuskan kebijakan penetapan upah minimum

(Siagian, 2023). Begitu pula dalam implementasinya, masih diperlukan peran pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja untuk menjaga dan membangun keharmonisan antara pengusaha dengan pekerja dalam rangka pelaksanaan kebijakan upah minimum.

Sebagai sebuah Organisasi Perangkat Daerah, Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon telah diamanahi untuk mengawasi jalannya kebijakan UMK di Cilegon dan menjaga keharmonisan hubungan industrial demi mewujudkan perlindungan dan jaminan bagi hak-hak pekerja. Namun, kasus-kasus pelanggaran UMK di Kota Cilegon menunjukkan bahwa peran Disnaker dalam mewujudkan keberhasilan kebijakan UMK belum tercapai secara maksimal. Pentingnya peran Disnaker dalam keberhasilan implementasi kebijakan UMK dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Primadianto, dkk (2022), yang menunjukkan bahwa hanya terdapat 20% perusahaan besar yang melaksanakan Upah Minimum Provinsi (UMP) dari seluruh perusahaan yang menjadi objek pengawasan, hal itu dipengaruhi oleh permasalahan internal perusahaan serta terbatasnya jumlah pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Merilee S. Grindle

(dalam Ekowati, 2009) menyebutkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks di mana kebijakan tersebut dilaksanakan. Penelitian ini berusaha mengkaji implementasi kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Cilegon dengan menggunakan model implementasi kebijakan Merilee S. Grindle sehingga dapat memberikan analisis implementasi yang mendalam berdasarkan faktor-faktor keberhasilan dari implementasi sebuah kebijakan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguraikan, mengkaji permasalahan, serta merumuskan kesimpulan terkait implementasi kebijakan Upah Minimum Kota (UMK). Dengan berpijak pada persoalan yang telah diidentifikasi, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian "Mengapa masih terdapat perusahaan di Kota Cilegon yang belum mengimplementasikan kebijakan Upah Minimum Kota (UMK)?".

KAJIAN TEORI

a. Implementasi Kebijakan

Menurut Nakamura dan Smallwood (dalam Ghafur, 2022) implementasi kebijakan dimaknai sebagai proses pelaksanaan arahan kebijakan publik yang bersifat otoritatif. Mazmanian dan Sabatier (dalam Wahab, 2016) mengemukakan

bahwa implementasi kebijakan adalah tahap pelaksanaan suatu keputusan kebijakan pokok, yang biasanya tercantum dalam undang-undang, tapi juga bisa berbentuk perintah eksekutif penting atau putusan pengadilan.

b. Model Implementasi Kebijakan

Merilee S. Grindle (dalam Ekowati, 2009) mengemukakan bahwa ukuran keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks di mana kebijakan tersebut dilaksanakan. Isi kebijakan dalam model ini antara lain:

1. Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan, yaitu siapa saja yang akan terdampak dari kebijakan;
2. Jenis manfaat yang akan dihasilkan dan diterima oleh kelompok sasaran;
3. Tingkat perubahan yang diinginkan;
4. Kedudukan pembuat kebijakan, yaitu tingkat pemerintahan atau lembaga mana yang memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan;
5. Pelaksana program, yaitu pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan program; dan
6. Sumber daya yang dialokasikan untuk mendukung implementasi kebijakan.

Lalu pada konteks implementasi sebagai berikut:

1. Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat, yaitu cara aktor-aktor dalam implementasi kebijakan

untuk berinteraksi dan memengaruhi proses pelaksanaan;

2. Karakteristik lembaga dan penguasa, yaitu struktur kelembagaan dan sistem politik yang dapat mendukung atau menghambat implementasi kebijakan; dan
3. Kepatuhan dari pelaksana kebijakan terhadap aturan yang ada dan daya tanggap (*responsiveness*) mereka untuk merespons perubahan atau tantangan yang muncul selama implementasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan pelaksanaan kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Cilegon serta faktor-faktor pendorong dan penghambatnya. Situs penelitian dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon, dan Kota Cilegon sebagai lokasi utama pengumpulan data. Informan ditentukan dengan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*, yang terdiri dari Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon, Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kota Cilegon, Ketua Apindo Kota Cilegon, Pimpinan Cabang FSP KEP SPSI Kota Cilegon, Kepala Dinas SDM dan

Legal PT KPdP, dan Admin HR PT Hesindo Karya Bersama.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dengan sumber data primer dari hasil wawancara bersama informan dan data sekunder dari dari sumber-sumber yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan studi dokumen. Analisis dan interpretasi data dilakukan dengan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kualitas data diuji dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Cilegon

Implementasi kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Cilegon dianalisis berdasarkan Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

a. Jaminan untuk pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi

Jaminan untuk pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berpedoman pada UU No.6 Tahun 2023 Pasal 88 Ayat 2 yang menjelaskan bahwa kebijakan pengupahan ditetapkan oleh pemerintah pusat sebagai salah satu upaya perwujudan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Implementasinya di tingkat daerah diwujudkan melalui perumusan UMK oleh Dewan Pengupahan Kota (Depeko) Kota Cilegon yang melibatkan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Perbedaan kepentingan antara pengusaha yang menekankan keberlanjutan usaha dan Serikat Pekerja yang menyoroti prinsip penghidupan layak menunjukkan adanya tarik-menarik kepentingan dalam perumusan kebijakan UMK di Kota Cilegon. Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam hal ini berperan sebagai penyeimbang agar kebijakan tetap sesuai dengan prinsip keadilan sebagaimana diamanatkan pada regulasi.

Meskipun besaran UMK Kota Cilegon relatif sesuai untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja lajang, kebijakan ini belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan seluruh kelompok pekerja. Kesesuaian UMK dengan kebutuhan dasar pekerja pada akhirnya sangat bergantung pada penerapan struktur dan skala upah di tingkat perusahaan serta pengawasan dari pemerintah. Dalam hal ini, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan berperan secara represif melalui pemeriksaan dan penindakan hukum terhadap pelanggaran UMK hingga ke PHI, sedangkan Dinas Tenaga Kerja berperan secara persuasif dengan menerima aduan, melakukan mediasi hubungan industrial, dan

mendorong penyelesaian melalui perjanjian bersama atau anjuran.

Jika dibandingkan dengan penelitian Aysah (2024) tentang Peran Pemerintah Kabupaten Banjarnegara dalam Pemberian Upah Minimum, terdapat kesamaan peran pemerintah melalui perumusan kebijakan di Dewan Pengupahan, sosialisasi, serta mekanisme pengaduan dan mediasi sebagai upaya menjaga kepatuhan terhadap UMK. Perbedaannya terdapat pada pelaksanaan monitoring langsung maupun tidak langsung yang belum berjalan di Kota Cilegon. Secara keseluruhan, meskipun regulasi dan mekanisme kelembagaan telah selaras dengan ketentuan hukum, perwujudan jaminan penghidupan layak bagi pekerja masih sangat ditentukan oleh konsistensi implementasi, terutama dalam penguatan fungsi pengawasan di lapangan.

b. Kepastian penerimaan upah dari pengusaha dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 pasal 88E ayat 2 menyebutkan bahwa seluruh perusahaan/pengusaha tanpa terkecuali dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Namun, di Kota Cilegon pelanggaran masih rentan terjadi, terutama pada perusahaan *outsourcing*, penyedia jasa, dan perusahaan menengah ke bawah yang bergantung pada hubungan kerja dengan perusahaan utama. Kondisi ini diperparah oleh sistem

pengawasan yang belum menyeluruh dan tidak berbasis data sehingga membuka celah pelanggaran pada perusahaan yang kurang terjangkau oleh pemerintah.

Jika dibandingkan dengan temuan Siregar dkk. (2024) di Provinsi Jambi yang menunjukkan tingkat pelanggaran relatif rendah (sekitar 2% dari 1.845 perusahaan) dan didukung oleh data pemetaan yang jelas, Pemerintah Kota Cilegon baik di tingkat UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan maupun Dinas Tenaga Kerja terlihat belum memiliki basis data yang memadai terkait perusahaan pelanggar sehingga pengawasan menjadi kurang optimal.

Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 88A ayat 6, perusahaan wajib membayar upah tepat waktu, dan temuan penelitian menunjukkan bahwa beberapa perusahaan seperti PT KPdP dan PT Hesindo Karya Bersama telah patuh terhadap ketentuan tersebut sehingga mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis.

Berkaitan dengan pengaduan atas pelanggaran upah di Kota Cilegon, meskipun mekanismenya sudah tersedia melalui Disnaker dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan, tingkat keberhasilannya masih berbeda. Jalur mediasi di Disnaker menghasilkan anjuran yang tidak mengikat, sedangkan jalur pengawasan lebih kuat karena dapat berujung pada tindakan

eksekutorial hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial. Secara keseluruhan, masih terdapat potensi pelanggaran terutama pada perusahaan *outsourcing* dan skala menengah ke bawah sehingga dapat diketahui bahwa keberhasilan implementasi kebijakan UMK bergantung pada komitmen perusahaan dalam menjalankan kebijakan serta efektivitas mekanisme pengawasan dan penegakan hukum dari pemerintah.

c. Perwujudan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha

Keseimbangan antara kepentingan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup layak dan kepentingan pengusaha untuk mempertahankan keberlanjutan bisnis telah menjadi pertimbangan utama dalam forum Dewan Pengupahan Kota. Apindo Kota Cilegon memandang kenaikan upah setiap tahun sebagai hal yang tidak dapat dihindari karena sudah menjadi konsekuensi dari dinamika ekonomi. Pengusaha bisa menerima kebijakan UMK dengan baik apabila perumusannya dilakukan atas dasar yang jelas dan kenaikannya masih dalam batas wajar sehingga tidak mengganggu stabilitas perusahaan dan juga akan berdampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi.

Saat terjadi konflik upah antara perusahaan dan pekerja dalam implementasi kebijakan Upah Minimum Kota di Kota Cilegon maka akan

diselesaikan berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dimulai dari pengaduan, klarifikasi, hingga mediasi bertahap maksimal tiga kali pertemuan untuk mencapai kesepakatan dalam bentuk Perjanjian Bersama. Jika tidak tercapai, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat ditindaklanjuti menjadi kesepakatan atau dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga efektivitas mediasi sangat bergantung pada itikad baik para pihak.

Mekanisme ini sejalan dengan penelitian Purnama & Amelia (2021), tentang Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menyebutkan bahwa penyelesaian konflik pelanggaran UMK dapat diselesaikan dengan mengadvokasi permasalahan bersama SPSI lalu dilanjutkan ke tingkat mediasi di Disnaker, jika belum mencapai kesepakatan maka lanjut ke mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Akan tetapi berdasarkan hasil temuan penelitian, pada kasus tertentu ketika perusahaan tetap menolak atau menghindari tanggung jawab, penyelesaian konflik harus dilanjutkan melalui UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon agar penyelesaiannya bisa langsung ditempuh melalui jalur pengadilan.

Faktor Pendorong dan Penghambat Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Cilegon

Faktor-faktor pendorong dan penghambat implementasi kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Cilegon dianalisis menggunakan model implementasi Grindle yang menilai keberhasilan kebijakan berdasarkan dua aspek utama, yaitu isi kebijakan dan konteks kebijakan.

a. Isi Kebijakan

Hasil temuan penelitian memberikan analisis bahwa antara kepentingan yang terpengaruhi kebijakan, jenis manfaat yang dihasilkan, dan derajat perubahan yang diinginkan menunjukkan pernyataan yang tidak jauh berbeda. Implementasi kebijakan UMK di Kota Cilegon berupaya menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha, dengan pemerintah berperan sebagai penengah yang menjaga perlindungan pekerja sekaligus stabilitas ekonomi dan investasi melalui intervensi dari Dinas Tenaga Kerja dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon.

Pengusaha memandang kebijakan UMK harus ditetapkan secara rasional agar tidak membebani perusahaan namun tetap mampu menjaga produktivitas pekerja. Sedangkan dari sisi pekerja, UMK menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kesejahteraan, menjaga daya beli, dan

keberlangsungan ekonomi rumah tangga. Hal ini sejalan dengan penelitian Mandari dkk. (2025) yang menegaskan bahwa kebijakan pengupahan bertujuan menjamin perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja melalui upah minimum serta pemenuhan hak dasar lainnya. Selain itu, keberhasilan kebijakan juga ditentukan oleh penguatan pengawasan pemerintah, peningkatan kesadaran hukum pekerja, serta sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja guna menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan (Mandari dkk., 2025).

Berdasarkan kerangka teori Grindle, kedudukan pembuat kebijakan dalam perumusan UMK di Kota Cilegon melibatkan banyak aktor dengan peran yang berbeda. Disnaker Kota Cilegon menempati posisi sentral sebagai koordinator dalam Depeko dengan tugas mengelola proses perumusan, memastikan kesesuaian dengan regulasi, serta menyampaikan hasil rekomendasi kepada wali kota dan gubernur. Dalam praktiknya, proses perumusan tidak selalu berjalan lancar karena adanya tekanan dari aksi demonstrasi pekerja yang mempersulit proses pembahasan.

Di sisi lain, kedudukan Apindo ialah berperan menyampaikan kondisi riil dunia usaha dan menghimpun aspirasi perusahaan, sementara serikat pekerja seperti FSP KEP SPSI Kota Cilegon

memperjuangkan kepentingan buruh dengan mendorong penggunaan data ekonomi yang objektif. Selain itu, serikat pekerja juga mengkritisi pemerintah yang dinilai belum sepenuhnya mampu menyeimbangkan kepentingan kedua pihak. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Putri (2024) tentang Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja, yang menunjukkan bahwa meskipun kebijakan pengupahan telah berlandaskan regulasi untuk menjamin kesejahteraan pekerja, dalam praktiknya masih terjadi perdebatan terkait kecukupan upah. Oleh karena itu, perumusan upah minimum perlu mempertimbangkan aspek ekonomi, sosial, dan hukum agar dapat menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, tidak ada aktor yang dominan dalam penetapan UMK Kota Cilegon karena keputusan akhir berada di tingkat gubernur sehingga kualitas kebijakan sangat bergantung pada kemampuan pemerintah daerah dalam mengelola konflik kepentingan dan menjaga proses perumusan tetap objektif.

Aspek pelaksana program dalam kerangka isi kebijakan Grindle, menunjukkan bahwa implementasi kebijakan UMK di Kota Cilegon melibatkan berbagai aktor dengan peran yang berbeda. Perusahaan/pengusaha menjadi pelaksana utama karena secara

langsung membayar upah kepada pekerja, sementara pemerintah daerah dan asosiasi pengusaha berperan sebagai fasilitator dan pengendali. Dinas Tenaga Kerja bertugas melakukan sosialisasi kebijakan serta memediasi apabila terjadi pelanggaran, sedangkan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan menjalankan fungsi pengawasan melalui pendekatan preventif, pemeriksaan, hingga penindakan hukum. Di sisi lain, Apindo turut mendorong kepatuhan perusahaan melalui sosialisasi dan arahan, meskipun memiliki keterbatasan dalam mengawasi perusahaan kontraktor dan subkontraktor.

Pada tingkat perusahaan, komitmen pelaksanaan UMK dipengaruhi oleh kondisi bisnis dan relasi antarperusahaan, ini karena terdapat hambatan seperti ketergantungan pada kelancaran pembayaran order, sistem tender yang menekankan harga terendah, serta persaingan usaha karena perusahaan induk yang tidak mempertimbangkan kepatuhan perusahaan lain terhadap UMK.

Hal tersebut menyebabkan pelanggaran lebih rentan terjadi pada perusahaan kecil, kontraktor, dan subkontraktor yang sulit dijangkau pengawasan. Secara keseluruhan, meskipun peran antar aktor sudah saling melengkapi, implementasi UMK di Kota Cilegon belum sepenuhnya optimal dan merata karena keterbatasan pengawasan

serta belum terintegrasinya peran antar pihak, khususnya dalam menjangkau perusahaan di level bawah.

Menurut konsep Grindle, keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh ketersediaan dan pengelolaan sumber daya. Dalam kebijakan UMK di Kota Cilegon, pemerintah daerah yang berperan sebagai fasilitator menghadapi keterbatasan pada sisi anggaran. Meskipun jumlah SDM seperti pengawas ketenagakerjaan dinilai cukup, keterbatasan dana membuat UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan tidak dapat menjalankan fungsi pengawasan secara optimal dan harus mengandalkan sarana sederhana seperti pemanfaatan komunikasi pribadi untuk menerima pengaduan.

Kondisi serupa juga terjadi pada Dinas Tenaga Kerja, di mana keterbatasan anggaran menyebabkan berkurangnya kegiatan lapangan seperti survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan pembinaan langsung sehingga implementasi lebih bergantung pada layanan administratif dan pengaduan berbasis teknologi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Primadianto dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya dapat menghambat fungsi pengawasan. Kendala pada keterbatasan anggaran dalam implementasi UMK di Kota Cilegon tersebut berdampak pada lemahnya pengawasan dan berpotensi membuka celah pelanggaran terutama pada perusahaan

yang sulit dijangkau seperti perusahaan kontraktor, sub kontraktor, ataupun *outsourcing*.

b. Konteks Kebijakan

Dalam implementasi kebijakan UMK di Kota Cilegon, interaksi antar aktor tidak berada pada posisi yang setara karena masing-masing memiliki kepentingan, kekuasaan, dan strategi yang berbeda. Pemerintah daerah berperan sebagai fasilitator dan penyeimbang, pengusaha berfokus pada keberlangsungan usaha, sementara serikat pekerja bertindak sebagai kelompok penekan untuk memastikan pemenuhan hak buruh. Perbedaan posisi ini memengaruhi dinamika pelaksanaan kebijakan, sehingga proses implementasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh relasi kekuasaan antar aktor.

Strategi yang digunakan pemerintah cenderung bersifat preventif dan persuasif melalui pembinaan, konsultasi, serta penguatan mekanisme bipartit guna meredam konflik sejak awal. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja lebih mengedepankan pendekatan edukatif dibandingkan represif terhadap perusahaan, dengan tujuan menjaga stabilitas hubungan industrial. Sementara itu, pengusaha melalui Apindo menggunakan strategi komunikasi dan negosiasi untuk memastikan kebijakan

UMK tetap memperhatikan kondisi industri, sedangkan di tingkat perusahaan implementasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial dan kondisi keuangan masing-masing.

Di sisi lain, serikat pekerja memiliki kekuatan kolektif yang cenderung represif, terutama melalui dorongan pelaporan pelanggaran hingga aksi demonstrasi ketika respons pemerintah dinilai kurang optimal. Secara keseluruhan, strategi implementasi kebijakan UMK di Cilegon menunjukkan dominasi pendekatan preventif oleh pemerintah, namun tetap diimbangi tekanan dari serikat pekerja sebagai bentuk kontrol sosial. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan sangat bergantung pada keseimbangan strategi antar aktor dalam menjaga kepatuhan, stabilitas, dan keharmonisan hubungan industrial.

Karakteristik lembaga dan penguasa dalam kerangka konteks kebijakan Grindle, berpengaruh besar terhadap implementasi UMK di Kota Cilegon, khususnya dalam aspek pengawasan, penegakan, dan penyelesaian pelanggaran. Dukungan kepala daerah terhadap pelaksanaan kebijakan UMK umumnya bersifat administratif, seperti pemberian motivasi dan instruksi formal. Dari sisi koordinasi, UPTD menjalin kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, terutama dalam penanganan pengaduan dan proses

lanjutan yang membutuhkan mekanisme hukum sampai ke proses pengadilan.

Permasalahan utama terletak pada tumpang tindih peran antar lembaga, di mana kasus pelanggaran yang seharusnya ditangani melalui mekanisme pengawasan sedari awal justru teralihkan ke mediasi oleh Disnaker. Akibatnya, penegakan hukum menjadi kurang optimal karena mediasi hanya menghasilkan anjuran yang tidak mengikat sehingga memperpanjang proses penyelesaian dan melemahkan kepatuhan perusahaan. Dari perspektif pekerja, Disnaker tetap dianggap penting sebagai saluran pengaduan, tetapi dinilai belum memiliki kekuatan yang cukup untuk memaksa kepatuhan pengusaha.

Secara keseluruhan, karakteristik kelembagaan dalam implementasi UMK di Cilegon menunjukkan adanya dukungan politik, namun belum diimbangi dengan penguatan koordinasi antarinstansi yang memadai. Lemahnya pengawasan, ketidakjelasan pembagian fungsi, dan dominasi pendekatan mediasi membuat penegakan kebijakan kurang efektif dan berdampak pada rendahnya perlindungan hak pekerja. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Haifa & Khikmah (2024) yang menunjukkan bahwa meskipun struktur kelembagaan berbeda, baik di Cilegon maupun daerah lain masih menghadapi kendala serupa, yaitu terkait dengan pengawasan yang kurang terhadap

perusahaan khususnya mengenai pembayaran upah yang tidak sesuai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepatuhan dan daya tanggap pelaksana kebijakan UMK di Kota Cilegon masih menghadapi berbagai persoalan, terutama pada lemahnya pengawasan aktif, ketegasan penegakan aturan, dan konsistensi pelaksanaan kewenangan. Pengawasan yang dilakukan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan cenderung pasif karena hanya merespons laporan sehingga banyak pelanggaran tidak terdeteksi sejak awal. Selain itu, peran mediator di Dinas Tenaga Kerja dinilai kurang tegas karena terlalu berhati-hati dan cenderung mengeluarkan rekomendasi yang aman secara politis, bukannya berdasarkan ketentuan regulasi secara kuat dan tegas sehingga hasil mediasi tidak memiliki daya tekan terhadap perusahaan.

Dari sisi pengusaha dan pekerja, kondisi ini berdampak pada rendahnya kepatuhan. Pengusaha cenderung patuh jika pemerintah tegas, namun lemahnya penegakan membuat sebagian perusahaan mengabaikan aturan, bahkan menormalkan pelanggaran. Hal ini juga menciptakan persaingan usaha yang tidak adil karena perusahaan yang patuh terhadap UMK dirugikan oleh perusahaan yang menekan biaya dengan melanggar ketentuan UMK.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Dwianisa & Andriyani (2025) yang

menegaskan bahwa pemerintah tidak cukup hanya menetapkan regulasi, tetapi juga harus aktif dalam pengawasan dan penegakan hukum. Secara keseluruhan, implementasi UMK di Cilegon belum sepenuhnya optimal karena pengawasan yang lemah, koordinasi yang belum efektif, serta rendahnya responsivitas pelaksana kebijakan, sehingga tujuan perlindungan pekerja dan keadilan pengupahan belum sepenuhnya tercapai.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis hasil penelitian tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Cilegon, yaitu bahwa implementasi kebijakan upah minimum kota di Cilegon sudah dilaksanakan oleh para pemangku kepentingan yang terlibat meskipun masih menghadapi beberapa kendala. Kebijakan ini telah mampu menjamin penghidupan yang layak bagi pekerja di Kota Cilegon melalui penetapan UMK yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 sehingga dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Dari sisi pengusaha, kebijakan ini diterima secara positif selama kenaikan upah berada dalam batas wajar dan tidak mengganggu stabilitas perusahaan.

Dalam implementasinya, pemerintah daerah berperan aktif melalui

Dinas Tenaga Kerja yang menjalankan fungsi preventif dan mediasi, serta UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan yang menjalankan fungsi pengawasan dan penindakan. Mekanisme penyelesaian konflik telah mengikuti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, baik melalui jalur non-litigasi (mediasi) maupun litigasi. Namun, adanya dua jalur pengaduan dengan kekuatan hukum yang berbeda menjadi celah bagi perusahaan untuk memilih mekanisme yang lebih lemah, yaitu mediasi yang tidak mengikat.

Selain itu, masih terdapat potensi pelanggaran pembayaran upah, terutama pada perusahaan *outsourcing* dan skala menengah ke bawah meskipun sudah dilarang dalam UU No.6 Tahun 2023, hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan belum berjalan optimal. Keterbatasan pengawasan yang tidak menyeluruh serta kurangnya data pemetaan perusahaan pelanggar menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas implementasi kebijakan UMK di Kota Cilegon.

Berdasarkan analisis menggunakan teori implementasi Merilee S. Grindle, faktor pendorong implementasi kebijakan UMK di Kota Cilegon, yaitu adanya kesamaan kepentingan antar aktor (pemerintah, pengusaha, dan pekerja) yang sama-sama berkomitmen menjalankan UMK untuk menjaga stabilitas ekonomi, meningkatkan produktivitas, dan

mempertahankan daya beli. Selain itu, manfaat kebijakan yang dirasakan oleh semua pihak, seperti peningkatan kesejahteraan pekerja, keberlanjutan usaha, serta stabilitas hubungan industrial, turut memperkuat implementasi. Dorongan lain juga berasal dari adanya target perubahan yang jelas, seperti upaya pengurangan pelanggaran melalui pengawasan dan pembinaan, serta penguatan komunikasi antar aktor melalui sosialisasi, konsultasi, dan kontrol sosial dari serikat pekerja.

Namun, implementasi kebijakan UMK di Kota Cilegon juga memiliki faktor penghambat. Dari sisi perumusan, keterbatasan pemerintah daerah dalam menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha menjadi kendala. Pada tahap pelaksanaan, kondisi bisnis seperti sistem tender yang menekankan harga terendah dan ketergantungan antarperusahaan memengaruhi kepatuhan terhadap UMK. Selain itu, keterbatasan anggaran menghambat kegiatan pengawasan dan pembinaan di lapangan. Hambatan lain muncul dari karakteristik kelembagaan yang belum terintegrasi, seperti dualisme penanganan pelanggaran antara Disnaker dan UPTD, serta lemahnya kepatuhan dan daya tanggap pelaksana akibat pengawasan yang masih pasif dan kurang tegas. Kondisi ini menyebabkan implementasi UMK belum optimal dan masih membuka

peluang terjadinya pelanggaran di lapangan.

SARAN

1. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon melalui pelatihan serta dialog intensif dengan Apindo dan serikat pekerja berbasis data dan kajian akademik.
2. Penegasan kepada perusahaan besar yang berperan sebagai perusahaan induk/pemberi kerja agar dalam proses tender mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait kewajiban pembayaran upah sesuai UMK.
3. Pengupayaan peningkatan alokasi anggaran untuk kegiatan pengawasan dan pembinaan langsung di lapangan sehingga implementasi kebijakan UMK di Kota Cilegon bisa lebih terkendali.
4. Penegasan mekanisme koordinasi, pembagian tugas, dan pelaksanaan kewenangan dalam penanganan pelanggaran upah antara UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon.
5. Memperkuat pengawasan aktif dan ketegasan penegakan sanksi agar tercipta efek jera serta mendorong kepatuhan pengusaha secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Aysah, A. S. N. (2024). Peran Pemerintah Kabupaten Banjarnegara dalam Pemberian Upah Minimum: Kesesuaian dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/57 Tahun 2023. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 17, 112-119.
- Badan Pusat Statistik Kota Cilegon. (2025, 25 Maret). Pertumbuhan ekonomi Kota Cilegon triwulan IV 2024. BPS. <https://cilegonkota.bps.go.id/id/pressrelease/2025/03/25/192/pertumbuhan-ekonomi-kota-cilegon-triwulan-iv-2024.html>
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). Metode baru: Pengeluaran per kapita disesuaikan. BPS. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDE2IzI=-/metode-baru-pengeluaran-per-kapita-disesuaikan.html>
- Dwianisa, S., & Andriyani, S. (2025). Kebijakan Upah Minimum Dan Perlindungan Buruh Pabrik Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(1), 123-131.
- Ekowati, Mas Roro Lilik. (2009). Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan atau Program: Suatu Kajian Teoritis dan Praktis. Surakarta: Pustaka Cakra.
- Fakta Banten. (2024, 20 Februari). Perusahaan subkontraktor PT Lotte masih bayar upah murah, ini kata Disnaker Cilegon. <https://faktabanten.co.id/cilegon/perusahaan-subkontraktor-pt-lotte-masih-bayar-upah-murah-ini-kata-disnaker-cilegon/>
- Getembe, E.M. (2025). Examining how Labor Issues Significantly Impact Kenya's Economic and Social Development, Shaping Employment Patterns. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*.
- Ghafur, A. Hanief. S. (2022). Kebijakan Publik: Memperkuat Basis Kebudayaan dalam Kebijakan. Malang: Intrans Publishing.
- Haifa, A. H., & Khikmah, N. (2024). Tinjauan Pelaksanaan Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja atas Pengawasan Hubungan Kerja dalam Lingkup Hukum Administrasi Negara (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 28-36.
- Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018.
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia, 2023.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia, 2003.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Mandari, Q. S. S., Widodo, E., & Hamdani, F. (2025). Urgensi hak buruh dalam kebijakan pengupahan. *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora*, 2(1), 243-259.
- Pemerintah Provinsi Banten. Surat Keputusan Gubernur Banten Nomor 471 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2025. Serang: Pemerintah Provinsi Banten, 2024.

- Primadianto, I. A., Pamuji, K., & Kunarti, S. (2022). Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Jawa Barat. *Soedirman Law Review*, 4(2).
- Purnama, N. S., & Amelia, H. (2021). Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Pemuliaan Hukum*, 4(1), 63–82. <https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1449>
- Putri, D. K. (2024). Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan dan Gaji Minimum Yang Tidak Seimbang. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2), 273-279.
- Siagian, S. L. Y., & Maramis, R. A. (2023). Kedudukan Dewan Pengupahan dalam Menentukan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota. *Lex Administratum*, 11(5).
- Siregar, I. M., Amin, M., & Eriton, M. (2024). Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jambi Dalam Pengawasan Masalah Upah Minimum Di Provinsi Jambi Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 56 Tahun 2016. *Limbago: Journal of Constitutional Law*, 4(3), 314-328.
- Soedjarwo, R.S., Karim, D.K, & Sugiharto, D. (2025). Juridical Study of The Provision of Payment of Wages Below The Minimum Wage By Employers To Workers. *Journal of Law Theory and Law Enforcement*.
- Tribun Banten. (2024, 23 April). 3 perusahaan di Cilegon dilaporkan diduga karena bayar gaji karyawan di bawah UMK. <https://banten.tribunnews.com/2024/04/23/3-perusahaan-di-cilegon-dilaporkan-diduga-karena-bayar-gaji-karyawan-di-bawah-umk>
- Wahab, Solichin. A. (2016). Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: PT Bumi Aksara.