

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM MENDUKUNG
PENGAWASAN PENGUPAHAN PEKERJA DI KABUPATEN KEBUMEN**
*THE ROLE OF THE MANPOWER OFFICE IN SUPPORTING THE
SUPERVISION OF WORKERS' WAGES IN KEBUMEN REGENCY*

Zahra Fadhillah Ananta dan Beni Hidayat

Univeritas Muhammadiyah Yogyakarta

Korespondensi Penulis : anantazahrafadhillah@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Ananta, Zahra Fadhillah dan Beni Hidayat. *Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mendukung Pengawasan Pengupahan Pekerja di Kabupaten Kebumen*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

ABSTRAK

Perlindungan hak upah pekerja merupakan aspek penting dalam hubungan industrial, namun pelaksanaannya masih terkendala lemahnya pengawasan. Pasca berlakunya UU Nomor 23 Tahun 2014, kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dialihkan ke pemerintah provinsi, sehingga peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota berubah. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran dan hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam mendukung pengawasan pengupahan. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan Disnaker berperan sebagai frontline institution, namun efektivitasnya terhambat keterbatasan kewenangan, anggaran, SDM, respons perusahaan, dan ketakutan pekerja melapor.

Kata Kunci: Dinas Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, Kewenangan Pemerintah Daerah, Pengawasan Pengupahan, Perlindungan Pekerja

ABSTRACT

The protection of workers' wage rights is an important aspect of industrial relations; however, its implementation remains constrained by weak supervision. Following the enactment of Law Number 23 of 2014, the authority for labor supervision was transferred to the provincial government, resulting in a change in the role of the regency/municipal Manpower Office. This study aims to analyze the role and constraints of the Kebumen Regency Manpower Office in supporting wage supervision. The research employs an empirical legal method with a qualitative approach through interviews and literature review. The findings indicate that the Manpower Office functions as a frontline institution; however, its effectiveness is hindered by limited formal authority, budgetary and human resource constraints, low company responsiveness, and workers' fear of reporting.

Keywords: Department of Manpower, Industrial Relations, Regional Government Authority, Wage Supervision, Worker Protection

A. PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan aspek fundamental dalam menjamin pemenuhan hak pekerja, khususnya hak atas pengupahan yang adil dan layak. Negara memiliki peran penting dalam memastikan kepatuhan pemberi kerja terhadap ketentuan pengupahan guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan tidak hanya melindungi pekerja sebagai subjek hukum, tetapi juga memungkinkan tenaga kerja berkontribusi secara optimal dalam pembangunan ekonomi daerah. Tenaga kerja yang produktif dan terlindungi secara hukum merupakan faktor strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi serta menjaga stabilitas sosial suatu wilayah. Dalam konteks pembangunan daerah, tenaga kerja menempati posisi sentral sebagai faktor produksi yang menentukan efektivitas kegiatan ekonomi. Penyediaan kesempatan kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan pembangunan ekonomi.¹

Abdillah dan Ramadhan mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang bersedia atau siap untuk bekerja, baik secara mandiri maupun untuk membantu keluarganya, baik yang memperoleh imbalan maupun tidak. Secara umum, tenaga kerja adalah mereka yang termasuk dalam usia kerja dan memiliki kemampuan untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi guna memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarganya, serta berkontribusi dalam penyediaan barang dan jasa bagi masyarakat.² Oleh karena itu, tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai individu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai aset penting yang keberadaannya harus dijaga kesejahteraannya agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pembangunan ekonomi daerah.

Kesejahteraan tenaga kerja berpengaruh langsung terhadap daya saing suatu wilayah serta pencapaian tujuan pembangunan ekonomi. Bagi masyarakat Indonesia, aspek ketenagakerjaan sangat penting karena menjadi sarana utama bagi seseorang untuk mencukupi kebutuhan diri sendiri maupun keluarganya.³

¹ E. H. Dewa, *Pengaruh Variabel Ekonomi Makro terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Tahun 2001-2021*, Ekonomikawan, Vol.23, No.2 (Desember 2023), p.214.

² Fazli Abdillah dan Yuda Mulia Ramadhan, *Pengaruh Pembangunan Ekonomi terhadap Sumber Daya Manusia di Indonesia pada Era Modern*, BENEFIT, Vol.1, No.2 (April 2023), p.54.

³ Ideta Eka Saputra dan Bagus Sarnawa, *Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak atas Upah Pekerja*, Media of Law and Sharia, Vol.3, No.4 (2022), p.285.

Hal ini sejalan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴ Ketentuan ini menjadi dasar konstitusional bagi negara untuk menjamin perlindungan hak pekerja, termasuk hak atas upah yang layak. Amanat konstitusional tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88 ayat (1) yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak dan diberikan secara adil sesuai beban kerja, tanggung jawab, dan produktivitas. Selanjutnya, Pasal 88 ayat (2) menegaskan kewajiban pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Ketentuan ini menempatkan upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dijamin oleh negara, bukan sekadar kompensasi atas tenaga yang dikeluarkan.⁵

Ketentuan yang berlaku menegaskan bahwa pekerja berhak memperoleh upah yang adil dan layak sebagai jaminan kesejahteraan. Upah tidak hanya dipandang sebagai balasan atas pekerjaan, tetapi juga sebagai sarana untuk menjaga standar hidup yang layak, sehingga pengaturan pengupahan mencakup prinsip keadilan, kelayakan, dan perlindungan yang menjadi tanggung jawab negara. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Nasuha, dkk., menunjukkan bahwa meskipun pengaturan upah minimum telah dirancang untuk mewujudkan amanat undang-undang, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum dan implementasi di lapangan. Mereka menemukan bahwa hambatan utama dalam pemenuhan hak pekerja atas upah layak disebabkan oleh lemahnya pengawasan dan masih adanya ketidakpatuhan dari pihak pengusaha, sehingga tujuan kesejahteraan pekerja belum sepenuhnya tercapai.⁶

Peningkatan kesejahteraan pekerja dapat dicapai melalui sistem pengupahan yang layak, karena besaran upah berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Upah yang memadai menjamin kelayakan hidup, meningkatkan semangat kerja,

⁴ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*, p.18.

⁵ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Pengupahan*, PP No.36 Tahun 2021, LN Tahun 2021 No.46, TLN No.6648, p.6.

⁶ Zahwa Zahira Nasuha, dkk., *Analisis atas Kebijakan Pengupahan di Indonesia: Hak atas Upah Minimum dan Kesejahteraan Pekerja*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.2, No.2 (Januari 2025), p.237-238.

Zahra Fadhilla Ananta dan Beni Hidayat
Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mendukung Pengawasan Pengupahan Pekerja di Kabupaten Kebumen

dan mendorong pekerja mencapai produktivitas yang optimal.⁷ Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan memiliki peran ganda, tidak hanya sebagai instrumen ekonomi dalam bentuk gaji atau imbalan, tetapi juga sebagai mekanisme perlindungan sosial yang memastikan pekerja memperoleh kehidupan yang layak.

Penerapan pengupahan yang layak menegaskan pentingnya upah minimum sebagai instrumen hukum perlindungan pekerja. Kebijakan ini merupakan bentuk campur tangan pemerintah yang mewajibkan pemberi kerja membayar upah sekurang-kurangnya setara dengan Kebutuhan Hidup Layak bagi pekerja pada jabatan terendah.⁸ Pemerintah kemudian menetapkan kebijakan upah minimum sebagai instrumen perlindungan pekerja, yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan bahwa “kebijakan pengupahan meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah lembur, upah tidak masuk kerja, bentuk dan cara pembayaran upah, sesuatu yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.”⁹ Meskipun pengaturan pengupahan telah dirumuskan secara komprehensif oleh pemerintah pusat, pelaksanaannya di lapangan menjadi tanggung jawab pemerintah daerah dengan tetap berpedoman pada kebijakan pusat.

Sistem pengupahan di Indonesia dilaksanakan melalui Dewan Pengupahan dengan mekanisme perundingan tripartit yang melibatkan pengusaha, pekerja, dan pemerintah, di mana pemerintah sendiri berperan sebagai fasilitator, mediator,

⁷ Muhammad Firdaus Yusdiansyah dan Agus Sumanto, *Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja terhadap Kinerja pada Industri Marmer UD Surya Onix*, Journal of Economics and Business, Vol.20, No.3 (Agustus 2022), p.6.

⁸ Rachmad Abduh, *Perspektif Kesejahteraan Tenaga Kerja dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota*, IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum, Vol.3, No.1 (Februari 2022), p.39.

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279, p.35.

sekaligus pengambil keputusan sesuai ketentuan.¹⁰ Kebijakan upah minimum di Indonesia diatur secara berjenjang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, yang membedakan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). UMP berlaku untuk seluruh kabupaten/kota dalam satu provinsi, sedangkan UMK berlaku khusus di daerah tertentu dengan besaran lebih tinggi dari UMP dan ditetapkan dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi daerah, kemampuan perusahaan, serta kebutuhan hidup pekerja.¹¹

Penerapan UMK di Kabupaten Kebumen ditentukan melalui rapat Dewan Pengupahan Kabupaten yang melibatkan unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah daerah, dengan tetap mengacu pada UMP Jawa Tengah sebagai batas bawah. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/45 Tahun 2024, UMK Kebumen tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp2.259.873,55 yang mengalami kenaikan sekitar 6,5% dibandingkan UMK Kebumen tahun 2024 dengan nominal Rp2.121.947.¹² Kenaikan UMK ini mencerminkan upaya pemerintah menyesuaikan kebijakan upah dengan kebutuhan hidup pekerja. Melalui mekanisme tersebut, kebijakan pengupahan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berfungsi menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan keberlanjutan usaha, serta membuat regulasi upah lebih responsif terhadap kondisi ekonomi dan biaya hidup di tingkat daerah.

Di balik kenaikan UMK Kebumen yang menunjukkan adanya perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan pekerja, namun dalam praktiknya masih terdapat permasalahan dan tantangan. Implementasi kebijakan upah sering kali tidak berjalan mulus, terutama dalam hal pemenuhan kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Pada tahun 2024, muncul sebuah aduan dari pekerja mengenai keterlambatan bahkan belum terbayarkannya upah yang merupakan hak pekerja.¹³

¹⁰ Wike Nopianti, Imam Budi Santoso dan Muhamad Abas, *Peran Depenas dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023*, Binamulia Hukum, Vol.13, No.1 (Juli 2024), p.200.

¹¹ Daniel Collyn Damanik dan Rika Suroanto Zalukhu, *Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pematangsiantar*, EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol.3, No.1 (Mei 2021), p.42.

¹² WDI, *Sosialisasi Upah Minimum Kabupaten Tahun 2025*, diakses dari <https://disnaker.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/4488/sosialisasi-upah-minimum-kabupaten-tahun-2025>, diakses pada 30 September 2025, jam 21:40 WIB.

¹³ WDI, *Hasil Penanganan Aduan Disnaker Th. 2024*, diakses dari <https://disnaker.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/4429/hasil-penanganan-aduan-disnaker-th-2024>, diakses pada 30 September 2025, jam 21:55 WIB.

Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dengan implementasi di lapangan. Kondisi ini menandakan bahwa peningkatan UMK belum sepenuhnya menjamin perlindungan kesejahteraan apabila tidak diiringi dengan pengawasan ketat dan mekanisme penegakan hukum yang efektif. Permasalahan tersebut menjadi penanda bahwa regulasi pengupahan di daerah tidak cukup hanya menekankan pada besaran upah, tetapi juga harus memastikan pelaksanaannya berjalan efektif sehingga hak-hak pekerja benar-benar terlindungi.

Peran pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja, menjadi krusial dalam memastikan pelaksanaan kebijakan pengupahan. Dalam kerangka hubungan industrial, pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan, memiliki kewenangan strategis sebagaimana diatur dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”¹⁴ Namun, sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dialihkan kepada pemerintah provinsi.

Dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah, urusan ketenagakerjaan termasuk dalam kategori urusan pemerintahan konkuren sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a dan secara umum pembagian jenis pemerintahan diatur dalam Pasal 9 ayat (1) dan ayat (3) serta dijabarkan lebih lanjut di Lampiran (huruf G). Dalam lampiran tersebut, tepatnya di bagian sub-urusan “Pengawasan Ketenagakerjaan” ditetapkan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan pemerintah provinsi, bukan lagi pemerintah kabupaten/kota.¹⁵ Akibatnya, Dinas Tenaga Kerja di tingkat kabupaten/kota kehilangan otoritas formal untuk melakukan inspeksi atau penindakan langsung terhadap pelanggaran upah maupun pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya.

¹⁴ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, p.41.

¹⁵ Indonesia, *Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah*, UU No.23 Tahun 2014, LN Tahun 2014 No.244, TLN No.5587, p.338-339.

Nova, Lorita, dan Saputra dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Analisis Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, ia menegaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan di daerah seringkali menghadapi keterbatasan, baik dari sisi sumber daya manusia maupun efektivitas tindak lanjut hasil pemeriksaan, yang pada akhirnya berdampak pada lemahnya kepastian hukum bagi pekerja.¹⁶ Temuan tersebut sejalan dengan fenomena yang terjadi di Kabupaten Kebumen, di mana meskipun aturan mengenai pengupahan sudah jelas dan sanksi terhadap pelanggaran telah diatur dalam berbagai regulasi, namun implementasinya masih belum optimal. Terlebih lagi, sejak diberlakukannya UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan pengawasan ketenagakerjaan, termasuk pengawasan pengupahan, dialihkan kepada Pemerintah Provinsi sebagaimana tercantum dalam Lampiran Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan. Perubahan kewenangan ini berdampak pada semakin terbatasnya ruang gerak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam menindaklanjuti kasus pelanggaran upah secara langsung.

Permasalahan keterlambatan pembayaran upah yang terjadi di Kabupaten Kebumen pada tahun 2024 dan peralihan wewenang pengawasan ketenagakerjaan menjadi alasan utama penulis merasa perlu mengkaji lebih jauh mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dalam membantu pelaksanaan pengawasan pengupahan khususnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen. Situasi tersebut mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menjalankan peran pendukungnya dalam pelaksanaan pengawasan pengupahan di tengah perubahan struktur kewenangan tersebut, serta apa saja hambatan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam menjalankan peran pendukungnya yang menyebabkan kebijakan pengupahan belum berjalan sebagaimana mestinya di tingkat daerah.

¹⁶ Nova, Evi Lorita dan Harius Eko Saputra, *Analisis Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu*, Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, Vol.12, No.1 (Juni 2025), p.476-477.

B. PEMBAHASAN

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen merupakan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 dan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 117 Tahun 2021. Sebagai instansi daerah, Dinas Tenaga Kerja berfungsi sebagai penghubung antara kebijakan pemerintah pusat dan provinsi dengan kondisi ketenagakerjaan di tingkat kabupaten. Berdasarkan regulasi tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen merupakan perangkat daerah yang memiliki kewenangan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, termasuk perencanaan program kerja, pembinaan, pelatihan, penempatan tenaga kerja, serta perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mendukung Pelaksanaan Pengawasan Pengupahan Pekerja di Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pemahaman mengenai kewenangan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Kebumen menunjukkan adanya perubahan yang signifikan dalam struktur kelembagaan pemerintah daerah setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-undang tersebut secara tegas mengalihkan seluruh kewenangan urusan pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah kabupaten/kota kepada pemerintah provinsi. Konsekuensi dari perubahan regulasi tersebut tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga memengaruhi tata kelola pelayanan ketenagakerjaan secara keseluruhan.¹⁷

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tidak lagi memiliki otoritas formal untuk melaksanakan fungsi-fungsi pengawasan seperti pemeriksaan kepatuhan perusahaan, penyusunan berita acara pemeriksaan, penindakan terhadap pelanggaran, maupun penerbitan nota pemeriksaan terkait pemenuhan upah.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M., Subkoordinator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, Kebumen, 6 November 2025.

Seluruh tugas serta kewenangan dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan kini sepenuhnya berada di bawah tanggung jawab Pengawas Ketenagakerjaan yang terstruktur dalam Satuan Pengawas Ketenagakerjaan (Satwasker) Magelang. Unit ini menjalankan fungsi administratif maupun operasional sebagai perpanjangan tangan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan mandat pengawasan pada tingkat daerah. Wilayah kerja Satwasker Magelang mencakup enam daerah, yakni Kabupaten Magelang, Kota Magelang, Kabupaten Temanggung, Kabupaten Purworejo, Kabupaten Wonosobo, dan Kabupaten Kebumen.¹⁸

Pemerintah kabupaten/kota tidak lagi memiliki otoritas formal untuk melakukan inspeksi langsung atau menindak pelanggaran pengupahan. Perubahan ini bertujuan untuk menyelaraskan standar pengawasan, meningkatkan profesionalisme pengawas, dan meminimalkan ketidakteraturan yang dapat terjadi akibat perbedaan kapasitas di setiap daerah. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Nasution, dkk., menilai bahwa model pengawasan terpusat yang diterapkan di Indonesia menunjukkan bahwa pengelolaan oleh pemerintah pusat atau provinsi dapat meningkatkan standar kompetensi pengawas, memperkuat koordinasi, dan menjamin konsistensi pelaksanaan inspeksi di seluruh wilayah, sambil tetap melibatkan pemerintah daerah dalam fungsi fasilitatif dan mediasi.¹⁹ Hal ini menegaskan bahwa meskipun kewenangan formal berada di tingkat provinsi, peran pendukung dari dinas di tingkat kabupaten tetap penting untuk menunjang keberhasilan pengawasan pengupahan.

Peralihan kewenangan tersebut mengubah mekanisme penanganan pelanggaran ketenagakerjaan, di mana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tidak lagi memiliki kapasitas melakukan pemeriksaan dan penindakan langsung karena ketiadaan pengawas fungsional. Namun demikian, dinas kabupaten tetap menjadi pihak pertama yang dihubungi pekerja saat terjadi persoalan ketenagakerjaan karena aksesibilitas dan kedekatan sosialnya dengan masyarakat.

¹⁸ Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M.

¹⁹ Faizal Amir P. Nasution, dkk., *Transformation of the Labor Inspection System in Indonesia: Towards an Effective Centralized Model*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol.19, No.3 (Desember 2024), p.406.

Zahra Fadhilla Ananta dan Beni Hidayat
Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mendukung Pengawasan Pengupahan Pekerja di Kabupaten Kebumen

Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen mengalami pergeseran dari lembaga pengawas menjadi lembaga pelayanan atau *frontline institution* yang memfasilitasi dan mengurus tahapan administratif serta memberikan informasi awal sebelum persoalan tersebut dilimpahkan kepada pihak provinsi. Pergeseran ini sejalan dengan fenomena yang terjadi di Papua, di mana Dinas Tenaga Kerja Provinsi menangani kasus penonaktifan sepihak karyawan berdasarkan pelimpahan yang sebelumnya diajukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jayapura untuk memediasi kasus tersebut.²⁰

Hasil wawancara mengindikasikan bahwa meskipun tanpa kewenangan pengawasan, dinas tetap bertanggung jawab memberikan informasi, edukasi, dan arahan kepada pekerja maupun perusahaan mengenai prosedur yang tepat ketika menghadapi persoalan pengupahan. Dinas juga menjadi wadah pertama untuk mendengarkan keluhan pekerja, memetakan permasalahan, dan melakukan klarifikasi awal secara informal kepada pihak perusahaan. Peran ini menjadi penting karena pada praktiknya, banyak pekerja yang belum memahami bahwa kewenangan pengawasan telah beralih, sehingga mereka masih menganggap dinas kabupaten sebagai lembaga yang bisa langsung mengambil tindakan pengawasan. Kondisi tersebut menempatkan dinas pada peran yang cukup strategis, yaitu berada di antara kebutuhan masyarakat akan penanganan cepat terhadap persoalan ketenagakerjaan dan sistem pengawasan yang secara struktural berada di bawah kewenangan pemerintah provinsi.²¹

Penanganan aduan pengupahan oleh Dinas Tenaga Kerja dilakukan melalui serangkaian tahapan pelayanan awal yang bersifat administratif dan fasilitatif. Proses ini dimulai dengan pemeriksaan identitas pelapor untuk memastikan keabsahan pihak yang menyampaikan aduan, diikuti dengan penelusuran status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang dilaporkan. Pada tahap ini, dinas melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung, seperti slip gaji,

²⁰ Kilas Papua, *Disnaker Papua Mulai Tangani Kasus Penonaktifan Sepihak 8 Karyawan PT. Era Elohim Papua*, diakses dari <https://kilaspapua.com/daerah/desnaker-papua-mulai-tangani-kasus-penonaktifan-sepihak-8-karyawan-pt-era-elohim-papua/>, diakses pada 30 November 2025, jam 19:20 WIB.

²¹ Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M.

perjanjian kerja, maupun bukti lain yang relevan, guna memastikan bahwa aduan yang disampaikan memiliki dasar yang jelas dan berkaitan langsung dengan persoalan ketenagakerjaan.

Proses klarifikasi awal kepada pihak perusahaan dilakukan setelah tahapan verifikasi dinyatakan lengkap. Klarifikasi ini bertujuan untuk memperoleh penjelasan atas dugaan pelanggaran yang dilaporkan pekerja. Dinas juga memfasilitasi pertemuan bipartit antara pekerja dan perusahaan sebagai bentuk mediasi informal dengan menghadirkan kedua belah pihak dalam forum yang netral. Upaya ini diarahkan untuk membuka ruang dialog dan mendorong tercapainya penyelesaian secara musyawarah. Ketika penyelesaian tidak tercapai atau perusahaan menunjukkan sikap tidak kooperatif, dinas menyusun laporan awal yang dilengkapi dengan dokumen pendukung untuk dilimpahkan kepada pengawas ketenagakerjaan provinsi yang memiliki kewenangan formal dalam melakukan pemeriksaan dan penanganan lanjutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sistem pelaporan dari pekerja tidak hanya terbatas pada pelaporan yang bersifat *offline* dengan cara mendatangi kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, namun dapat juga dilakukan secara *online*. Pemanfaatan layanan digital seperti *website* resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dan *platform* LapoBup telah memperluas jangkauan pelayanan publik, terutama dalam hal penerimaan aduan terkait pengupahan. Berdasarkan hasil wawancara, kedua *platform* ini memungkinkan masyarakat, khususnya pekerja, untuk menyampaikan laporan kapan saja tanpa harus datang langsung ke kantor. Kehadiran sistem pelaporan *online* tersebut mempercepat proses penerimaan informasi awal, sehingga petugas dapat segera mengetahui pokok masalah dan melakukan pencatatan data secara lebih terstruktur.²²

Digitalisasi juga membantu Disnaker menjalankan fungsinya sebagai pintu pertama pelayanan. Setiap laporan yang masuk melalui *website* resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen atau LapoBup langsung direkap dalam sistem, sehingga petugas dapat mengidentifikasi pokok masalah dan menyiapkan langkah klarifikasi dengan lebih terarah. Proses ini mendukung transparansi

²² Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M.

Zahra Fadhilla Ananta dan Beni Hidayat
Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mendukung Pengawasan Pengupahan Pekerja di Kabupaten Kebumen

layanan karena pelapor dapat berkomunikasi dan memberikan tambahan informasi melalui jalur digital yang sama. Selain itu, kanal digital memberikan kesempatan bagi Disnaker untuk mengumpulkan data aduan secara lebih sistematis. Setiap laporan yang masuk melalui *website* resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dan LaporBup tersimpan dalam basis data internal, sehingga dinas dapat melakukan analisis berkala mengenai jenis masalah yang sering muncul, sektor usaha yang paling banyak dilaporkan, serta pola-pola pelanggaran yang perlu mendapat perhatian. Informasi tersebut kemudian dapat digunakan untuk memperkuat fungsi pembinaan, menyusun program sosialisasi regulasi, dan mendukung perumusan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tidak hanya berfokus pada penanganan pengaduan, tetapi juga memegang peran strategis dalam pembinaan pengupahan di daerah. Peran ini dijalankan melalui rangkaian kegiatan seperti sosialisasi regulasi pengupahan, pendataan kondisi riil kebutuhan hidup pekerja, serta pemberian dukungan teknis bagi Dewan Pengupahan Kabupaten. Setiap tahun, dinas menghimpun data terkait komponen standar kebutuhan hidup layak dan indikator ekonomi lain yang relevan. Komponen yang dihimpun mencakup harga bahan pangan pokok, biaya transportasi, kebutuhan sandang, biaya sewa tempat tinggal, pengeluaran kesehatan, pendidikan, serta beberapa variabel konsumsi rumah tangga lain yang menggambarkan standar hidup layak. Pengumpulan data tersebut dilakukan melalui koordinasi dengan instansi terkait, terutama Badan Pusat Statistik (BPS), sehingga dasar perhitungan upah yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan.²³

Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab menyelenggarakan rapat Dewan Pengupahan Kabupaten, yaitu lembaga non-struktural bersifat *advisory* dan berkarakter tripartit yang terdiri atas unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Dewan ini berfungsi memberikan masukan dan rekomendasi kebijakan pengupahan, termasuk menyusun rekomendasi besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai bahan pertimbangan Gubernur dalam penetapan upah minimum.²⁴

²³ Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M.

²⁴ Marno Maruni Hipan, *Kedudukan dan Tugas Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja*, Jurnal Media Hukum, Vol.9, No.2 (September 2021), p.87-88.

Dalam forum ini dilakukan pembahasan mendalam serta penelaahan data yang menjadi dasar penyusunan rekomendasi upah minimum setiap tahun.

UMK yang sudah ditetapkan oleh gubernur, selanjutnya Dinas Tenaga Kerja melakukan sosialisasi kepada perusahaan di Kabupaten Kebumen untuk memastikan kepatuhan terhadap upah minimum, khususnya bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun yang wajib menerima upah sesuai UMK. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erniwati dan Jhoni yang mengatakan bahwa ketentuan tersebut diterapkan karena UMK berfungsi sebagai jaring pengaman agar pekerja baru tetap memperoleh tingkat upah dasar yang layak.²⁵ Berdasarkan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, upah pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun ditetapkan berdasarkan struktur dan skala upah perusahaan, bukan UMK, sehingga mencerminkan kompetensi, pengalaman, dan jabatan. Dinas berperan memastikan pemahaman dan penerapan ketentuan tersebut secara tepat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam mendukung pelaksanaan pengawasan pengupahan selaras dengan kerangka pengaturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan pemerintahan daerah. Meskipun secara struktural Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota tidak lagi memiliki kewenangan langsung dalam melakukan pemeriksaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, instansi ini tetap menjalankan peran strategis sebagai unit pelayanan terdepan dalam penanganan permasalahan pengupahan pekerja. Peran tersebut tercermin dalam penerimaan dan pencatatan pengaduan, pelaksanaan verifikasi serta klarifikasi awal, fasilitasi komunikasi antara pekerja dan pengusaha, hingga penyiapan kelengkapan administratif untuk dilimpahkan kepada pengawas ketenagakerjaan yang berwenang di tingkat provinsi.

Dinamika pelaksanaan pengawasan pengupahan di Kabupaten Kebumen menunjukkan fungsi pelayanan dan fasilitasi yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja berkontribusi pada kelancaran alur penanganan pengaduan ketenagakerjaan.

²⁵ Erniwati dan Jhoni, *Konsep Hukum Perdata terhadap Perusahaan yang Membayar Upah di Bawah Standar Upah Minimum Kota Palembang Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*, JUSTICI, Vol.17, No.1 (Januari 2024), p.43.

Praktik verifikasi administratif dan klarifikasi awal yang dilakukan membantu memastikan bahwa setiap laporan yang diteruskan kepada pengawas ketenagakerjaan provinsi telah memenuhi persyaratan formal dan substansial. Pola kerja tersebut menunjukkan adanya pembagian fungsi yang saling melengkapi antara instansi ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota dan sistem pengawasan di tingkat provinsi, sehingga penanganan permasalahan pengupahan dapat dilaksanakan secara lebih sistematis dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Hambatan yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam Mendukung Pelaksanaan Pengawasan Pengupahan Pekerja di Kabupaten Kebumen

Pelaksanaan layanan pengaduan dan prosedur administratif yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, termasuk pemanfaatan sistem digital serta mekanisme klarifikasi langsung, menunjukkan peran penting dinas sebagai unit pelayanan awal dalam mendukung pengawasan pengupahan. Meskipun demikian, hasil penelitian mengungkap bahwa efektivitas pelaksanaan peran tersebut masih dihadapkan pada berbagai hambatan yang bersifat struktural, teknis, dan sosial. Hambatan-hambatan ini tidak hanya berkaitan dengan kapasitas internal dinas, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika hubungan industrial serta karakteristik sektor usaha di daerah.²⁶

Berbagai hambatan penyampaian dan penanganan aduan ketenagakerjaan menjadi tantangan awal yang memengaruhi keseluruhan proses layanan. Salah satu kendala utama yang dihadapi dinas terletak pada kualitas dan kelengkapan aduan yang diterima. Banyak laporan pengupahan tidak dapat segera diproses karena minimnya data pendukung, seperti slip gaji, bukti hubungan kerja, atau rincian kekurangan upah. Dalam beberapa kasus, pelapor tidak menindaklanjuti laporan awal, khususnya melalui platform digital, sehingga petugas kesulitan melakukan klarifikasi karena pelapor sulit dihubungi atau enggan melanjutkan laporan akibat takut kehilangan pekerjaan. Situasi ini menciptakan jeda waktu cukup panjang antara aduan yang masuk dan langkah penanganan berikutnya. Adapun jeda penanganan tersebut tidak hanya memperlambat proses pelayanan,

²⁶ Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M.

tetapi juga menimbulkan risiko kesalahan penilaian apabila dinas bergerak terlalu cepat tanpa data yang valid.

Kondisi ini diperparah oleh rendahnya respons perusahaan ketika dimintai klarifikasi, baik berupa penundaan, ketidaklengkapan dokumen, maupun sikap tidak kooperatif. Situasi tersebut menyebabkan proses verifikasi memerlukan waktu lebih panjang dan menempatkan dinas pada posisi yang serba terbatas, mengingat kewenangan pemeriksaan formal berada di tingkat provinsi. Kondisi ini menghambat proses verifikasi karena dinas tidak dapat menentukan kebenaran informasi tanpa konfirmasi dari kedua belah pihak. Kombinasi antara data yang tidak lengkap, respons yang lambat, dan keterbatasan kewenangan membuat proses penanganan aduan memerlukan waktu lebih panjang dibandingkan waktu idealnya, sehingga mempengaruhi efektivitas layanan secara keseluruhan.²⁷

Hambatan lain muncul dari sisi pelapor. Berdasarkan keterangan dari pihak dinas, tidak sedikit pekerja yang sebenarnya menyadari adanya pelanggaran upah, tetapi memilih untuk tidak menyampaikan laporan secara resmi. Keraguan tersebut banyak ditemukan pada pekerja yang berada di sektor-sektor ekonomi rentan seperti usaha mikro, usaha kecil, serta unit borongan. Kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan atau mengalami perlakuan tidak menyenangkan dari atasan menjadi alasan utama mengapa pekerja enggan melapor. Dalam banyak kasus, pekerja lebih memilih bertahan dalam kondisi yang merugikan daripada mengambil risiko yang bisa mengancam kelangsungan penghasilan mereka. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa hambatan pelaporan bukan hanya berkaitan dengan urusan administratif, melainkan lebih kepada persoalan psikologis dan sosial yang muncul akibat ketimpangan kekuatan antara pekerja dan pihak perusahaan.

Kanal pelaporan digital yang turut dimanfaatkan untuk mempermudah pekerja menyampaikan aduannya, belum sepenuhnya mampu menjawab tantangan yang muncul dalam proses penanganan laporan. Pemanfaatan kanal pelaporan digital, seperti *website* resmi Dinas Tenaga Kerja dan LaborBup, memang memperluas akses masyarakat dalam menyampaikan aduan. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa laporan digital sering kali bersifat sepihak,

²⁷ Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M.

tidak terstruktur, dan minim bukti pendukung. Kondisi ini menuntut adanya verifikasi lanjutan secara tatap muka untuk memastikan kebenaran informasi dan keberadaan hubungan kerja yang sah. Proses klarifikasi langsung menjadi tahap krusial untuk mencegah kesalahan penilaian, potensi fitnah, maupun penanganan aduan yang berada di luar ranah ketenagakerjaan.

Hambatan teknis dan psikologis tersebut semakin kompleks ketika dikaitkan dengan keterbatasan struktural kewenangan. Peralihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ke tingkat provinsi belum sepenuhnya dipahami oleh masyarakat. Banyak pekerja masih beranggapan bahwa dinas kabupaten memiliki otoritas untuk melakukan inspeksi dan penindakan langsung. Perbedaan antara ekspektasi publik dan batas kewenangan yang berlaku menyebabkan dinas tetap menerima berbagai aduan di luar kapasitas formalnya, sehingga diperlukan upaya tambahan untuk memberikan penjelasan prosedural dan memastikan pelapor tetap memperoleh pelayanan administratif yang layak. Situasi semacam ini menjadi tantangan tersendiri karena dinas harus menyeimbangkan pelayanan kepada masyarakat dengan batas legal yang tidak dapat dilampaui.²⁸

Struktur organisasi dinas juga dihadapkan pada kondisi sumber daya manusia yang terbatas dengan beban kerja yang cukup tinggi. Ruang lingkup tugas yang luas, mulai dari pelayanan pengaduan, pembinaan hubungan industrial, pengelolaan data ketenagakerjaan, hingga dukungan teknis Dewan Pengupahan, tidak selalu sebanding dengan jumlah dan kapasitas pegawai yang tersedia. Kondisi ini mengharuskan dinas melakukan prioritas penanganan kasus, yang pada akhirnya berdampak pada lamanya waktu penyelesaian aduan. Beban kerja meningkat pada periode-periode tertentu, misalnya ketika terjadi lonjakan aduan terkait perselisihan hubungan industrial atau pelanggaran pengupahan, ketika dinas harus mempersiapkan rangkaian kegiatan penyusunan rekomendasi UMK, ataupun saat harus melaksanakan sosialisasi regulasi terbaru kepada perusahaan-perusahaan dalam rentang waktu yang relatif singkat. Pada kondisi tertentu, pegawai bahkan harus menjalankan beberapa peran sekaligus. Mekanisme kerja seperti ini berisiko menurunkan efisiensi serta respons pelayanan, dan dapat berdampak pada ketepatan analisis maupun kualitas tindak lanjut yang diberikan kepada masyarakat.

²⁸ Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M.

Hambatan tersebut semakin diperberat oleh keterbatasan anggaran operasional. Hasil wawancara mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas pembinaan, sosialisasi regulasi, hingga koordinasi lintas instansi sangat bergantung pada kecukupan anggaran operasional. Namun, dana yang tersedia masih terbatas sehingga tidak semua kegiatan lapangan dapat dilaksanakan sesuai kebutuhan. Kunjungan untuk pembinaan maupun verifikasi aduan harus diprioritaskan pada kasus yang paling mendesak karena anggaran operasional belum mampu menjangkau seluruh perusahaan secara rutin. Keterbatasan biaya ini juga berdampak pada efektivitas sosialisasi peraturan ketenagakerjaan. Akibatnya, sosialisasi dilakukan secara bertahap atau melalui media digital, yang tidak selalu efektif untuk perusahaan kecil atau sektor informal. Aspek peningkatan kapasitas sumber daya manusia juga ikut terdampak. Dengan anggaran yang terbatas, peluang bagi petugas untuk mengikuti pelatihan, bimbingan teknis, atau kegiatan peningkatan kompetensi menjadi sangat terbatas. Selain itu, keterbatasan anggaran mempengaruhi kemampuan dinas dalam mengembangkan dan memelihara sistem pengaduan berbasis digital.²⁹

Seluruh rangkaian hambatan tersebut bermuara pada persoalan utama, yaitu pemenuhan upah sesuai ketentuan UMK di tingkat perusahaan. Berbagai upaya pembinaan yang telah dilakukan tidak sepenuhnya mampu mengatasi tantangan yang muncul di lapangan. Sebagian pelaku usaha, khususnya di sektor UMKM, masih mengakui keterbatasan finansial yang membuat mereka kesulitan memenuhi kewajiban pembayaran upah sesuai ketentuan UMK. Temuan dari wawancara dengan pihak dinas juga memperlihatkan bahwa banyak pekerja sebenarnya mengetahui adanya pelanggaran upah, namun memilih untuk tidak menyampaikan laporan karena takut kehilangan pekerjaan atau khawatir hubungan kerja mereka terganggu. Dalam sejumlah kasus, pekerja bahkan meminta agar identitas mereka benar-benar dirahasiakan karena merasa tidak memiliki posisi yang cukup kuat untuk menyampaikan keluhan secara terbuka.³⁰

Kondisi itu mencerminkan masih ada kesenjangan antara aturan pengupahan yang bersifat normatif dengan praktik yang berlangsung di tingkat perusahaan.

²⁹ Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M.

³⁰ Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M.

Kesenjangan ini tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan ekonomi pelaku usaha, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial pekerja, serta relasi kekuasaan yang tidak seimbang antara pekerja dan pemberi kerja. Situasi tersebut menegaskan pentingnya pendekatan pembinaan yang lebih berkelanjutan dan kontekstual, disertai upaya pemberdayaan pekerja agar memiliki keberanian serta perlindungan yang memadai ketika menyampaikan aduan terkait pengupahan.

Berbagai hambatan tersebut menunjukkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam membantu pelaksanaan pengawasan pengupahan dijalankan dalam kondisi yang belum sepenuhnya ideal. Keterbatasan kewenangan setelah alih fungsi pengawasan ke tingkat provinsi membatasi peran dinas pada tahapan administratif awal, yang diperberat oleh laporan yang sering tidak lengkap, respons perusahaan yang lambat, serta dinamika pelaporan digital yang memerlukan verifikasi lanjutan. Di tengah keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja, dan anggaran, dinas tetap berperan sebagai simpul penting yang memastikan setiap aduan memperoleh tindak lanjut administratif yang layak serta mendukung kelancaran proses pengawasan di tingkat provinsi.

C. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan dua hal pokok sebagai berikut:

- a. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen telah bergeser dari fungsi pengawasan menjadi fungsi pelayanan dan fasilitasi sebagai konsekuensi pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ke pemerintah provinsi berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014. Dalam praktiknya, dinas berperan sebagai *frontline institution* yang menjadi titik awal penerimaan persoalan pengupahan pekerja, melalui verifikasi dan klarifikasi awal aduan, fasilitasi mediasi informal, serta penyiapan dokumen untuk pelimpahan kasus kepada pengawas ketenagakerjaan provinsi. Meskipun tanpa kewenangan penegakan hukum, dinas tetap menjadi penghubung penting antara pekerja dan mekanisme pengawasan di tingkat provinsi.

- b. Pelaksanaan peran tersebut menghadapi hambatan yang bersifat struktural, operasional, dan psikososial. Keterbatasan kewenangan formal dan anggaran menjadi kendala struktural utama, sementara di tingkat operasional dinas dihadapkan pada respons perusahaan yang rendah, data aduan yang tidak lengkap, serta keterbatasan sumber daya manusia. Hambatan psikososial berupa ketakutan pekerja untuk melapor dan persepsi keliru masyarakat mengenai kewenangan dinas turut memperumit penanganan aduan, sehingga keseluruhan kendala tersebut berdampak pada lambatnya proses dan berkurangnya efektivitas pengawasan pengupahan.



DAFTAR PUSTAKA

Publikasi

- Abdillah, Fazli dan Yuda Mulia Ramadhan. *Pengaruh Pembangunan Ekonomi terhadap Sumber Daya Manusia di Indonesia pada Era Modern*. BENEFIT: Journal Of Business, Economics, And Finance. Vol.1. No.2 (April 2023).
- Abduh, Rachmad. *Perspektif Kesejahteraan Tenaga Kerja dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota*. IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum. Vol.3. No.1 (Februari 2022).
- Damanik, Daniel Collyn dan Rika Surlianto Zalukhu. *Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pematangsiantar*. EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol.3, No.1 (Mei 2021).
- Dewa, Estu Handika dan Maulidiah Indira Hasmarini. *Pengaruh Variabel Ekonomi Makro terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Tahun 2001-2021*. Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan. Vol.23. No.2 (Desember 2023).
- Erniwati dan Jhoni. *Konsep Hukum Perdata terhadap Perusahaan yang Membayar Upah di Bawah Standar Upah Minimum Kota Palembang Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. JUSTICI. Vol.17. No.1 (Januari 2024).
- Hipan, Marno Maruni. *Kedudukan dan Tugas Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja*. Jurnal Media Hukum. Vol.9. No.2 (September 2021).
- Nasuha, Zahwa Zahira, dkk.. *Analisis atas Kebijakan Pengupahan di Indonesia: Hak atas Upah Minimum dan Kesejahteraan Pekerja*. Jurnal Ilmu Hukum. Vol.2. No.2 (Januari 2025).
- Nasution, Faizal Amir P., dkk.. *Transformation of the Labor Inspection System in Indonesia: Towards an Effective Centralized Model*. Jurnal Ketenagakerjaan. Vol.19. No.3 (Desember 2024).
- Nopianti, Wike, Imam Budi Santoso, dan Muhamad Abas. *Peran Depenas dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023*. Binamulia Hukum. Vol.13. No.1 (Juli 2024).
- Nova, Evi Lorita dan Harius Eko Saputra. *Analisis Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu*. Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik. Vol.12. No.1 (Juni 2025).
- Saputra, Ideta Eka dan Bagus Sarnawa. *Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak atas Upah Pekerja*. Media of Law and Sharia. Vol.3. No.4 (Oktober 2022).
- Yusdiansyah, Muhammad Firdaus dan Agus Sumanto. *Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja terhadap Kinerja pada Industri Marmer UD Surya Onix*. Journal of Economics and Business. Vol.20. No.3 (Agustus 2022).

Website

- Kilas Papua. *Disnaker Papua Mulai Tangani Kasus Penonaktifan Sepihak 8 Karyawan PT. Era Elohim Papua*, diakses dari <https://kilaspapua.com/daerah/disnaker-papua-mulai-tangani-kasus->

penonaktifan-sepihak-8-karyawan-pt-era-elohim-papua/. diakses pada 30 November 2025.

WDI. *Hasil Penanganan Aduan Disnaker Th. 2024*, diakses dari <https://disnaker.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/4429/hasil-penanganan-aduan-disnaker-th-2024>. diakses pada 30 September 2025.

WDI. *Sosialisasi Upah Minimum Kabupaten Tahun 2025*, diakses dari <https://disnaker.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/4488/sosialisasi-upah-minimum-kabupaten-tahun-2025>. diakses pada 30 September 2025.

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.

Sumber Lainnya

Hasil wawancara dengan Aida Sofiya Nuraini, S.M., Subkoordinator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen. Kebumen, 6 November 2025.