



EFEKTIVITAS PENGAWASAN KETENAGA KERJAAN DALAM MENJAMIN HAK-HAK PEKERJA DI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

THE EFFECTIVENESS OF LABOR INSPECTION IN ENSURING WORKERS' RIGHTS IN WEST NUSA TENGGARA PROVINCE

Inang Karlina^{1*}, Indra Setiawan², Nurjulianti³, Adhar⁴, Amin Saleh^{5*}
¹²³⁴⁵ Universitas Muhammadiyah Mataram, Mataram, Indonesia
Aminsaleh@Ummat.ac.id

Abstrak: Program pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan untuk menelaah sejauh mana efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam menjamin pemenuhan hak-hak normatif pekerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Kegiatan berlangsung dalam bentuk magang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB pada periode Februari hingga April 2025. Pendekatan yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data berupa observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Kegiatan ini melibatkan berbagai pihak, seperti aparat Disnakertrans, peserta pelatihan, serta masyarakat penerima manfaat layanan ketenagakerjaan. Temuan menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan masih menghadapi sejumlah kendala, termasuk keterbatasan jumlah tenaga pengawas, rendahnya kepatuhan pelaku usaha terhadap ketentuan hukum, serta minimnya kesadaran pekerja terhadap hak-haknya. Program ini memberikan kontribusi penting dalam mengidentifikasi kebutuhan akan penguatan kapasitas kelembagaan, penerapan teknologi digital dalam sistem pengawasan, serta peningkatan sinergi lintas sektor. Hasil pengabdian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menyusun strategi pemberdayaan dan perlindungan pekerja di tingkat daerah..

Kata Kunci: Pengawasan Ketenagakerjaan, Hak Pekerja, Disnakertrans, Nusa Tenggara Barat, Pengabdian Masyarakat, Magang

Abstract : *This community service program was conducted to examine the effectiveness of labor inspection in ensuring the fulfillment of workers' normative rights in West Nusa Tenggara Province. The activity took place in the form of an internship at the Provincial Department of Manpower and Transmigration from February to April 2025. A descriptive qualitative approach was employed, utilizing data collection methods such as participatory observation, semi-structured interviews, and documentation. The program involved various stakeholders, including Disnakertrans staff, training participants, and community members who benefit from labor services. The findings reveal that labor inspection faces several challenges, including a limited number of inspectors, low compliance among business actors with labor regulations, and a lack of workers' awareness regarding their rights. This program contributed significantly to identifying the need for strengthening institutional capacity, implementing digital technology in labor inspection systems, and enhancing cross-sectoral collaboration. The outcomes of this community service initiative are expected to serve as a reference for developing strategies to empower and protect workers at the regional level*

Keywords: *labor inspection, workers' rights, Disnakertrans, West Nusa Tenggara, community service, internship*

Article History:

Received	Revised	Published
17 Mei 2025	10 Juli 2025	15 Juli 2025

Pendahuluan

Perkembangan dunia ketenagakerjaan global menunjukkan dinamika yang kompleks, terutama terkait dengan tantangan revolusi industri, globalisasi ekonomi, serta perubahan pola kerja yang semakin fleksibel. Organisasi Buruh Internasional (ILO) menekankan pentingnya penerapan prinsip kerja layak (*decent work*), yang mencakup kesempatan kerja yang produktif, perlindungan hak pekerja, jaminan sosial, dan dialog sosial antara pekerja, pengusaha, serta pemerintah. Meskipun demikian, pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja masih menjadi isu utama di banyak negara, termasuk Indonesia (Rahman et al., 2024).

Secara global, berbagai masalah ketenagakerjaan seperti upah rendah, jam kerja berlebih, kurangnya perlindungan keselamatan kerja, dan adanya praktik kerja paksa serta diskriminasi, masih ditemukan di banyak negara berkembang. Selain itu, munculnya transformasi digital dan sistem kerja berbasis platform (*gig economy*) juga menciptakan tantangan baru. Pekerja dalam sektor ini sering kali berada dalam status kerja yang tidak jelas dan minim perlindungan hukum, membuat posisi mereka semakin rentan (Kerugian et al., 2021)

Regulasi ketenagakerjaan yang cukup komprehensif seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta aturan turunannya, masih banyak hambatan dalam penerapannya. Pelanggaran seperti pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum, ketidakpatuhan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan, masih sering terjadi, baik di sektor formal maupun informal. Masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa meskipun norma hukum telah ada, penerapan yang efektif dalam perlindungan hak-hak pekerja masih jauh dari harapan (Satria Hadi Wibowo, 2023). Oleh karena itu, fungsi pengawasan ketenagakerjaan menjadi sangat penting, sebagai alat negara untuk memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan diimplementasikan dengan benar, dan hak-hak pekerja dapat dijamin secara nyata. Pengawasan yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan dunia kerja yang adil dan layak bagi seluruh pekerja. Meskipun sistem pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia telah diterapkan, implementasinya masih mengalami berbagai kendala, antara lain keterbatasan jumlah pengawas tenaga kerja serta lemahnya koordinasi antarlembaga yang berwenang (Hukum et al., 2025). Selain masalah upah, jam kerja berlebihan dan kondisi kerja yang tidak layak juga menjadi persoalan serius. Meskipun ada ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang membatasi jam kerja dan menetapkan kompensasi lembur, kenyataannya banyak pekerja yang dipaksa bekerja melebihi jam yang ditentukan tanpa kompensasi yang sesuai. Lebih dari separuh pekerja di Indonesia memiliki jam kerja yang melebihi 40 jam per minggu, suatu kondisi yang berisiko menimbulkan konsekuensi negatif terhadap kesehatan fisik maupun mental mereka (Ramadani, 2021).

Keselamatan kerja dengan memperhatikan fasilitas yang memadai, masih banyak dijumpai di sektor-sektor seperti konstruksi, perkebunan, dan manufaktur. Pelanggaran-pelanggaran ini menunjukkan bahwa meskipun ada regulasi yang mengatur hak-hak pekerja, implementasi dan pengawasan yang lemah masih menjadi tantangan besar.

Indonesia telah memiliki berbagai regulasi yang cukup lengkap dalam bidang ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Dan ditingkat daerah provinsi Nusa Tenggara barat diatur dalam Peraturan daerah Nusa Tenggara Barat No. 1 Tahun 2016 tentang Perlindungan tenaga kerja Indonesia dan Pengawasan ketenagakerjaan memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa peraturan dan ketentuan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh undang-undang dijalankan dengan

baik oleh pengusaha dan pekerja. Dalam konteks hukum di Indonesia, pengawasan ini bukan hanya menjadi tugas pemerintah semata, melainkan merupakan instrumen negara untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja serta memastikan kepatuhan terhadap standar kerja yang berlaku. Fungsi pengawasan ini berperan penting dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adil (Alfarizi, 2025)

Sebagai sarana penegakan hukum, pengawasan ketenagakerjaan berperan dalam mengawasi pelaksanaan norma-norma kerja, seperti ketentuan upah minimum, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta hak-hak dasar lainnya. Tanpa adanya pengawasan yang efektif, pelaksanaan norma tersebut akan sangat bergantung pada kepatuhan sukarela dari para pihak, yang berisiko menciptakan ketimpangan terutama dalam hubungan kerja yang tidak seimbang. Selain itu, pengawasan juga memiliki fungsi preventif dan edukatif, yaitu mencegah terjadinya pelanggaran dan memberikan pemahaman kepada pengusaha dan pekerja mengenai kewajiban dan hak masing-masing, sehingga dapat meningkatkan tingkat kepatuhan secara keseluruhan.

Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Keterbatasan jumlah pengawas, kurangnya anggaran dan sumber daya, serta distribusi pengawasan yang belum merata antarwilayah, menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan fungsi pengawasan yang optimal. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi menyeluruh terhadap sistem pengawasan yang ada, termasuk penguatan kapasitas pengawas, peningkatan kualitas pelatihan, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung kegiatan pengawasan (Osh, 1995). Dengan pengawasan yang kuat dan efektif, perlindungan terhadap hak-hak pekerja dapat terwujud secara nyata, termasuk di daerah seperti Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) menghadapi berbagai tantangan yang mencerminkan kondisi serupa di tingkat nasional. NTB, yang perekonomiannya banyak bergantung pada sektor pertanian, peternakan, pariwisata, serta sektor informal seperti UMKM, memiliki struktur ketenagakerjaan yang kompleks dan tidak sepenuhnya tercatat secara formal. Kondisi ini menyulitkan pengawasan secara langsung oleh pemerintah daerah. Salah satu hambatan utama adalah minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tersedia untuk menjangkau seluruh wilayah dan perusahaan di provinsi ini, sehingga pengawasan sering kali tidak merata dan kurang intensif. Di samping itu, keterbatasan anggaran operasional menyebabkan pengawasan dilakukan secara reaktif berdasarkan laporan pekerja, bukan secara proaktif, sehingga upaya pencegahan pelanggaran menjadi lemah.

Kendala lainnya muncul dari rendahnya tingkat kepatuhan dan pemahaman pengusaha, khususnya pelaku usaha mikro dan sektor informal, terhadap ketentuan ketenagakerjaan seperti upah minimum, jam kerja, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagian besar pelaku usaha skala kecil masih belum memiliki pemahaman yang memadai terkait kewajiban mereka dalam menerapkan struktur dan skala upah yang adil serta berorientasi pada produktivitas, khususnya bagi pekerja yang telah memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Rendahnya posisi tawar pekerja, baik karena ketakutan kehilangan pekerjaan maupun kurangnya pengetahuan tentang hak-hak mereka, turut memperburuk kondisi tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan di NTB, mencakup aspek kebijakan, sumber daya, serta strategi pendekatan yang lebih adaptif. Pengawasan yang efektif sangat diperlukan sebagai alat untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan sekaligus menjamin perlindungan hak-hak pekerja secara nyata di daerah ini.

Walaupun Indonesia telah menerapkan berbagai regulasi ketenagakerjaan, kenyataannya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja masih marak terjadi, termasuk di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Di wilayah ini, keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan menjadi persoalan utama dalam menjamin penegakan norma kerja. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi NTB tahun 2024, hanya terdapat 11 orang pengawas ketenagakerjaan yang harus mengawasi lebih dari 17.000 perusahaan di seluruh provinsi. Kesenjangan ini berdampak pada tidak optimalnya pengawasan, sehingga banyak kasus pelanggaran tidak terpantau dan tidak ditindak secara efektif. Sebagai contoh, di Kota Mataram ditemukan perusahaan yang membayar pekerja di bawah Upah Minimum Kota (UMK) dan tidak memberikan kompensasi atas jam kerja lembur, yang mencerminkan lemahnya pengawasan dan penegakan hukum di tingkat lokal.

Minimnya jumlah pengawas, keterbatasan mediator hubungan industrial juga memperburuk kondisi ketenagakerjaan di NTB. Saat ini, jumlah mediator hubungan industrial di NTB sebanyak 19 orang, yang harus menangani lebih dari 17.000 perusahaan yang terdaftar dalam WLKP. Situasi ini menunjukkan bahwa NTB masih menghadapi tantangan struktural dalam pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Tanpa dukungan sumber daya manusia dan anggaran yang memadai, perlindungan terhadap hak-hak pekerja akan tetap lemah dan potensi terjadinya pelanggaran akan terus berulang. Hal ini menyebabkan proses penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha menjadi lambat dan kurang efektif

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat (Disnakertrans NTB) memainkan peran penting dalam menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya. Sebagai representasi pemerintah pusat di tingkat daerah, lembaga ini bertanggung jawab memastikan penerapan norma-norma ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, termasuk dalam hal perlindungan upah, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta jaminan sosial tenaga kerja. Selain tindakan penegakan hukum melalui inspeksi, Disnakertrans NTB juga menjalankan pendekatan preventif dan edukatif melalui kegiatan pembinaan perusahaan, penyuluhan kepada pekerja, dan fasilitasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peran ini menjadi semakin kompleks mengingat kondisi ketenagakerjaan di NTB didominasi oleh sektor informal dan UMKM, serta pesatnya pertumbuhan sektor pariwisata.

Namun, pelaksanaan fungsi pengawasan di NTB masih dihadapkan pada berbagai hambatan struktural. Keterbatasan jumlah pengawas tidak sebanding dengan cakupan wilayah dan jumlah perusahaan yang diawasi, sehingga pengawasan cenderung reaktif dan tidak menyeluruh. Disnakertrans juga menghadapi kekurangan anggaran dan sarana pendukung, seperti kendaraan operasional dan sistem pelaporan digital, yang membatasi mobilitas dan efektivitas pengawasan. Kompleksitas bertambah dengan dominannya sektor informal, di mana hubungan kerja sering kali tidak terdokumentasi secara formal. Ditambah lagi, rendahnya kesadaran pengusaha terhadap regulasi ketenagakerjaan serta minimnya perlindungan bagi pekerja yang melapor pelanggaran turut menghambat proses pengawasan. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan kapasitas kelembagaan, pemanfaatan teknologi, serta kolaborasi dengan berbagai pihak guna meningkatkan efektivitas pengawasan dan perlindungan hak-hak pekerja di NTB.

Beragam studi sebelumnya mengindikasikan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di Provinsi Nusa Tenggara Barat, masih dihadapkan pada berbagai kendala baik dari aspek struktural maupun substantif. Penelitian oleh

Firmandayu (2025) yang menyoroti pengawasan terhadap pekerja anak di sektor pariwisata NTB, menemukan bahwa efektivitas pengawasan belum optimal, yang antara lain disebabkan oleh kelemahan dalam aspek substansi hukum, struktur kelembagaan yang kurang efektif, serta minimnya kesadaran hukum di kalangan pelaku usaha. Di sisi lain, Fitriani dan rekan-rekan (2023) meneliti efektivitas pengawasan terhadap pemenuhan upah minimum dan menyimpulkan bahwa jumlah tenaga pengawas yang terbatas menjadi faktor dominan yang menghambat kinerja pengawasan. Adapun dalam ranah sektor informal (Fitriani et al., 2022). Wandi (2021) menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja belum sepenuhnya terjamin karena regulasi yang ada belum mengakomodasi secara spesifik perlindungan di sektor tersebut. Ketiga temuan ini menekankan pentingnya evaluasi mendalam terhadap efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, yang tidak hanya terkait dengan regulasi, tetapi juga mencakup kapasitas institusi pelaksana dan tingkat kepatuhan pelaku usaha terhadap norma ketenagakerjaan.

Pengabdian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam memastikan penerapan norma-norma ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu, penelitian ini juga berfokus pada identifikasi berbagai hambatan dan faktor yang memengaruhi kinerja pengawasan, baik yang bersifat struktural, kelembagaan, maupun yang berkaitan dengan kesadaran pengusaha terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Lebih jauh, penelitian ini diarahkan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan pengawasan memberikan dampak nyata terhadap pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk dalam aspek upah yang layak, jam kerja sesuai ketentuan, perlindungan jaminan sosial, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Metode

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan melalui program magang terstruktur di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat selama periode Februari hingga April 2025. Pendekatan yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif dengan metode partisipatif, mencakup keterlibatan langsung dalam aktivitas pengawasan ketenagakerjaan, pelatihan tenaga kerja, serta proses mediasi hubungan industrial. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara semi-terstruktur dengan pegawai dinas, peserta program, dan pekerja yang memperoleh layanan, serta dokumentasi terhadap berbagai sumber sekunder seperti laporan resmi, dan materi informasi publik. Selain menghimpun data, kegiatan ini juga menghasilkan analisis dan rekomendasi sebagai kontribusi nyata terhadap upaya peningkatan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan. Untuk menjamin keabsahan informasi, dilakukan triangulasi teknik dan sumber, sementara proses analisis dilakukan secara tematik melalui tahap reduksi, penyajian, hingga penarikan simpulan.

Hasil dan Pembahasan

Profil dinas tenaga kerja dan transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan institusi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam perumusan serta

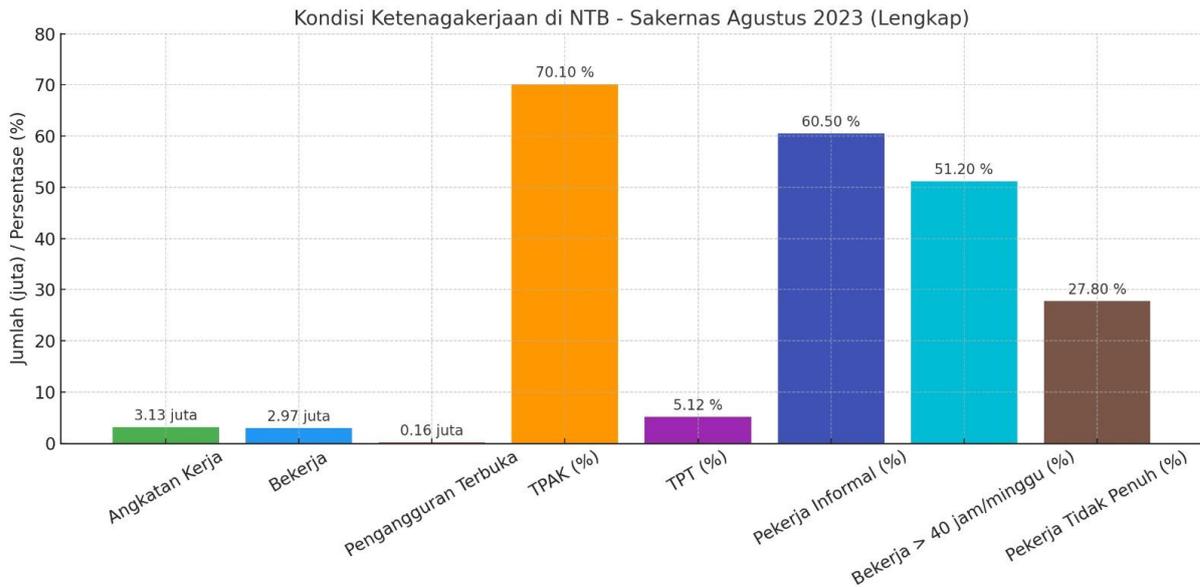
pelaksanaan kebijakan di sektor ketenagakerjaan dan transmigrasi pada tingkat provinsi. Sebagai lembaga teknis, Disnakertrans NTB memainkan peran penting dalam mengawasi pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan, memfasilitasi hubungan industrial, meningkatkan kapasitas dan kompetensi tenaga kerja, mengatur penempatan serta perlindungan pekerja, dan mengelola pelaksanaan program transmigrasi.

Kepala dinas memimpin Disnakertrans NTB dan berada di bawah koordinasi langsung Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Struktur organisasi dinas ini terdiri atas sejumlah bidang fungsional, termasuk Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, dan Bidang Transmigrasi. Masing-masing bidang tersebut memiliki tanggung jawab teknis yang saling mendukung dalam upaya meningkatkan kualitas dan perlindungan terhadap tenaga kerja di wilayah NTB.

Dalam pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, Disnakertrans NTB dihadapkan pada sejumlah kendala struktural, terutama berkaitan dengan keterbatasan jumlah tenaga pengawas. Hingga tahun 2024, hanya terdapat 17 pengawas aktif yang ditugaskan untuk mengawasi lebih dari 18.000 unit usaha, termasuk sektor informal dan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan pengawasan lebih bersifat responsif terhadap pengaduan ketimbang bersifat preventif melalui pemeriksaan berkala. Selain itu, terbatasnya dukungan anggaran, kurangnya sarana operasional seperti kendaraan dinas dan sistem informasi berbasis digital, serta minimnya kesadaran hukum di kalangan pelaku usaha turut menjadi hambatan dalam efektivitas pelaksanaan pengawasan. Kendati demikian, Disnakertrans NTB terus melakukan upaya penguatan kelembagaan melalui pelatihan pegawai, peningkatan koordinasi lintas sektor, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung transparansi dan efisiensi pengawasan ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2023 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat, kondisi ketenagakerjaan di wilayah tersebut menunjukkan dinamika yang cukup kompleks. Jumlah angkatan kerja tercatat sebesar 3,13 juta orang dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) mencapai 70,10 persen. Dari jumlah tersebut, sekitar 2,97 juta orang tergolong sebagai penduduk bekerja, sedangkan sekitar 160 ribu orang dikategorikan sebagai pengangguran terbuka, sehingga menghasilkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,12 persen (Ketenagakerjaan et al., 2023)

Meskipun angka partisipasi kerja tergolong tinggi, permasalahan signifikan masih terlihat dari sisi kualitas pekerjaan. Sebagian besar tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat masih bekerja di sektor informal, dengan proporsi melebihi 60 persen dari total pekerja. Selain itu, lebih dari separuh pekerja tercatat bekerja lebih dari 40 jam per minggu, yang berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas serta kesehatan pekerja. Persentase pekerja tidak penuh juga masih cukup tinggi, mencerminkan ketidakstabilan dalam pola kerja dan pendapatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingginya partisipasi angkatan kerja belum sepenuhnya diiringi dengan pemenuhan standar kerja yang layak sesuai dengan norma ketenagakerjaan.



Keterbatasan sumber daya manusia merupakan salah satu kendala utama dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB).

Rasio ini sangat jauh dari ketentuan ideal yang disarankan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), yakni satu pengawas untuk setiap 20.000 pekerja. Secara nasional, data per Juni 2024 menunjukkan bahwa Indonesia hanya memiliki 1.470 pengawas ketenagakerjaan untuk menangani lebih dari 57 juta tenaga kerja formal. Dengan demikian, jumlah ideal pengawas yang dibutuhkan minimal mencapai 2.860 orang agar pengawasan dapat dilakukan secara efektif (Muhyiddin et al., 2024)

Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya efektivitas pengawasan yang bersifat responsif terhadap laporan pelanggaran, bukan berbasis upaya preventif melalui pemeriksaan rutin. Permasalahan ini diperparah oleh keterbatasan anggaran operasional, minimnya sarana pendukung seperti kendaraan dinas dan sistem informasi digital, serta masih rendahnya pemahaman pelaku usaha terhadap regulasi ketenagakerjaan

Dalam mengatasi tantangan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), diperlukan sejumlah langkah strategis guna menjamin terpenuhinya hak-hak para pekerja. Salah satu hambatan terbesar yang dihadapi adalah minimnya jumlah tenaga pengawas dibandingkan dengan banyaknya perusahaan yang harus diawasi. Di wilayah ini, terdapat lebih dari 18.000 perusahaan, sementara jumlah pengawas hanya mencapai 17 orang.

Sebagai salah satu solusi, pemerintah mewajibkan perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk membuka kantor cabang di NTB. Kebijakan ini dimaksudkan agar pengawasan terhadap aktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan lebih mudah dan efisien, serta untuk menekan jumlah pelanggaran ketenagakerjaan. Selain itu, peningkatan kemampuan para pengawas menjadi agenda penting. Melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi, diharapkan para pengawas dapat melaksanakan tugasnya secara

profesional dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi ketenagakerjaan yang terus berkembang.

Tak hanya kompetensi teknis, aspek integritas dan moralitas juga menjadi sorotan utama. Dalam forum diskusi yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi NTB, ditekankan bahwa keberhasilan pengawasan sangat bergantung pada integritas dan kemampuan individu pengawas. Oleh karena itu, memperkuat kualitas sumber daya manusia di bidang ini menjadi kunci utama dalam meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan di NTB.

Kepatuhan pengusaha terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya terkait pembayaran upah minimum, masih menjadi permasalahan yang signifikan di Indonesia, termasuk di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, pada triwulan pertama tahun 2023 tercatat sebanyak 5.054 perusahaan di Indonesia yang melakukan pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan, di mana 887 kasus di antaranya menyangkut ketidakpatuhan terhadap ketentuan upah minimum provinsi (UMP). Di NTB sendiri, menurut laporan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) per 31 Desember 2022, dari total 17.023 perusahaan yang terdaftar, hanya 852 perusahaan atau sekitar 5% yang telah menerapkan struktur dan skala upah sesuai dengan regulasi yang berlaku. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pelaku usaha di NTB belum mematuhi kewajiban pengupahan, yang merupakan aspek krusial dalam penegakan norma ketenagakerjaan.

Rendahnya tingkat kepatuhan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti minimnya pemahaman pengusaha terhadap aturan ketenagakerjaan, lemahnya mekanisme penegakan hukum, dan keterbatasan jumlah pengawas yang tersedia. Sebagai perbandingan, di Provinsi Jawa Timur selama periode 2020–2022 tercatat sebanyak 70 laporan pengaduan mengenai pelanggaran upah minimum yang diterima oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat (Rahmania Arbi & Fogar Susilowati, 2023)

Untuk mengatasi persoalan ini, dibutuhkan upaya yang terintegrasi melalui peningkatan sosialisasi dan edukasi kepada pengusaha, penambahan jumlah serta peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, dan penegakan hukum yang konsisten terhadap pelanggaran. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan hak-hak pekerja dapat lebih terjamin dan kesejahteraan tenaga kerja di NTB dapat ditingkatkan.

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami transformasi signifikan melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta aturan pelaksanaannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Reformasi regulasi ini bertujuan untuk mendorong efisiensi birokrasi, meningkatkan fleksibilitas dalam hubungan kerja, serta menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif secara nasional. Namun demikian, pelaksanaannya di lapangan menimbulkan sejumlah persoalan, terutama dalam bentuk ketidakpastian hukum yang dialami baik oleh pekerja maupun pengusaha (Muis, 2021). Ketentuan baru yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan mekanisme outsourcing sering kali ditafsirkan secara beragam oleh para pelaku usaha, sehingga memunculkan ketidakkonsistenan dalam praktik ketenagakerjaan sehari-hari.

Minimnya kejelasan dalam pengaturan batasan dan mekanisme pengawasan terhadap praktik alih daya, disertai lemahnya efektivitas sanksi hukum, baik secara administratif maupun pidana,

turut menjadi kendala bagi para pengawas ketenagakerjaan dalam menegakkan aturan secara optimal (Ramadhani, 2023). Implikasi dari kondisi ini adalah munculnya praktik hubungan kerja yang tidak stabil, seperti kontrak jangka pendek yang terus diperpanjang tanpa kepastian, serta alih daya pekerjaan inti perusahaan tanpa perlindungan hak pekerja yang memadai. Selain itu, rendahnya intensitas pelatihan dan sosialisasi peraturan baru kepada pelaku usaha maupun aparat pengawas menambah kompleksitas permasalahan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu disusun regulasi pelaksana yang bersifat lebih teknis dan aplikatif, penguatan kapasitas kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan, serta penerapan sistem informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu mendukung pelaporan dan penegakan hukum secara lebih cepat dan akurat. Dengan adanya kerangka hukum yang lebih jelas dan dapat diimplementasikan secara konsisten, efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja di berbagai sektor akan semakin meningkat

Struktur kelembagaan dalam pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia dibentuk untuk menjamin penerapan norma-norma ketenagakerjaan secara optimal melalui sinergi antara pemerintah pusat dan daerah. Namun demikian, pelaksanaan koordinasi antar instansi yang terlibat masih menemui berbagai kendala yang berdampak pada kurang efektifnya pelaksanaan pengawasan di lapangan. Pada tingkat nasional, peran koordinatif dipegang oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ditjen Binwasnaker & K3) yang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan. Ditjen ini bertanggung jawab dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan terkait pengawasan ketenagakerjaan dan K3. Organisasi ini terbagi ke dalam beberapa direktorat, antara lain Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan, serta Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 (Pokhrel, 2024)

Kendati struktur kelembagaan telah dirancang, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa koordinasi antara unit-unit pengawasan di pusat dan daerah belum berjalan maksimal. Berdasarkan Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, seharusnya terdapat mekanisme koordinasi yang terstruktur baik di tingkat nasional maupun provinsi (Gujarati & Porter, 2010). Akan tetapi, pelaksanaannya seringkali terhambat oleh perbedaan pandangan antar instansi, keterbatasan tenaga pengawas, serta kurangnya dukungan infrastruktur.

Tingkat kepatuhan pengusaha terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya dalam hal pemenuhan kewajiban pembayaran upah minimum di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan implementatif. Meskipun Pemerintah Provinsi NTB secara rutin menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) setiap tahunnya termasuk kenaikan sebesar 6,5% pada tahun 2025 yang menetapkan UMP sebesar Rp2.602.931 dari sebelumnya Rp2.444.067 penerapan kebijakan tersebut di lapangan belum sepenuhnya berjalan secara optimal.

Temuan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa lima kabupaten di NTB, yaitu Lombok Barat, Lombok Tengah, Lombok Timur, Lombok Utara, dan Dompu, masih menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berada di bawah UMP. Kondisi ini bertentangan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa UMK tidak

boleh lebih rendah dari UMP. Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif dan realitas implementatif di daerah.

Secara nasional, data dalam kurun waktu empat tahun terakhir menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pengusaha terhadap pembayaran upah minimum hanya berada pada kisaran 49% hingga 57%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas pekerja di Indonesia, termasuk di wilayah NTB, belum memperoleh hak atas upah sesuai dengan standar minimum yang telah ditetapkan pemerintah

Dalam rangka meningkatkan tingkat kepatuhan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan telah meluncurkan berbagai kebijakan strategis, seperti penguatan struktur dan skala upah, serta fasilitasi dialog sosial antara pelaku usaha dan pemerintah. Namun demikian, efektivitas kebijakan ini masih terkendala oleh sejumlah faktor, antara lain terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, minimnya sumber daya pendukung, serta rendahnya kesadaran hukum di kalangan pelaku usaha. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas kelembagaan dan penguatan pengawasan perlu menjadi agenda prioritas dalam upaya menegakkan perlindungan hak-hak normatif pekerja.

Pengembangan kapasitas pengawas ketenagakerjaan melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi merupakan langkah yang sangat krusial. Peningkatan keahlian pegawai, khususnya dalam pengelolaan sistem informasi, mampu mempercepat pelayanan dan mendongkrak efisiensi kerja secara keseluruhan pentingnya reformasi dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan ke arah yang lebih terstruktur dan terintegrasi, yang tentu membutuhkan pengawas dengan kompetensi tinggi (Nuraeni et al., 2022)

Penggunaan teknologi digital dalam proses pengawasan ketenagakerjaan juga memiliki potensi besar dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pengawasan. Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 telah mengembangkan berbagai inovasi digital, termasuk sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) yang terintegrasi dalam platform Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker). Kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan—termasuk pemerintah, serikat pekerja, dan pelaku usaha—menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat, berbagai pihak atau stakeholder memiliki peranan penting yang saling melengkapi. Pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans NTB) berperan sebagai pelaksana utama dalam mengawasi penerapan ketentuan ketenagakerjaan, membina hubungan industrial, serta melindungi hak-hak tenaga kerja melalui kebijakan dan regulasi yang berlaku di tingkat lokal. Di level nasional, Kementerian Ketenagakerjaan bertanggung jawab menyusun kebijakan umum, memberikan pedoman teknis, dan mengoordinasikan pelaksanaan pengawasan di daerah. Petugas pengawas ketenagakerjaan memiliki peran langsung dalam melakukan inspeksi di lapangan dan menindak pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan. Pihak pengusaha atau perusahaan wajib menaati ketentuan ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pemberian upah minimum, jaminan sosial, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Pekerja atau buruh menjadi kelompok yang terdampak secara langsung dari keberhasilan atau kegagalan pengawasan, sehingga perlu memiliki kesadaran terhadap hak-hak yang dimiliki serta keberanian untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi. Serikat pekerja berfungsi sebagai

perwakilan tenaga kerja yang memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya serta menjembatani komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, LSM dan media massa turut berperan dalam mengawal implementasi norma ketenagakerjaan dan menyuarakan berbagai bentuk pelanggaran yang belum tersentuh oleh sistem formal. Akademisi dan peneliti juga berkontribusi melalui analisis, kajian, serta saran kebijakan berbasis data yang dapat digunakan untuk memperbaiki sistem dan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Kesimpulan

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan implementatif yang cukup kompleks. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) NTB memiliki peran strategis dalam menjamin pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan, namun keterbatasan jumlah pengawas, minimnya anggaran, serta rendahnya kesadaran hukum di kalangan pengusaha menjadi hambatan utama dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja secara optimal. Rasio pengawas terhadap jumlah perusahaan jauh dari standar ideal yang disarankan oleh ILO, yang menyebabkan pengawasan lebih bersifat reaktif terhadap pengaduan dibandingkan preventif.

Tingginya partisipasi angkatan kerja belum diimbangi dengan kualitas pekerjaan yang layak, sebagaimana ditunjukkan oleh tingginya dominasi sektor informal dan praktik kerja tidak penuh. Di sisi lain, tingkat kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum di NTB masih rendah, dengan hanya sebagian kecil perusahaan yang menerapkan struktur dan skala upah secara sesuai. Hal ini diperburuk oleh lemahnya sistem penegakan hukum dan tidak konsistennya penerapan regulasi ketenagakerjaan, termasuk ketentuan baru dalam UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 yang belum diimbangi dengan sosialisasi dan pengawasan yang efektif.

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, diperlukan reformasi menyeluruh dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan. Langkah strategis seperti peningkatan kapasitas pengawas melalui pelatihan, digitalisasi proses pengawasan melalui pemanfaatan aplikasi seperti WLKP dan Sisnaker, serta kolaborasi lintas sektor antara pemerintah, serikat pekerja, dan pelaku usaha menjadi sangat krusial. Selain itu, dibutuhkan penguatan kelembagaan pengawasan, penyusunan regulasi teknis yang aplikatif, serta koordinasi yang efektif antara pemerintah pusat dan daerah. Dengan pendekatan terintegrasi ini, efektivitas pengawasan ketenagakerjaan di NTB dapat ditingkatkan, sehingga pemenuhan hak-hak normatif pekerja lebih terjamin secara menyeluruh.

Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan jurnal berjudul "*Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Menjamin Hak-Hak Pekerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat*". Ucapan terima kasih saya sampaikan khususnya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat atas ketersediaan data dan informasi yang sangat membantu, serta kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan yang membangun. Saya juga menghargai kontribusi dari rekan-rekan mahasiswa serta seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga karya ini dapat

memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan serta peningkatan kualitas pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia.

Referensi

- Alfarizi, M. I. (2025). *Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di Indonesia*. 2(2), 307–311.
- Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Mastiurlani Christina Sitorus, A. P., & Utomo, S. (2022). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja. *Jurnal Usm Law Review*, 5(2), 809. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 21 TAHUN 2010 TENTANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN*.
- Hukum, J. I., Solihah, L. I., Islam, U., Sunan, N., Djati, G., Fatriani, F., Islam, U., Sunan, N., & Djati, G. (2025). *THE ROLE OF TRADE UNIONS IN ENFORCING LABOR LAWS*. 45–56.
- Kerugian, P., Negara, K., Kewenangan, P., Pemerintah, P., Of, D., Financial, S., Due, L., Abuse, T., The, O., Of, A., & Officers, G. (2021). *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*. 8(2), 174–182. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>
- Ketenagakerjaan, P., Nusa, P., Barat, T., Hasil, B., & Agustus, S. (2023). *Sumber Gambar: unsplash.com 1*.
- Muhyiddin, M., Nasution, F. A., Trisnantari, S. A., Mada, U. G., & Tobing, H. (2024). *Transformasi Pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia : Membangun Sistem Terpusat yang Efektif dan Terintegrasi*. December. <https://doi.org/10.47198/pwp.v2i1-11>
- Nuraeni, Y., Rahmatika, N., Nuzula, F., & Nasution, F. A. (2022). Menciptakan Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan secara Profesional, Modern dan Bermartabat Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 9(1), 181–190. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2022915595>
- Osh, H. (1995). *Membangun Kapasitas Tata Kelola Pengawasan Ketenagakerjaan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) The Building Governance Capacity for Labor Inspection in Occupational Safety and. 3*.
- Pokhrel, S. (2024). peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia no 20 tahun 2024 tentang organisasi dan tata kerja kementerian ketenagakerjaan. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Rahman, R. A., Hajdú, J., & Prabowo, V. N. (2024). Digital Labour Platformer's Legal Status and Decent Working Conditions: European Union and Indonesian Perspective. *Volkgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*, 7(1), 157–175. <https://doi.org/10.24090/volkgeist.v7i1.10366>
- Rahmania Arbi, S., & Fogar Susilowati, I. (2023). PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) DI PROVINSI JAWA TIMUR (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). *Novum: Jurnal Hukum*, 74–83.
- Ramadani, K. D. (2021). Hubungan Jam Kerja Dan Kesehatan Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), 33. <https://doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2638>
- Satria Hadi Wibowo, R. (2023). Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja Di Bawah Upah

Minimum Oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(9), 4442–4450.

- Alfarizi, M. I. (2025). *Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di Indonesia*. 2(2), 307–311.
- Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Mastiurlani Christina Sitorus, A. P., & Utomo, S. (2022). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja. *Jurnal Usm Law Review*, 5(2), 809. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 21 TAHUN 2010 TENTANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN*.
- Hukum, J. I., Solihah, L. I., Islam, U., Sunan, N., Djati, G., Fatriani, F., Islam, U., Sunan, N., & Djati, G. (2025). *THE ROLE OF TRADE UNIONS IN ENFORCING LABOR LAWS*. 45–56.
- Kerugian, P., Negara, K., Kewenangan, P., Pemerintah, P., Of, D., Financial, S., Due, L., Abuse, T., The, O., Of, A., & Officers, G. (2021). *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*. 8(2), 174–182. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>
- Ketenagakerjaan, P., Nusa, P., Barat, T., Hasil, B., & Agustus, S. (2023). *Sumber Gambar: unsplash.com 1*.
- Muhyiddin, M., Nasution, F. A., Trisnantari, S. A., Mada, U. G., & Tobing, H. (2024). *Transformasi Pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia : Membangun Sistem Terpusat yang Efektif dan Terintegrasi*. December. <https://doi.org/10.47198/pwp.v2i1-11>
- Nuraeni, Y., Rahmatika, N., Nuzula, F., & Nasution, F. A. (2022). Menciptakan Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan secara Profesional, Modern dan Bermartabat Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 9(1), 181–190. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2022915595>
- Osh, H. (1995). *Membangun Kapasitas Tata Kelola Pengawasan Ketenagakerjaan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) The Building Governance Capacity for Labor Inspection in Occupational Safety and. 3*.
- Pokhrel, S. (2024). peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia no 20 tahun 2024 tentang organisasi dan tata kerja kementerian ketenagakerjaan. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Rahman, R. A., Hajdú, J., & Prabowo, V. N. (2024). Digital Labour Platformer's Legal Status and Decent Working Conditions: European Union and Indonesian Perspective. *Volkgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*, 7(1), 157–175. <https://doi.org/10.24090/volkgeist.v7i1.10366>
- Rahmania Arbi, S., & Fogar Susilowati, I. (2023). PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) DI PROVINSI JAWA TIMUR (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). *Novum: Jurnal Hukum*, 74–83.
- Ramadani, K. D. (2021). Hubungan Jam Kerja Dan Kesehatan Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), 33. <https://doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2638>
- Satria Hadi Wibowo, R. (2023). Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja Di Bawah Upah Minimum Oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(9), 4442–4450.

- Firmandayu, N. (2025). Efektivitas Pengawasan terhadap Pekerja Anak pada Sektor Pariwisata di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret. Tersedia di: <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/122158/EFEKTIVITAS-PENGAWASAN-TERHADAP-PEKERJA-ANAK-PADA-SEKTOR-PARIWISATA-DI-PROVINSI-NUSA-TENGGARA-BARAT>
- Wandi. (2021). Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Sektor Informal. Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Jambi. Tersedia di: <https://repository.unja.ac.id/28790/>
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat. (2023). Profil dan layanan. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id>
- Muis, M. (2021). *Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*. Jurnal Ilmu Hukum Humaniora, 9(1), 45–60.
- Ramadhani, S. (2023). *Evaluasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Kebijakan Publik dan Hukum Ketenagakerjaan, 11(2), 105–118.