

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Indonesia sebagai negara hukum (*rechtsstaat*) memberikan jaminan perlindungan terhadap warga negaranya dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Kedudukan pekerja dalam hubungan industrial secara sosiologis seringkali berada pada posisi yang lebih rendah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, negara wajib hadir tidak hanya melalui pembentukan instrumen regulasi, tetapi juga melalui optimalisasi fungsi pengawasan guna memastikan bahwasanya hak-hak pekerja, terutama mengenai upah, tidak diabaikan demi kepentingan profit perusahaan semata.¹

Pekerjaan merupakan manifestasi dari martabat kemanusiaan yang keberadaannya dijamin secara konstitusional di Indonesia. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara eksplisit menegaskan bahwasanya setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja.² Dalam perspektif hukum perburuhan, upah bukan sekadar kompensasi teknis, melainkan hak asasi pekerja yang berfungsi sebagai instrumen utama untuk mempertahankan kelangsungan hidup para pekerja dan keluarganya.

¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 2.

² Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Oleh karena itu, setiap tindakan yang menghambat pemenuhan hak atas upah, seperti penundaan pembayaran, merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia dan prinsip keadilan yang diamanatkan dalam Pancasila.³

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang kemudian dipertegas dalam Undang-undang Cipta Kerja) menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penundaan pembayaran upah bukan hanya pelanggaran administratif, melainkan bentuk pengabaian terhadap martabat kemanusiaan dan dapat dikategorikan sebagai tindak pidana ketenagakerjaan.⁴ Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 sebagai perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, mewajibkan pengusaha untuk membayar upah tepat pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja.⁵ Apabila pengusaha melanggar ketentuan tersebut, secara yuridis mereka dapat dikenakan denda hingga sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha hingga penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi.⁶

Secara normatif (*das sollen*), kewenangan pengawasan ketenagakerjaan telah diatur secara tegas melalui Undang-Undang Nomor

³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm. 89.

⁴ Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

⁵ Pasal 53 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁶ *Ibid.* Pasal 59.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 176 hingga Pasal 181 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2026 pada Pasal 8 dan Pasal 9. Berdasarkan instrumen hukum tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY memiliki kewenangan atributif yang kuat untuk memastikan kepatuhan perusahaan. Kewenangan ini mencakup tindakan preventif hingga represif, seperti melakukan inspeksi, menerbitkan Nota Pemeriksaan, hingga merekomendasikan sanksi administratif dan denda secara progresif bagi perusahaan yang menunda pembayaran upah. Regulasi ini seharusnya menjadi instrumen daya paksa yang efektif dari negara untuk melindungi hak normatif pekerja.

Akan tetapi, pada tataran empiris (*das sein*), kewenangan ideal tersebut seringkali berbenturan dengan realitas di lapangan. Munculnya berbagai kasus penundaan pembayaran upah menjadi anomali yang mempertanyakan efektivitas instrumen pengawasan tersebut. Terdapat kesenjangan yang nyata antara ketegasan norma sanksi yang diatur dalam undang-undang dengan tumpulnya daya paksa instrumen administratif ketika menghadapi perusahaan yang resisten. Kesenjangan (*gap*) inilah yang melatarbelakangi perlunya dilakukan tinjauan mendalam mengenai bagaimana sebenarnya kewenangan pengawasan tersebut dikonstruksikan dan dijalankan untuk merespons kasus konkret di lapangan.

Namun, memasuki periode 2025-2026, potret buram ketenagakerjaan kembali mencuat di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Salah satu kasus yang memicu perhatian publik secara nasional adalah krisis yang menimpa ratusan buruh di CV Evergreen Buana Prima Sandang, sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur garmen di Kalasan,

Sleman.⁷

Sejak awal tahun 2026, sebanyak kurang lebih 500 pekerja melaporkan bahwa mereka tidak menerima gaji selama tiga bulan berturut-turut.⁸ Ketidakpastian hak atas upah ini semakin memuncak ketika manajemen CV Evergreen Buana Prima Sandang terbukti melakukan pengingkaran (wanprestasi) terhadap Perjanjian Bersama (PB) yang telah disepakati melalui mediasi. Berdasarkan kesepakatan tersebut, pihak perusahaan berjanji akan melunasi tunggakan gaji bulan Januari pada tanggal 18 Maret 2026. Namun, ketiadaan iktikad baik dari pihak perusahaan untuk merealisasikan kesepakatan tersebut memicu eskalasi konflik yang masif, puncaknya adalah aksi demonstrasi ratusan pekerja di depan lokasi pabrik pada tanggal 30 Maret 2026.

Kegagalan mekanisme perundingan ini menjadi bukti buruk yang memaksa instrumen pengawasan negara untuk turun tangan secara lebih progresif. Hal tersebut juga diperparah dengan temuan bahwa Perusahaan secara sepihak telah menghentikan setoran iuran BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan sejak pertengahan 2025, padahal upah pekerja terus dipotong setiap bulannya untuk keperluan tersebut.

Dampak daripada penundaan gaji ini bersifat domino. Banyak pekerja yang terjatuh pinjaman *online* (pinjol) untuk menyambung hidup, bahkan ada yang tidak mampu membiayai pengobatan mandiri karena kartu BPJS mereka tidak aktif akibat tunggakan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya “ketidakberdayaan” pekerja di tengah ketidakpastian hukum yang

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 154.

⁸ Radar Jogja, *Nasib Buruh CV Evergreen Tak Digaji, Sakit Bayar Sendiri, Disnakertrans DIY Sebut Perusahaan Lakukan Tindak Pidana*, terdapat dalam <https://radarjogja.jawapos.com/jogja-24-jam/2603310039/nasib-buruh-cv-evergreen-tak-digaji-sakit-bayar-sendiri-disnakertrans-diy-sebut-perusahaan-lakukan-tindak-pidana> Diakses tanggal 8 April 2026.

diberikan oleh Perusahaan.⁹

Berlarutnya kasus penundaan upah dan pengabaian iuran jaminan sosial selama hampir satu tahun belakangan tersebut, menimbulkan tanda tanya besar mengenai kinerja otoritas pengawas. Oleh karena itu, diperlukan sebuah evaluasi mendalam terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Masalah semakin kompleks ketika upaya mediasi melalui mekanisme Perjanjian Bersama (PB) secara resmi dinyatakan gagal akibat pengingkaran kesepakatan oleh pihak manajemen pada bulan Maret 2026. Data menunjukkan adanya ketimpangan sumber daya manusia yang mencolok, di mana hanya tersedia 24 personel pengawas untuk memantau ribuan perusahaan di seluruh provinsi.¹⁰ Keterbatasan rasio ini menyebabkan keterlambatan dalam penertiban Nota Pemeriksaan resmi, sehingga penindakan hukum sering kali bersifat reaktif dan baru berjalan setelah adanya eskalasi masa yang masif.

Implementasi ini dilakukan bukan sekedar untuk melihat faktor penghambat, melainkan untuk menilai sejauh mana tindakan pengawasan yang bersifat preventif atau represif yang telah diambil. Masyarakat, khususnya serikat pekerja mempertanyakan apakah fungsi pengawasan selama ini hanya bersifat reaktif (menunggu laporan) atau proaktif. Selain itu, proses penegakan hukum yang dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) seringkali memakan waktu lama, sementara perut pekerja

⁹ *Jeritan Pulu Buruh di Jogja: Dari Tiga Bulan Tak Digaji, Terjerat Pinjol, Hingga BPJS Mati*, terdapat dalam <https://www.instagram.com/p/DWjTHR2E9mv/>, Diakses tanggal 31 Maret 2026.

¹⁰ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Laporan Tahunan Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi DIY Tahun 2025*, Yogyakarta, 2026, hlm. 45.

tidak bisa menunggu proses birokrasi yang berbelit-belit.

Kesenjangan antara regulasi (*das sollen*) yang menjamin perlindungan upah dengan realitas di lapangan (*das sein*) berupa penundaan gaji sistematis di CV Evergreen menjadi urgensi utama dilakukannya penelitian ini. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Soerjono Soekanto yang menyatakan bahwa efektif atau tidaknya penegakan hukum dipengaruhi oleh faktor hukum, penegak hukum, sarana, masyarakat, dan kebudayaan.¹¹

Oleh karena itu, diperlukan sebuah evaluasi mengenai sejauh mana tindakan pengawasan dan penindakan yang dilakukan oleh Disnakertrans DIY telah sesuai dengan koridor hukum yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk membedah hambatan procedural serta menilai ketepatan implementasi sanksi administratif dalam penyelesaian kasus penundaan upah di CV Evergreen, guna memastikan terwujudnya kepastian hukum dan perlindungan hak-hak para pekerja.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini disebutkan berikut ini.

1. Bagaimana implementasi fungsi pengawasan Disnakertrans DIY berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan dalam menjamin kepastian hak upah pekerja?

¹¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm.8.

2. Bagaimana pengawasan Disnakertrans DIY terhadap kasus gaji yang tidak dibayarkan di CV Evergreen tahun 2025-2026?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. untuk menganalisis dan menjelaskan tinjauan yuridis mengenai kewenangan pengawasan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, khususnya dalam menjamin kepastian hak atas upah pekerja; dan
2. untuk mengevaluasi implementasi fungsi pengawasan dan penindakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam menangani kasus pelanggaran gaji yang tidak di bayar di CV Evergreen pada periode tahun 2025-2026.

D. Orisinalitas penelitian

Sebuah karya ilmiah tentunya juga harus menjaga keaslian dari karya kita, agar kita sebagai penulis terbiasa dengan kejujuran karena orisinalitas penelitian ini adalah cara untuk menghindari plagiarisme yang merupakan salah satu perbuatan yang tidak jujur dalam penulisan karya ilmiah, oleh karena itu untuk memudahkan dalam penyusunan orisinalitas penelitian ini, penulis akan mengambil 3 sampel penelitian yang meneliti masalah yang serupa, agar dapat terlihat keorisinilan dari karya tulis ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Pratama yang berjudul *“Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Pemberian Upah Minimum di Kota Yogyakarta”*, yang menjadi fokus penelitiannya adalah pada

meninjau kepatuhan Perusahaan terhadap standar Upah Minimum Kota (UMK) berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada landasan hukum (Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023) serta isu spesifik berkaitan dengan penundaan gaji, bukan standar UMK;

2. Penelitian yang dilakukan oleh Budi Santoso yang berjudul *“Peran Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hak”*. Dalam hal penelitian ini, perbedaannya terletak pada tahap penegakan. Penelitian ini berfokus pada fungsi Pengawasan, bukan Mediasi/Hubungan Industrial; dan
3. Penelitian yang dilakukan oleh Andi yang berjudul *“Tinjauan Yuridis Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja”*. Hasil dari penelitian ini adalah mengenai perubahan regulasi pengawasan secara normatif setelah adanya klaster ketenagakerjaan, Perbedaan dengan penelitian dari penulis adalah penelitian tersebut dilakukan dengan cara normatif murni, sedangkan penulis menggunakan metode normatif dan empiris.

E. Tinjauan pustaka

1. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi

Disnakertrans adalah instansi pemerintah tingkat provinsi yang memiliki kewenangan atributif dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, khususnya melalui unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan untuk wilayah hukum DIY.

2. Hak atas upah dan perlindungan pekerja

Upah secara yuridis didefinisikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.¹² Dalam penelitian ini, fokus utama adalah ketepatan waktu pembayaran upah sebagaimana diatur dalam Pasal 53 Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023.

Dalam konteks penundaan upah, evaluasi dilakukan dengan membandingkan antara standar prosedural operasional pengawasan yang diatur dalam Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 dengan tindakan faktual yang diambil oleh Disnakertrans DIY terhadap entitas usaha yang melanggar, guna menemukan celah hukum atau hambatan birokrasi yang menghalangi tercapainya kepastian hukum bagi pekerja.¹³

Perlindungan upah bertujuan untuk menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, di mana negara mengintervensi melalui kebijakan pengupahan yang mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, serta pembayaran upah tepat waktu.¹⁴ Penundaan pembayaran upah oleh pengusaha secara normatif dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak asasi pekerja, mengingat upah memiliki fungsi sosial bagi keberlangsungan hidup buruh dan keluarganya.¹⁵

3. Pengawasan dan penegakan hukum ketengakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah garda terdepan dalam penegakan

¹² Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm. 198.

¹⁴ Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 175.

norma-norma kerja di Indonesia. Fungsi ini dijalankan oleh unit kerja tersendiri pada instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan, baik di tingkat pusat maupun provinsi. Tugas pokok pengawas mencakup pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan, pemberian informasi teknis kepada pengusaha dan pekerja, serta penindakan terhadap pelanggaran hukum. Dalam praktiknya, konteks penegakan hukum ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari proses pengawasan itu sendiri, karena pengawasan merupakan instrumen hulu yang menentukan berjalan atau tidaknya sanksi di bagian hilir.

Dalam menjalankan fungsinya, penegakan hukum yang dilakukan oleh pengawas terbagi menjadi tindakan represif non-yustisial dan represif pro-yustisia. Langkah awal penegakan hukum dilakukan secara administratif melalui kewenangan inspeksi mendadak, pemeriksaan dokumen, serta penerbitan Nota Pemeriksaan I dan II. Apabila peringatan administratif tersebut tidak diindahkan dan daya paksa sanksi gagal menundukkan perusahaan, penegakan hukum dilanjutkan ke ranah penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk menindaklanjuti unsur tindak pidana ketenagakerjaan.

Keberhasilan penegakan hukum ketenagakerjaan ini secara teoretis sangat bergantung pada teori sistem hukum (Lawrence Friedman) dan teori efektivitas hukum (Soerjono Soekanto). Evaluasi penegakan hukum tidak hanya diukur dari substansi regulasi yang menjamin upah (Substansi Hukum), tetapi juga dari rasio kuantitas dan kualitas pengawas (Struktur Hukum), fasilitas pendukung, serta tingkat kepatuhan pelaku usaha (Budaya Hukum). Tanpa adanya penegakan hukum dan sanksi yang tegas

dari pengawas, instrumen perlindungan hak pekerja akan kehilangan daya cegahannya (deterrent effect), sehingga pelanggaran seperti penundaan upah dapat terus berulang.

4. Teori sistem hukum

Lawrence Friedman, mengemukakan bahwasanya keberhasilan penegakan hukum dalam masyarakat tidak hanya bergantung pada keberadaan teks hukum itu sendiri, melainkan merupakan hasil interaksi dari tiga poin utama, yaitu:

- a. *Legal Structure* (Struktur Hukum) adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY, khususnya para Pengawas Ketenagakerjaan;
- b. *Legal Substance* (Substansi Hukum) adalah aturan atau norma yang tertulis dalam perundang-undangan. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) dan Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan; dan
- c. *Legal Culture* (Budaya Hukum) adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapan. Dalam penelitian ini budaya hukum mencakup dua sisi, yaitu Pengusaha dan Para Pekerja;

Menurut Lawrence Friedman, keberhasilan penegakan hukum tidak hanya bergantung pada keberadaan norma hukum (substansi), tetapi juga pada kinerja struktur hukumnya.

5. Teori perlindungan hukum

Relasi kerja antara pengusaha dan pekerja seringkali memunculkan ketimpangan dalam kedudukan jabatan. Oleh karena itu, konsep

perlindungan hukum mutlak diperlukan. Mengacu pada pandangan Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat dalam hal ini pekerja terbagi menjadi dua sarana utama, yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa melalui pengawasan rutin dan pembinaan norma kerja oleh Disnakertrans DIY agar pelanggaran seperti penundaan upah tidak terulang lagi; dan¹⁶
- b. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa dan memulihkan hak pekerja melalui penerapan sanksi hukum. Evaluasi dilakukan terhadap ketegasan Disnakertrans DIY dalam memberikan sanksi administratif guna memaksa CV Evergreen untuk memenuhi kewajibannya.¹⁷

6. Teori negara hukum dan keadilan sosial

Sebagai negara hukum (*rechtstaat*), Indonesia memegang prinsip bahwa setiap orang berhak atas perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap upah merupakan sebuah implementasi dari konsep keadilan sosial. Dalam teori hukum ketenagakerjaan modern, kebebasan berkontrak antara pemberi kerja dan pekerja tidak boleh dibiarkan berjalan tanpa batas. Di mana negara berkewajiban melakukan intervensi untuk melindungi pihak yang secara ekonomi lebih lemah (pekerja) dari tindakan sewenang-wenang

¹⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 2.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 3.

pengusaha.¹⁸

F. Metode penelitian hukum

1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis penelitian yuridis empiris.

2. Pendekatan penelitian

Mengingat penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis empiris, pendekatan yang digunakan dikonstruksikan secara komprehensif melalui tiga pendekatan utama. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah aturan hukum positif mengenai standar pengupahan dan wewenang pengawas. Selanjutnya, pendekatan kasus (*case approach*) diterapkan untuk membedah peristiwa hukum konkret yang terjadi di CV Evergreen pada tahun 2025-2026. Terakhir, penelitian ini dilengkapi dengan pendekatan sosiologis (*sociological approach*) untuk melihat bekerjanya hukum secara empiris di masyarakat, guna menganalisis faktor-faktor penghambat pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut di lapangan.

3. Objek dan subjek penelitian

a. Objek penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah “Evaluasi Fungsi Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Pemenuhan Hak Upah (Studi Kasus Penundaan Pembayaran Upah di CV Evergreen Tahun 2025-2026)”.

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm. 12

b. Subjek penelitian

Adapun subjek penelitian ini terdiri dari Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY. Kemudian pihak manajemen CV Evergreen pada praktiknya menolak permohonan untuk menjadi narasumber (tidak bersedia diwawancarai). Oleh karena itu, data mengenai perspektif dan argumentasi dari pihak perusahaan tidak digali melalui wawancara langsung, melainkan ditelusuri melalui dokumen resmi, seperti Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atau Nota Pemeriksaan yang diterbitkan oleh Disnakertrans DIY, serta pemberitaan media massa yang kredibel.

4. Lokasi penelitian

Penelitian dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang beralamat di Jalan Ring Road Utara, Gang Meguwo, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Sumber data penelitian

Sesuai dengan jenis penelitian yuridis empiris, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer

Data utama yang diperoleh langsung dari sumber pertama di lapangan melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah Pengawas Ketenagakerjaan di Disnakertrans DIY.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari hasil penelusuran (*library research*) atau studi dokumen. Data sekunder ini diklasifikasikan kembali menjadi tiga bahan hukum, yaitu:

- 1) bahan hukum primer, berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2026 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
- 2) bahan hukum sekunder berupa literatur buku hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, perlindungan upah, dan teori sistem hukum seperti Lawrence Friedman atau Philipus M. Hadjon; dan
- 3) bahan hukum tersier, berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum dan ensiklopedia.

6. Teknik pengumpulan data

a. Studi pustaka

Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis bahan hukum tertulis yang berkaitan dengan perlindungan upah dan fungsi pengawasan; dan

b. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan tanya jawab secara mendalam dengan pengawas ketenagakerjaan di Disnakertrans DIY guna memahami prosedur evaluasi dan kendala pengawasan, serta konfirmasi data lapangan pada obyek studi kasus.

7. Analisis data

Seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Teknik ini dilakukan melalui tahapan:

a. Inventarisasi data

Mengumpulkan dan menyusun seluruh data primer dan sekunder berdasarkan klasifikasi tertentu (misalnya berdasarkan norma hukum, praktik lapangan, hambatan);

b. Analisis normatif

Membandingkan ketentuan hukum positif yang berlaku dengan pelaksanaannya di lapangan; dan

c. Analisis empiris

Menganalisis fakta-fakta empiris (temuan kasus konkret) untuk menilai kesesuaian atau ketidaksesuaian antara teori dan praktik.

G. Sistematika Skripsi

Hasil penelitian akan disusun dalam format empat bab, untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai apa yang akan penulis uraikan dalam penelitian ini, sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan;

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN HAK ATAS UPAH

Merupakan analisis mendalam dari teori-teori yang relevan dengan subjek penelitian. Penulis akan membagi penjelasan ini menjadi beberapa bagian yang membahas mengenai teori fungsi pengawasan, konsep perlindungan hak upah pekerja, serta regulasi ketenagakerjaan yang menjadi landasan teoritis dalam skripsi ini;

BAB III : PEMBAHASAN

Bagian ini berisi hasil penelitian dan analisis primer yang menjawab rumusan masalah. Pembahasan difokuskan pada evaluasi pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan DIY, mekanisme pemenuhan hak upah dalam studi kasus penundaan pembayaran di CV Evergreen tahun 2025-2026, serta faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam optimalisasi fungsi pengawasan tersebut; dan

BAB IV : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian mengenai evaluasi fungsi pengawasan terhadap pemenuhan hak upah, serta saran-saran dari peneliti yang ditujukan kepada instansi terkait maupun pelaku usaha guna memperbaiki sistem pengawasan dan perlindungan hak pekerja di masa depan.