

PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA KUPANG TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM BAGI TENAGA KERJA DI KOTA KUPANG

Sepriani Talan, Saryono Yohanes, Jenny Ermalinda

Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang terhadap penerapan upah minimum bagi tenaga kerja di Kota Kupang serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengawasan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara dengan informan yang terdiri dari pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dan tenaga kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi kepustakaan atau dokumen. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Hasil pengolahan data tersebut dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan menggunakan metode *coding*, *editing*, tabulasi dan dianalisis secara sistematis.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang terhadap penerapan upah minimum telah dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan, monitoring, inspeksi, dan tindak lanjut terhadap laporan atau pengaduan yang diterima. Namun pelaksanaan pengawasan belum berjalan secara optimal karena masih ditemukan perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan ketentuan upah minimum sesuai dengan peraturan yang berlaku. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengawasan antara lain: terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung rendahnya kesadaran hukum, serta minimnya pengaduan dari tenaga kerja yang mengalami pelanggaran hak upah.

Kata kunci: Pengawasan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Tenaga Kerja, Upah Minimum.

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari proses pembangunan nasional yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (disingkat: UUD 1945). Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk mendorong masyarakat Indonesia

dalam meningkatkan kesejahteraan, harkat, dan martabat, serta mewujudkan tatanan sosial yang sejahtera, adil dan makmur, serta merata baik jasmani maupun rohani.¹ Pelaksanaan pengawasan dalam sektor ketenagakerjaan memiliki fungsi yang sangat penting untuk menjamin bahwa semua aktivitas dan proses ketenagakerjaan dijalankan berdasarkan pada ketentuan yang berlaku.² Dalam Peraturan Menteri

¹ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia* (Cet. IX; Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 140.

² Asep Saepul Muharam, et.al., "Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, khususnya di dalam Pasal 3 menyatakan bahwa: (1) Tujuan pengawasan ketenagakerjaan adalah memastikan penerapan aturan ketenagakerjaan di tempat kerja. (2) Fungsi pengawasan ketenagakerjaan mencakup: a. memastikan penerapan aturan ketenagakerjaan; b. memberikan informasi serta petunjuk teknis kepada Pengusaha dan Pekerja tentang aspek-aspek yang mendukung pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan agar efektif; c. Menghimpun informasi secara menyeluruh tentang kondisi dan hubungan kerja untuk menjadi dasar bagi penyusunan atau perbaikan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Disnakertrans Kota Kupang memiliki peran dalam penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan di daerah. Dalam kapasitas tersebut, instansi ketenagakerjaan di daerah melaksanakan sebagian tugas serta kewenangan yang menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, terutama yang berkaitan dengan pembinaan hubungan kerja dan pengawasan terhadap penerapan norma ketenagakerjaan yang berlaku di wilayahnya, termasuk pengawasan atas pelaksanaan UMK di Kota Kupang. Dengan demikian, Disnakertrans Kota Kupang menempati posisi yang strategis sekaligus memikul tanggung jawab yang signifikan dalam menjamin pelaksanaan UMK Kota Kupang agar berjalan sesuai besaran yang telah ditetapkan.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan yuridis empiris yang merupakan metode penelitian yang fokus pada analisis terhadap sumber-sumber hukum yang tertulis, termasuk peraturan perundang-undangan, keputusan

pengadilan, serta dokumen hukum lainnya. Data yang diperoleh berupa data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan dan Data sekunder, yaitu mencakup dokumen-dokumen, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya yang menjadi referensi dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Fungsi dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pengawasan

Disnakertrans memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan pelaksanaan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Di dalam menjalankan fungsinya, Disnakertrans melakukan berbagai upaya pengawasan yang meliputi kegiatan pembinaan, pemeriksaan, penyelidikan, hingga penempuhan langkah hukum, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Disnakertrans Kota Kupang, Ibu Theresia Dhae, SH.,MM, diperoleh keterangan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang memiliki kewenangan dalam pelaksanaan kebijakan upah minimum. Kewenangan tersebut meliputi pelaksanaan kegiatan sosialisasi mengenai pengupahan, pelaksanaan kunjungan kerja untuk keperluan pemeriksaan ke perusahaan, pemberian pembinaan secara preventif apabila terdapat perusahaan yang belum menerapkan ketentuan pengupahan, serta penerbitan teguran dalam bentuk nota pemeriksaan atau nota peringatan apabila ditemukan dugaan pelanggaran.³

(K3) dalam Ketenagakerjaan, Volume 17., No. 2.,(2022), hlm 1.

³ Hasil wawancara pegawai Disnakertrans Kota Kupang pada 03 Februari 2025 Pukul 11.00.

Mekanisme pengawasan di bidang ketenagakerjaan ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016. Pengaturan tersebut dimaksudkan untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh agar upah yang diterima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sekaligus mendorong peningkatan produktivitas kerja pekerja atau buruh.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa Disnakertrans Kota Kupang menerapkan jenis pengawasan yang bersifat edukatif dan preventif, serta melaksanakan pengawasan secara rutin, berkala, dan terjadwal untuk mengecek kepatuhan perusahaan terhadap UMK, pengawasan khusus berdasarkan laporan atau pengaduan dari pihak pekerja atau masyarakat, pengawasan administratif yaitu pemeriksaan dokumen dan juga pengawasan lapangan. Semua pengawasan dilakukan dengan berdasar pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis menyimpulkan bahwa tahap perencanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap upah minimum melibatkan beberapa proses yaitu pengumpulan dan analisis data dari laporan tahun sebelumnya termasuk pengaduan dan jenis pelanggaran; pemetaan wilayah dan perusahaan berdasarkan sektor usaha; penetapan sektor prioritas seperti sektor informal, jasa, atau perdagangan; penyusunan program kerja dan RKPT sebagai dokumen resmi perencanaan tahunan; koordinasi internal melalui rapat tim pengawas. Perencanaan ini penting agar pengawasan berjalan efektif dan efisien sesuai dengan Permenaker No. 33 Tahun 2016 dan kebijakan pengawasan dari Kementrian Ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan

di Kota Kupang sudah berjalan sistematis yaitu pengawasan dilakukan secara rutin dan berdasarkan aduan; adanya prosedur formal berupa Nota Pemeriksaan I dan II; pendekatan edukatif dan pembinaan menjadi bagian penting; koordinasi antar instansi sudah berjalan, namun menghadapi tantangan nyata di lapangan yaitu kurangnya pegawai pengawas, tingkat kesadaran hukum pelaku usaha masih rendah, belum semua perusahaan menyerahkan laporan secara berkala.

Untuk menentukan tingkat keberhasilan penerapan upah minimum di Kota Kupang, harus dilakukan pengawasan di lapangan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang. Berdasarkan hasil wawancara dengan lima orang pegawai pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang, dapat disimpulkan bahwa tingkat keberhasilan penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di wilayah Kota Kupang masih tergolong belum maksimal. Kelima informan menyatakan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan UMK masih cukup banyak terjadi, terutama di sektor usaha kecil dan menengah, seperti perdagangan eceran, jasa kuliner, dan toko retail yang berskala mikro. Berdasarkan jawaban dari beberapa informan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat keberhasilan penerapan Upah Minimum Kota di Kota Kupang berada pada kategori sedang. Penerapan telah berjalan dengan baik di perusahaan besar dan formal, tetapi masih banyak perusahaan kecil dan menengah yang belum mematuhi aturan UMK. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan belum sepenuhnya mampu memastikan hak atas upah minimum terpenuhi secara merata.

Dalam melakukan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Kupang diperlukan upaya perbaikan sesuai hasil pengawasan di lapangan bertujuan untuk mengetahui penemuan di lapangan apakah terjadi penyimpangan-penyimpangan terkait hubungan pekerja dengan pengusaha agar dapat

ditindaklanjuti sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi terutama terkait masalah penerapan upah minimum yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara dengan pegawai Disnakertrans bapak Junaedy Meok, SH mengatakan bahwa:⁴ “kami melakukan tindakan perbaikan dengan memeberikan surat anjuran kepada perusahaan yang terbukti membayar upah di bawah UMK. Ini bagian dari fungsi pengawasan yang bersifat korektif agar perusahaan segera melakukan perbaikan.”

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa Disnakertrans Kota Kupang menerapkan jenis pengawasan yang bersifat edukatif dan preventif, serta melaksanakan pengawasan secara rutin, berkala, dan terjadwal untuk mengecek kepatuhan perusahaan terhadap UMK, pengawasan khusus berdasarkan laporan atau pengaduan dari pihak pekerja atau masyarakat, pengawasan administratif yaitu pemeriksaan dokumen dan juga pengawasan laparangan. Semua pengawasan dilakukan dengan berdasar pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Kota Kupang sudah berjalan sistematis yaitu pengawasan dilakukan secara rutin dan berdasarkan aduan; adanya prosedur formal berupa Nota Pemeriksaan I dan II; pendekatan edukatif dan pembinaan menjadi bagian penting; koordinasi antar instansi sudah berjalan, namun menghadapi tantangan nyata di lapangan yaitu kurangnya pegawai pengawas, tingkat kesadaran hukum pelaku usaha masih rendah, belum semua perusahaan menyerahkan laporan secara berkala. Berdasarkan hasil temuan mengenai

pelaksanaan fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap penerapan upah minimum di Kota Kupang belum berjalan dengan baik dan optimal karena masih terhambat oleh keterbatasan jumlah pegawai pengawas.

2. Faktor penghambat Pelaksanaan Fungsi Pengawasan

2.1 Faktor Internal

Dalam pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, keberadaan dan kecukupan jumlah tenaga pengawas merupakan elemen penting yang menentukan efektivitas pengawasan di lapangan. Tanpa jumlah pengawas yang memadai, pelaksanaan fungsi pengawasan tidak dapat berjalan secara optimal, terutama dalam mengawasi penerapan kebijakan upah minimum di berbagai sektor usaha. Di Kota Kupang, salah satu kendala utama yang dihadapi oleh Dinas < Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan. Hal ini menjadi faktor penghambat signifikan dalam menjangkau seluruh perusahaan atau tempat kerja yang ada, baik di sektor formal maupun informal. Minimnya jumlah personel membuat pengawasan cenderung bersifat selektif dan tidak merata. Berdasarkan jawaban dari beberapa responden di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa keterbatasan jumlah pegawai menjadi salah satu faktor utama yang menghambat pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di Kota Kupang. Jumlah pegawai yang tersedia saat ini tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan yang harus diawasi, sehingga

⁴ Hasil wawancara pegawai Disnakertrans Kota Kupang pada 05 februari 2025 pukul 10.00

pengawasan belum dapat dilakukan secara menyeluruh dan optimal.

Keterbatasan kendaraan dinas menjadi hambatan signifikan dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Perusahaan-perusahaan yang perlu diawasi seringkali berada jauh dari kantor Dinas, dan tanpa transportasi yang memadai, mobilitas pengawas menjadi sangat terbatas. Ini berakibat pada pengawasan yang tidak rutin dan hanya dilakukan berdasarkan laporan atau pengaduan. Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor yang menghambat pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Fasilitas pendukung, khususnya sarana transportasi, masih belum memadai untuk menunjang kegiatan pengawasan di lapangan.

2.2 Faktor Eksternal

Dalam pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Kupang, salah satu hambatan yang signifikan adalah rendahnya tingkat pemahaman baik dari tenaga kerja maupun pengusaha mengenai ketentuan perundang-undangan terkait upah minimum. Kondisi ini menyebabkan lemahnya pengawasan secara substansial, karena pekerja tidak mengetahui hak-haknya dan pengusaha tidak memahami kewajiban hukumnya. Kurangnya pemahaman ini berdampak langsung terhadap efektivitas pengawasan, terutama dalam pelaksanaan fungsi preventif, edukatif, dan represif. Tanpa adanya pengetahuan yang

memadai dari pihak-pihak terkait, pengawasan tidak dapat berjalan maksimal, karena minimnya pengaduan dari pekerja dan lemahnya kepatuhan dari pihak pengusaha.

Pengaduan merupakan salah satu sumber informasi yang penting dalam pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Namun, berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa tingkat pengaduan di Kota Kupang terhadap pelanggaran UMK masih tergolong sangat rendah. Minimnya pengaduan ini menjadi hambatan tersendiri dalam pelaksanaan pengawasan, karena pengawas ketenagakerjaan seringkali tidak mendapatkan informasi awal mengenai pelanggaran yang terjadi di lapangan. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan fungsi preventif dan represif dari pengawasan, sebab tindakan korektif baru dilakukan setelah adanya temuan langsung atau insiden besar. Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor penghambat pelaksanaan fungsi pengawasan meliputi keterbatasan jumlah pegawai pengawas, rendahnya kesadaran hukum pengusaha dan tenaga kerja, serta minimnya pengaduan dari pekerja akibat takut kehilangan pekerjaan.

SIMPULAN

1. Fungsi pengawasan telah dilaksanakan, namun belum maksimal. Disnakertrans Kota Kupang telah menjalankan fungsi pengawasan melalui tiga tahap utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pengawasan dilakukan

dalam bentuk pemeriksaan langsung ke perusahaan, pemberian nota pemeriksaan, serta pembinaan kepada pengusaha. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan Anak Didik Masyarakat di LPKA Kelas I Kupang meliputi kendala yang berasal dari faktor internal anak maupun faktor kelembagaan. Kendala internal meliputi rasa rindu kepada keluarga, kesulitan beradaptasi dengan lingkungan masyarakat, serta ketidakstabilan emosi akibat keterpisahan dari lingkungan sosial sebelumnya.

2. Terdapat Beberapa Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Pengawasan.

Terdapat berbagai hambatan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan, antara lain: keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang membuat pengawasan tidak merata, kurangnya sarana dan prasarana seperti kendaraan dinas, minimnya pemahaman dan kesadaran hukum dari pengusaha dan pekerja yang menyebabkan pelanggaran upah minimum sering terjadi, minimnya pengaduan dari tenaga kerja, karena faktor ketakutan, tidak tahu prosedur, atau budaya pasrah terhadap pelanggaran.

Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Penerbit Grasindo, Jakarta, 2007

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, Cet. Ke-2

Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*, Prisma, Jakarta, 1981, hlm 3

Inu Kencana Syafie, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011

I Nyoman S, *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*, Citra Utama, Jakarta, 2005

Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1998

Siswanto Sastrohadiwirjo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)

DAFTAR PUSAKA

Buku

A'an Efendi dan Freddy Poernomo, *Hukum Administrasi*, Sinar Grafika, Jakarta

Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chayaningsi, *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2016

Sondang P.S, *Administrasi Pembangunan; Konsep Dimensi dan Strateginya*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm 10.

Victor M. Situmorang, Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*,

- Rineka Cipta, Jakarta
1994
- Peraturan Perundang-undangan**
- Undang-undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-undang Nomor 14 Tahun
1969 tentang
Ketentuan-Ketentuan
Pokok Tenaga Kerja
- Undang-Undang Negara Republik
Indonesia. No. 13
Tahun 2003. *Tentang
Ketenagakerjaan*
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun
2014 Tentang
Pemerintahan Daerah
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi
(Permenakertrans) No 7
Tahun 2013
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja
Nomor: Per0./MEN/1984
tentang Pengawasan
Ketenagakerjaan Terpadu
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
Nomor 33 Tahun 2016,
Berita Negara Tahun
2016 Nomor 1753
Tentang Tata Cara
Pengawasan
Ketenagakerjaan
- Surat Edaran Menteri Tenaga
Kerja Republik
Indonesia No. SE-
07/MEN/1990 Tahun
1990 tentang
Pengelompokan
Komponen Upah Dan
Pendapatan Non Upah
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun
1981 tentang
Perlindungan Upah
- Peraturan Pemerintah Republik
Indonesia Nomor 78
Tahun 2015 Tentang
Pengupahan, Bab 1
(Ketentuan Umum)
- Peraturan Pemerintah Nomor 36
Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Jurnal**
- Asep Saepul Muharam,
et.al., "Urgensi
Penambahan Fungsi
Pengawasan
Ketenagakerjaan Pada
Balai Keselamatan Dan
Kesehatan Kerja (K3)"
dalam Ketenagakerjaan,
Volume 17., No.
2.,(2022)
- Devi Lestyasari, *Hubungan Upah
Minimum Provinsi
Dengan Jumlah Tenaga
Kerja Formal Di Jawa
Timur,* (Surabaya:
Fakultas Ekonomi,
Unesa)
- Mesyithatul Ummamah. *Pengawasan
Pelaksanaan Upah
Minimum Provinsi Oleh
Dinas Tenaga Kerja
Provinsi Lampung,*
Fakultas Hukum
Universitas Lampung,
2019
- Sitanggan dan Nachrowi, *Pengaruh
Struktur Ekonomi Pada
Penyerapan Tenaga
Kerja Sektoral: Analisis
Model Demometrik di 30
Provinsi Pada 9 Sektor di
Indonesia*
- Sugiyono, *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif,
dan R&D,* Alfabeta,
Bandung 2020