

PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA KUPANG DALAM PENERAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK)

The Role of the Kupang City Manpower and Transmigration Agency in Implementing the Kupang City Minimum Wage (UMK)

Yulita I. Kapitan^{1*}

Cataryn V. Adam²

Rowland A. Benyamin³

^{*1-3} Universitas Nusa Cendana Kupang

*email: kapitanyulita@gmail.com,
catarynadam@staf.undana.ac.id,
rouwland.benyamin@staf.undana.ac.id

Lisensi:CC-BY 

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Kupang meskipun nilai UMK terus mengalami peningkatan setiap tahun. Penelitian bertujuan menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam penerapan UMK melalui dimensi fasilitatif, edukatif, representasional, dan teknis menurut teori Ife dan Tesoriero. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian meliputi pihak Disnakertrans, serikat buruh, asosiasi pengusaha, dan pekerja di Kota Kupang, sedangkan sampel ditentukan secara purposive. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disnakertrans Kota Kupang telah menjalankan fungsi fasilitatif melalui Tripartit dan mediasi, namun peran edukatif, pengawasan, dan evaluasi masih lemah akibat keterbatasan anggaran, minimnya pengawasan lapangan, serta rendahnya keberanian pekerja untuk melapor. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa peran Disnakertrans dalam penerapan UMK belum optimal karena masih bersifat administratif dan reaktif sehingga belum mampu menjamin kepatuhan UMK secara menyeluruh di Kota Kupang.

Kata Kunci:

Hubungan Industrial,
Kebijakan Ketenagakerjaan,
Upah Minimum,
Administrasi Publik,
Perlindungan Pekerja

Keywords:

Industrial Relations,
Labor Policy,
Minimum Wage,
Public Administration,
Workers Protection

Abstract

This research was motivated by the low level of company compliance with the implementation of the Municipal Minimum Wage in Kupang City despite the continuous annual increase in wage standards. The study aimed to analyze the role of the Kupang City Manpower and Transmigration Office in implementing the Municipal Minimum Wage through the facilitative, educational, representational, and technical dimensions based on Ife and Tesoriero's theory. This study employed a qualitative research design with a descriptive method. The research population consisted of officials from the Manpower Office, labor unions, employer associations, and workers in Kupang City, while the sample was selected purposively. Research instruments included interview guidelines, observation, and documentation. Data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing supported by source triangulation. The findings revealed that the Kupang City Manpower and Transmigration Office had carried out facilitative functions through tripartite forums and mediation, but educational, supervisory, and evaluation roles remained weak due to budget limitations, minimal field supervision, and workers' reluctance to file complaints. The study concludes that the role of the agency in implementing the Municipal Minimum Wage has not been optimal because it remains administrative and reactive, thereby failing to ensure comprehensive compliance with wage regulations in Kupang City.

Submit Tgl.: 08-Mei-2026

Diterima Tgl.: 10-Mei-2026

Diterbitkan Tgl.: 14-Mei-2026

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memainkan peran sentral dalam pembangunan nasional sebagai aktor utama yang menghasilkan barang dan jasa, sekaligus sebagai sasaran utama kebijakan kesejahteraan. Secara global, tren ketenagakerjaan menunjukkan peningkatan lapangan kerja baru di tengah transisi ekonomi, dengan Indonesia mencatat penurunan tingkat pengangguran terbuka menjadi 4,76% pada Februari 2025, didukung oleh pertumbuhan angkatan kerja mencapai 153,05 juta orang. Di tingkat nasional, kenaikan upah minimum provinsi (UMP) rata-rata 6,5% pada 2025 mencerminkan upaya pemerintah menyeimbangkan produktivitas dan inflasi, meskipun daya beli buruh masih tertinggal dari garis kemiskinan yang naik 6,04% dalam periode 2021–2025. Relevansi topik ini tidak hanya praktis untuk stabilitas ekonomi, tetapi juga ilmiah dalam memahami dinamika hubungan industrial yang harmonis.

Di Indonesia, kebijakan upah minimum seperti UMP dan UMK ditetapkan tahunan dengan mempertimbangkan inflasi, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi daerah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur, UMK meningkat secara konsisten dari Rp2.039.500 pada 2022 menjadi Rp2.396.696 pada 2025, dan diproyeksikan Rp2.532.853 pada 2026. Namun, data lapangan menunjukkan ketidakpatuhan signifikan, di mana banyak pekerja di perusahaan seperti Hypermart menerima upah di bawah Rp2 juta, dengan hanya empat perusahaan besar seperti PT Angkasa Pura yang mematuhi standar sepenuhnya (KSBSI NTT, 2025). Fenomena ini menegaskan perlunya pengawasan ketat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Kupang untuk menjamin jaring pengaman sosial.

Penelitian terdahulu tentang peran dinas ketenagakerjaan dalam penerapan UMK umumnya menyoroti fungsi pengawasan dan mediasi, dengan temuan bahwa Disnakertrans efektif dalam survei Komponen Hidup Layak (KHL) namun terkendala konsensus tripartit. Sebagai contoh, studi di Tasikmalaya menemukan peran fasilitatif dinas optimal melalui musyawarah Dewan Pengupahan, meskipun sosialisasi kurang merata. Demikian pula, penelitian di Pekanbaru menggunakan teori peran Jim Ife dan Tesoriero (2008) untuk menganalisis dimensi fasilitatif, edukatif, representasional, dan teknis, menunjukkan partisipasi melalui job fair dan pelatihan. Studi ini menekankan kontribusi dinas terhadap hubungan industrial harmonis.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan inkonsistensi antar-daerah; di Kebumen, 30–40% perusahaan gagal mematuhi UMK karena lemahnya evaluasi rutin, sementara di Tangerang pengawasan dinas dinilai baik secara keseluruhan kecuali indikator sanksi. Keterbatasan utama studi sebelumnya meliputi fokus sempit pada satu dimensi peran (misalnya pengawasan teknis saja), kurangnya analisis multidimensi berbasis teori Ife & Tesoriero, serta konteks wilayah timur Indonesia seperti NTT yang jarang dieksplorasi dibanding Jawa. Selain itu, metodologi kualitatif deskriptif sering kali mengabaikan data empiris terkini pasca-pandemi.

Research gap yang eksplisit terletak pada kurangnya kajian komprehensif tentang peran multidimensi Disnakertrans Kota Kupang dalam implementasi UMK, khususnya di tengah kenaikan UMK konsisten namun ketidakpatuhan lapangan yang mencolok. Problem statement ini muncul karena meskipun kebijakan upah minimum dirancang sebagai jaring pengaman (Bella, 2023; Hasoloan, 2017), implementasinya belum optimal di wilayah perifer seperti Kupang, sebagaimana dibenarkan Siregar (2024) dan Pelle et al. (2024). Kajian ini diperlukan untuk mengisi celah tersebut dengan pendekatan analitis berbasis empat dimensi peran Ife & Tesoriero.

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran Disnakertrans Kota Kupang dalam penerapan UMK melalui dimensi fasilitatif, edukatif, representasional, dan teknis. Urgensinya mendesak mengingat data 2025 menunjukkan disparitas upah yang mengancam kesejahteraan pekerja dan stabilitas usaha di NTT (Rahartiana, 2024). Kebaruan penelitian terletak pada

aplikasi teori Ife & Tesoriero secara holistik di konteks UMK timur Indonesia, yang belum dieksplorasi secara mendalam, sehingga memberikan kontribusi teoritis bagi studi administrasi negara dan praktis berupa rekomendasi evaluasi bagi dinas serta kesadaran masyarakat (Ridha et al., 2024). Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur sambil mendukung penegakan kebijakan yang adil.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam penerapan Upah Minimum Kota melalui penggalian makna, proses, dan pengalaman para informan dalam konteks sosial yang nyata, bukan menguji hipotesis secara statistik. Sejalan dengan itu, penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena secara rinci, sistematis, dan apa adanya berdasarkan fakta lapangan, sehingga hasil penelitian dapat menjelaskan kondisi implementasi UMK dan dinamika peran kelembagaan secara komprehensif.

Secara metodologis, penelitian ini juga berangkat dari pemikiran bahwa fenomena ketenagakerjaan, terutama penerapan upah minimum, tidak cukup dijelaskan melalui angka semata karena menyangkut relasi kerja, kepatuhan pelaku usaha, perlindungan buruh, serta fungsi pemerintah daerah dalam fasilitasi, edukasi, representasi, dan tugas teknis. Karena itu, kerangka analisis penelitian ini diarahkan pada teori peran Jim Ife dan Frank Tesoriero yang relevan untuk membaca peran fasilitatif, edukatif, representasional, dan teknis dalam kebijakan publik yang bersifat implementatif.

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif ini adalah peneliti sendiri yang berperan sebagai perancang, pengumpul, penafsir, dan verifikator data, dengan dukungan pedoman wawancara semi-terstruktur, pedoman observasi, dan format telaah dokumentasi. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrumen kunci karena kualitas data sangat ditentukan oleh kemampuan peneliti membangun relasi, menggali informasi, serta membaca konteks secara kritis dan reflektif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi agar data yang diperoleh saling melengkapi dan dapat dibandingkan antarsumber.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan sejak awal pengumpulan data dengan cara menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan informasi yang paling relevan dengan fokus penelitian; penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif yang terstruktur; sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap melalui verifikasi berulang hingga data mencapai kejenuhan. Untuk menjaga keabsahan temuan, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, triangulasi metode, dan umpan balik informan sebagai bagian dari pemeriksaan kredibilitas data, yang juga sejalan dengan praktik validasi kualitatif mutakhir.

Dalam penelitian kualitatif, istilah populasi dan sampel umumnya lebih tepat dipahami sebagai subjek/informan penelitian, karena tujuan utama bukan generalisasi statistik melainkan kedalaman informasi. Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan secara sengaja terhadap pihak-pihak yang dinilai paling mengetahui persoalan penelitian dan memiliki pengalaman langsung mengenai implementasi UMK di Kota Kupang. Dengan cara ini, data yang diperoleh diharapkan lebih kaya, relevan, dan mampu menjelaskan peran kelembagaan secara utuh.

Informan penelitian terdiri atas pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang bidang hubungan industrial dan syarat kerja, perwakilan KSBSI Korwil NTT, perwakilan APINDO, serta pekerja dan pengusaha sebagai sasaran kebijakan. Komposisi informan tersebut memungkinkan penelitian menangkap perspektif pemerintah, pekerja, dan pengusaha secara seimbang sehingga analisis terhadap peran fasilitatif, edukatif, representasional, dan teknis dapat

dilakukan secara lebih objektif dan triangulatif. Dengan demikian, pemilihan informan tidak didasarkan pada jumlah besar, melainkan pada relevansi dan kecukupan informasi untuk menjawab rumusan masalah.

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahap yang saling berurutan. Tahap pertama adalah persiapan, yaitu merumuskan masalah, menyusun fokus dan subfokus penelitian, menelaah literatur, dan menyiapkan pedoman wawancara, observasi, serta dokumentasi berdasarkan teori dan temuan terdahulu yang relevan. Tahap kedua adalah pengumpulan data di lapangan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan studi dokumentasi untuk memperoleh gambaran faktual tentang implementasi UMK serta peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang.

Tahap ketiga adalah pengolahan dan analisis data secara simultan sejak data mulai terkumpul, dengan langkah reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan yang terus diverifikasi. Tahap keempat adalah pemeriksaan keabsahan data melalui triangulasi sumber, metode, dan konfirmasi ulang kepada informan untuk memastikan data tidak bias dan tetap konsisten dengan fakta lapangan. Tahap terakhir adalah penyusunan laporan hasil penelitian secara naratif dan sistematis agar temuan penelitian dapat menjawab rumusan masalah sekaligus memberi kontribusi akademik terhadap kajian kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Fasilitatif

1. Sidang Lembaga Kerjasama Tripartit

Lembaga Kerja Sama Tripartit merupakan forum komunikasi dan konsultasi yang melibatkan tiga pihak utama, yaitu pemerintah melalui Disnaker, pengusaha yang diwakili oleh APINDO, serta pekerja yang diwakili oleh serikat buruh (KSBSI). Forum ini berfungsi sebagai wadah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat diselesaikan secara internal antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Theresia Dhae,SH.MM (Kamis, 4 Desember 2025) selaku Analis Kebijakan pada Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang mengatakan bahwa:

“Dinas Tenaga Kerja melakukan sidang Tripartit bersama pekerja dan pengusaha biasanya kurang lebih 4 kali dalam setahun karena ada 2 kali sidang. Kami selalu menyediakan Tripartit ketika memang dibutuhkan ketika antara pekerja dan pengusaha tidak menemukan jalan tengahnya. Tripartit di Kota Kupang paling sering mengurus masalah gaji, PHK sepihak, lembur dan kelebihan jam kerja. Tripartit kami anggap sudah efektif menjadi wadah penyelesaian masalah ketenagakerjaan karena melibatkan semua pihak yang berselisih.”

Selanjutnya wawancara bersama bapak Daud Mboeik (Jumat, 12 Desember 2025) selaku ketua Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) korwil NTT yang mengatakan bahwa :

“Tripartit dilakukan selama 30 hari kerja selama 2 kali sidang. Selama 2 kali sidang itu, semua pihak yang terlibat berupaya untuk menyelesaikan masalah tanpa harus merugikan pihak tertentu. Tripartit dilakukan karena sering kali pengusaha menolak ketika diajak menyelesaikan masalah secara internal karena itu harus kami bawa ke sidang Tripartit.”

Berdasarkan kutipan wawancara dapat disimpulkan bahwa, Lembaga kerja sama Tripartit merupakan perwujudan dari peran fasilitatif Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang dalam menyediakan ruang komunikasi dan penyelesaian masalah hubungan industrial. Menurut Iff dan Frank, peran fasilitatif menuntut penyediaan ruang bagi kelompok-kelompok yang berkepentingan untuk berinteraksi. Di sini, peran fasilitatif pemerintah bukan sebagai pengambil keputusan sepihak, melainkan sebagai penyedia wadah agar pihak pengusaha dan buruh bisa duduk

bersama dalam posisi yang setara secara hukum untuk membahas masalah mereka. Dalam dimensi peran fasilitatif, Jim Ife menekankan pentingnya penyediaan ruang dan pengorganisasian agar kelompok-kelompok yang berkepentingan dapat berinteraksi.

Sehingga berdasarkan hasil penelitian, peran fasilitatif Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang dalam konteks Tripartit terlihat dari upaya menjaga dan menyediakan ruang komunikasi formal. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Dinas tenaga kerja Kota Kupang menyediakan sidang Tripartit. Tindakan ini adalah sebuah bentuk peran fasilitatif sebagai penggerak. Dinas bertugas menyediakan dan menarik pihak-pihak yang berselisih dari ruang privat ke ruang publik yang terstruktur (Tripartit). Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bapak Daud Mboeik yang menyebutkan bahwa pengusaha seringkali menolak berbicara dalam konteks internal. Di sinilah Dinas Tenaga kerja menggunakan otoritasnya untuk memaksa terwujudnya dialog bersama. Dengan menyediakan sidang Tripartit sebagai tempat komunikasi, Dinas telah melakukan penyeimbangan kekuasaan, karena Peran Dinas Tenaga kerja di sini adalah memastikan bahwa buruh tidak berjuang sendirian, melainkan memiliki tempat yang diakui negara untuk memperjuangkan haknya sebagai pihak yang memiliki posisi tawar lebih rendah..

2. Mediasi

Tabel 1 jumlah kasus yang dimediasi tahun 2025-2026

NO	JUMLAH PENGADUAN	TERSELESAIKAN	PELIMPAHAN KE PROVINSI	TIDAK TERSELESAIKAN
I	55 kasus	45 kasus	7 kasus	3 kasus

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Theresia Dhae, SH.MM (Kamis, 4 Desember 2025) selaku Analis Kebijakan pada Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang, mengatakan bahwa :

“Paling banyak kasus PHK dan perselisihan hak. Dinas Tenaga Kerja bertugas sebagai penengah diluar pengadilan bagi pengusaha dan pekerja untuk dicarikan jalan tengahnya, hasilnya berujung antara perjanjian bersama atau jika ada salah satu pihak yang tidak hadir tanpa keterangan selama 2 kali panggilan maka akan dibuatkan anjuran ke pengadilan hubungan industrial di tingkat Provinsi. Alasan kedua mengapa kasus itu tidak diselesaikan karena pengaduannya dilakukan dibulan desember sehingga ditunda ke bulan januari”

“Masalah pelanggaran UMK/UMP adalah masalah yang didasari atas kesepakatan bersama dari kedua pihak yaitu pekerja dan pengusaha, pada awal masuk kerja pengusaha dan pekerja pastinya sudah sepakat bahwa gaji yang bisa diberikan tidak akan sesuai standar, tapi ketika bekerja dan ada selisih antara pekerja dan pengusaha, disitulah biasanya pekerja akan mengadu dan menuntut bahwa selama ini upah yg diterima tidak sesuai aturan, padahal ketika sejak awal sudah tau bahwa upah yang akan diberikan tidak sesuai aturan harusnya pekerja tidak usah ada kesepakatan untuk bekerja di tempat itu, jangan sudah mau di PHK baru menuntut agar upah sesuai aturan. Sehingga pengusaha juga serba salah, makanya kami tidak bisa paksa juga karena alasan pengusaha tidak bayar gaji sesuai UMK/UMP itu karena laba atau untungnya kecil, jadi tidak bisa kami paksakan juga. Tapi sebagai dinas ketika kami mediasi biasanya akan ada perjanjian bersama untuk pengusaha tetap memberikan pesangon PHK sesuai aturan kepada pekerja itu”

Selanjutnya wawancara bersama bapak Daud Mboeik (Jumat, 12 Desember 2025) selaku ketua Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) korwil NTT, mengatakan bahwa:

“Dalam mediasi hanya ada 2 tahap yaitu klarifikasi dan mediasi. Proses ini biasanya didampingi oleh dua pegawai yaitu mediator yang fokus menjembatani perselisihan ada juga pengawas yang menangani unsur pidana. Namun

memang pada Disnaker Kota Kupang, tidak memiliki tenaga pengawas dan hanya ada mediator, sebenarnya dulu ada satu pengawas tapi oleh Pemkot dialihkan ke pengawai struktural dan masuk ke jabatan sekretaris lurah. Sehingga memang masalah tenaga kerja yang berat akan ditangani di Disnaker Provinsi NTT ”

Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, Dinas Ketenagakerjaan tingkat kota (termasuk Kota Kupang) tidak diwajibkan memiliki Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk mediasi perselisihan hubungan industrial. Unsur kelembagaan yang bersifat wajib hanyalah ketersediaan Mediator atau PNS yang ditunjuk khusus untuk fungsi mediasi. Dengan demikian, ketiadaan PPNS di Disnaker Kota Kupang bukanlah kelalaian, melainkan sudah sesuai dengan regulasi dan pembagian kewenangan yang berlaku. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kegagalan mediasi dalam perselisihan hubungan industrial di Disnaker sering kali disebabkan oleh faktor teknis, emosional, hingga keterbatasan wewenang hukum. Pertama alasan keterbatasan wewenang mediator; karena mediator hanya bisa mengeluarkan anjuran tertulis maka jika salah satu pihak menolak anjuran tersebut, mediator tidak memiliki wewenang hukum untuk memaksa mereka mematuhi. Alasan yang kedua yaitu kendala prosedural, mediasi sering kali gagal hanya karena salah satu pihak tidak memenuhi panggilan mediasi atau tidak menerima undangan secara patut.

Untuk kasus upah di bawah standar UMK, terdapat perbedaan besar antara apa yang tertulis dalam aturan hukum dengan apa yang terjadi di lapangan. Secara hukum, membayar upah di bawah UMK bukan sekadar perselisihan hak, tetapi juga merupakan tindak pidana kejahatan. (Irayadi, 2025) sehingga ada dua jalur penyelesaiannya yaitu; Penyelesaian Hak (Jalur Perdata), Disnaker seharusnya memfasilitasi mediasi untuk menghitung kekurangan upah yang harus dibayarkan perusahaan sejak awal pelanggaran terjadi. Kesepakatan membayar di bawah UMK dianggap batal demi hukum, sehingga pengusaha wajib membayar selisihnya. Yang kedua; Jalur Pengawasan (Jalur Pidana): Disnaker memiliki Pengawas Ketenagakerjaan yang seharusnya melakukan pemeriksaan lapangan. Jika ditemukan pelanggaran UMK, pengawas harus mengeluarkan Nota Pemeriksaan. Jika tetap tidak dipatuhi, perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana penjara 1-4 tahun atau denda Rp100-400 juta. Tetapi hasil penelitian menemukan bahwa karena Disnaker Kota Kupang tidak memiliki tenaga pengawas (PPNS) maka satu satunya jalan penyelesaiannya adalah melalui jalur perdata. Selain itu dalam praktiknya, penyelesaian mediasi di Disnaker Kota Kupang masih dianggap kurang efektif karena meskipun UMK adalah hak normatif yang tidak boleh ditawar, mediator sering kali tetap mendorong pekerja untuk berkompromi (misalnya menerima bayaran di bawah UMK dengan alasan kemampuan finansial perusahaan) agar masalah cepat selesai tanpa ke pengadilan. Kerena tidak ada tenaga pengawas membuat pemeriksaan lapangan juga jarang dilakukan secara mendalam, sehingga laporan pekerja sering kali hanya berakhir di meja perundingan. Akhir mediasi untuk masalah UMK yaitu jika sepakat akan dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang didaftarkan ke PHI dan perusahaan wajib membayar kekurangan upah sesuai jadwal yang disepakati. Dan jika mediasi gagal, mediator akan mengeluarkan Anjuran Tertulis. Jika salah satu pihak tetap tidak setuju dengan isi anjuran tersebut, langkah selanjutnya adalah mengajukan gugatan ke PHI dalam waktu yang ditentukan.

Peran Edukatif

1. Sosialisasi

Sosialisai adalah proses penyampaian informasi yang bertujuan tidak hanya memberi pengetahuan, tetapi juga membangun kesadaran kritis, pemahaman, dan kemampuan masyarakat untuk bertindak terhadap suatu hal.

Berdasarkan wawancara bersama Ibu Theresia Dhae,SH.MM (Kamis,4 Desember 2025) selaku Analisis Kebijakan pada bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang, mengatakan bahwa :

“Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang sejak tahun 2025 sedang tidak melakukan sosialisasi kepada buruh atau pengusaha, karena anggaran yang tidak tersedia akibat dari pemangkasan anggaran dari pemerintah pusat. Sebaliknya sosialisasi atau edukasi dilakukan ketika ada buruh atau pengusaha yang datang bertanya ke kantor. Terkait penyampaian informasi penetapan UMK dilakukan melalui media sosial. Dulu ketika masih ada anggaran sosialisasi yang kita lakukan terkait dengan aturan jam kerja, lembur, dan jaminan keselamatan kerja ”

Selanjutnya hasil wawancara bersama Melyanto Taneo (Jumat, 20 Maret 2026) security di RRI Kupang, mengatakan bahwa:

“Terkait informasi jumlah penetapan Upah Minimum Kota Kupang saya mendapatkannya melalui media sosial saja. Tidak pernah ada sosialisasi dari Disnaker Kota Kupang”

Berdasarkan hasil kutipan wawancara yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa, peran edukatif Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang dalam sosialisasi penerapan Upah Minimum Kota (UMK) dan aturan ketenagakerjaan lainnya menunjukkan adanya pergeseran menjadi pelayanan yang bersifat pasif dan reaktif. Merujuk pada teori Ife dan Tesoriero, peran edukatif seharusnya bertujuan untuk meningkatkan kesadaran kritis dan pengetahuan masyarakat melalui pengajaran dan penyadaran yang terstruktur. Namun, temuan lapangan melalui wawancara dengan Ibu Theresia Dhae mengungkapkan bahwa sejak tahun 2025, Disnaker Kota Kupang tidak lagi melakukan sosialisasi langsung secara tatap muka akibat kendala pemangkasan anggaran dari pemerintah pusat. Hal ini menyebabkan peran edukatif yang seharusnya menjadi penggerak perubahan kesadaran bagi buruh dan pengusaha menjadi lumpuh pada tingkat implementasi lapangan.

Akibat ketiadaan anggaran, peran edukatif ini bertransformasi menjadi bentuk sosialisasi pasif, di mana pemberian informasi hanya terjadi apabila pihak buruh atau pengusaha datang secara mandiri untuk bertanya ke kantor. Selain itu, pemanfaatan media sosial sebagai satu-satunya sarana penyampaian informasi mengenai penetapan UMK mempertegas adanya jarak komunikasi antara lembaga dan sasaran edukasinya. Hal ini dikonfirmasi oleh pernyataan Melyanto Taneo, seorang pekerja keamanan, yang mengaku hanya mendapatkan informasi upah melalui media sosial tanpa pernah merasakan adanya edukasi langsung dari pihak Dinas. Dalam perspektif peran edukatif, kondisi ini menunjukkan bahwa Disnaker Kota Kupang gagal menjalankan fungsi penyadaran secara optimal karena hanya mengandalkan media digital yang bersifat searah, sehingga tidak terjadi proses dialogis yang mampu membangun pemahaman mendalam bagi buruh mengenai hak-hak mereka. Dengan demikian, peran edukatif Disnaker Kota Kupang saat ini terjebak dalam keterbatasan finansial yang memaksa lembaga tersebut meninggalkan fungsi pemberdayaan di lapangan dan beralih ke penyediaan informasi minimalis melalui media sosial.

2. Pengaduan

Pengaduan adalah mekanisme yang disediakan oleh instansi pemerintah untuk menerima laporan, keluhan, atau keberatan dari masyarakat terkait pelaksanaan suatu kebijakan, pelayanan, atau dugaan pelanggaran.

Berdasarkan wawancara bersama ibu Theresia Dhae, SH.MM (Kamis, 4 Desember 2025) selaku Analisis Kebijakan pada bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang, mengatakan bahwa :

“Pengaduan dilakukan dengan melapor secara langsung. Syarat pengaduan adalah harus datang ke kantor membawa bukti fisik apapun sebagai bukti pengaduan. Setelah ada bukti fisiknya akan kami lakukan SIDAK langsung ke perusahaan terkait dan memberikan teguran secara lisan. Dengan masa perbaikan selama satu bulan dan ketika belum berubah akan dilakukan teguran lagi”

Selanjutnya wawancara bersama Sinta Djo (Senin, 23 Maret 2026) pegawai di Hypermart Kupang mengatakan bahwa :

“Belum pernah melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang. Alamat kantornya saja tidak tau belum lagi adarasa takut akan dipecat di tengah kondisi mencari kerja yang susah ini.”

Selanjutnya wawancara bersama Ebhy Kire (Rabu, 18 Maret 2026) pegawai di Hotel Pantai Timor, mengatakan bahwa :

“Pastinya ada rasa takut, dan berdasarkan pengalaman pernah ada senior yang mengadu terkait upah dibawah UMK ini ,tapi berujung dipecat karena hanya ia yang keberatan sedangkan karyawan lainnya tidak. Sehingga jika hanya satu orang saja yang lapor tidak akan berhasil, terkecuali semua pegawai berani sama-sama melapor mungkin akan berhasil.”

Selanjutnya wawancara bersama bapak Daud Mboeik (Jumat, 12 Desember 2025) selaku ketua Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) korwil NTT, mengatakan bahwa :

“Rata-rata buruh di Kota Kupang tidak percaya diri dan tidak paham bagaimana harus mengadu tentang UMK dibawah standar ini. Selain itu, banyak manajemen perusahaan tidak paham hukumnya UMK. ”

Berdasarkan hasil kutipan wawancara yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan pengaduan yang disediakan Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang dapat dianalisis sebagai peran yang belum berjalan secara optimal, terutama dalam aspek penumbuhan kesadaran kritis (consciousness raising) dan penyediaan informasi bagi buruh. Merujuk pada teori peran edukatif menurut Ife dan Tesoriero, sebuah lembaga seharusnya tidak hanya berfungsi secara teknis untuk menerima laporan, tetapi juga harus mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat agar mereka berdaya. Analisis terhadap keterangan Ibu Theresia Dhae menunjukkan bahwa mekanisme pengaduan di Disnaker Kota Kupang bersifat sangat kaku dan formalistik, di mana buruh diwajibkan datang langsung dengan bukti fisik tanpa adanya opsi kanal pengaduan yang lebih privat atau mudah diakses. Ketidaktahuan pekerja juga menciptakan jarak yang lebar antara pemberi layanan dan buruh sebagai subjek yang seharusnya diberdayakan.

Lebih jauh lagi, peran edukatif yang seharusnya bertujuan membangun keberanian dan kesadaran hukum buruh tampak lumpuh di hadapan realitas intimidasi di tempat kerja. Pernyataan Ebhy Kire dan Bapak Daud Mboeik menyoroti adanya rasa takut akan pemecatan serta ketidakpercayaan diri buruh untuk melapor. Dalam perspektif Ife, peran edukatif seharusnya mampu meminimalisir rasa takut tersebut melalui penyadaran bahwa hak-hak mereka dilindungi oleh negara. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa buruh merasa rentan karena tidak adanya pengetahuan mengenai perlindungan bagi pelapor. Dengan demikian, peran edukatif Disnaker Kota Kupang dalam pengaduan ini masih bersifat administratif dan belum mencapai tahap pemberdayaan. Dinas hanya menunggu laporan masuk tanpa melakukan upaya edukasi proaktif untuk menghapus stigma takut dan memberikan pemahaman hukum baik kepada buruh maupun pihak manajemen perusahaan. Akibatnya, mekanisme pengaduan yang disediakan menjadi tidak efektif karena tidak dibarengi dengan peran edukatif yang mampu menjamin keamanan dan aksesibilitas informasi bagi para pekerja di Kota Kupang.

Peran Representasional

1. Perhitungan Upah Minimum Kota Kupang

Secara umum berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. Menjelaskan bahwa penghitungan UMK dilakukan oleh dewan pengupahan Kabupaten/Kota dengan rekomendasi hasilnya disampaikan oleh Bupati/Walikota kepada Gubernur untuk dapat disahkan dengan syarat UMK dapat disahkan apabila hasil perhitungannya lebih tinggi daripada UMP.

Berdasarkan wawancara bersama Ibu Theresia Dhae,SH.MM (Kamis, 4 Desember 2025) selaku Analisis Kebijakan pada bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang, mengatakan bahwa :

“Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang bertugas menghitung besaran UMK Kupang sebagai bagian dari dewan pengupahan. Dewan pengupahan terdiri dari instansi-instansi pemerintah, serikat buruh, asosiasi pengusaha dan akademisi. Sejak 2025 perhitungan UMK mengikuti Juknis dari pemerintah pusat yaitu besaran alfa. Kami sisa menghitung dan menentukan angka pasti yang akan digunakan diNTT.”

Selanjutnya wawancara bersama 4 orang pekerja di Kota Kupang, yaitu Sinta Djo karyawan di Hypermart, Thesa Nggeong karyawan Suka Roti, Ebhy Kire karyawan Hotel Pantai Timor dan Melyanto Taneo Security RRI Kupang, mengatakan bahwa rata-rata gaji yang diterima masih dibawah standar UMK, dimulai dari angka 1.9 juta, 1.2 juta, 1.250 juta dan 1.7 juta. Hal ini menunjukkan bahwa memang penerapan UMK di Kota Kupang belum berjalan maksimal.

Selanjutnya wawancara bersama Bapak Toni A. Dima, SE, (Rabu, 17 Desember 2025) selaku Sekretaris Asosiasi Pengusaha Indonesia(APINDO DPP NTT), mengatakan bahwa:

”Kita mau ikut aturan juga,tapi kan buruh ini juga kami musti lihat dari produktifitasnya,kemampuan dan kapasitasnya. Jika pekerja/buruh itu kualitas kerjanya bagus kami pasti bayar gajinya sesuai UMK. Selain itu laba atau pendapatan pengusaha itu juga tidak pasti sehingga berpengaruh ke pemberian gaji sesuai ketentuanUMK.”

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa dalam peran representasional Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang dalam perhitungan UMK dapat dianalisis sebagai peran yang telah dijalankan secara administratif-prosedural, namun belum optimal dalam fungsi keterwakilan kepentingan buruh. Ketidakefektifan peran ini terlihat jelas dari kesenjangan antara angka yang ditetapkan dengan realita di lapangan. Wawancara dengan empat pekerja di berbagai sektor (Hypermart, Suka Roti, Hotel, dan RRI) mengungkapkan bahwa gaji yang diterima jauh di bawah standar UMK, yakni pada kisaran 1,2 juta hingga 1,9 juta rupiah. Fakta ini menunjukkan bahwa peran representasional Dinas hanya berhenti pada tahap penetapan angka di atas kertas, tapi belum mampu memastikan bahwa angka tersebut merepresentasikan kemampuan ekonomi dan kebutuhan buruh secara nyata. Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang gagal menjadi representasi pemerintah/negara yang melindungi hak buruh ketika berhadapan dengan argumen produktivitas dan laba perusahaan.

Hal ini dipertegas oleh pernyataan Sekretaris APINDO NTT, Bapak Toni A. Dima, yang menyatakan bahwa pembayaran gaji sesuai UMK masih didasarkan pada subjektivitas produktivitas buruh dan laba perusahaan. Di sini, peran representasional Disnaker Kota Kupang terlihat lemah karena membiarkan aturan normatif UMK menjadi fleksibel di tangan pengusaha. Seharusnya, sebagai representasi kepentingan publik, Disnaker Kota Kupang memastikan bahwa UMK adalah standar minimum yang wajib dipenuhi tanpa tawar-menawar.

2. Jejaring Kelembagaan

Menurut teori peran Ife dan Tesoriero, peran representasional menuntut seorang praktisi atau lembaga untuk mampu membangun jejaring (*networking*). Kerjasama eksternal bukan hanya dengan sesama instansi pemerintah tetapi juga dengan kelompok kepentingan lain seperti LSM, media massa, hingga akademisi. Tujuannya untuk mengumpulkan dukungan, berbagi sumber daya, dan memastikan isu mendapat perhatian luas dari berbagai sektor masyarakat. Berdasarkan wawancara bersama Ibu Theresia Dhae,SH.MM (Kamis, 4 Desember 2025) selaku Analisis Kebijakan pada bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang, mengatakan bahwa :

“Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi NTT, Badan Pusat Statistik(BPS) Kota Kupang, Dinas BPJS Ketenagakerjaan, dan Dinas BPJS Kesehatan serta dinas sosial. Kerja samanya dibangun untuk memberikan informasi atau mengambil informasi terkait tenaga kerja di Kota Kupang dan menyediakan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi buruh. sedangkan kerja sama dengan pihak lain seperti LSM itu jarang kami lakukan karena keterbatasan anggaran.”

Selanjutnya wawancara bersama Bapak Toni A. Dima, SE, (Rabu, 17 Desember 2025) selaku Sekretaris Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO DPP NTT), mengatakan bahwa:

“APINDO berkoordinasi dengan Disnaker Kota Kupang dalam pendampingan Sidak ke perusahaan ataupun koordinasi terkait pembuatan surat peraturan perusahaan atau pengurusan surat ijin usaha.”

Selanjutnya wawancara bersama bapak Daud Mboeik (Jumat, 12 Desember 2025) selaku ketua Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) korwil NTT, mengatakan bahwa:

“KSBSI jarang bekerjasama dengan Disnaker Kota Kupang untuk konteks seperti sosialisasi atau kegiatan edukasi lainnya. Walaupun kerjasama pasti menyangkut TRIPARTIT atau bagian dari dewan pengupahan.”

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan, peran representasional Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang dalam penerapan UMK menunjukkan kecenderungan yang bersifat formalistik-birokratis dan belum mencapai tahap pembangunan dukungan strategis. Menurut teori peran representasional dari Ife dan Tesoriero, sebuah lembaga seharusnya aktif membangun jejaring (*networking*) guna menghimpun dukungan, berbagi sumber daya, serta memastikan isu (penerapan UMK) mendapat perhatian luas dari berbagai sektor, termasuk LSM dan media massa. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa jejaring yang dibangun oleh Disnaker Kota Kupang masih terjebak dalam batas-batas administratif pemerintahan.

Analisis terhadap keterangan Ibu Theresia Dhae mengungkapkan bahwa jejaring yang dibangun masih sangat terbatas pada hubungan antar instansi pemerintah dan badan layanan publik seperti BPS, BPJS, dan Dinas Sosial. Kerja sama ini pun lebih bersifat fungsional untuk pertukaran data tenaga kerja dan jaminan sosial, bukan merupakan jejaring advokasi yang strategis untuk memperjuangkan kepatuhan UMK di tingkat perusahaan. Pengakuan mengenai jarangnyanya kerja sama dengan pihak luar seperti LSM karena alasan keterbatasan anggaran menunjukkan bahwa peran representasional Dinas belum mampu melampaui hambatan finansial.

Ketidakefektifan jejaring ini dipertegas oleh dinamika hubungan dengan mitra utama ketenagakerjaan, yaitu APINDO dan KSBSI. Meski Bapak Toni A. Dima menyebutkan adanya koordinasi dalam pendampingan SIDAK dan pengurusan administrasi perusahaan, hubungan ini lebih tampak sebagai pemenuhan kewajiban teknis dan formal daripada kemitraan strategis untuk kesejahteraan buruh. Di sisi lain, pernyataan Bapak Daud Mboeik dari KSBSI yang menyebutkan jarangnyanya kerja sama edukatif di luar forum wajib (Tripartit dan Dewan Pengupahan) menandakan bahwa peran representasional Dinas hanya muncul dalam ruang yang dipaksakan oleh undang-undang. Dinas gagal membangun kemitraan sukarela yang bersifat pemberdayaan, sehingga jejaring yang terbentuk bersifat kaku dan minim inovasi sosial.

Peran Teknis

I. Pengawasan

Dalam teori peran lfe dan Tesoriero, pengawasan tidak dilihat sebagai aktivitas politisi atau sekadar mencari kesalahan, melainkan bagian dari peran teknis untuk memastikan keadilan sosial dan perlindungan hak masyarakat. Pengawasan adalah cara untuk memastikan peraturan yang telah dibuat benar-benar diimplementasikan dilapangan. Pengawasan juga bukan hanya soal prosedur administrasi, melainkan instrumen untuk menjaga akuntabilitas pengusaha terhadap hak buruh.

Berdasarkan wawancara bersama Ibu Theresia Dhae,SH.MM (Kamis, 4 Desember 2025) selaku Analisis Kebijakan pada bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang, mengatakan bahwa :

“Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang melakukan pengawasan berdasarkan adanya pengaduan yang diterima, pengawasan nya berupa Sidak dan memberikan teguran lisan kepada pengusaha yang ditemukan bermasalah. Ketika diberikan teguran ada pengusaha yang langsung berubah dan ada pula yang belum berubah, ketika mereka belum berubah pasti pekerja akan mengadu lagi maka akan ada teguran lagi. Tidak ada sanksi yang diberikan karena biasanya ketika sudah teguran yang kedua mereka sudah berubah. Pengawasan langsung memang jarang dilakukan karena kendala anggaran”

Selanjutnya wawancara bersama 4 orang pekerja di Kota Kupang, yaitu Sinta Djo karyawan di Hypermart, Thesa Nggeong karyawan Suka Roti, Ebhy Kire karyawan Hotel Pantai Timor dan Melyanto Taneo Security RRI Kupang, mengatakan bahwa tidak pernah dilakukannya Sidak atau pengawasan langsung dari Disnaker Kota Kupang di tempat kerja mereka.

Selanjutnya wawancara bersama bapak Daud Mboeik (Jumat, 12 Desember 2025) selaku ketua Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) korwil NTT, mengatakan bahwa :

“Disnaker Kota Kupang adalah dinas teknis tugasnya sebagai tenaga penegur dan mengawasi UMK tapi sering tidak dilakukan karena mereka merasa kasian dengan pengusaha yang jika terlalu dipaksa mengikuti UMK akan gulung tikar, padahal tugas Disnaker itu tidak ada kaitannya dengan peusahaan yang mau gulung tikar atau tidak, tugas mereka seperti itu ya harus mereka lakukan bukan mereka tau tapi mereka abaikan. ”

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan, pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang dalam penerapan UMK dapat dianalisis sebagai peran yang mengalami pelemahan otoritas dan ketidakkonsistenan antara prosedur administratif dengan realitas lapangan. Menurut teori peran teknis lfe dan Tesoriero, pengawasan seharusnya menjadi instrumen untuk memastikan akuntabilitas pengusaha dan menjamin bahwa peraturan (UMK) benar-benar terimplementasi demi keadilan sosial. Namun, temuan menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan masih bersifat reaktif.

Analisis terhadap keterangan Ibu Theresia Dhae menunjukkan bahwa Disnaker Kota Kupang menerapkan mekanisme pengawasan pasif, di mana tindakan hanya diambil apabila ada pengaduan yang masuk. Penggunaan instrumen Sidak dan teguran lisan tanpa adanya sanksi yang tegas mencerminkan bahwa peran teknis pengawasan belum memiliki daya paksa hukum yang memadai. Pernyataan bahwa tidak ada sanksi yang diberikan karena pengusaha dianggap sudah berubah setelah teguran kedua menunjukkan adanya kelonggaran dalam pengawasan yang berpotensi menyebabkan pelanggaran UMK berulang tanpa konsekuensi hukum yang nyata. Selain itu keterangan wawancara yang mengatakan bahwa adanya kesepakatan upah di bawah standar menegaskan bahwa fungsi pengawasan belum berjalan secara optimal dan masih bersifat reaktif. UMK adalah hukum publik yang bersifat memaksa (*dwingend recht*), sehingga kesepakatan apa pun yang nilainya di bawah standar tersebut secara otomatis

batal demi hukum, terlepas dari adanya persetujuan awal antara pekerja dan pengusaha. (Irayadi, 2025) Fungsi pengawasan seharusnya hadir untuk mengintervensi ketimpangan relasi kuasa, di mana pekerja seringkali terpaksa menerima upah rendah demi kelangsungan hidup. Dengan berlindung di balik narasi kesepakatan bersama, Disnaker Kota Kupang terlihat mengabaikan tanggung jawab pengawasan preventif dan lebih cenderung menyerahkan kepatuhan aturan pada kerelaan individu.

Pengawasan yang pasif ini terlihat nyata oleh pernyataan para pekerja (Sinta Djo, Thesa Nggeong, Ebhy Kire, dan Melyanto Taneo) yang menyatakan bahwa tidak pernah ada Sidak atau pengawasan langsung di tempat kerja mereka. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan informasi dan tindakan; Dinas merasa telah melakukan pengawasan, namun manfaat dan keberadaan pengawasan tersebut tidak dirasakan oleh subjek yang seharusnya dilindungi (buruh). Dalam perspektif Ife, pengawasan teknis yang gagal menjangkau lapangan secara proaktif berarti gagal menjalankan fungsinya sebagai instrumen perlindungan hak masyarakat. Selain itu diungkapkan oleh Bapak Daud Mboeik, di mana terdapat kecenderungan mediator atau pengawas merasa kasihan terhadap kondisi finansial pengusaha yang terancam gulung tikar. Di sini, peran teknis Disnaker mengalami bias kepentingan; alih-alih bertindak sebagai penegak aturan normatif yang objektif, petugas justru kasian dan melakukan kompromi yang mengabaikan standar UMK. Dalam teori peran teknis, seorang praktisi tidak seharusnya mengabaikan pelanggaran demi stabilitas ekonomi perusahaan, karena tugas utamanya adalah memastikan kepatuhan terhadap hukum. Dengan demikian, peran teknis pengawasan Disnaker Kota Kupang dalam penerapan UMK belum optimal karena terjebak dalam subjektivitas emosional dan mekanisme formalitas yang mengabaikan penegakan aturan secara disiplin di lapangan.

2. Evaluasi

Dalam teori peran Jim Ife dan Frank Tesoriero, evaluasi merupakan bagian dari peran teknis yang adalah langkah akhir dalam memastikan sebuah peraturan atau kebijakan mencapai tujuannya. Evaluasi bukan hanya sekedar rutinitas, melainkan instrumen untuk perbaikan berkelanjutan.

Berdasarkan wawancara bersama Ibu Theresia Dhae,SH.MM (Kamis, 4 Desember 2025) selaku Analisis Kebijakan pada bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang, mengatakan bahwa :

“Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang melakukan evaluasi bersama setelah melakukan Sidak. Evaluasi dilakukan tanpa adanya jadwal rutin selama ada laporan dan aduan dari pekerja kita pasti Sidak dan kemudian dievaluasi bersama dengan perusahaan terkait. Setelah Sidak dan evaluasi dilakukan akan dibuatkan laporan pertanggungjawaban kepada kepala Dinas.”

Selanjutnya wawancara bersama Bapak Toni A. Dima,SE, (Rabu, 17 Desember 2025) selaku Sekretaris Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO DPP NTT), mengatakan bahwa:

“Evaluasi oleh Disnaker Kota Kupang sudah cukup baik karena itu bagian dari tugasnya untuk memperhatikan pekerja-pekerja di Kota Kupang, sehingga jika memang ada perusahaan-perusahaan yang memberikan upah jauh dibawah UMK maka kami juga bisa memberikan pembinaan kepada perusahaan tersebut.”

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan, peran evaluasi, Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang dalam penerapan UMK dapat dianalisis sebagai tugas yang bersifat insidental dan administratif, belum mencapai tahap evaluasi kebijakan yang strategis. Menurut teori peran teknis Jim Ife dan Frank Tesoriero, evaluasi menjadi instrumen untuk perbaikan berkelanjutan dan memastikan bahwa sebuah kebijakan benar-benar mencapai tujuannya secara menyeluruh di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses evaluasi yang dilakukan masih sangat bergantung pada adanya pemicu berupa konflik atau aduan. Analisis terhadap keterangan Ibu Theresia Dhae

menunjukkan bahwa mekanisme evaluasi di Disnaker Kota Kupang tidak memiliki jadwal rutin dan hanya dilakukan setelah adanya Sidak sebagai respon atas laporan pekerja. Meskipun proses ini diakhiri dengan laporan pertanggungjawaban kepada kepala dinas, evaluasi tersebut lebih bersifat administratif untuk mendokumentasikan hasil temuan di lapangan daripada sebagai upaya analitis untuk memperbaiki sistem pengupahan yang masih banyak dilanggar oleh perusahaan.

Di sisi lain, dari pihak pengusaha melalui Bapak Toni A. Dima memberikan gambaran bahwa evaluasi yang dilakukan Dinas dianggap cukup baik karena memberikan ruang bagi APINDO untuk melakukan pembinaan kepada perusahaan yang memberikan upah jauh di bawah standar. Namun, dari perspektif peran teknis lfe, evaluasi yang baik seharusnya harus menghasilkan dampak nyata berupa penegakan standar UMK yang konsisten. Ketergantungan evaluasi pada laporan pengaduan menunjukkan bahwa jika buruh tidak melapor, maka tidak akan ada proses evaluasi, sehingga banyak pelanggaran UMK di perusahaan lain yang tidak teradukan akan tetap luput dari evaluasi Dinas.

Dengan demikian, evaluasi yang dilakukan baru sebatas mengevaluasi kasus per kasus dan belum menyentuh evaluasi terhadap efektivitas program atau regulasi secara menyeluruh. Akibatnya, fungsi evaluasi ini belum mampu menjadi instrumen perbaikan sistemik untuk menekan pelanggaran UMK di Kota Kupang, karena lemahnya inisiatif Dinas untuk melakukan evaluasi berkala secara mandiri di luar mekanisme pengaduan masyarakat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam penerapan UMK belum berjalan optimal karena masih bersifat administratif, reaktif, dan sangat bergantung pada pengaduan. Dari empat dimensi lfe dan Tesoriero, peran fasilitatif dan representasional sudah tampak melalui Tripartit, mediasi, serta perhitungan UMK, tetapi masih dibatasi oleh kewenangan, anggaran, dan jejaring yang sempit; sementara peran edukatif, pengawasan, dan evaluasi belum mampu mendorong kepatuhan UMK secara konsisten di lapangan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada dominasi data wawancara yang bersifat kualitatif dan belum dilengkapi observasi lapangan serta data kuantitatif yang lebih luas, sehingga gambaran kepatuhan UMK masih terbatas pada kasus-kasus yang terungkap. Temuan ini memberi implikasi praktis bahwa Disnakertrans perlu memperkuat sosialisasi, pengawasan rutin, tindak lanjut evaluasi, dan kolaborasi lintas lembaga agar perlindungan hak buruh lebih efektif.

Bagi penelitian selanjutnya, kajian dapat diarahkan pada perbandingan antarwilayah, terutama daerah dengan karakteristik ketenagakerjaan yang berbeda, agar dapat diketahui faktor apa yang paling menentukan efektivitas penerapan UMK. Penelitian berikutnya juga disarankan memakai pendekatan campuran dengan menambahkan data kuantitatif, dokumen pengawasan, dan perspektif pengusaha serta pekerja secara lebih seimbang, sehingga analisis menjadi lebih komprehensif. Secara teoritis, hasil ini memperlihatkan bahwa empat peran lfe dan Tesoriero saling berkaitan, namun efektivitasnya sangat ditentukan oleh kapasitas kelembagaan, konsistensi pelaksanaan, dan keberanian pemerintah daerah untuk bertindak lebih proaktif dalam menjamin keadilan upah.

REFERENSI

- Ageng Saepudin Kanda S, & Siti Mariah. (2024). Analisis dampak minimnya tenaga kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan Midun Brothers. *Journal of Student Research*, 2(1), 307–317. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.2622>
- Ahmad, I. F., Ahrom, S., & Ayubbi, A. (2024). Kronik gerakan serikat buruh di Indonesia: Peta dan sejarah. *Journal of Social Movements*, 1(1), 1–24.

- Anggraini, N., Santosa, P. B., & Citaningati, P. R. (2024). Pengaruh Islamic Human Development Index, pengangguran, ketimpangan pendapatan, dan upah minimum kabupaten terhadap kemiskinan (Studi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta periode tahun 2009–2022). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(3), 3143–3153.
- APINDO. (2025). Sejarah APINDO. <https://apindo.or.id/id/apindo/history>
- Bella, C. C. (2023). Pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kota.
- BPS. (2024). Rata-rata upah/gaji bersih sebulan (rupiah) buruh/karyawan/pegawai menurut provinsi dan lapangan pekerjaan utama di 17 sektor, 2024. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/MjI1MyMx/>
- Daniel Collyn Damanik, & Zalukhu, R. S. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan penetapan besaran upah minimum kota (UMK) di Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ekuilnmi*, 3(1), 38–51. <https://doi.org/10.36985/ekuilnmi.v3i1.119>
- Hasoloan, A. (2017). Peranan dinas ketenagakerjaan dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum di Kota Medan. *Jurnal Publik UNDHAR MEDAN*, 3(2), 43–58.
- Ife, J., & Tesoriero, F. (2016). *Community development: Alternatif pengembangan masyarakat di era globalisasi* (S. Manullang, N. Yakin, & M. Nursyahid, Trans.). Pustaka Pelajar.
- Irayadi, M. (2025). Analisis yuridis upah di bawah upah minimum sebagai hitungan pesangon pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh pengadilan hubungan industrial. *Journal Humaniora: Jurnal Hukum Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 82–90.
- Juliani, W., & Adha, L. H. (2025). Tinjauan yuridis ketentuan upah minimum bagi pekerja atau buruh menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang penetapan upah minimum tahun 2023. *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 5(1).
- KSBSI. (2025). Sejarah KSBSI. <https://www.ksbsi.org/home/tentang/153/sejarah>
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Cetakan ke-40). Remaja Rosdakarya.
- Nopianti, W., Santoso, I. B., & Abas, M. (2024). Peran Depenas dalam perubahan formula perhitungan kebijakan dan penentuan UMP/UMK pasca UU No. 6 Tahun 2023. *Binamulia Hukum*, 13, 199–210. <https://doi.org/10.37893/jbh.v13i1.774>
- Pelle, P. J., Maramis, R., & Lambonan, M. L. (2024). Implementasi ketentuan upah minimum Provinsi Sulawesi Utara dalam upaya meningkatkan kesejahteraan buruh. *Jurnal Fakultas Hukum*, 13(1).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2023 tentang Pengupahan. (2023).
- Rahartiana, D. P. (2024). Pengawasan dinas tenaga kerja dalam pengupahan terhadap pekerja. *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, 15, 122–137. <https://doi.org/10.37676/Professional.V10i1.3544.1>
- Ridha, M. F., Yohanes, S., & Helan, Y. G. T. (2024). Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan di Kota Kupang. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 1(6).
- Selly, S. (2024, December). Banyak perusahaan di Kupang gaji karyawan di bawah UMK. *Detik Bali*. <https://www.detik.com/bali/bisnis/d-7687121/banyak-perusahaan-di-kupang-gaji-karyawan-di-bawah-umk>
- Siregar, I. M. (2024). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi dalam pengawasan masalah upah minimum di Provinsi Jambi (Vol. 4, Issue 1).
- Soekanto, S. (2002). *Teori peranan*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-23). Alfabeta.
- T.W., G. A. F., Hermawan, & Hayat, A. (2013). Persepsi pekerja terhadap implementasi kebijakan upah minimum kota (UMK) (Studi di Kecamatan Sukun Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(3), 125.
- Tjakradirana, E. (2024). Government policy in determining the decent wage in the era of Industrial Revolution 4.0. *Journal Office: Bagian Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Jambi*, 5(3), 224–240.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. (2023).

Vera, W. (2024). Triangulasi data dalam analisis data kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826–833.