

**PERANAN PEMERINTAH DAERAH DALAM MEMBERIKAN
PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA/BURUH
TERUTAMA BERUPA PEMENUHAN
ATAS UPAH YANG LAYAK
(Studi di Kabupaten Sanggau)**

Oleh:

IWAN NOVIAR, S.ST. A 2021131011

ABSTRAK

Mendapatkan pekerjaan dan Penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional setiap warga negara Indonesia, sebagaimana dijamin oleh UUD 1945 pasal 27 ayat (2). Di Indonesia, selain mendapatkan pekerjaan yang sangat sulit (angka pengangguran masih tinggi), permasalahan terkait upah yang layak juga mendapat sorotan serius. Upah yang diterima pekerja di Indonesia (khususnya di Kabupaten Sanggau) umumnya masih dibawah besaran upah minimum yang mana upah minimum tersebut hanya diperuntukkan bagi pekerja lajang dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Belum lagi upah minimum yang telah ditetapkan tersebut masih dibawah nilai Kebutuhan Hidup Layak). Belum lagi jika berbicara upah lembur yang diterima pekerja yang tidak sesuai dengan perhitungan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan di Indonesia. Hal tersebutlah yang juga berpengaruh signifikan terhadap kasus perselisihan hubungan industrial yang ada. Ini menunjukkan banyaknya pelanggaran terkait ketentuan ketenagakerjaan (dibidang pengupahan). Untuk itulah dalam penelitian ini ada 2 (dua) permasalahan yang akan di jawab, pertama adalah bagaimana efektifitas peran Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau dalam upaya memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja terutama atas pemenuhan upah yang layak. Kedua adalah bagaimana upaya yang seharusnya dilakukan pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau dalam meningkatkan efektifitas pengawasan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam optimalisasi pemenuhan hak pekerja terutama atas upah yang layak.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dan yuridis sosiologis.

Penelitian ini berhasil menjawab permasalahan yang dikemukakan tadi dimana peran Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau masih sangat minim atau tidak optimal dalam pengawasan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas pemenuhan upah yang layak. Tidak optimalnya pemerintah daerah kabupaten sanggau dalam hal ini karena beberapa aspek, yaitu aspek personel, aspek pendanaan, dan aspek kelembagaan. Untuk itulah dalam saran atau rekomendasi penelitian ini terhadap permasalahan yang ada adalah membenahi ketiga aspek tersebut.

Kata Kunci : Upah yang Layak, Efektifitas Peran Pemerintah Daerah, Efektifitas Pengawasan Ketenagakerjaan.

A. PENDAHULUAN

Negara Indonesia mengakui bahwa setiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Hak untuk penghidupan yang layak tersebut akan dapat tercapai dengan imbalan yang adil dan layak juga dijamin dalam konstitusi. Dalam Pasal 28D UUD1945 secara eksplisit diamanatkan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan mendapatkan imbalan dalam perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini juga diperkuat melalui Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*.

Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003 yaitu didalam pasal 88 secara eksplisit menunjukkan adanya fungsi upah sebagai sarana untuk mencapai kehidupan yang layak dan untuk mencapai itu, maka pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi upah tersebut dengan salah satu cara yaitu membuat kebijakan hukum tentang upah minimum. Substansi Pasal 88 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa dalam mengatasi permasalahan pengupahan, penetapan kebijakan upah minimum secara yuridis telah diakui sebagai salah satu sarana untuk melindungi

pekerja/buruh. Dimana pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran tersebut dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Sehingga pada saat itulah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha khususnya mengenai upah minimum masuk kedalam hukum publik (hukum pidana).

Dalam semangat reformasi, otonomi daerah dimasa lalu telah mendelegasikan bidang ketenagakerjaan menjadi peran pemerintah daerah untuk melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku. Didalam pasal 14 ayat (1) huruf a Undang-Undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, ditentukan pelayanan bidang ketenagakerjaan merupakan urusan wajib yang merupakan kewenangan daerah kabupaten/kota.

Seiring waktu, perubahan mendasar terjadi dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 sebagaimana diubah dengan UU Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah sebagai revisi dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Terkait dengan pengawasan dibidang ketenagakerjaan, dimana mulai tahun 2015 pengawasan ketenagakerjaan menjadi urusan pemerintah pusat. Dalam undang-undang ini, urusan pengawasan ketenagakerjaan merupakan urusan wajib dan bersifat konkuren antara pemerintah pusat dan pemerintah propinsi. Jadi pengawasan ketenagakerjaan

tidak lagi berada ditingkat Kabupaten/Kota, tetapi ditarik ke tingkat pusat untuk regulasinya dan penyelenggaraannya dilakukan oleh pemerintah propinsi. Sedangkan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih tetap menjadi kewenangan pemerintah daerah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 176 ayat (1) bahwa "*pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan*". Tujuannya¹ antara lain mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya. Pengawas Ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat strategis dan menentukan sekaligus menjadi ujung tombak dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan diperusahaan.

Dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat melakukan pemeriksaan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di perusahaan/tempat kerja dan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh, yang dilakukan sesuai standar pemeriksaan yang telah ditetapkan (tindakan preventif). Sedangkan penindakan hukum dilaksanakan melalui proses

¹ Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan terhadap adanya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha (sebagai tindakan refresif) apabila dalam tindakan pembinaan sebelumnya tidak diindahkan dan dilaksanakan oleh pengusaha.

Kebijakan pengupahan di Kabupaten Sanggau yang terwujud dalam Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK), merupakan wujud dari peran pemerintah daerah dalam hubungan industrial yang secara faktual di Kabupaten Sanggau namun masih menimbulkan banyak persoalan. Persoalan yang muncul setiap tahunnya mulai dari proses penetapan, implementasi, sampai kepada penegakan hukum terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Beberapa permasalahan terkait dengan pelanggaran dibidang ketenagakerjaan di Kabupaten Sanggau antara lain :

1. Pembayaran upah dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) yang berlaku, bahkan tidak diikutsertakan kedalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Terjadinya pelanggaran terhadap pembayaran upah dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) yang berlaku hingga saat ini merupakan tindak pidana kejahatan, namun Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau dalam hal ini khususnya Pegawai Pengawas

Ketenagakerjaan belum pernah melakukan tindakan-tindakan yang bersifat preventif maupun refresif.

2. Berdasarkan Data perselisihan hubungan industrial tahun 2014,² terdapat 18 (delapan belas) kasus perselisihan, 10 kasus diantaranya terkait dengan pengupahan, artinya ada sekitar 55,55% kasus disektor pengupahan dari total keseluruhan kasus yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa bidang pengupahan merupakan sektor yang perlu mendapat perhatian khusus.
3. Upah lembur yang tidak dibayarkan. Kalaupun ada yang dibayar, namun perhitungan upah lemburnya tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
4. Legalitas (aspek formal) perusahaan penyedia jasa tenaga kerja juga dipertanyakan, ditambah lagi aspek pengupahannya terhadap pekerja/buruh *outsourcing*.

Ketika pelanggaran-pelanggaran diatas dilanggar dengan mudahnya oleh pengusaha, maka peran dari pemerintah daerah patut dipertanyakan dalam melaksanakan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kondisi diatas tentunya merupakan cerminan dari lemahnya peran yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang lemah dan tidak mempunyai posisi tawar yang kuat, yang seharusnya Negara (Pemerintah Daerah)

² Sumber : Dinsosnakertrans Kabupaten Sanggau Tahun 2015.

memberikan peran yang maksimal sebagaimana dijamin dalam UUD 1945.

B. PERMASALAHAN

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan pada halaman sebelumnya, maka penulis merumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana Efektifitas Peranan Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau selama ini dalam upaya Memberikan Perlindungan terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh terutama Pemenuhan atas Upah yang Layak ?
2. Bagaimanana Upaya yang seharusnya dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau Terkait Meningkatkan Efektifitas Pengawasan Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Optimalisasi Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/Buruh terutama atas Upah Yang Layak ?

C. PEMBAHASAN

Fungsi pemerintah Kabupaten Sanggau dalam melaksanakan hubungan industrial adalah, menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, pemerintah Kabupaten Sanggau telah melaksanakan perannya, sebagai berikut :

1. Memfungsikan dan memberdayakan sarana-sarana hubungan industrial;
2. Mendorong konsultasi bipartit di perusahaan;
3. Melakukan pendidikan hubungan industrial, dan
4. Mendorong kesempatan untuk mendapatkan kerja yang layak dan produktif, dibawah kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan martabat manusia.

Untuk pembinaan dan pengendalian hubungan industrial agar dapat berjalan dengan harmonis, dinamis dan kondusif, maka Pemerintah Kabupaten Sanggau dalam hal ini Dinsosnakertrans Kabupaten Sanggau menetapkan Peningkatan Perlindungan, Kualitas, dan Produktivitas Tenaga Kerja, Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja serta Peningkatan Kesempatan Kerja untuk program pokok bidang ketenagakerjaan, sebagai misinya dalam rangka pencapaian Visi³ *"Pelayanan Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang Berkualitas dan Berkeadilan"*. Adapun makna dari visi tersebut yaitu : *Berkualitas*, pelayanan dapat diberikan dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan, tepat sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. *Berkeadilan*, pelayanan diberikan dengan adil tanpa mementingkan individu atau golongan.

Tujuan program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan suasana hubungan kerja

³ Renstra Dinas Sosnakertrans Kabupaten Sanggau Tahun 2014 - 2019.

yang kondusif melalui peningkatan pelaksanaan fungsi dan peranan sarana hubungan industrial bagi pelaku proses produksi barang dan jasa. Kegiatan program ini meliputi⁴ : Efektifitas Dewan Pengupahan Kabupaten Sanggau; Pembinaan dan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan; Pengelolaan Wajib Laport Ketenagakerjaan.

1. Pengawasan Ketenagakerjaan

Sejalan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai revisi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2010, untuk memperkuat peranan pengawasan ketenagakerjaan, pemerintah pusat kembali menarik kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari daerah-daerah. Menurut Menteri Ketenagakerjaan M. Hanif Dakhiri saat membuka Rapat Koordinasi Nasional Pengawasan Ketenagakerjaan tahun 2014 di Hotel Mega Angrek Jakarta, diakuinya selama ini pelaksanaan otonomi daerah masih menjadi kendala pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Hal ini menyebabkan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi tidak dapat mengendalikan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.⁵

Dalam rangka memberikan perlindungan bagi tenaga kerja/buruh terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan

⁴ Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bidang Tenaga Kerja Dinsosnakertrans Kabupaten Sanggau Tahun 2015.

⁵ Keterangan Kasi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinsosnakertrans Kabupaten Sanggau (Giri Pratiknyo) 6 Nopember 2015.

dibidang ketenagakerjaan, bidang tugas yang harus diselenggarakan oleh seorang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, yakni terkait dengan Norma-Norma Kerja dan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Adapun yang terkait dengan Norma Kerja antara lain :

- a. Akte pengawasan
- b. Wajib lapor ketenagakerjaan
- c. Perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- d. Daftar hadir pekerja;
- e. Buku upah/daftar pembayaran upah/struktur gaji (harian, mingguan, dan bulanan);
- f. Daftar kepesertaan Jamsostek (laporan terakhir) tenaga kerja yang diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;
- g. Daftar kecelakaan kerja untuk 1 tahun terakhir (penyebab kecelakaan kerja, surat keterangan dokter, besarnya kompensasi kecelakaan kerja yang dibayarkan);
- h. Data serikat pekerja;
- i. Data tenaga kerja Asing (TKA) dan AKAD (Antar Kerja Antar Daerah).

Sedangkan yang terkait dengan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi :

- a. Instalasi listrik, penyalur petir dan lift;
- b. Pesawat angkat angkut;
- c. Pesawat uap dan bejana bertekan;
- d. Pesawat tenaga dan produksi APAR (Alat Pemadam Api Ringan);
- e. Pelayanan Kesehatan;
- f. Kelembagaan P2K3;
- g. Bahan kimia berbahaya;
- h. Personil K3.

Berdasarkan hal-hal diatas, selama ini pengawas ketenagakerjaan Kabupaten Sanggau baru hanya melakukan pengawasan yang terkait dengan norma K3, belum menyentuh pengawasan yang terkait dengan norma-norma kerja dimana didalamnya terdapat tentang pengupahan yang lebih bersifat normatif. Padahal undang-undang mengamanahkan seorang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah satu-satunya pejabat khusus yang diberikan kewenangan untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, keefektifan pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas dari seorang pengawas dalam menerapkan semua ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Masalah utamanya adalah tidak dilakukannya penegakan atau pengawasan

ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Sanggau. Hal ini dibuktikan dengan tidak ada satupun Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir. Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pegawai Pengawas adalah bukti riil dilakukannya pengawasan/pemeriksaan ketenagakerjaan di suatu badan usaha atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ervansius Hendra G.,S.H. selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan Kabupaten Sanggau.

Memperhatikan hal pada halaman sebelumnya, wajar saja apabila hingga saat ini tidak satupun pengusaha diberikan sanksi atas pelanggaran peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan khususnya terkait pengupahan. Padahal berdasarkan penelitian ini, masih didapati pengusaha yang tidak menerapkan upah minimum.

Lebih lanjut, pada saat ini di Kabupaten Sanggau baru ada 1 (satu) orang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk memantau dan membina ± 123 perusahaan yang ada di Kabupaten Sanggau disaat yang bersamaan. Padahal idealnya 1 (satu) orang pengawas ketenagakerjaan mengawasi sebanyak 5 (lima) perusahaan dalam 1 (satu) bulan atau 60 kali pemeriksaan dalam satu tahun.⁶ Fakta

⁶<http://www.lensaIndonesia.com/2012/03/26/menakertrans-perketat-pengawasan-peraturan-ketenagakerjaan.html>, diunduh 28 September 2015.

ini menunjukkan dari segi kuantitas sebenarnya jumlah personil Pengawas Ketenagakerjaan masih sangat kurang. Namun kurangnya jumlah personil Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Sanggau tidak serta merta menghilangkan kewajiban Pengawas Ketenagakerjaan yang ada untuk melakukan tindakan pengawasan/pemeriksaan sebagaimana hak, kewajiban, dan wewenang yang melekat pada diri Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan itu sendiri.

Menurut keterangan Ervansius Hendra G. (Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten Sanggau), selama ini tidak dilakukannya pemeriksaan karena pengawas masih mengedepankan aspek toleransi dengan pertimbangan apabila kebijakan upah minimum dipaksakan untuk diterapkan pada seluruh badan usaha dikhawatirkan adanya PHK atau pengurangan jumlah pekerja, karena pengusaha ingin mengurangi beban produksi demi pemenuhan upah minimum. Jika ditinjau dalam konteks *Law enforcement* proses penyelidikan/pemeriksaan/pengawasan tidak boleh ada kata toleran, yang boleh memberikan toleransi hanyalah hakim dalam memutus perkara yang diperiksa.

Masalah lain tidak efektifnya pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Sanggau adalah kapasitas dan kompetensi seorang pengawas untuk menindak setiap pelanggaran pidana

ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas di Kabupaten Sanggau belum bisa bertindak sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Dengan kondisi obyektif dimana jumlah Pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi dan tidak adanya PPNS, ini artinya bahwa pelaksanaan pengawasan yang tidak dilakukan sebagaimana mestinya dapat menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Didalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengenal metode penyelesaian perselisihan melalui pengadilan/litigasi dan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan/non litigasi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan/Non Litigasi antara lain berupa Negosiasi/Bipartit, Konsiliasi, Arbitrasi, dan Mediasi.

Mediasi adalah upaya penyelesaian sengketa secara damai dimana ada keterlibatan pihak ketiga yang netral (Mediator), yang secara aktif membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui mediasi sebagaimana diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah suatu proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan

antar SP/SB dalam suatu perusahaan yang ditengahi oleh seorang Mediator yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sanggau.

Mediator Hubungan Industrial memiliki peranan yang sangat strategis dan menentukan dalam mewujudkan hubungan industrial, pembangunan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan. Sekaligus, menjadi ujung tombak dalam suatu mekanisme mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Mediator Hubungan Industrial mempunyai tugas dan fungsi melakukan pembinaan, pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Guna memperkuat posisi dan peranan serta sebagai upaya peningkatan kapasitas mediator hubungan industrial, pemerintah pusat melalui Kementerian Tenaga Kerja RI (sebagai pembina sumber daya Mediator Hubungan Industrial) telah menempuh beberapa kebijakan, antara lain :

- a. Melakukan Nota Kesepahaman Bersama dengan Kementerian Dalam Negeri RI, Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI, dan Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 27 Desember 2013 tentang Optimalisasi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial. Melalui Nota Kesepahaman ini diharapkan masalah yang dihadapi Mediator

Hubungan Industrial seperti : kekurangan Mediator HI, mutasi Mediator HI yang tidak sesuai dengan jabatannya, dan usia pensiun Mediator HI dapat diatasi;

- b. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Tahun Anggaran 2014 telah menganggarkan pengadaan Baju Seragam Mediator HI, sebagai upaya untuk meningkatkan kepercayaan diri Mediator HI dalam melaksanakan tugas dan fungsi Mediator HI. Hal ini telah mendapatkan ijin Prinsip dari Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI melalui surat Nomor : B/1200/KM.PAN/RB/03/2014, tanggal 18 Maret 2014;
- c. Pemerintah Pusat melalui Putusan Menteri Keuangan RI No. 97/PMK.02/2013 tentang Standar Biaya Keluaran Tahun Anggaran 2014 tanggal 4 Juli 2013 telah menetapkan honorarium bagi Mediator HI dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan untuk per kasusnya sebesar Rp. 3,500,000.

Memperhatikan permasalahan hubungan industrial yang selalu berkembang dari segi kualitas dan kuantitasnya, untuk itu tujuan peningkatan kapasitas Mediator Hubungan Industrial ditujukan agar penyelesaian masalah hubungan industrial dapat segera diselesaikan sesuai dengan mekanisme dan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara cepat, tepat, dan tuntas.

Sedangkan peran dari pemerintah daerah kabupaten sanggau adalah memberikan fasilitas baik berupa sarana dan prasarana serta media yang mendukung kinerja mediator dalam menjalankan tupoksinya. Namun faktanya selama ini pemerintah daerah kabupaten sanggau belum memberikan fasilitas dalam bentuk apapun seperti ruang khusus sidang mediasi serta fasilitas transportasi guna mendukung kegiatan operasional Mediator dilapangan. Oleh sebab itu, diharapkan kedepannya Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau dapat lebih memperhatikan bidang ketenagakerjaan sebagai salah satu obyek pembangunan sumber daya manusia dan ekonomi di daerah.

Bahwa, setiap perselisihan yang terjadi di perusahaan wajib diselesaikan secara bipartit terlebih dahulu antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan atau dengan serikat pekerja/buruh. Bila upaya penyelesaian secara bipartit tidak berhasil, maka salah satu atau kedua pihak atau kedua pihak yang berselisih mencatatkan kasus perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan dilengkapi dengan bukti-bukti upaya penyelesaian secara bipartit yang telah dilakukan. Dinsosnakertrans Kabupaten Sanggau setelah meneliti berkas perselisihan, bila perselisihan berkaitan dengan perselisihan hak, maka perselisihan tersebut dilimpahkan kepada Mediator untuk segera melakukan mediasi.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, proses penyelesaian perselisihan PHK, perselisihan kepentingan, perselisihan hak, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh, dilakukan secara berjenjang. Secara berjenjang dimaksud adalah diselesaikan melalui perundingan Bipartit, kemudian Mediasi/Konsiliasi/atau Arbitrase, kemudian sampai ketingkat Pengadilan Hubungan Industrial, dan tingkat akhir Kasasi di Mahkamah Agung. Secara normatif lama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut undang-undang tersebut diselesaikan 120 hari, akan tetapi didalam implementasinya, kasus-kasus perselisihan hubungan industrial belum dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini menunjukkan, bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum dapat berfungsi sebagai lembaga peradilan yang cepat, tepat, adil, konsisten dan murah.

Selanjutnya dalam penyelesaian perselisihan melalui jalur mediasi, berdasarkan pengalaman penulis (sebagai Mediator Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sanggau) dalam menyelesaikan kasus-kasus perselisihan yang tidak hanya terkait dengan pengupahan, bahwa pada prinsipnya harapan dari para pihak yang berselisih dengan mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sanggau adalah

perselisihannya dapat diselesaikan dan terselesaikan. Pihak yang menyetujui atau menerima Anjuran Mediator menganggap bahwa dengan telah ditangani dan ditengahi oleh Mediator dan Mediator telah menerbitkan Anjuran, maka perselisihan hubungan industrial telah selesai.

Upaya yang harus dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau Untuk Meningkatkan Efektifitas Pengawasan Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Mengoptimalkan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/buruh Terutama Atas Upah yang Layak diantaranya adalah dengan dengan cara :

a. Meningkatkan Efektifitas Pengawasan Ketenagakerjaan

Seiring diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah pengawasan ketenagakerjaan bukan lagi menjadi urusan pemerintah kabupaten/kota.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan RI Hanif Dhakiri dalam regulasi seperti tersebut diatas pemerintah pusat berwenang menetapkan sistem pengawasan dan mengelola petugas pengawas ketenagakerjaan. Pemerintah propinsi berwenang menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memperkuat kembali pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Ia mengakui selama ini kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan di daerah kondisinya memprihatinkan. Kerjasama kementerian dan Pemprov akan mengembalikan profesionalisme pengawasan ketenagakerjaan di daerah agar dapat bekerja secara maksimal. "Sehingga personilnya tidak bisa lagi dipindah-pindah sembarangan oleh kepala daerah tertentu," ujar Hanif. Hanif menilai sejak UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah diberlakukan terjadi perubahan signifikan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Yakni penyelenggaraan yang tadinya sentralisasi menjadi

desentralisasi. Sehingga memberi kewenangan besar kepada pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengelola pengawasan ketenagakerjaan. "Namun aspek pengawasan ketenagakerjaan dalam era otonomi daerah yang dilaksanakan oleh kabupaten/kota, seringkali tidak berjalan optimal karena sering dipengaruhi oleh kepentingan praktis, menarik investasi dan kepentingan memperoleh pendapatan asli daerah," papar Hanif. Anggaran yang terbatas juga jadi kendala pengawasan ketenagakerjaan. Kemudian, tingkat mutasi pegawai yang tinggi serta penempatan pegawai tidak sesuai kompetensinya. Ditambah lagi tidak tersedianya sarana dan prasarana pengawasan ketenagakerjaan. "Kondisi ini dapat memperlemah perlindungan terhadap masyarakat dalam mencapai keadilan dan kesejahteraan, sehingga dirasa perlu diperkuat kembali dengan terbitnya UU No. 23 Tahun 2014.⁷

Terkait pernyataan Menteri Ketenagakerjaan diatas, sarana dan prasarana yang telah ada untuk melakukan pengawasan Ketenagakerjaan pada dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sanggau baru sebatas peralatan pemeriksaan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), namun sarana pokok seperti komputer, printer, dan kendaraan untuk menjangkau objek pengawasan ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan yang berada pada daerah terpencil tidak ada. Selama ini komputer dan printer yang digunakan untuk kegiatan pengawasan merupakan milik pribadi PNS yang bersangkutan, kendaraan yang digunakan juga merupakan kendaraan pribadi terkadang menggunakan kendaraan umum tanpa adanya kendaraan dinas. Ini merupakan

⁷ <http://www.simpang7online.com/2015/03/pengawas-ketenagakerjaan-setelah-uu.html> diunduh 28 September 2015.

salah satu faktor tidak optimalnya pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Sanggau.

Selain itu kurang optimalnya pengawasan ketenagakerjaan dikarenakan anggaran di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Sanggau masih sangat terbatas, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Program & Kegiatan	Sumber Dana	Anggaran	Ket
Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan			
1. Kegiatan Pemeriksaan Norma-norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (35 Perusahaan)	APBN 2014	Rp. 65.000.000,-	Tidak dilaksanakan
2. Kegiatan Pendataan Pekerja Anak di Perusahaan	APBN 2015	Rp. 6.850.000,-	dilaksanakan
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan			
1. Kegiatan Pengelolaan Wajib Laport Ketenagakerjaan	APBD 2015	Rp. 11.429.000,-	dilaksanakan
2. Kegiatan Pembinaan dan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan	APBD 2015	Rp. 61.992.000,-	dilaksanakan

Sumber : Dinsosnakertrans Kabupaten Sanggau Tahun 2015.

Anggaran tersebut diatas sangat beralasan apabila dikatakan sangat sedikit jika dibandingkan anggaran pada bidang penempatan, perluasan dan produktivitas tenaga kerja dimana

anggaran yang dialokasikan pada bidang tersebut jauh lebih besar dari pada yang ada pada bidang pengawasan ketenagakerjaan padahal bidang tersebut tidak terlalu urgen dan signifikan dibandingkan bidang pengawasan ketenagakerjaan yang cakupannya adalah penegakan hukum ketenagakerjaan secara luas. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Program & Kegiatan	Sumber Dana	Anggaran
Program Peningkatan kesempatan kerja	APBD 2015	63.970.800
1. Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja		
2. Sosialisasi Pasar Kerja	APBD 2015	200.888.500

Sumber : Dinsosnakertrans Kabupaten Sanggau Tahun 2015.

Permasalahan yang terjadi di Kabupaten Sanggau selama ini adalah kesadaran (mental) dari Pengawas Ketenagakerjaan itu sendiri yang perlu dibenahi. Dengan diberlakukannya UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mana pegawai pengawas sudah menjadi urusan pemerintah pusat, maka upaya yang dapat dilakukan pemerintah daerah Kabupaten Sanggau dalam mengoptimalkan peran pengawas ketenagakerjaan di daerah dapat berupa memberikan dukungan kepada pegawai pengawas dalam menjalankan tugasnya seperti memberikan fasilitas dan dukungan moril serta menjamin tidak

adanya intervensi dalam bentuk apapun terhadap pegawai pengawas ketenagakerjaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Kehadiran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk memastikan dilaksanakannya seluruh peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan (dalam hal ini terpenuhinya hak dasar pekerja/buruh-pengupahan), sehingga dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis.

b. Meningkatkan Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Aspek Pendanaan

Aspek ini dalam rangka menjamin akses dan mutu pelayanan kepada masyarakat secara merata dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal. Bahwa selama ini untuk pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sanggau.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.15/MEN/X/2010 serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.04/MEN/IV/2011 tentang Perubahan atas Lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.15/MEN/X/2010, Kementerian Tenaga Kerja telah

menyusun 5 (lima) Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan salah satunya adalah Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kelima pelayanan dimaksud wajib dilaksanakan pencapaiannya oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan baik pada tingkat propinsi maupun kabupaten/kota.

b. Aspek Personil

Untuk meningkatkan peran Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau dapat dilakukan melalui peningkatan kuantitas dan kualitas Mediator Hubungan Industrial yang kompeten, professional dan independen. Peningkatan kuantitas ini misalnya dengan menambah jumlah (merekruit) Mediator Hubungan Industrial, sedangkan peningkatan kualitas misalnya dengan pembinaan berkesinambungan yang menyangkut wawasan orientasi baru dan sikap mental dari Mediator Hubungan Industrial itu sendiri.

Selain itu perlu pemahaman oleh Bupati melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) agar tidak ada mutasi bagi Mediator yang tidak sesuai dengan jabatan/tupoksinya. Lebih lanjut dalam upaya peningkatan Kapasitas Mediator HI, perlu adanya *rewards* yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Sanggau kepada Mediator Hubungan Industrial. Dengan demikian, diharapkan Mediator Hubungan Industrial dapat

mengoptimalkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat di tingkat mediasi, sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak perlu menempuh upaya ke Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Aspek Kelembagaan

Melalui pemberdayaan secara optimal lembaga/sarana hubungan industrial, peningkatan kualitas masyarakat hubungan industrial melalui pendidikan pekerja/buruh yang luas, pelaksanaan sistem keterwakilan yang representatif berdasarkan keanggotaan organisasi yang akurat, serta peningkatan koordinasi yang lebih intensif antara institusi yang membidangi ketenagakerjaan, lembaga hubungan industrial dan organisasi kemasyarakatan. Aspek ini meliputi sosialisasi dan komunikasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang harus mampu menjawab tuntutan yang senantiasa berkembang, penyusunan pedoman/standard disemua aspek dalam penyelenggaraan hubungan industrial (sistem pengupahan, pelaksanaan jaminan sosial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan konsisten, sistem pelayanan dan sistem koordinasi lintas sektor pada SKPD terkait dalam lingkup Pemda Kabupaten Sanggau).

Mengenai masalah pengupahan, selama ini sebenarnya pemerintah telah menempuh kebijakan perlindungan upah dengan

mendorong pengusaha untuk menyusun struktur skala upah dalam penetapan upah bagi pekerja/buruh di perusahaan. Penyusunan dilakukan dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Penyusunan struktur dan skala upah menjadi penting bagi Serikat Pekerja/buruh sebagai acuan dalam melakukan perundingan upah secara kolektif. Ketiadaan sanksi atas pelaksanaan struktur dan skala upah dalam Kepmenakertrans RI Nomor 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur Skala Upah, menyebabkan pelaksanaan atas peraturan ini tidak berjalan efektif dilapangan.

Untuk mengurangi masalah yang kerap terjadi dibidang pengupahan, serta dalam rangka menjaga keberlangsungan dunia usaha dan kesejahteraan pekerja/buruh, maka kedepannya Pemerintah Kabupaten Sanggau perlu untuk memikirkan penyusunan manajemen pengupahan yang menjadi bagian strategis dari manajemen sumber daya manusia yang dituangkan kedalam Peraturan Daerah (Perda). Perda ini intinya adalah untuk mengendalikan dan menata pembayaran upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh/ yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh. Sehingga, ada struktur upah yang jelas dan proporsional yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya dengan mengacu beberapa hal seperti masa kerja dan pengalaman. Selama ini faktanya berdasarkan hasil penelitian dilapangan masih

banyak ditemukan pekerja/buruh yang masa kerjanya sudah lama mendapat upah yang tidak jauh berbeda dengan pekerja/buruh yang baru dan belum berpengalaman. Dengan hal tersebut diharapkan dapat menciptakan sebuah sistem/struktur pengupahan yang adil dan mendorong produktivitas tenaga kerja, karena pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih lama, apalagi telah berkeluarga harus secara proporsional mendapatkan upah dan kesejahteraan yang lebih baik demi masa depannya dan keluarganya.

Dengan adanya Perda yang dimiliki dan diterapkan, diharapkan bisa menjamin konsistensi kelayakan, kewajaran, keadilan dan kebenaran upah setiap pekerja/buruh baik dari segi pekerja/buruh maupun perusahaan, serta peningkatan ketaatan semua pihak terhadap hukum dengan penerapan “*reward* dan *punishment*”.

Saat ini penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 88 ayat (4) :

Pemerintah dalam menetapkan upah minimum berdasarkan pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan faktor pertimbangan ini, menurut Manning adalah jelas bahwa tujuan dari penetapan upah minimum tidak hanya untuk meningkatkan kesejahteraan dari pekerja/buruh, tetapi juga menjamin

produktivitas perusahaan yang lebih baik dan kelanjutan pertumbuhan ekonomi Negara.⁸

Berdasarkan hal diatas, analisa sederhananya menurut penulis adalah apabila Pemerintah Kabupaten Sanggau dapat mengoptimalkan perannya agar semua perusahaan yang ada di Kabupaten Sanggau taat dan patuh untuk membayar UMK dan UMSK yang telah ditetapkan, tentunya akan membuat ekonomi masyarakat menjadi kuat.⁹ Apabila ekonomi masyarakat kuat tentunya akan menjaga daya beli masyarakat, maka proses industrialisasi di Kabupaten Sanggau akan berjalan lancar. Sehingga Kabupaten Sanggau menjadi tempat yang nyaman bagi pekerja/buruh untuk bekerja dan dunia usaha untuk berinvestasi. Yang pada gilirannya tentunya akan berkorelasi positif terhadap pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sanggau itu sendiri.

D. PENUTUP

I. Kesimpulan

- a. Peran pemerintah daerah Kabupaten Sanggau untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan pekerja/buruh, perannya masih sangat minim. Disisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib. Minimnya peran

⁸ Markus S. Sidauruk, 2011. "Kebijakan Pengupahan di Indonesia, *Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*", hal. 12.

⁹ Adanya perputaran modal yang besar di masyarakat, sehingga modal tidak hanya dimiliki oleh elite-elite tertentu dan dibawa keluar dari Kabupaten Sanggau. Bandingkan selisih kewajiban pengusaha untuk membayar upah sesuai UMK/UMSK dengan upah riil yang dibayarkan kpd pekerja dikalikan jumlah pekerja x 123 perusahaan dalam 1 bulan saja.

Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau adalah kurangnya sosialisasi dari pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau dalam hal ini Dinas Sosnakertrans Kabupaten Sanggau terkait kebijakan pengupahan. Kurangnya sosialisasi tersebut mengakibatkan tidak optimalnya penerapan kebijakan dibidang pengupahan (pelaksanaan upah minimum). Selain itu kurangnya jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan sangat mempengaruhi maksimalnya pengawasan ketenagakerjaan (khususnya terkait pengupahan) disemua badan usaha yang ada dikabupaten Sanggau, serta kurangnya jumlah mediator hubungan industrial memberikan pengaruh terhadap lambatnya proses penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang ada. Selama belum pernah ada tindakan tegas terkait pelanggaran ketentuan upah minimum. Hal ini disebabkan tidak optimalnya pengawasan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Sanggau.

- b. Upaya yang seharusnya dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sanggau dalam Meningkatkan Efektifitas Pengawasan Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Optimalisasi Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/Buruh terutama atas Upah Yang Layak adalah :

- 1) Aspek personil , yaitu dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan di kabupaten Sanggau;
- 2) Aspek pendanaan, yaitu dengan menambah jumlah anggaran serta fasilitas seperti sarana dan prasarana untuk memaksimalkan kinerja pengawas ketenagakerjaan dan mediator hubungan Industrial di Kabupaten Sanggau; dan
- 3) Aspek kelembagaan, yaitu melalui pemberdayaan secara optimal lembaga/sarana hubungan industrial, peningkatan kualitas masyarakat hubungan industrial melalui pendidikan pekerja/buruh yang luas, pelaksanaan sistem keterwakilan yang representatif berdasarkan keanggotaan organisasi yang akurat, serta peningkatan koordinasi yang lebih intensif antara institusi yang membidangi ketenagakerjaan, lembaga hubungan industrial dan organisasi kemasyarakatan. Aspek ini meliputi sosialisasi dan komunikasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

II. SARAN

- a. Pegawai pengawas ketenagakerjaan harus lebih memaksimalkan fungsinya dalam hal pembinaan dan penindakan terhadap pelanggaran-pelanggaran norma dibidang ketenagakerjaan, khususnya terkait upah minimum;

- b. Pemerintah Daerah harus membuat Peraturan Daerah (Perda) terkait Pengupahan sebagai formula baru. Terhadap pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum pemda dapat menerapkan sanksi administratif, misal tidak mendapat layanan publik tertentu. Ataupun melalui Perda yang ada, Pemerintah daerah Kabupaten Sanggau harus berani untuk mempublikasikan pihak-pihak yang tidak menjalankan UMK maupun UMSK yang telah ditetapkan dan diberlakukan;
- c. Pemenuhan hak pekerja/buruh atas upah yang layak sebaiknya diletakkan dalam konteks yang lebih luas. Jika yang menjadi masalah adalah bagaimana peran dalam mengoptimalkan pemenuhan hak pekerja/buruh atas upah yang layak pekerja/buruh secara keseluruhan (bukan hanya tugas Pengawas dan Mediator Hubungan Industrial), maka fokus utama mestinya diarahkan bagaimana komitmen pemerintah daerah dalam koordinasi teknis lintas sektor dilingkungan SKPD terkait, sehingga bidang ketenagakerjaan juga dianggap penting.

Daftar Pustaka

Buku

Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Bidang Tenaga Kerja Dinsonakertrans Kabupaten Sanggau Tahun 2015.

Markus S. Sidauruk, 2011, “Kebijakan Pengupahan di Indonesia, *Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*”, Penerbit : PT. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta Pusat.

Renstra Dinas Sosnakertrans Kabupaten Sanggau Tahun 2014 – 2019.

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

Internet

<http://www.lensaindonesia.com/2012/03/26/menakertrans-perketat-pengawasan-peraturan-ketenagakerjaan.html>, diunduh 28 September 2015.

<http://www.simpang7online.com/2015/03/pengawasketenagakerjaan-setelah-uu.html> diunduh 28 September 2015.