

## **PENGAWASAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

**Gradila Apriani**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas

Email: gradilaapriani@gmail.com

Universitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray, No.92 Sintang Kalimantan Barat

**Abstrak:** Banyaknya konflik dalam melaksanakan Upah Minimum di Kabupaten Sintang perlu mendapatkan perhatian dari instansi terkait dalam hal ini yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. Sebagai Instansi yang mempunyai wewenang dalam menetapkan Upah Minimum seharusnya juga mempunyai wewenang dalam menindak pelaku-pelaku usaha yang tidak melaksanakan Upah Minimum. Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten perlu dikontrol dan diawasi secara teliti demi kesejahteraan ekonomi karyawan demi meningkatkan hasil produktivitas perkembangan ekonomi daerah. Oleh karena itu perlunya pengawasan terkait Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Sintang.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Upah Minimum Kabupaten

Tenaga kerja merupakan unsur terpenting dalam peningkatan pertumbuhan pembangunan industri, baik industri milik negara maupun swasta karena tenaga kerja merupakan ujung tombak dari perusahaan, tenaga kerja merupakan jasa yang memproduksi suatu barang dalam perusahaan oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau buruh akan mengandung aspek hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja tersebut dapat menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis dan disepakati oleh kedua belah pihak yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak antara pengusaha dengan pekerja.

Penjelasan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bermula dari penjelasan pasal tersebut menurut penulis dapat diartikan bahwa pemerintah harus menjamin kepada setiap warganya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Penghidupan yang layak disini dapat diartikan bahwa dalam bekerja, pekerja mendapatkan upah yang layak sesuai dengan hak-hak dasar pekerja.

Upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja merupakan suatu komponen yang sangat penting yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, antara pekerja dengan pengusaha yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah yang diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah yang diterima pekerja sesuai dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau

jasa tertentu. Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, menyebutkan Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Dengan penetapan Upah Minimum bagi setiap Kabupaten dimaksudkan untuk melindungi pekerja agar kehidupannya tidak merosot pada tingkat yang paling rendah sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja, sehingga penyesuaian kebijakan upah minimum yang ditetapkan Pemerintah dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setiap daerah dapat mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh.

Banyaknya konflik dalam melaksanakan Upah Minimum di Kabupaten Sintang perlu mendapatkan perhatian dari instansi terkait dalam hal ini yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. Sebagai Instansi yang mempunyai wewenang dalam menetapkan Upah Minimum seharusnya juga mempunyai wewenang dalam menindak pelaku-pelaku usaha yang tidak melaksanakan Upah Minimum. Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten perlu di kontrol dan diawasi secara teliti demi kesejahteraan ekonomi karyawan demi meningkatkan hasil produktivitas perkembangan ekonomi daerah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 91, yaitu: Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat, Dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Urusan pemerintah daerah kabupaten/kota, mempunyai tugas yaitu; Mengoordinasikan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan tugas pembantu di daerah

kabupaten/kota. Melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah kabupaten/kota yang ada di wilayahnya. Melakukan pengawasan terhadap perda kabupaten/kota.

Dikeluarkan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah tersebut maka wewenang dalam mengawasi/mengontrol pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten tidak lagi ditangani oleh pemerintahan daerah melainkan ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Ada dua indikator pengawasan menurut pendapat Sayuti (2013: 116) yaitu sebagai berikut: Pengawasan langsung adalah apabila aparat pimpinan organisasi atau aparat pengawasan melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan kegiatan baik dengan system investigasi. Metode ini di tujuakan agar segera dapat di lakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan apabila terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Pengawasan tidak langsung adalah pabila ada aparat pengawasan atau aparat pimpinan organisasi melakukan pengawasan dari jarak jauh atau melaluilaporan – laporan baik secara tertulis maupun lisan

Dalam pelaksanaan pengawasan tentu mempunyai beberapa unsur supaya pengawasan tersebut dapat dilakukan dengan baik dan memenuhi standar pengawasan. Wibowo ( 2010: 211) mengatakan pengawasan harus memenuhi unsur-unsur pengawasan sebagai berikut: a. Faktor-faktor yang diawasi, b. Identifikasi hasil yang di harapkan, c. Pengukuran kinerja, d. Aplikasi tindakan pembenahan. Apapun bentuk dan siapapun pelaksana pengawasan, maka pengawasan itu harus mendapatkan manfaat. Sayuti (2013:120) mengatakan jikalau pengawasan dapat berjalan dengan baik maka manfaat dari pengawasan tersebut adalah sebagai berikut: Membantu memaksimalkan keuntungan yang akan diperoleh instansi atau lembaga. Membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas karena kesadaran akan kualitas dan kuantitas output yang dibutuhkan Menyediakan alat ukur produktivitas pegawai akan aktivitas yang objektif bagi instansi atau lembaga. Mengidentifikasi beberapa hal yang membuat rencana yang tidak sesuai dengan hasil aktual yang dicapai dan memfasilitasi pemodifikasiannya. Membantu pencapaian kerja sesuai target atau deadline yang ditetapkan.

Menurut Viktor dan Juhir (2009:29) Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pemimpin atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara on the spot di tempat pekerjaan, dan menerima laporan-laporan secara langsung dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi. Sedangkan pengawasan tidak langsung diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tulisan,

mempelajari pendapat masyarakat dan sebagainya. Menurut Manullang (2009:173) pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi atau melakukan pemeriksaan ditempat terhadap objek yang di awasi. Pemeriksaan semacam ini dapat berupa pemeriksaan administratif atau pemeriksaan fisik dilapangan. Kegiatan secara langsung melihat pelaksanaan kegiatan ini bukan saja dilakukan oleh perangkat pengawas akan tetapi perlu lagi dilakukan oleh pimpinan yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Sedangkan pengawasan tidak langsung adalah kebalikan dari pengawasan langsung yang dilakukan tanpa mendatangi tempat pelaksanaan pekerjaan atau objek yang diawasi. Pengawasan ini dilakukan dengan mempelajari dan menganalisa dokumen yang menyangkut objek yang diawasi yang disampaikan oleh pelaksana atau pum sumber lain.

Menurut Viktor dan Juhir (2009:30) Pengawasan preventif adalah pengawasan yang bersifat mencegah. Mencegah artinya menjaga jangan sampai suatu kegiatan itu jangan sampai terjerumus pada kesalahan. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang bersifat mencegah agar pemerintah daerah tidak mengambil kebijakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pengawasan represif adalah pengawasan yang berupa penangguhan atau pembatalan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan daerah baik berupa Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, peraturan Gubernur dan sebagainya. Pengawasan represif berupa penangguhan atau pembatalan terhadap kebijakan daerah yang dinilai bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan/atau peraturan perundang-undangan yang lainnya. Menurut Arifin (2004:127) pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh suatu badan atau organ yang secara organisasi/struktural termasuk dalam lingkungan pemerintahan itu sendiri. Misalnya pengawasan yang dilakukan pejabat atasan terhadap bawahannya sendiri. Pengawasan eksternal menurut Arifin (2004:128) adalah pengawasan yang dilakukan oleh organ atau lembaga-lembaga yang secara organisator/struktural berada diluar pemerintah dalam arti eksekutif. Misalnya pengawasan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/ Kota. Penetapan Upah minimum kabupaten kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum propinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan di tetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari. Menurut Wibowo (2010:352), pada dasarnya upah dan gaji

merupakan kompensasi sebagai kontrak prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan kepada pekerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal kontrak. Upah biasanya diberikan kepada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap Propinsi dan Kabupaten berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi atau upah minimum Kabupaten.

Didalam Permen no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1 tentang upah minimum, Upah Minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan. Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya : tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Beda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

Menurut pendapat Wibowo (2010:354) beberapa dasar pertimbangan dari penetapan upah minimum, yaitu: Sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak melorot dibawah kebutuhan hidup minimum. Sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, UUD 45 dan GBHN secara nyata. Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tetapi perlu menjangkau sebagian terbesar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya. Sebagai satu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah. Kepastian hukum bagi perlindungan atas hak – hak dasar Buruh dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia. Merupakan indikator perkembangan ekonomi Pendapatan Perkapita.

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum, Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999. Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK), berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan sebagainya.

Pengertian pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 tahun 2005 dengan Permendagri 23 Nomor 2007 pada dasarnya sama karena Permendagri merupakan petunjuk teknis dari Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005. Siswanto Sunarno ( 2005 : 97) menyatakan bahwa pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dilaksanakan oleh pemerintah yang meliputi pengawasan atas pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah dan pengawasan terhadap peraturan daerah dan peraturan kepala daerah

Menurut Permendagri Nomor 130 Tahun 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Dalam Negeri, Inspektorat Jenderal Departemen Dalam Negeri mempunyai tugas melaksanakan pengawasan fungsional di lingkungan Departemen. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektorat Jenderal menyelenggarakan fungsi : penyiapan perumusan kebijakan pengawasan fungsional. Pelaksanaan pengawasan fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan urusan administrasi Inspektorat Jenderal.

Dari kedua definisi diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengawasan adalah keseluruhan aktivitas mengawasi, memeriksa mencocokkan dan mengendalikan segenap kegiatan agar berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengertian pertama menegaskan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan atau pengendalian pihak orang yang melakukan pengawasan itu harus mampu melaksanakan tugas dari petugas yang mengoperasionalkan atau menunaikan pekerjaan itu, karena dinyatakan bahwa melakukan tindakan perbaikan, mau tidak mau harus punya kemampuan memperbaiki bila terjadi kesalahan. Sementara itu pengertian kedua pihak pengawas harus menjaga atau memastikan kegiatan sesuai dengan rencana juga pengertian ini menyatakan pengawas harus melakukan perbaikan bila yang di awasi melakukan kesalahan atau kekeliruan.

Dalam melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah maka Pejabat Pengawas Pemerintah berpedoman pada Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang telah disusun. Selain itu Pejabat Pengawas Pemerintah dalam melaksanakan pengawasan berkoordinasi dengan Inspektur. Pasal 8 Permendagri Nomor 23 tahun 2007 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, menentukan : Pejabat Pengawas, Pemerintah melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah berpedoman pada Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT)

Pejabat Pengawas Pemerintah dalam melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah berkoordinasi dengan Inspektur Provinsi dan Inspektur Kabupaten/kota. Adapun mekanisme atau tahapan pemeriksaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam Permendagri Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, yaitu:

#### Tahap I : Persiapan Pemeriksaan

Koordinasi Rencana pemeriksaan Sebelum memprogramkan pemeriksaan terlebih dahulu dilakukan koordinasi mengenai waktu dan objek yang akan diperiksa. Pengumpulan dan penelaahan informasi umum, mengenai objek yang diperiksa. Menghimpun data dan informasi yang berkaitan dengan objek yang diperiksa antara lain : Peraturan perundang-undangan, Data umum objek yang diperiksa, laporan pelaksanaan program/kegiatan dari objek yang akan diperiksa

Laporan Hasil Pemeriksaan Aparat sebelumnya, Sumber informasi lain yang dapat memberi kejelasan mengenai pelaksanaan program/kegiatan objek yang akan diperiksa. Menelaah data dan informasi yang dikumpulkan untuk bahan pemeriksaan, Penyusunan Program Kerja Pemeriksaan ( PKP) Penyusunan Program Kerja Pemeriksaan meliputi kegiatan : Penentuan personil, Penentuan jadwal waktu pemeriksaan, Penentuan objek, sasaran dan ruang lingkup pemeriksaan, Menyusun langkah-langkah pemeriksaan

#### Tahap II : Pelaksanaan Pemeriksaan

Pertemuan awal ( *Entry Briefing* ) Tim Pemeriksa bertemu dengan Pimpinan Instansi/Unit Kerja atau yang mewakili untuk menyampaikan maksud dan tujuan pemeriksaan. Kegiatan Pemeriksaan. Tim Pemeriksa melaksanakan tugas pemeriksaan pada objek-objek yang akan diperiksa sesuai dengan program kerja pemeriksaan. Tim Pemeriksa bertemu dengan Pimpinan Instansi/Unit Kerja atau yang mewakili untuk menyampaikan maksud dan tujuan pemeriksaan. Kegiatan Pemeriksaan Tim Pemeriksa melaksanakan tugas pemeriksaan pada objek-objek yang akan diperiksa sesuai dengan program kerja pemeriksaan, Kertas

Kerja Pemeriksaan ( KKP), Setiap auditor wajib menuangkan hasil pemeriksaan kedalam Kertas Kerja Pemeriksaan ( KKP), KKP direview secara berjenjang oleh Ketua Tim, Pengendali Teknis dan Inspektur Wilayah dengan memberikan paraf pada KKP, Kertas Kerja Pemeriksaan disusun dalam satu berkas diserahkan oleh Ketua Tim kepada Sub Bagian Tata Usaha Wilayah untuk diarsipkan. Konfirmasi Temuan Hasil Pemeriksaan Temuan hasil pemeriksaan harus dikonfirmasi kepada pimpinan objek yang diperiksa untuk meminta tanggapan. Hasil konfirmasi harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Penyusunan Pokok-pokok Hasil Pemeriksaan ( P2HP) Pokok-pokok Hasil Pemeriksaan merupakan himpunan hasil pemeriksaan yang terdiri dari temuan-temuan strategis tanpa rekomendasi yang mempunyai dampak bagi pemerintah daerah dan masyarakat yang perlu segera mendapat perhatian disusun oleh Ketua Tim dan Pengendali Teknis serta diketahui Inspektur Wilayah. Pertemuan akhir (*exit Briefing*) Tim Pemeriksa bertemu dengan Pimpinan Instansi/ unit Kerja atau yang mewakili untuk menyampaikan maksud dan tujuan tertentu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian terhadap pengawasan Upah Minimum Kabupaten (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif yang bersifat menerangkan fenomena yang diteliti. Data dalam penelitian ini terdiri : 1) data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan. 2) data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen, laporan dan buku-buku yang mendukung data. Sementara instrumen penelitian adalah peneliti sendiri, dengan dilengkapi panduan wawancara kepada *key person* untuk memperoleh data yang diperlukan.

Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah 1) Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang, 2) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang, 3)Serikat Pekerja Kabupaten Sintang. Pengumpulan data yang dipergunakan dalam rangka penelitian adalah sebagai berikut : 1) Wawancara mendalam, yaitu melakukan wawancara kepada informan yang terlibat langsung dan mengetahui pengawasan Upah Minimum Kabupaten tersebut, 2) Pengamatan langsung, yaitu peneliti terjun langsung ke lapangan dan mengamati secara langsung pelaksanaan pengawasan UMK dimaksud. Analisis data yang digunakan adalah analisis taksonomis yaitu bentuk analisis yang lebih rinci dan mendalam dalam membahas suatu tema atau pokok permasalahan. Dimana domain atau bidang yang ditonjolkan perlu dilacak secara mendalam dan terinci struktur internalnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN Pengawasan Upah Minimum Kabupaten (UMK)**

Pengawasan langsung dilakukan dengan cara mendatangi perusahaan-perusahaan langsung ketempat dengan memeriksa semua daftar upah atau daftar gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan cara mencocokkan dengan daftar Upah Minimum Kabupaten yang telah ditetapkan dalam sidang pleno dan SK Gubernur Kalimantan Barat dengan tahun yang sedang berjalan. Hal utama dalam melakukan pengawasan secara langsung yaitu pengawas mempunyai dasar surat penetapan upah minimum kabupaten yang telah ditetapkan oleh Gubernur. Hal senada juga disampaikan oleh pengawas di Kabupaten Sintang yang menjelaskan bahwa pengawasan secara preventif juga selalu mereka terapkan dengan cara memberikan pembinaan serta memberikan toleransi kepada setiap badan usaha yang mempekerjakan karyawan agar mereka selalu berada di jalur hukum dalam hal ini yaitu pemberian Upah kepada karyawan. Selama ini belum pernah ada penindakan atau sanksi mengenai pelanggaran dalam pemberian Upah Minimum kepada karyawan atau buruh karena pengawasan yang dilakukan selalu menitik beratkan pada pembinaan di lapangan supaya setiap kegiatan yang dilakukan oleh pelaku usaha dapat terarah sesuai dengan jalur hukum.

Pengawas dalam melakukan pengawasan dalam hal ini Upah Minimum Kabupaten selalu menemukan perusahaan yang tidak mempunyai daftar upah dan ini sedikit menghambat pengawas dalam melakukan pengecekan secara rinci mengenai besaran upah yang diberikan kepada karyawan atau buruh. Menurut pengawas, banyak perusahaan-perusahaan belum mencapai upah minimum seperti swalayan-swalayan yang berada di dalam kota. Pengawas juga melakukan pengawasan dengan cara memberikan pembinaan atau pun mensosialisasikan aturan ataupun memberikan bayangan dari dampak jika aturan mengenai Upah Minimum Kabupaten ini tidak ditaati supaya para pengusaha atau pun perusahaan tidak terjerumus pada pelanggaran UU. Pengawasan preventif diatur dalam pasal 173 Ketenagakerjaan dengan melakukan pembinaan terhadap organisasi pengusaha, organisasi serikat pekerja/buruh dan organisasi profesi terkait. Pembinaan dilakukan pengawas ketenagakerjaan dengan tujuan agar pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten dapat terjadi sesuai dengan yang direncanakan dalam peraturan perundang-undangan. Pengawasan represif terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten terdapat dalam pasal 185 UU ketenagakerjaan disebutkan mengenai sanksi pidana dan denda yang dibebankan kepada perusahaan-perusahaan yang menyimpang dari aturan mengenai Upah Minimum Kabupaten.

Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2017 di Kabupaten Sintang Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat mengalami beberapa kendala. Meskipun mengalami berbagai kendala dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan upah di Kabupaten Sintang, pengawas ketenagakerjaan tetap berupaya agar perusahaan-perusahaan di Kabupaten Sintang tidak menyimpang dari aturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang diklasifikasikan menjadi upaya yang sedang dilakukan dan upaya yang akan dilakukan.

Upaya pertama yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat untuk meningkatkan pengawasan pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota tahun 2017 adalah melakukan penegakan hukum preventif, dimana penegakan hukum preventif ini dilakukan dengan mengedepankan sosialisasi perihal besaran upah minimum kabupaten/kota tahun 2017 di Kabupaten Sintang dan tata cara permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota untuk perusahaan yang belum mampu melaksanakan upah minimum kabupaten/kota. Melaksanakan sosialisasi ini bertujuan agar pengusaha, serikat pekerja dan pekerja/buruh mengetahui besaran upah minimum kabupaten/kota tahun 2017. Dalam memberikan sosialisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat selalu menggandeng Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Sintang, dan serikat pekerja/buruh di Kabupaten Sintang. Sosialisasi dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat paling lambat sebulan setelah diterbitkannya Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Sintang. Tujuan dilakukannya sosialisasi adalah untuk memberikan pengetahuan dan informasi kepada pengusaha dan serikat pekerja dan pekerja/buruh mengenai upah minimum kabupaten/kota tahun 2017.

Upaya yang sedang dilakukan dalam meningkatkan pengawasan pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota adalah melakukan pembinaan. Setelah melakukan pemeriksaan pertama dan pemeriksaan lanjutan, maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan. Dalam melakukan pemeriksaan, pengawas ketenagakerjaan mengupayakan untuk melakukan sidak ke perusahaan. Pemeriksaan bersifat sidak untuk dapat mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya. Apabila pengawas ketenagakerjaan

dihalangi untuk masuk, maka dapat berkordinasi dengan Polisi Negara untuk meminta bantuan memasuki perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang belum mampu menerapkan upah pekerja/buruhnya sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota diberikan nota pemeriksaan. Mereka tidak lagi terlibat dalam pengawasan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah tersebut maka wewenang dalam mengawasi/mengontrol pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten tidak lagi ditangani oleh pemerintahan daerah melainkan ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Oleh sebab itu maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang hanya berperan dalam penetapan Upah Minimum.

Mulai dari survei kebutuhan hidup layak, baik pekerja lajang maupun yang sudah berkeluarga, kemudian harga sembako, harga kebutuhan sandang, pangan dan papan dikumpulkan bekerjasama dengan serikat pekerja dan Apindo. Informasi yang didapat akan dirapatkan dalam sidang pleno untuk menentukan berapa besaran upah yang di usulkan ke Pemerintah provinsi. Titik akhir dari penetapan Upah Minimum Kabupaten adalah keputusan SK Gubernur Kalimantan Barat. SK Gubernur tersebut merupakan salah satu dasar pengawas Dinas Provinsi untuk melakukan pemeriksaan. SK Gubernur itu dibuat beranjak dari hasil rapat pleno yang telah diusulkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang.

Serikat Pekerja selalu dilibatkan dalam kegiatan baik kegiatan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang maupun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Tanpa ada peran serikat pekerja di dalam pengawasan maka akan membuat kinerja pengawas sangat tidak efektif karena minimnya personil pengawas. Mulai dari survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL), memberikan sosialisasi bersama dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang sampai ikut serta dalam merumuskan besaran Upah Minimum Kabupaten. Pengawasan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat bertujuan agar pelaksanaan di lapangan berjalan sesuai dengan apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, namun di Kabupaten Sintang pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan kurang maksimal.

Perusahaan-perusahaan yang menyimpang dari aturan upah minimum kabupaten/kota tidak mendapatkan pembinaan secara rutin dari Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat yang ada di Kabupaten Sintang sampai mereka dapat melakukan kewajibannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Serikat pekerja hanya diberikan wewenang untuk menghimpun data tanpa menindak mereka karena untuk penidakan serta memberikan pembinaan kepada perusahaan itu adalah sepenuhnya wewenang dari pengawas. Serikat pekerja hanya bisa mengarahkan kepada tenaga kerja untuk membuat pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang jikalau ada penyimpangan dalam hal pemberian Upah Minimum kepada karyawan/buruh.

### **Mekanisme Pengawasan Upah Minimum Kabupaten (UMK)**

Mekanisme atau prosedur pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang adalah Menyusun Rencana Kerja, Melakukan Pemeriksaan, dan Melakukan Pembinaan. Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang sebelum melakukan pengawasan ke lapangan, pengawas ketenagakerjaan membuat rencana kerja terlebih dahulu.

Dalam rencana kerja yang dibuat pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang memuat perusahaan mana saja di Kabupaten Sintang yang akan diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan. Penyusunan rencana kerja yang dilakukan oleh pengawas sebelum kelapangan yaitu meliputi: Menyusun dan menelaah data objek pengawasan ketenagakerjaan, Menyusun rencana kerja pemeriksaan obyek pengawasan ketenagakerjaan, Menyusun rencana kerja pembinaan dasar pengawasan ketenagakerjaan, Menyusun rencana kerja pengujian obyek pengawasan dan Menyusun rencana kerja pengujian obyek pengawasan ketenagakerjaan dan/atau keselamatan dan kesehatan kerja;

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengawas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Sintang beberapa perusahaan dan tenaga kerja yang sudah terdaftar sebagai objek pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang, yaitu terdapat dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Objek Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang Tahun 2017

No.	Lapangan Usaha	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja	Kategori Perusahaan		
				Kecil	Sedang	Besar
1.	Pertanian dan Perkebunan	57	19.469	14	13	30
2.	Pertambangan dan Penggalian	4	108	4	-	-
3.	Industri	18	789	-	8	10
4.	Konstruksi	4	118	4	-	-
5.	Listrik dan Gas	5	462	2	3	-
6.	Perdagangan	49	1.254	30	16	3
8.	Keuangan	25	1.283	12	10	3
9	Jasa Kemasyarakatan	52	1.504	42	6	4
	Jumlah	214	24.987	33	56	50

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Berdasarkan tabel 1 di atas tentang objek pengawasan, objek pengawasan yang dimaksud yaitu perusahaan atau tenaga kerja yang sudah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang dan wajib mendapat kontrol dari pengawas Ketenagakerjaan salah satunya mengontrol penerapan pemberian upah dari Perusahaan kepada karyawan/buruh. Perusahaan yang terdaftar pada tahun 2017 yaitu sebanyak 214 perusahaan dengan 24.987 tenaga kerja di Kabupaten Sintang. Dalam melakukan pengawasan di lapangan, pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang tidak bekerja sendiri tetapi mereka melibatkan Unsur Organisasi dari luar yang lebih mengerti tentang keadaan tenaga kerja. Salah satunya yaitu serikat pekerja yang berperan aktif mendampingi pengawas dalam melaksanakan dan memeriksa perusahaan atau pengusaha. Serikat pekerja tentu lebih berpihak pada tenaga kerja

apalagi dalam pemberian Upah Minimum. Jadi setiap rasa ketidakadilan perusahaan kepada karyawan/buruh terhadap pemberian hak dan kewajiban selalu mereka ungkapkan secara transparan.

Berdasarkan lapangan usaha pada tabel 1 tentang objek pengawasan, terdapat beberapa perusahaan mikro maupun makro yang sudah memenuhi standar dan ada juga belum memenuhi standarisasi dalam pemberian upah. Secara garis besar pelaku usaha yang belum memberikan upah minimum yaitu lapangan usaha mikro seperti perbengkelan, swalayan-swalayan, *sales/marketing* pada *showroom motor*, *cafe-cafe* dan jasa-jasa perkreditan (*Credit Union/CU*). Berdasarkan data yang diperoleh dari pengawas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Sintang ada beberapa objek perusahaan yang sudah memenuhi pemberian Upah Minimum Pada karyawan/buruh, dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Objek Pemberian Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017

Nama Perusahaan	Keterangan
PT. Telkomsel	Swasta (Terpenuhi)
PT. Indonesia Power (PLTU)	BUMN (Terpenuhi)
PT. Indosat	BUMN (Terpenuhi)
PT. Pertamina	BUMN (Terpenuhi)
PT. PLN Persero	BUMN (Terpenuhi)
PDAM	BUMN (Terpenuhi)
PT. Gudam Garam	Swasta (Terpenuhi)
PT. HM Soempurna	Swasta (Terpenuhi)
PT. SAM	Swasta (Terpenuhi)
PT. BINANTARA Group	Swasta (Terpenuhi)
Bank Republik Indonesia (BRI)	BUMN (Terpenuhi)

BPD (Bank KalBar)	BUMD (Terpenuhi)
Bank Negara Indonesia (BNI)	BUMN (Terpenuhi)
Bank Negara Indonesia Syariah (BNI Syariah)	BUMN (Terpenuhi)
Bank Danamon	Swasta (Terpenuhi)
Maybank	Swasta (Terpenuhi)
Bank Panin	Swasta (Terpenuhi)
Bank Mandiri	Swasta (Terpenuhi)
Bank Mega	Swasta (Terpenuhi)
Bank BCA	Swasta (Terpenuhi)
PT. Sinar Mas dan Bank Sinasmas	Swasta (Terpenuhi)
BPJS Kabupaten Sintang	BUMN (Terpenuhi)
Bank Tri Tunggal	Swasta (Terpenuhi)
PT. Anzon Plaza (TOYOTO)	Swasta (Terpenuhi)
PT. Gemilang Berlian Indah (MITSTUBISHI)	Swasta (Terpenuhi)
Jasa Raharja (Jiwasraya)	BUMN (Terpenuhi)
PT. BFI Finance	Swasta (Terpenuhi)
Pegadaian Kabupaten Sintang	Swasta (Terpenuhi)
PT. Garuda Indonesia Cb. Sintang	Swasta (Terpenuhi)
PT. Indomarco (Indomaret)	Swasta (Terpenuhi)
Alfamart	Swasta (Terpenuhi)
PT. Adira finance	Swasta (Terpenuhi)
Intan Pariwara Cb. Sintang	Swasta (Terpenuhi)
PT. Erlangga Cb. Sintang	Swasta (Terpenuhi)
Sahabat UKM	Swasta (Terpenuhi)
FIF Group	Swasta (Terpenuhi)

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Pengawasan pelaksanaan pemberian Upah Minimum Kabupaten, serikat pekerja diberikan kepercayaan baik dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang maupun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Mulai dari ikut survei, merumuskan Upah Minimum serta berperan serta dalam pengawasan keberlangsungan Upah Minimum. Dalam melakukan pemeriksaan serikat pekerja tetap mendasari dengan prosedur yang sudah ditetapkan Dinas. Banyak hambatan yang dialami ketika mereka melakukan tugas dan tanggung jawab di kabupaten Sintang terutama dibidang Upah Minimum Kabupaten. Unsur utama yang menjadi hambatan yaitu karena tidak ada sruktur khusus yang menangani pengawasan. Semua bidang ditenaga kerja yang menangani bagian pengawasan tentang tenaga kerja di Kabupaten Sintang hanya diperbantukan dua orang saja dari provinsi. Kemudian tidak ada pelaporan dari tenaga kerja mengenai pelanggaran Pemberian Upah karena tenaga kerja terkadang mendapat ancaman dalam perusahaan. Padahal jikalau ada pelaporan mengenai pelanggaran Upah Minimum akan mempermudah pengawas menemui sasaran objek.

Didalam melakukan pengawasan, Pengawas ketenagakerjaan menjumpai beberapa kendala internal maupun eksternal. Adapun kendala

internal dalam pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/kota di Kabupaten Sintang adalah Terbatasnya jumlah personil pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang berjumlah 2 (dua) orang pegawai pengawas operasional yang bertugas di lapangan kemudian 2 (dua) orang merupakan staf di kantor.

Pada saat melakukan pemeriksaan lapangan, setiap perusahaan dikunjungi oleh 2 (dua) pegawai pengawas ketenagakerjaan. Jumlah pengawas tersebut tentu tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Kabupaten Sintang yang berjumlah sebanyak 247 perusahaan dan 24.987 orang pekerja . Apabila jumlah perusahaan di Kabupaten Sintang sebanyak 247 perusahaan dan jumlah pengawas ketenagakerjaan sebanyak 2 (orang) pegawai, dalam waktu 1 (satu) tahun kerja, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya mampu melakukan pemeriksaan pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Sintang kurang lebih sebanyak 214 perusahaan saja atau sekitar 17 (dua belas) perusahaan setiap bulannya.

Kendala selanjutnya yang dialami pengawas adalah kendala eksternal yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah

adanya perusahaan-perusahaan yang menolak kunjungan pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pemeriksaan. Pengawas ketenagakerjaan memiliki kekuasaan untuk memasuki tempat kerja atau perusahaan secara bebas, namun masih terdapat perusahaan-perusahaan yang menolak kunjungan pengawas ketenagakerjaan. Kemudian tidak ada sarana dan prasarana yang disediakan untuk perjalanan Dinas ke luar oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sehingga pengawas agak enggan untuk melakukan pengawasan yang jauh dari kabupaten/kota karena keterbatasan transport dan biaya yang tidak memadai.

Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa memberikan upah pekerja dibawah upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan. Namun apabila terdapat perusahaan di Kabupaten Sintang yang memberikan upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota dan tidak mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang tidak memberikan sanksi tegas pada pengusaha seperti yang tercantum pada Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan karena jika Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat terlalu menekan perusahaan untuk memberikan upah pekerja sesuai dan/atau lebih tinggi dari upah minimum kabupaten/kota, maka akan merugikan berbagai pihak. Memaksakan ketidakmampuan perusahaan dalam memberikan upah sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota maka akan berimbas pada pemutusan hubungan kerja, jika itu terjadi maka pekerja/buruh menjadi pengangguran dan tidak mendapatkan penghasilan. Meskipun demikian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang tetap memberikan pembinaan yang intensif kepada pengusaha agar dapat memenuhi kewajiban-kewajibannya berdasarkan peraturan yang berlaku.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pengawasan Upah Minimum Kabupaten oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang yaitu pengawasan secara langsung dengan cara mendatangi objek yang akan diawasi dan pengawasan secara preventif yaitu pengawas lebih

menitikberatkan pada pembinaan. Selanjutnya mekanisme dalam pengawasan yaitu menyusun dan menelaah data objek pengawasan ketenagakerjaan, menyusun rencana kerja pemeriksaan obyek pengawasan ketenagakerjaan, menyusun rencana kerja pembinaan dasar pengawasan ketenagakerjaan, menyusun rencana kerja pengujian obyek pengawasan dan menyusun rencana kerja pengujian obyek pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan serta kesehatan kerja. Adapun terdapat beberapa faktor penghambat dalam pengawasan yaitu jumlah pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sangat tidak sesuai dan sebanding antara pegawai dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang diawasi. Minimnya sarana dan prasarana, kurang pelaporan dari tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai Pelanggaran Peraturan Upah Minimum.

Sebaiknya melakukan pengawasan secara tidak langsung dengan cara memeriksa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pemberian Upah Minimum serta melakukan pengawasan secara represif yang artinya melakukan pembatalan terhadap aturan-aturan, Perda dan Undang-Undang mengenai ketidak mampuan perusahaan membayar Upah Minimum kepada karyawan/buruh. Mekanisme dalam Pengawasan Upah Minimum sangat penting. Dalam melakukan pengawasan terhadap pemberian upah sebaiknya didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) karyawan/buruh. Pemberian Upah oleh Perusahaan dibawah Kebutuhan Hidup Layak karyawan/buruh harus diberikan pembinaan atau pun sanksi. Faktor-faktor penghambat yang dialami oleh pengawas ketenagakerjaan di lapangan sebaiknya diperhatikan secara bijak oleh dinas atau Instansi yang terkait. Mulai dari dana perjalanan dinas, kendaraan, pemberian fasilitas kantor serta penambahan tenaga pengawas. Tenaga pengawas harus rasio dengan objek yang diawasi. Rasionalnya yaitu 1 (satu) berbanding 5 (lima) artinya satu tenaga pengawas mengawasi 5 perusahaan dalam 1 (satu) bulan harus terpenuhi guna tercapainya jumlah objek yang ditargetkan pemerintah dalam 1 (satu) tahun dengan tercapainya objek yang diawasi maka akan meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan/buruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Amirin, Tatang M, 2000. *Pokok-Pokok Teori Sistem*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sayuti, Abdul. J. 2013. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung, Alfabeta.
- Viktor, Juhir. 2009. *Pengawasan*. Jakarta, Gunung Agung
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**
- Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 dan 28 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
- Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 9 Th 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja
- Perpres Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum
- Permenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak
- Permenakertrans No 1 Tahun 2006 tentang Pelaksanaan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penanguhan Pelaksanaan Upah Minimum
- Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 560/60 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Pada 14 Kabupaten/Kota Di Provinsi Kalimantan Barat