

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA MELALUI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Randa Gustiawan¹, Suandi², Akhmad Mustain³, Edwar Juliarta⁴

^{1),2),4)} Program Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang

³⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bala Putra Dewa Palembang

Email Correspondence: suandi@unisti.ac.id

ABSTRACT

Labor protection is a crucial component of public policy, as it concerns the fulfillment of workers' rights, occupational health and safety, social security, employment relationship certainty, and the establishment of harmonious industrial relations. This study aims to analyze the implementation of labor protection policy through labor inspection at the South Sumatra Provincial Manpower Office, identify factors influencing implementation, explain obstacles, and outline efforts to overcome them. A qualitative approach was employed, with informants comprising Manpower Office leadership, inspection officials, labor inspectors, staff, company representatives, and workers/laborers. Data were gathered through interviews, observation, and documentation, then analyzed using the interactive model developed by Miles, Huberman, and Saldana, which encompasses data reduction, data display, and conclusion drawing. The analysis utilized George C. Edward III's policy implementation theory, covering communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results indicate that policy implementation is underway but not yet fully optimal. Communication is conducted through meetings, briefings, official correspondence, coordination, outreach, guidance, inspections, and direct interaction. Human resources, budget, facilities, and authority are available, yet the number of inspectors is disproportionate to the vast geographical area and the large number of companies. The implementers' disposition is relatively supportive, characterized by commitment, professionalism, integrity, and adherence to procedures. The bureaucratic structure is supported by Standard Operating Procedures (SOPs) and coordination mechanisms, though it still requires strengthening, particularly regarding coordination and follow-up actions. Resource limitations constitute the most dominant inhibiting factor, whereas the implementers' commitment and competence serve as key strengths. Improvement efforts should focus on strengthening resources, implementing priority-based inspection, broadening communication, providing company guidance, utilizing technology, and ensuring sustained follow-up.

Keywords: Policy Implementation, Labor Protection, Labor Inspection, Edward III, South Sumatra

ABSTRAK

Perlindungan tenaga kerja merupakan bagian penting dari kebijakan publik karena berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, kepastian hubungan kerja, serta terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan, mengidentifikasi faktor yang memengaruhi implementasi, menjelaskan hambatan, dan menguraikan upaya yang dilakukan untuk mengatasinya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan informan yang terdiri atas pimpinan Dinas Tenaga Kerja, pejabat bidang pengawasan, pengawas ketenagakerjaan, staf, perwakilan perusahaan, serta tenaga kerja/buruh. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III yang mencakup komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan telah berjalan, tetapi belum sepenuhnya optimal. Komunikasi dilakukan melalui rapat, pengarahan, surat dinas, koordinasi, sosialisasi, pembinaan, pemeriksaan, dan komunikasi langsung. Sumber daya manusia, anggaran, sarana-prasarana, dan kewenangan tersedia, tetapi jumlah pengawas

belum sebanding dengan luas wilayah dan banyaknya perusahaan. Disposisi pelaksana relatif mendukung melalui komitmen, profesionalisme, integritas, dan kepatuhan terhadap prosedur. Struktur birokrasi didukung SOP dan koordinasi, tetapi masih memerlukan penguatan terutama pada koordinasi dan tindak lanjut. Faktor penghambat paling dominan adalah keterbatasan sumber daya, sedangkan komitmen dan kompetensi pelaksana menjadi kekuatan utama. Upaya perbaikan perlu diarahkan pada penguatan sumber daya, pengawasan berbasis prioritas, komunikasi yang lebih luas, pembinaan perusahaan, pemanfaatan teknologi, dan tindak lanjut yang berkelanjutan.

Kata kunci: *Implementasi Kebijakan, Perlindungan Tenaga Kerja, Pengawasan Ketenagakerjaan, Edward III, Sumatera Selatan*

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan unsur penting dalam pembangunan ekonomi sekaligus subjek pembangunan yang memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak, aman, dan bermartabat. Perlindungan tenaga kerja karena itu tidak dapat dipahami hanya sebagai kewajiban perusahaan, tetapi juga sebagai tanggung jawab negara untuk menjamin terpenuhinya hak dasar pekerja. Hak tersebut mencakup upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, perlakuan yang adil, serta kepastian dalam hubungan kerja. Perlindungan yang memadai diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang aman, meningkatkan produktivitas, mengurangi kesenjangan, dan mendukung kesejahteraan masyarakat (Sutedi, 2009; Mulyadi, 2016). Dalam perspektif negara kesejahteraan, pemerintah memiliki posisi strategis dalam memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak mengorbankan hak pekerja. Perubahan struktur ekonomi, perkembangan teknologi, fleksibilitas pasar kerja, meningkatnya pekerja

kontrak, pekerja informal, dan outsourcing dapat memperbesar kerentanan tenaga kerja. Standing (2011) menunjukkan bahwa fleksibilitas pasar kerja dapat melahirkan ketidakpastian kerja. Karena itu, perlindungan tenaga kerja harus ditempatkan sebagai bagian dari kebijakan publik yang tidak berhenti pada pembentukan regulasi, tetapi harus diterjemahkan menjadi tindakan nyata di lapangan.

Secara global, International Labour Organization menempatkan keselamatan kerja, kepastian kerja, dan jaminan sosial sebagai bagian penting dalam agenda perlindungan pekerja. Permasalahan kecelakaan kerja memperlihatkan bahwa keberadaan kebijakan belum otomatis menghasilkan kondisi kerja yang aman. Pengawasan terhadap penerapan standar keselamatan menjadi instrumen penting untuk memastikan perusahaan menjalankan kewajibannya. Dengan demikian, efektivitas perlindungan tenaga kerja sangat ditentukan oleh kemampuan pemerintah mengubah aturan menjadi praktik pengawasan

yang konsisten. Di Indonesia, perlindungan tenaga kerja memiliki dasar hukum dalam berbagai regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta regulasi terkait Cipta Kerja. Regulasi tersebut menunjukkan kehadiran negara dalam mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Namun, keberadaan regulasi harus diikuti kapasitas pengawasan yang memadai. Dalam bahan penelitian, persoalan nasional digambarkan melalui masih tingginya kasus kecelakaan kerja dan keterbatasan jumlah pengawas dibandingkan dengan jumlah perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan pengawasan dan kapasitas organisasi.

Pada tingkat daerah, Sumatera Selatan memiliki sektor pertambangan, perkebunan, industri pengolahan, perdagangan, jasa, dan kegiatan ekonomi lainnya yang menghasilkan karakteristik risiko ketenagakerjaan yang beragam. Keragaman tersebut menuntut pengawasan yang mampu menjangkau berbagai jenis perusahaan dan kondisi kerja. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan mempunyai peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Salah satu instrumen utamanya adalah pengawasan

ketenagakerjaan. Melalui pengawasan, pemerintah dapat memeriksa pemenuhan hak pekerja, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan kerja, jaminan sosial, serta kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan yang berlaku. Pengawasan juga mempunyai fungsi preventif melalui sosialisasi dan pembinaan serta fungsi korektif melalui pemeriksaan, teguran, pemeriksaan ulang, dan tindak lanjut.

Dalam praktiknya, pengawasan menghadapi persoalan yang tidak sederhana. Luas wilayah Sumatera Selatan dan persebaran perusahaan menimbulkan kebutuhan mobilitas yang tinggi. Pengawas juga harus membagi waktu antara pemeriksaan lapangan, pembinaan, penanganan pengaduan, administrasi, pelaporan, dan tindak lanjut. Pada saat yang sama, sebagian perusahaan memiliki tingkat kepatuhan yang berbeda dan sebagian tenaga kerja belum memahami seluruh haknya. Situasi tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan kebijakan bergantung pada faktor organisasi dan lingkungan pelaksanaan. Penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam proposal menunjukkan beberapa pola penting. Wibowo (2018) menemukan bahwa keterbatasan jumlah pengawas menjadi hambatan utama. Hasibuan (2017) menyoroti rendahnya kepatuhan perusahaan, sedangkan Pratama (2020) menunjukkan belum optimalnya pengawasan K3. Sari (2019) menekankan pentingnya komunikasi, Putra (2021) menemukan lemahnya koordinasi, dan Lestari

(2021) menunjukkan keterbatasan anggaran. Penelitian lain seperti Fadli (2023) menunjukkan pengaruh sumber daya manusia dan regulasi terhadap implementasi. Meskipun kajian tentang ketenagakerjaan telah banyak dilakukan, penelitian ini memfokuskan perhatian pada implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan ketenagakerjaan di tingkat pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan. Fokus tersebut penting karena pengawasan merupakan titik pertemuan antara regulasi, kapasitas birokrasi, perusahaan sebagai objek pengawasan, dan pekerja sebagai penerima perlindungan.

Untuk memahami kondisi tersebut digunakan model implementasi George C. Edward III. Model ini menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut digunakan untuk melihat bagaimana kebijakan diterjemahkan ke dalam praktik pengawasan dan mengapa implementasinya telah berjalan tetapi belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini menjawab empat pertanyaan pokok: bagaimana implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan; faktor apa yang memengaruhi implementasi; hambatan apa yang dihadapi; dan upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi

hambatan tersebut. Tujuan akhirnya adalah memberikan gambaran analitis mengenai kapasitas pengawasan dan kontribusinya terhadap perlindungan tenaga kerja.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan serangkaian keputusan dan tindakan pemerintah untuk mengatasi masalah publik dan mencapai tujuan tertentu. Dye (2013) memandang kebijakan publik sebagai apa pun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Anderson (2011) menekankan tindakan yang mempunyai tujuan tertentu dan diikuti oleh aktor dalam rangka memecahkan masalah. Sementara itu, Nugroho (2014) melihat kebijakan publik sebagai strategi pemerintah untuk mengelola kehidupan masyarakat dan mencapai tujuan pembangunan. Dari berbagai definisi tersebut, kebijakan publik dapat dipahami sebagai proses yang mencakup keputusan, pelaksanaan, dan konsekuensi kebijakan.

Dalam penelitian ini, kebijakan publik yang menjadi perhatian adalah kebijakan perlindungan tenaga kerja. Kebijakan tersebut diwujudkan melalui regulasi dan program yang mengatur pemenuhan hak pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, hubungan kerja, serta hubungan industrial. Karena itu, kualitas kebijakan tidak

cukup dinilai dari isi regulasi, tetapi juga dari kemampuan organisasi pelaksana menerjemahkan regulasi menjadi tindakan yang memberikan manfaat nyata.

2. Implementasi Kebijakan

Implementasi merupakan tahap ketika keputusan kebijakan diterjemahkan menjadi tindakan. Van Meter dan Van Horn (1975) menjelaskan implementasi sebagai tindakan individu atau kelompok yang diarahkan untuk mencapai tujuan kebijakan. Mazmanian dan Sabatier (1983) menekankan aktivitas administratif, politik, dan sosial dalam proses implementasi, sedangkan Pressman dan Wildavsky (1973) menunjukkan bahwa implementasi dapat menghadapi kompleksitas karena melibatkan banyak aktor dan tahapan.

Edward III (1980) menawarkan model yang sederhana tetapi komprehensif melalui empat variabel. Pertama, komunikasi, yang berkaitan dengan transmisi, kejelasan, dan konsistensi pesan kebijakan. Kedua, sumber daya, yang mencakup manusia, anggaran, sarana-prasarana, dan kewenangan. Ketiga, disposisi, yaitu kemauan, komitmen, sikap, dan kepatuhan pelaksana. Keempat, struktur birokrasi, terutama SOP dan koordinasi. Dalam penelitian ini, keempat variabel tersebut dipakai sebagai lensa untuk membaca pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

3. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja mencakup dimensi ekonomi, sosial, teknis, dan hukum. Perlindungan ekonomi berkaitan dengan upah dan kesejahteraan; perlindungan sosial mencakup jaminan sosial; perlindungan teknis berkaitan dengan K3; sedangkan perlindungan hukum berhubungan dengan kepastian hubungan kerja, perjanjian kerja, PHK, dan penyelesaian perselisihan. Tujuan perlindungan adalah menjamin hak, menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat, meningkatkan kesejahteraan, serta membangun hubungan industrial yang harmonis (Husni, 2014; Sutedi, 2009).

4. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrumen pemerintah untuk memastikan perusahaan mematuhi ketentuan ketenagakerjaan. Dalam kerangka penelitian, pengawasan tidak hanya dimaknai sebagai pemeriksaan untuk menemukan pelanggaran, tetapi juga sebagai proses pembinaan, pencegahan, koreksi, dan tindak lanjut. Pengawasan preventif dilakukan melalui sosialisasi, pemberian informasi, dan pembinaan. Pengawasan korektif dilakukan melalui pemeriksaan, teguran, pemeriksaan ulang, serta tindakan sesuai kewenangan.

Fungsi pengawasan pada dasarnya meliputi penetapan standar, pengukuran pelaksanaan, perbandingan dengan standar, dan tindakan korektif (Manullang, 2012). Dalam ketenagakerjaan, fungsi tersebut

diterapkan pada pemenuhan upah, jam kerja dan waktu istirahat, jaminan sosial, K3, hubungan kerja, serta aspek hubungan industrial lainnya. Efektivitas pengawasan karena itu tidak cukup diukur dari banyaknya pemeriksaan, melainkan dari perubahan kondisi perusahaan dan meningkatnya perlindungan yang dirasakan tenaga kerja.

5. Hubungan Industrial

Hubungan industrial melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam hubungan yang berkaitan dengan proses produksi barang dan jasa. Pemerintah berperan sebagai regulator, fasilitator, dan pengawas. Hubungan industrial yang baik membutuhkan keseimbangan kepentingan, pemenuhan hak dan kewajiban, dialog, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Pengawasan ketenagakerjaan berperan menjaga agar hubungan tersebut tetap berada dalam koridor hukum dan mencegah konflik berkembang menjadi perselisihan yang lebih kompleks.

6. Kerangka Analitis

Kerangka analitis penelitian menempatkan kebijakan perlindungan tenaga kerja sebagai kebijakan yang diimplementasikan melalui pengawasan ketenagakerjaan. Teori Edward III digunakan untuk menjelaskan kapasitas implementasi melalui empat variabel: komunikasi, sumber

daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut saling berhubungan. Komunikasi menyampaikan kebijakan; sumber daya menyediakan kemampuan; disposisi menyediakan kemauan; dan struktur birokrasi menyediakan mekanisme kerja.

Jika komunikasi jelas tetapi pengawas tidak cukup, kebijakan tetap sulit menjangkau seluruh perusahaan. Jika sumber daya tersedia tetapi pelaksana tidak berkomitmen, implementasi juga tidak akan optimal. Sebaliknya, komitmen pelaksana dapat menjaga kebijakan tetap berjalan dalam kondisi keterbatasan, tetapi tidak sepenuhnya mampu menggantikan kebutuhan organisasi terhadap personel, anggaran, dan sarana. Karena itu, hasil implementasi merupakan konsekuensi dari interaksi keempat variabel tersebut.

Kerangka tersebut diarahkan pada keluaran substantif berupa meningkatnya pemenuhan hak tenaga kerja, meningkatnya kepatuhan perusahaan, membaiknya penerapan K3, dan terciptanya hubungan industrial yang lebih tertib. Dengan kerangka ini, pengawasan dipandang sebagai penghubung antara kebijakan normatif dan perubahan nyata di tempat kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan tersebut

dipilih karena objek penelitian berupa proses implementasi kebijakan yang melibatkan pengalaman, persepsi, tindakan, dan interaksi berbagai pihak. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam mengenai bagaimana kebijakan perlindungan tenaga kerja dijalankan melalui pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan.

Lokasi penelitian adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan. Pemilihan lokasi didasarkan pada peran organisasi tersebut dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan pelaksanaan fungsi pengawasan. Konteks wilayah Sumatera Selatan yang luas dan memiliki beragam sektor ekonomi menjadi bagian penting dalam memahami kebutuhan dan keterbatasan pengawasan.

1. Informan Penelitian

Informan dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan mereka terhadap fenomena penelitian. Informan terdiri atas Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan, Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dua orang pengawas ketenagakerjaan, dua orang staf bidang pengawasan, lima orang perwakilan perusahaan, dan lima orang tenaga kerja/buruh. Komposisi tersebut memungkinkan penelitian memperoleh perspektif dari sisi pembuat keputusan,

pelaksana, objek pengawasan, dan penerima perlindungan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mengenai proses komunikasi kebijakan, ketersediaan sumber daya, sikap pelaksana, SOP, koordinasi, hambatan, dan upaya perbaikan. Observasi digunakan untuk memahami kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan objek penelitian, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui arsip, laporan kegiatan, regulasi, dan dokumen relevan.

3. Fokus Penelitian

Fokus penelitian mengikuti empat variabel Edward III. Komunikasi dilihat melalui transmisi, kejelasan, dan konsistensi. Sumber daya dilihat melalui sumber daya manusia, anggaran, sarana-prasarana, dan kewenangan. Disposisi dianalisis melalui komitmen, sikap, dan tingkat kepatuhan pelaksana. Struktur birokrasi dilihat melalui SOP dan koordinasi organisasi. Fokus tersebut digunakan untuk menilai proses implementasi sekaligus faktor pendukung dan penghambatnya.

4. Analisis dan Keabsahan Data

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan fokus penelitian. Penyajian

dilakukan dalam uraian naratif dan matriks analisis. Kesimpulan ditarik dengan mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel dan faktor yang memengaruhi implementasi. Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, triangulasi waktu, perpanjangan pengamatan, dan diskusi dengan rekan sejawat.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Provinsi Sumatera Selatan memiliki karakteristik wilayah yang beragam, meliputi kawasan perkotaan dan perdesaan dengan aktivitas ekonomi di bidang pertanian, perkebunan, pertambangan, industri, perdagangan, dan jasa. Keragaman karakteristik wilayah dan kegiatan ekonomi tersebut menghasilkan kondisi ketenagakerjaan serta risiko kerja yang berbeda-beda. Selain itu, perusahaan sebagai objek pengawasan tersebar di berbagai kabupaten dan kota, sehingga pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan membutuhkan perencanaan, mobilitas, pembagian wilayah kerja, koordinasi, serta dukungan sumber daya yang memadai.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Salah satu fungsi penting

yang dijalankan adalah pengawasan ketenagakerjaan sebagai instrumen untuk memastikan perusahaan melaksanakan ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja. Dalam penelitian ini, pengawasan dipahami sebagai bagian penting dari implementasi kebijakan karena menjadi mekanisme yang menghubungkan ketentuan normatif dengan kondisi nyata di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan disusun untuk menjawab empat pertanyaan pokok, yaitu implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan, faktor-faktor yang memengaruhi implementasi, hambatan yang dihadapi, serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

2. Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Pengawasan

2.1 Komunikasi dalam Pelaksanaan Pengawasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan telah dilaksanakan melalui komunikasi internal dan eksternal. Secara internal, penyampaian kebijakan dilakukan melalui rapat, pengarahan pimpinan, surat dinas, dan koordinasi antarpelaksana. Informasi mengenai ketentuan dan pelaksanaan tugas diteruskan kepada

pengawas sebagai dasar dalam melakukan pemeriksaan, pembinaan, dan tindak lanjut.

Secara eksternal, komunikasi dilakukan melalui sosialisasi, pembinaan, pemeriksaan, serta komunikasi langsung dengan perusahaan. Penjelasan yang diberikan oleh pengawas membantu perusahaan memahami kewajiban dan ketentuan ketenagakerjaan yang harus dilaksanakan. Dengan demikian, komunikasi dalam pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan pemahaman dan mendorong kepatuhan perusahaan.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penyampaian informasi kepada tenaga kerja belum sepenuhnya merata. Sebagian pekerja telah memahami hak-hak dasar, seperti upah dan jam kerja, tetapi belum seluruhnya memahami hak ketenagakerjaan lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan masih perlu diperluas secara langsung kepada tenaga kerja sebagai salah satu kelompok sasaran utama perlindungan.

Dengan demikian, komunikasi dapat dinilai telah mendukung implementasi kebijakan, tetapi masih diperlukan peningkatan jangkauan, intensitas, dan kemudahan akses informasi bagi tenaga kerja.

2.2 Pelaksanaan Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan telah memberikan kontribusi

terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja. Pemeriksaan dilakukan terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti pemenuhan hak pekerja, upah, jam kerja, waktu istirahat, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta aspek hubungan industrial.

Dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan diarahkan pada kondisi tempat kerja, pencegahan kecelakaan kerja, penggunaan alat pelindung diri, serta pembinaan mengenai keselamatan kerja. Sementara itu, dalam aspek hubungan industrial, pengawasan berkaitan dengan perjanjian kerja, status hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan, serta persoalan ketenagakerjaan lainnya.

Pelaksanaan pengawasan tidak hanya dilakukan melalui pemeriksaan terhadap perusahaan, tetapi juga melalui pembinaan dan tindak lanjut. Ketika ditemukan kondisi yang belum sesuai dengan ketentuan, pengawas memberikan penjelasan dan mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan. Dengan demikian, pengawasan memiliki fungsi preventif melalui pembinaan dan fungsi korektif melalui tindak lanjut terhadap pelanggaran.

Meskipun demikian, perlindungan tenaga kerja belum dapat dilaksanakan secara optimal dan merata. Perbedaan tingkat kepatuhan perusahaan, keterbatasan jumlah pengawas, luasnya wilayah kerja, banyaknya perusahaan, serta keterbatasan sarana dan

anggaran memengaruhi jangkauan dan intensitas pengawasan.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan dapat dikategorikan **telah berjalan, tetapi belum optimal**. Regulasi, mekanisme pemeriksaan, SOP, pembinaan, dan komitmen pelaksana telah memungkinkan fungsi pengawasan dilaksanakan. Namun, keterbatasan kapasitas organisasi menyebabkan pelaksanaan pengawasan belum mampu menjangkau seluruh objek pengawasan secara merata dan berkelanjutan.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Pengawasan

Berdasarkan hasil penelitian dan dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan Edward III, terdapat empat faktor utama yang memengaruhi implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

3.1 Komunikasi

Komunikasi menjadi faktor yang mendukung pelaksanaan kebijakan karena informasi mengenai ketentuan, tugas, dan prosedur pengawasan telah disampaikan melalui berbagai mekanisme. Komunikasi internal membantu menciptakan kesamaan pemahaman di antara pelaksana, sedangkan

komunikasi eksternal membantu perusahaan memahami kewajiban ketenagakerjaan.

Namun, komunikasi kepada tenaga kerja masih perlu diperkuat. Informasi mengenai hak dan mekanisme perlindungan perlu disampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami dan melalui saluran yang mudah diakses oleh pekerja.

3.2 Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor yang paling menentukan sekaligus menjadi faktor yang paling membatasi implementasi kebijakan. Dari sisi sumber daya manusia, pengawas memiliki kompetensi, pengalaman, dan pembagian tugas dalam melaksanakan pengawasan. Namun, jumlah pengawas belum sebanding dengan luas wilayah dan banyaknya perusahaan yang menjadi objek pengawasan.

Keterbatasan personel menyebabkan pengawas harus membagi waktu antara pemeriksaan, pembinaan, administrasi, penanganan pengaduan, pelaporan, dan tindak lanjut. Akibatnya, tidak seluruh perusahaan dapat memperoleh intensitas pengawasan yang sama.

Selain sumber daya manusia, anggaran, kendaraan operasional, peralatan pemeriksaan, fasilitas kerja, dan teknologi informasi juga memengaruhi pelaksanaan pengawasan. Ketersediaan sumber daya tersebut membantu kelancaran kegiatan, sedangkan

keterbatasannya dapat mengurangi mobilitas dan jangkauan pengawasan.

Dengan demikian, sumber daya merupakan faktor paling dominan dalam menentukan kapasitas organisasi untuk melaksanakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan.

3.3 Disposisi Pelaksana

Disposisi atau sikap pelaksana merupakan salah satu faktor pendukung implementasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya komitmen pimpinan dan pengawas dalam menjalankan fungsi pengawasan. Pengawas tidak hanya menjalankan pemeriksaan untuk menemukan pelanggaran, tetapi juga melakukan pembinaan untuk membantu perusahaan memperbaiki ketidaksesuaian. Profesionalisme, integritas, dan kepatuhan terhadap ketentuan juga menjadi bagian penting dalam pelaksanaan tugas. Pemeriksaan dilakukan berdasarkan dokumen, kondisi lapangan, prosedur, dan peraturan yang berlaku.

Disposisi yang positif memungkinkan kebijakan tetap berjalan meskipun terdapat keterbatasan sumber daya. Namun demikian, komitmen pelaksana tidak dapat sepenuhnya menggantikan kebutuhan terhadap personel, anggaran, dan sarana yang memadai.

3.4 Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi menjadi faktor pendukung karena telah terdapat pembagian tugas, kewenangan, SOP, dan mekanisme

koordinasi dalam pelaksanaan pengawasan. SOP memberikan pedoman mengenai tahapan persiapan, pemeriksaan, pencatatan, pembinaan, penanganan pelanggaran, pemeriksaan ulang, dan tindak lanjut.

Koordinasi juga diperlukan karena pengawasan melibatkan pimpinan, bidang pengawasan, pengawas, perusahaan, tenaga kerja, dan dalam kondisi tertentu instansi terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi telah berjalan, tetapi masih perlu diperkuat terutama dalam penyampaian informasi, pembagian kewenangan, dan tindak lanjut hasil pengawasan.

Berdasarkan keempat faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, disposisi, dan struktur birokrasi relatif mendukung implementasi kebijakan, sedangkan sumber daya menjadi faktor yang paling membatasi pelaksanaan pengawasan.

4. Hambatan dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Pengawasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa hambatan dalam implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan.

4.1 Keterbatasan Jumlah Pengawas

Keterbatasan jumlah pengawas merupakan hambatan yang paling dominan. Jumlah personel yang tersedia belum sebanding dengan luas wilayah dan banyaknya perusahaan yang harus diawasi. Kondisi ini memengaruhi frekuensi pemeriksaan, kegiatan

pembinaan, sosialisasi, penanganan pengaduan, administrasi, pemantauan, dan tindak lanjut.

Dengan keterbatasan tersebut, pengawasan harus dilakukan berdasarkan prioritas sehingga tidak semua perusahaan dapat memperoleh pengawasan dengan intensitas yang sama.

4.2 Luas Wilayah dan Banyaknya Objek Pengawasan

Provinsi Sumatera Selatan memiliki wilayah yang luas dengan perusahaan yang tersebar di berbagai kabupaten dan kota. Kondisi geografis tersebut membutuhkan mobilitas tinggi dan dukungan operasional yang memadai.

Semakin luas wilayah dan semakin banyak perusahaan yang menjadi objek pengawasan, semakin besar kebutuhan terhadap personel, anggaran, kendaraan, waktu, dan sistem informasi. Oleh karena itu, karakteristik wilayah menjadi salah satu faktor yang memperbesar beban pelaksanaan pengawasan.

4.3 Keterbatasan Anggaran dan Sarana Prasarana

Pelaksanaan pengawasan membutuhkan dukungan anggaran untuk perjalanan dinas, kegiatan pemeriksaan, pembinaan, sosialisasi, administrasi, dan tindak lanjut. Ketika anggaran terbatas, kegiatan pengawasan harus disesuaikan dengan skala prioritas.

Selain itu, keterbatasan kendaraan operasional, peralatan pemeriksaan, fasilitas kerja, dan teknologi informasi dapat memengaruhi mobilitas serta efektivitas pelaksanaan pengawasan.

4.4 Kepatuhan Sebagian Perusahaan

Hambatan lainnya adalah belum meratanya tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan ketenagakerjaan. Perbedaan pemahaman, kesadaran, dan komitmen perusahaan menyebabkan masih ditemukan kondisi yang memerlukan pembinaan dan tindak lanjut.

Kepatuhan perusahaan yang belum optimal menyebabkan pengawasan tidak hanya berfokus pada pemeriksaan, tetapi juga membutuhkan proses pembinaan dan pemantauan secara berkelanjutan.

4.5 Keterbatasan Pemahaman Tenaga Kerja

Sebagian tenaga kerja belum memahami secara menyeluruh hak-haknya dan mekanisme yang dapat digunakan ketika menghadapi persoalan ketenagakerjaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan permasalahan yang terjadi di tempat kerja tidak selalu diketahui atau dilaporkan.

Keterbatasan pemahaman pekerja menunjukkan pentingnya komunikasi dan sosialisasi sebagai bagian dari sistem perlindungan tenaga kerja.

4.6 Koordinasi dan Tindak Lanjut

Koordinasi telah dilaksanakan, tetapi masih terdapat kebutuhan untuk memperkuat koordinasi antarpelaksana dan dengan pihak terkait. Hambatan koordinasi dapat memengaruhi kecepatan penyampaian informasi, pembagian tugas, dan tindak lanjut terhadap hasil pengawasan.

Secara keseluruhan, hambatan tersebut saling berkaitan. Keterbatasan jumlah pengawas diperberat oleh luas wilayah dan banyaknya perusahaan, sedangkan keterbatasan anggaran dan sarana memengaruhi kemampuan mobilitas dan pelaksanaan kegiatan lapangan.

5. Upaya Mengatasi Hambatan dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Pengawasan

Berdasarkan hasil penelitian, upaya untuk mengatasi hambatan dilakukan melalui penguatan kapasitas organisasi dan peningkatan efektivitas pengawasan.

5.1 Penentuan Prioritas Pengawasan

Dalam kondisi keterbatasan jumlah pengawas dan banyaknya objek pengawasan, penentuan prioritas menjadi langkah penting. Perusahaan dapat dipetakan berdasarkan tingkat risiko, riwayat kepatuhan, karakteristik kegiatan usaha, dan potensi persoalan ketenagakerjaan.

Perusahaan yang memiliki risiko lebih tinggi atau riwayat ketidakpatuhan dapat memperoleh perhatian dan intensitas pengawasan yang lebih besar. Pendekatan ini

membantu organisasi menggunakan sumber daya secara lebih efektif.

5.2 Penguatan Pendekatan Preventif

Pengawasan perlu diperkuat melalui sosialisasi dan pembinaan sebagai upaya pencegahan. Pembinaan tidak hanya dilakukan setelah ditemukan pelanggaran, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan pemahaman perusahaan dan tenaga kerja terhadap ketentuan ketenagakerjaan.

Pendekatan preventif diharapkan dapat mengurangi potensi pelanggaran dan mendorong perusahaan membangun kepatuhan sebagai bagian dari tata kelola internal.

5.3 Penguatan Sumber Daya Manusia

Upaya penting lainnya adalah penguatan sumber daya manusia melalui penambahan jumlah pengawas sesuai kebutuhan serta peningkatan kompetensi. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan regulasi, pemeriksaan, identifikasi pelanggaran, komunikasi, pembinaan, penggunaan teknologi, dan penanganan permasalahan ketenagakerjaan.

5.4 Optimalisasi Anggaran dan Sarana Prasarana

Anggaran dan sarana prasarana perlu dioptimalkan berdasarkan kebutuhan dan prioritas wilayah kerja. Kendaraan operasional, peralatan pemeriksaan, fasilitas kerja, serta teknologi informasi diperlukan untuk mendukung mobilitas dan kelancaran pengawasan.

Perencanaan anggaran berbasis prioritas dapat membantu memastikan kegiatan yang memiliki dampak langsung terhadap perlindungan tenaga kerja memperoleh dukungan yang memadai.

5.5 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi dapat dimanfaatkan untuk mendukung pengelolaan data perusahaan, dokumentasi pemeriksaan, pelaporan, komunikasi, dan pemantauan tindak lanjut.

Pemanfaatan teknologi tidak menggantikan pemeriksaan lapangan, tetapi dapat membantu mengurangi beban administrasi dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menentukan prioritas pengawasan secara lebih sistematis.

5.6 Penguatan Koordinasi dan Komunikasi

Koordinasi internal perlu diperkuat untuk memastikan pembagian tugas, penyampaian informasi, dan tindak lanjut berjalan secara efektif. Koordinasi dengan perusahaan diperlukan agar hasil pemeriksaan dan kewajiban perbaikan dapat dipahami dengan jelas.

Selain itu, komunikasi dengan tenaga kerja perlu diperkuat agar pekerja memiliki akses terhadap informasi mengenai hak-haknya dan mekanisme pengaduan. Dalam kondisi tertentu, koordinasi dengan instansi

terkait juga perlu didukung oleh mekanisme rujukan yang jelas.

5.7 Penguatan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan

Hasil pemeriksaan perlu dipantau hingga menghasilkan perubahan atau perbaikan. Pemeriksaan yang tidak diikuti dengan tindak lanjut hanya menghasilkan informasi tanpa memberikan dampak yang optimal terhadap perlindungan tenaga kerja.

Oleh karena itu, pembinaan, teguran, pemeriksaan ulang, dan tindakan sesuai kewenangan perlu dilaksanakan sebagai suatu rangkaian proses pengawasan yang berkelanjutan.

6. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan dapat dijelaskan melalui empat variabel Edward III, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Komunikasi relatif telah berjalan melalui mekanisme internal dan eksternal, tetapi jangkauan informasi kepada tenaga kerja masih perlu diperluas. Sumber daya menjadi faktor yang paling membatasi implementasi karena jumlah pengawas, dukungan anggaran, sarana, dan luas wilayah belum sepenuhnya seimbang dengan beban pengawasan.

Disposisi pelaksana relatif mendukung implementasi melalui komitmen, profesionalisme, integritas, dan kepatuhan terhadap prosedur. Sementara itu, struktur birokrasi telah memberikan pedoman melalui SOP, pembagian tugas, dan koordinasi, meskipun koordinasi dan tindak lanjut masih perlu diperkuat.

Keempat faktor tersebut saling berkaitan. Komunikasi yang efektif membutuhkan sumber daya untuk menjangkau kelompok sasaran. SOP membutuhkan pelaksana yang kompeten dan memiliki komitmen. Koordinasi juga membutuhkan komunikasi dan dukungan organisasi yang memadai.

Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan **telah berjalan, tetapi belum optimal**. Faktor komunikasi, disposisi, dan struktur birokrasi relatif menjadi pendukung, sedangkan keterbatasan sumber daya merupakan faktor utama yang membatasi kapasitas pengawasan.

Berdasarkan seluruh hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan telah dilaksanakan melalui kegiatan pemeriksaan, pembinaan, komunikasi, penanganan permasalahan, dan tindak lanjut terhadap ketidaksesuaian. Implementasi tersebut didukung oleh komunikasi, komitmen pelaksana, kompetensi

pengawas, SOP, struktur birokrasi, dan dukungan regulasi.

Namun, implementasi belum mencapai kondisi optimal karena masih terdapat berbagai hambatan, terutama keterbatasan jumlah pengawas, luas wilayah, banyaknya perusahaan, keterbatasan anggaran dan sarana prasarana, perbedaan tingkat kepatuhan perusahaan, serta belum meratanya pemahaman tenaga kerja mengenai hak-haknya.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut diarahkan pada penentuan prioritas pengawasan, penguatan pendekatan preventif melalui pembinaan dan sosialisasi, peningkatan sumber daya manusia, optimalisasi anggaran dan sarana, pemanfaatan teknologi informasi, penguatan koordinasi, serta peningkatan pemantauan dan tindak lanjut hasil pengawasan.

Dengan demikian, kapasitas pengawasan memiliki kontribusi yang sangat penting terhadap perlindungan tenaga kerja. Semakin memadai kapasitas organisasi dalam hal sumber daya manusia, anggaran, sarana, komunikasi, koordinasi, dan sistem tindak lanjut, semakin besar kemampuan pengawasan untuk menjangkau perusahaan dan memastikan perlindungan tenaga kerja dapat dilaksanakan secara lebih merata, efektif, dan berkelanjutan.

E. KESIMPULAN

Implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan telah berjalan, tetapi belum sepenuhnya optimal. Pelaksanaan ditunjang oleh komunikasi kebijakan, sumber daya yang tersedia, komitmen pelaksana, serta struktur birokrasi melalui SOP dan koordinasi. Pengawasan dilaksanakan melalui pemeriksaan, pembinaan, teguran, pemeriksaan ulang, dan tindak lanjut terhadap pelanggaran. Pada aspek komunikasi, transmisi kebijakan telah dilakukan melalui rapat, pengarahan, surat dinas, koordinasi, sosialisasi, pembinaan, dan pemeriksaan. Kejelasan kebijakan relatif baik bagi pelaksana dan perusahaan, tetapi pemahaman tenaga kerja belum merata. Pada aspek sumber daya, kompetensi dan pengalaman pengawas menjadi kekuatan, sementara keterbatasan jumlah pengawas, anggaran, sarana-prasarana, serta luas wilayah menjadi kendala utama. Pada aspek disposisi, komitmen, profesionalisme, integritas, dan kepatuhan pelaksana relatif mendukung. Pada aspek struktur birokrasi, SOP telah tersedia, tetapi koordinasi dan tindak lanjut masih perlu diperkuat.

Perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan memberikan kontribusi terhadap pemenuhan hak pekerja, peningkatan

kepatuhan perusahaan, penerapan K3, dan hubungan industrial. Namun, efektivitas belum merata karena perbedaan tingkat kepatuhan perusahaan, keterbatasan kapasitas pengawasan, serta belum meratanya pemahaman tenaga kerja mengenai hak-haknya.

Faktor penghambat paling dominan adalah keterbatasan sumber daya, khususnya jumlah pengawas yang belum sebanding dengan luas wilayah dan banyaknya perusahaan. Sebaliknya, komitmen dan kompetensi pelaksana merupakan faktor pendukung utama yang membuat kegiatan pengawasan tetap berjalan. Implikasi penelitian adalah perlunya penguatan sumber daya, pengawasan berbasis prioritas, peningkatan sosialisasi dan pembinaan, pemanfaatan teknologi informasi, penguatan koordinasi, serta pemantauan tindak lanjut. Keberhasilan perlu diukur bukan hanya dari jumlah pemeriksaan, tetapi dari perubahan kondisi berupa meningkatnya pemenuhan hak tenaga kerja, kepatuhan perusahaan, penerapan K3, dan kualitas hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H. (2019). Implementasi kebijakan publik: Konsep dan aplikasinya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anderson, J. E. (2011). Public policymaking: An introduction (7th ed.). Boston: Cengage Learning.

- Anggara, S. (2018). Kebijakan publik. Bandung: Pustaka Setia.
- Creswell, J. W. (2015). Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dina. (2010). Kebijakan publik dan kesejahteraan sosial. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dye, T. R. (2013). Understanding public policy (14th ed.). Boston: Pearson.
- Edward III, G. C. (1980). Implementing public policy. Washington, DC: Congressional Quarterly Press.
- Grindle, M. S. (1980). Politics and policy implementation in the Third World. Princeton: Princeton University Press.
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, L. (2014). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari. (2021). Pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Jurnal Administrasi Publik, 5(2), 120–135.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). Implementation and public policy. Glenview: Scott Foresman.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). California: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2009). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2016). Kebijakan publik dan pelayanan publik. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, R. (2014). Public policy. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nugroho, R. (2018). Kebijakan publik di negara berkembang. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pratama. (2020). Pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja. Jurnal Ketenagakerjaan, 4(1), 45–60.
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1973). Implementation. Berkeley: University of California Press.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2015). Implementasi kebijakan publik. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmawati. (2020). Perlindungan tenaga kerja perempuan. Jurnal Sosial, 6(1), 78–90.
- Ripley, R. B., & Franklin, G. A. (1986). Policy implementation and bureaucracy. Chicago: Dorsey Press.
- Sari. (2019). Implementasi kebijakan ketenagakerjaan. Jurnal Administrasi Negara, 3(2), 100–115.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subarsono, A. G. (2011). Analisis kebijakan publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutedi, A. (2009). Hukum ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). Economic development (12th ed.). Boston: Pearson.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process. Administration & Society, 6(4), 445–488.

Wahab, S. A. (2012). Analisis kebijakan publik. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2018). Implementasi pengawasan ketenagakerjaan. Jurnal Kebijakan Publik, 5(1), 55–70.