Der DCP und die Ungerechtigkeit gegenüber Ölpalmarbeiterinnen und -arbeitern: Wenn Garantien die Schutzbedürftigsten nicht erreichen



Das Gesetz Nr. 27 aus dem Jahr 2026 über den Arbeitnehmerschutz weckt durch die Verpflichtung zu einem Abfindungsreservefonds (DCP) neue Hoffnungen. Für Arbeiterinnen und Arbeiter auf Ölpalmplantagen – insbesondere für Tagelöhner(innen), die jahrelang ohne festen Status, Arbeitsvertrag und Sozialversicherung tätig sind – droht der DCP jedoch zu einer Garantie zu werden, die auf dem Papier gut klingt, aber niemals bei ihnen ankommt.

Hintergrund des Problems

Artikel 253 Absatz (1) des Gesetzes Nr. 27/2026 legt fest: „Arbeitgeber sind verpflichtet, einen Abfindungsreservefonds als Zahlungsquelle für die Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern infolge einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereitzustellen." Der Fonds wird von einer staatlichen Institution verwaltet und getrennt vom Unternehmensvermögen geführt, um sicherzustellen, dass Abfindungen auch dann verfügbar bleiben, wenn ein Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät oder insolvent wird.

Grundsätzlich stellt dies einen Fortschritt dar. Bislang haben viele Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren, ohne eine Abfindung zu erhalten, weil Unternehmen zahlungsunfähig waren, sich ihren Pflichten entzogen oder Konkurs anmeldeten. Der DCP hat das Potenzial,

als Sicherheitsnetz zu wirken, das verhindert, dass Arbeiterinnen und Arbeiter nach einem Jobverlust plötzlich in Armut abrutschen.

Schutz darf jedoch nicht an der gefälligen Formulierung eines Gesetzestextes gemessen werden, sondern daran, wen er tatsächlich erreicht. Wenn der DCP nur Festangestellte oder Beschäftigte mit formellen Verträgen abdeckt, bleiben Tagelöhner(innen) im Ölpalmsektor, die jahrzehntelang arbeiten, weiterhin außerhalb des Schutzsystems.

Ungerechtigkeit beim Beschäftigungsstatus der Ölpalmarbeiter(innen)

In West-Kalimantan arbeiten Beschäftigte auf Ölpalmplantagen häufig über viele Jahre hinweg, werden aber weiterhin als Tagelöhner(innen) eingestuft. Diese Bezeichnung ist keineswegs bloß ein administrativer Begriff; sie entscheidet darüber, ob Arbeiterinnen und Arbeiter Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, die Sozialversicherung BPJS, Weihnachtsgeld (THR), Urlaub, Abfindung und den DCP haben.

Eine Untersuchung der Lembaga Teraju Indonesia bei fünf Palmölunternehmen in West-Kalimantan ergab gravierende Hinweise: das Fehlen schriftlicher Arbeitsverträge, die Nichtanmeldung von Beschäftigten bei der BPJS, das Einbehalten von Ausweisdokumenten, Lohnabzüge ohne Aufschlüsselung sowie Beschäftigte, die länger als einen Monat arbeiteten, ohne eine Vergütung zu erhalten. Diese Erkenntnisse zeigen, dass es bei der Lage der Ölpalmarbeiter(innen) nicht allein um niedrige Löhne geht, sondern um den Verlust rechtlichen und menschenwürdigen Schutzes.

Aspekt	Idealzustand laut Gesetz	Realität der Ölpalmarbeiter(innen) in Kalbar
Arbeitsstatus	Das Arbeitsverhältnis ist gesetzlich anerkannt und geschützt	Viele Beschäftigte arbeiten jahrelang, behalten aber den Status als Tagelöhner(innen)
Arbeitsvertrag	Rechte und Pflichten sind schriftlich und eindeutig geregelt	Viele Beschäftigte besitzen keinen Arbeitsvertrag
Lohn	Wird gemäß Vereinbarung gezahlt und darf nicht ohne Grundlage gekürzt werden	Es kommt zu Lohnabzügen ohne Aufschlüsselung und zu Zahlungsverzögerungen
Sozialversicherung	Beschäftigte müssen durch die Arbeitslosen- und Unfallversicherung BPJS Ketenagakerjaan geschützt sein	Viele Arbeiterinnen und Arbeiter sind nicht bei der BPJS gemeldet
Abfindung	Wird bei Kündigung auf Grundlage der Betriebszugehörigkeit gewährt	Tagelöhner(innen) haben oft keinen Anspruch oder können ihre Ansprüche nur schwer nachweisen
DCP	Wird als Zahlungsquelle für Abfindungen bei Kündigung bereitgestellt	Läuft Gefahr, Beschäftigte ohne formellen Arbeitsstatus nicht zu erreichen.

Die Abfindungsregelungen im Gesetz Nr. 27/2026 berechnen die Ansprüche nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von unter einem Jahr

haben Anspruch auf mindestens ein Monatsgehalt, während Beschäftigte mit acht oder mehr Dienstjahren Anspruch auf mindestens neun Monatsgehälter haben. Das bedeutet, dass die Betriebszugehörigkeit der entscheidende Faktor ist. Wenn die Beschäftigungszeit von Ölpalmarbeiterinnen und -arbeitern nicht erfasst, nicht nachgewiesen oder vom Unternehmen nicht anerkannt wird, lassen sich Ansprüche auf Abfindung und DCP praktisch nicht durchsetzen.

Problem	Auswirkung auf Ölpalmarbeiter(innen)	Auswirkung auf den DCP
Kein Arbeitsvertrag	Beschäftigte können das Arbeitsverhältnis nur schwer nachweisen	DCP-Anträge können mangels administrativer Grundlage abgelehnt werden
Status als Tagelöhner(innen)	Beschäftigte sind von Abfindungs- und Sozialversicherungsansprüchen ausgeschlossen	Der DCP erreicht jene Beschäftigten nicht, die den Schutz am dringendsten benötigen
Keine Gehaltsabrechnungen	Betriebszugehörigkeit und Lohnhöhe sind schwer nachweisbar	Die Berechnung der Abfindung wird unsicher
Lohnabzüge ohne Aufschlüsselung	Das Einkommen der Beschäftigten sinkt und die Familienwirtschaft wird beeinträchtigt	Beschäftigte verlieren das Vertrauen in das Schutzsystem
Insolvenz des Unternehmens	Beschäftigte verlieren gleichzeitig Arbeitsplatz und Einkommen	Wurden keine DCP-Beiträge eingezahlt, erhalten Beschäftigte dennoch keine Abfindung.

Ungleichheit beim Schutz

Die grundlegende Ungerechtigkeit liegt darin, dass Ölpalmarbeiter(innen) häufig schwere, gefährliche und dauerhafte Arbeit leisten, ohne einen gleichwertigen Schutz zu erhalten. Sie arbeiten auf den Plantagen, sind extremen Wetterbedingungen, dem Rauch von Wald- und Flächenbränden (karhutla), Verletzungsrisiken und dem Druck von Produktionsvorgaben ausgesetzt, erhalten jedoch nicht immer Gesundheitsvorsorge, Arbeitsschutz oder die Anerkennung ihrer Rechte.

Fälle, in denen Ölpalmarbeiter(innen) zur Bekämpfung von Wald- und Flächenbränden (karhutla) abkommandiert wurden, machen diese Ungleichheit deutlich sichtbar. Die Beschäftigten standen vor der Wahl, entweder unter gesundheitsschädlichen Luftbedingungen weiterzuarbeiten oder der Arbeit fernzubleiben und einen Lohnausfall zu riskieren. Untersuchungen dokumentieren zudem, dass Arbeiterinnen und Arbeiter, die sich bei der Arbeit verletzten oder erkrankten, vom Unternehmen nicht abgesichert wurden – bis hin zu einer Arbeiterin, der nach längerer Krankheit gekündigt wurde.

Diese Zustände verdeutlichen, dass die Lage der Ölpalmarbeiter(innen) nicht bloß ein wirtschaftliches Problem ist, sondern eine Frage sozialer Gerechtigkeit, der Menschenrechte und staatlicher Regierungsführung. Der Staat darf nicht zulassen, dass ein Sektor, der erhebliche Deviseneinnahmen erwirtschaftet, weiterhin auf dem Leid ungeschützter

Arbeiterinnen und Arbeiter beruht.

Lohnverstöße als Straftatbestand

Das Gesetz Nr. 27/2026 behandelt die Lohnzahlung nicht nur als Verwaltungsangelegenheit, sondern auch als Straftatbestand. **Artikel 287 Absatz (1) besagt: „Jeder Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Lohn nicht gemäß der Vereinbarung im Sinne von Artikel 135 Absatz (3) zahlt, wird mit einer Freiheitsstrafe von höchstens 4 (vier) Jahren und einer Geldstrafe von höchstens Kategorie IV bestraft." Auch die Zahlung von Löhnen unterhalb des Mindestlohns wird mit einer Freiheitsstrafe von bis zu vier Jahren und/oder einer Geldstrafe der Kategorie IV bedroht.**

Verstoß	Vorschrift	Strafandrohung
Nichtzahlung des vereinbarten Lohns	Artikel 287	Freiheitsstrafe von höchstens vier Jahren und Geldstrafe der Kategorie IV
Zahlung unterhalb des Mindestlohns	Artikel 288	Freiheitsstrafe von höchstens vier Jahren und/oder Geldstrafe der Kategorie IV
Nichtzahlung des Lohns gemäß Artikel 149 Absatz (2)	Artikel 289	Freiheitsstrafe von höchstens vier Jahren und/oder Geldstrafe der Kategorie IV
Nichtzahlung von Überstundenvergütung an Feiertagen oder Ruhetagen	Artikel 285	Freiheitsstrafe von höchstens einem Jahr und Geldstrafe der Kategorie II
Vorsätzliche Nichtzahlung der Abfindung	Artikel 295	Freiheitsstrafe von höchstens einem Jahr und Geldstrafe der Kategorie II.

Diese Bestimmungen sind von zentraler Bedeutung, weil Lohn weit mehr ist als eine Zahl auf der Gehaltsabrechnung. Lohn bedeutet Reis für die Kinder, Schulgeld, Medikamente für die Eltern, Miete und den Lebensunterhalt einer Arbeiterfamilie. Wird der Lohn nicht gezahlt oder ohne Grundlage gekürzt, wird nicht nur ein individuelles Recht geraubt, sondern auch die wirtschaftliche Stabilität von Familien und Gemeinschaften zerstört.

Lehren aus institutioneller Korruption

Die Erfahrungen Indonesiens zeigen, dass öffentliche Gelder nicht automatisch sicher sind, nur weil sie vom Staat verwaltet werden. Die Skandale um BLBI und e-KTP haben gezeigt, dass Korruption durch geheime Absprachen zwischen Bürokraten, Politikern, Unternehmern und staatlichen Institutionen entstehen kann – und nicht bloß durch individuelles Fehlverhalten.

Im Fall BLBI stellte die Bank Indonesia 48 Banken Mittel in Höhe von bis zu 147,7 Billionen Rupiah bereit, während der Prüfbericht des Obersten Rechnungshofs (BPK) Hinweise auf Unregelmäßigkeiten in Höhe von 138 Billionen Rupiah ergab. Im Fall e-KTP verursachte ein Projekt im Wert von 5,9 Billionen Rupiah angeblich einen Staatsschaden von bis zu 2,3 Billionen Rupiah infolge schwacher Kontrolle, intransparenter Beschaffungsverfahren und

informeller Absprachen hinter den Kulissen formeller Abläufe.

Die zentrale Lehre lautet: Korruption ist nicht nur eine Frage gestohlenen Geldes, sondern eines Systems, das den Diebstahl von Geld zulässt. Wenn die Verwaltung des DCP nicht von politischen Interessen getrennt, nicht unabhängig geprüft und gegenüber den Beschäftigten nicht offengelegt wird, droht der DCP dieselben Fehler zu wiederholen.

Schwache Rechtsdurchsetzung

Das größte Problem liegt nicht allein im Wortlaut des Gesetzes, sondern in seiner Umsetzung. In West-Kalimantan stoßen Ölpalmarbeiter(innen), die Lohnabzüge melden, häufig auf Hürden seitens der örtlichen Behörden. In einem Fall in Sekadau erhielten Beschwerden von Beschäftigten über Lohnabzüge Berichten zufolge keine angemessene Erklärung; stattdessen wurden Arbeiter, die ein Zeiterfassungsgerät beschädigten, strafrechtlich angezeigt und entlassen, obwohl die Beschäftigten bereits seit 2023 nach den gekürzten Löhnen gefragt und keinerlei Auskunft erhalten hatten. Ursache und Wirkung spielten bei der raschen Reaktion auf die Anzeige des Unternehmens keine Rolle.

Solche Muster erzeugen strukturelle Angst. Beschäftigte, die für ihre Rechte eintreten, laufen Gefahr, selbst zu Beschuldigten zu werden, während mutmaßliche Verstöße von Unternehmen nicht mit derselben Entschlossenheit verfolgt werden. Diese Lage zeigt, dass die Polizei nach wie vor eher auf Anzeigen der Unternehmensleitungen reagiert, statt die schutzbedürftigsten arbeitenden Bürgerinnen und Bürger zu schützen.

Akteur	Vorgesehene Rolle	Realität vor Ort
Sektorpolizei (Polsek)	Anzeigen von Beschäftigten neutral entgegennehmen, prüfen und verfolgen	Beschwerden von Beschäftigten werden oft nicht ernsthaft verfolgt, während Unternehmensanzeigen Vorrang erhalten
Bezirkspolizei (Polres)	Die Durchsetzung des Arbeitsrechts auf allen Ebenen überwachen	Von Programmen zum Arbeitnehmerschutz und zur Bekämpfung von Ausbeutung noch nicht vollständig erfasst
Arbeitsrechts-Desk der Polri	Als Beschwerde- und Schutzkanal für Arbeiterinnen und Arbeiter dienen	Muss in den Regionen ausgebaut, gestärkt und zu einer Sonderdirektion für Arbeit/Beschäftigung entwickelt werden.
Arbeitsamt (Disnaker)	Die Einhaltung der Vorschriften durch Unternehmen überwachen und Streitigkeiten beilegen	Die Aufsicht ist noch nicht optimal, insbesondere in abgelegenen Gebieten
Staatsanwaltschaft	Lohnstraftaten und Ausbeutung strafrechtlich verfolgen	Die Strafverfolgung ist noch begrenzt und genießt bisher keine Priorität
Lokalregierung	Öffentliche Dienstleistungen und den Schutz der Beschäftigten gewährleisten	Der Zugang der Beschäftigten zu Dienstleistungen wird weiterhin durch Entfernungen, Infrastruktur und Bürokratie behindert

Verbindung zum Programm des Polizeichefs

Das Programm des Chefs der Nationalpolizei (Kapolri) zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit – insbesondere „Polizei kümmert sich um Arbeitslosigkeit" (POLIRAN) – ist vom Konzept her ein guter Schritt. Das Programm wurde von Polizeichef General Suyudi Ario Seto am 11. November 2026 über das Korbinmas Baharkam Polri unter Einbeziehung von Lokalregierungen, Arbeitsämtern (Disnaker), Berufsbildungszentren, Ausbildungsinstituten und der Wirtschaft gestartet.

Allerdings wird dieses Programm nicht wirksam sein, wenn sich die Einheiten von Polres und Polsek nur auf die Arbeitsvermittlung konzentrieren, ohne zugleich die Rechte der Beschäftigten durchzusetzen. Nicht gezahlte oder gekürzte Löhne rauben den Arbeiterfamilien unmittelbar ihre Kaufkraft, verschärfen die Armut und schwächen sowohl die lokale als auch die nationale Wirtschaft.

Am Ende von Forderungen der Beschäftigten steht meist die Kündigung; wenn die Polizei also nicht in der Lage ist, Arbeiterinnen und Arbeiter vor Ausbeutung zu schützen, bleibt ein Programm zur Verringerung der Arbeitslosigkeit bloße Rhetorik ohne greifbare Wirkung. Daher müssen Polizeikräfte auf Ebene von Polres und Polsek geschult und angewiesen werden, Arbeitsstraftaten ernsthaft zu verfolgen. Wenn die Polizei die Beschäftigten nicht vor Ausbeutung schützen kann, werden Programme zum Abbau der Arbeitslosigkeit lediglich leere Worte ohne reale Wirkung bleiben.

Empfehlungen

Damit der DCP nicht zu einem neuen Instrument der Diskriminierung wird, muss die Regierung entschlossenere und mutigere Reformen einleiten. Die folgenden Empfehlungen sollen sicherstellen, dass Ölpalmarbeiter(innen) nicht länger außerhalb des Schutzsystems bleiben.

1. Faktische Arbeitsverhältnisse als Grundlage des Schutzes anerkennen. Der Staat muss dauerhaft beschäftigte Tagelöhner(innen) als vollwertige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sämtlichen Rechten – einschließlich Abfindung und DCP – anerkennen.
2. Schriftliche Arbeitsverträge für alle Ölpalmarbeiter(innen) verpflichtend vorschreiben. Niemand darf mehr ohne Vertrag, Anwesenheitsnachweis und Gehaltsabrechnung arbeiten.
3. Anwesenheitslisten, Gehaltsabrechnungen und Produktionsaufzeichnungen als rechtsgültigen Nachweis der Betriebszugehörigkeit anerkennen. Ansprüche von Beschäftigten dürfen nicht allein deshalb abgelehnt werden, weil formelle Dokumente fehlen.
4. Unternehmen verpflichten, ab dem ersten Arbeitstag einer beschäftigten Person Beiträge in den DCP einzuzahlen. Es darf keine Schlupflöcher geben, mit denen Unternehmen ihre Pflicht aufschieben oder umgehen können.
5. Eine unabhängige und transparente Verwaltungsinstitution für den DCP schaffen. Die

Einrichtung muss vom Staatshaushalt getrennt sein und von einem Gremium überwacht werden, in dem auch Arbeitnehmervertreter(innen) sitzen.
6. Jährliche externe Prüfungen und die Veröffentlichung der DCP-Guthaben vorschreiben. Beschäftigte haben das Recht zu erfahren, wie viel Geld für sie eingezahlt wurde.
7. DCP-Antragsstellen auf Unterbezirksebene (Kecamatan) und direkt an den Plantagenstandorten bereitstellen. Beschäftigte dürfen nicht gezwungen sein, weite Wege zurückzulegen, um ihre Ansprüche geltend zu machen.
8. Ein aufsuchendes Modell („Jemput Bola“) für Verwaltungsdienstleistungen für Beschäftigte einführen. Regierungsbeamtinnen und -beamte müssen auf die Plantagen kommen, um Personalausweise (KTP), BPJS-Anmeldungen, Verträge und DCP-Anträge zu bearbeiten.
9. Eine gemeinsame Taskforce aus Disnaker, Polri, Staatsanwaltschaft, Komnas HAM und Gewerkschaften bilden. Dieses Team muss Fälle von Lohnverstößen, Kündigungen, Ausbeutung und Menschenrechtsverletzungen im Palmölsektor bearbeiten.
10. Polsek und Polres zu Lohnstraftaten schulen. Die Polizei muss verstehen, dass nicht gezahlter Lohn eine Straftat darstellt und nicht bloß eine zivilrechtliche Streitigkeit.
11. Kündigungen von Beschäftigten, die Beschwerde einreichen, verbieten. Unternehmen, die Arbeiterinnen und Arbeiter wegen einer Meldung entlassen, müssen straf- und verwaltungsrechtlich sanktioniert werden.
12. Strafrechtliche Sanktionen gegen Unternehmen durchsetzen, die Löhne oder Abfindungen nicht zahlen. Sanktionen müssen tatsächlich vollstreckt werden und dürfen nicht bloß eine Drohung auf dem Papier bleiben.
13. Eine staatliche Garantie für verlorene oder nicht eingezahlte DCP-Gelder festlegen. Der Staat muss gewährleisten, dass Beschäftigte ihre Abfindung auch dann erhalten, wenn ein Unternehmen insolvent wird.
14. Gewerkschaften in den gesamten Überwachungsprozess des DCP einbinden. Beschäftigte müssen im Arbeitnehmerschutzsystem handelnde Subjekte und nicht bloße Objekte sein.

Schlussfolgerung

Das Gesetz Nr. 27/2026 über den Arbeitnehmerschutz hat das Potenzial, einen Fortschritt zu markieren, birgt aber ebenso die Gefahr, zu einem neuen Instrument der Unterdrückung zu werden, wenn es nicht gerecht angewendet wird. Der DCP wird nur dann sinnvoll sein, wenn Tagelöhner(innen) im Ölpalmsektor, die jahrelang arbeiten, als Beschäftigte mit vollen Rechten anerkannt werden und nicht als billige Arbeitskräfte, die ohne Absicherung eingesetzt werden können.

Wenn der Staat weiterhin zulässt, dass Ölpalmarbeiter(innen) ohne Vertrag, ohne BPJS, ohne Gehaltsabrechnung und ohne Schutz vor Ausbeutung arbeiten, wird der DCP lediglich eine Garantie für jene sein, die ohnehin schon geschützt sind – nicht aber für jene, die den Schutz am dringendsten brauchen. Der Staat muss beweisen, dass er die Grundrechte der Beschäftigten – Lohn, Arbeitsschutz, Sozialversicherung, Vereinigungsfreiheit und Schutz vor willkürlicher Kündigung – durchsetzen kann, bevor er neue Verpflichtungen wie DCP-

Einzahlungen einführt.

Schlusswort

Die Frage lautet nicht mehr, ob der DCP notwendig ist, sondern wen der DCP schützen wird. Wenn Ölpalmarbeiter(innen), die jahrelang schuften, weiterhin keine Abfindung erhalten, dann ist der DCP kein Schutz, sondern die Illusion von Schutz.

Der Staat darf nicht warten, bis Arbeiterinnen und Arbeiter verhungern, schwer erkranken oder entlassen werden, bevor er handelt. Der Staat muss auf den Plantagen, an den Wachposten, in den Unterbezirksämtern und am Verhandlungstisch präsent sein – nicht nur in den Sitzungssälen des Parlaments. Wenn Löhne weiterhin leichtfertig gekürzt werden können und Beschwerden der Beschäftigten nicht ernsthaft verfolgt werden, läuft der DCP Gefahr, ein System zu werden, das Unternehmen und Bürokratie schützt, nicht aber die Arbeiterfamilien.

Gerechtigkeit darf nicht auf dem Papier stehen bleiben. Gerechtigkeit muss auf den Boden gelangen – auf die Plantagen, in die Hände der Beschäftigten und auf den Esstisch der Arbeiterfamilien. Geschieht dies nicht, wird das Gesetz Nr. 27/2026 nur ein Gesetz bleiben, das auf dem Papier glänzt, aber daran scheitert, diejenigen zu schützen, die den Schutz am nötigsten brauchen.

Literaturverzeichnis

Republik Indonesia. (2026). Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. JDIH Kementerian Ketenagakerjaan. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2026uu027.pdf

JDIH Kementerian Ketenagakerjaan. (2026). Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/3126/undang-undang-nomor-27-tahun-2026

CNBC Indonesia. (2026, 16 November). Tok! Tak Bayar Pesangon Buruh—Penjara 4 Tahun Menanti, Ini Aturannya. https://www.cnbcindonesia.com/news/20261116125409-4-785561/tok-tak-bayar-pesangon-buruh-penjara-4-tahun-menanti-ini-aturannya

CNBC Indonesia. (2026, 17 November). Ternyata Upah Buruh Bisa Tak Dibayar, Ini Aturan Berlaku di UU Baru. https://www.cnbcindonesia.com/news/20261117170546-4-786050/ternyata-upah-buruh-bisa-tak-dibayar-ini-aturan-berlaku-di-uu-baru

Kompas. (2026, 6 November). Aturan Pesangon dalam UU Pelindungan Ketenagakerjaan Terbaru, Ini Ketentuannya. https://nasional.kompas.com/read/2026/11/06/14451241/aturan-pesangon-dalam-uu-pelindungan-ketenagakerjaan-terbaru-ini

Kompas. (2026, 6 November). UU Pelindungan Ketenagakerjaan: Perusahaan dan Pemerintah Wajib Cegah PHK. https://nasional.kompas.com/read/2026/11/06/15082551/uu-pelindungan-ketenagakerjaan-perusahaan-dan-pemerintah-wajib-cegah-phk

CNN Indonesia. (2026, 9 November). Poin Penting UU Pelindungan Ketenagakerjaan: Upah hingga Pesangon PHK. https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20261109102720-92-1424841/poin-penting-uu-pelindungan-ketenagakerjaan-upah-hingga-pesangon-phk

RRI.co.id. (2026, 4 Agustus). Teraju Indonesia Temukan Dugaan Eksploitasi Buruh Sawit di Kalbar. https://rri.co.id/entikong/hukum/hukum/2624569/teraju-indonesia-temukan-dugaan-eksploitasi-buruh-sawit-di-kalbar

RRI.co.id. (2026, 4 Agustus). Lima Perusahaan Sawit di Kalbar Terindikasi Eksploitasi Pekerja. https://rri.co.id/entikong/regional/2625216/lima-perusahaan-sawit-di-kalbar-terindikasi-eksploitasi-pekerja

Borneo Review. (2026, 1 Agustus). Kerja Paksa di Balik Perusahaan Sawit Bersertifikasi di Kalbar. https://borneoreview.co/kerja-paksa-di-balik-perusahaan-sawit-bersertifikasi-di-kalbar/

Pontianak Post. (2025, 20 Desember). Buruh Sawit Kalbar Rentan Jadi Korban TPPO, Banyak Direkrut Agen Ilegal. https://pontianakpost.jawapos.com/metropolis/2512200011/buruh-sawit-kalbar-rentan-jadi-korban-tppo-banyak-direkrut-agen-ilegal

Pontianak Post. (2026, 24 September). Buruh Sawit Kalbar Hadapi Risiko K3 Saat Dialihkan Menjadi Pemadam Karhutla di Area Konsesi. https://pontianakpost.jawapos.com/metropolis/2609240113/buruh-sawit-kalbar-hadapi-risiko-k3-saat-dialihkan-menjadi-pemadam-karhutla-di-area-konsesi

RRI.co.id. (2026, 17 November). 73.744 Pekerja Sawit Kalbar Masuk Perlindungan BPJS. https://rri.co.id/pontianak/regional/2903729/73744-pekerja-sawit-kalbar-masuk-perlindungan-bpjs

Antara News Kalbar. (2026, 16 Oktober). Kalbar Dorong Perusahaan Sawit Patuhi Norma Ketenagakerjaan. https://kalbar.antaranews.com/berita/636801/kalbar-dorong-perusahaan-sawit-patuhi-norma-ketenagakerjaan

Iniborneo. (2026, 18 Oktober). Ketika Buruh Ditanya Soal Upah, Negara Harus Bertanya Soal Keadilan. https://iniborneo.com/2026/10/18/ketika-buruh-ditanya-soal-upah-negara-harus-bertanya-soal-keadilan/

Nusantara Post. (2026, 6 Oktober). Dipolisikan Terkait Perusakan Mesin Absensi, Serikat Buruh

Sawit Sekadau Tuntut Transparansi Upah. https://www.nusantarapost.news/nusantara/dipolisikan-terkait-perusakan-mesin-absensi-serikat-buruh-sawit-sekadau-tuntut-transparansi-upah

Pontianak Post. (2025, 18 September). Komisi V DPRD Kalbar Fasilitasi Aduan Buruh Sawit soal Upah. https://pontianakpost.jawapos.com/metropolis/2509180070/komisi-v-dprd-kalbar-fasilitasi-aduan-buruh-sawit-soal-upah-tak-sesuai-targetkan-tuntas-akhir-2025

Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. (n.d.). Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR!). https://www.lapor.go.id/instansi/kepolisian-daerah-kalimantan-barat/crc32

HaiSawit. (n.d.). Pekerja Sawit di Kawasan Terpencil Berau Kini Bisa Dapat Dokumen Resmi Tanpa Harus ke Kantor Dukcapil. https://haisawit.co.id/news/detail/pekerja-sawit-di-kawasan-terpencil-berau-kini-bisa-dapat-dokumen-resmi-tanpa-harus-ke-kantor-dukcapil

Artikel im PDF-Format aufrufen und herunterladen (auf Indonesisch) >> Dieser Link <<