

PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PERIODE PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI KOTA SURABAYA

Shofawati

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya,
(shofawatishofawati@mhs.unesa.ac.id)

Arinto Nugroho, S.Pd., S.H., M.H.

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya, (arintonugroho@unesa.ac.id)

Abstrak

PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam waktu tertentu dan pekerjaan tertentu yang telah diatur dalam perundang-undangan. Pada kenyataannya ada pengusaha yang tidak menerapkan periode PKWT yang telah ditetapkan oleh perundang-undangan. Pelaksanaan pengawasan periode PKWT di Kota Surabaya merupakan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis bentuk pengawasan, kendala yang dihadapi, dan upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan periode PKWT di Kota Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yang berlokasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, dan pekerja PKWT. Pengolahan data dilakukan dengan memeriksa informasi dan diklasifikasikan secara sistematis, Hasil pengolahan data, dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan terhadap periode PKWT oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur telah dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Bentuk pengawasan yang dilakukan adalah pengawasan preventif edukatif, dengan kegiatan berupa pemeriksaan, pengujian, sosialisasi, dan pembinaan. Kendala yang dihadapi Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yaitu kendala internal maupun eksternal, diantaranya terbatasnya jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan, adanya kegiatan pengawas ketenagakerjaan, dan adanya penolakan dari beberapa perusahaan untuk diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi. Upaya yang telah dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah membagi pengawas menjadi enam korwil, membuat rancangan kegiatan yang terperinci. Upaya yang sedang dilakukan pengawas ketenagakerjaan adalah melakukan pemeriksaan dan pembinaan terhadap perusahaan yang telah menyimpang. Sedangkan upaya yang akan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan adalah memaksimalkan fungsi pengawas ketenagakerjaan dan pengajuan penambahan pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Kata kunci: pengawasan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, periode PKWT

Abstract

Specific time work agreement is a work agreement between workers / laborers and employers within a certain time and certain jobs that have been regulated in the legislation. In fact, some entrepreneurs do not implement the period of specific time work agreement which has been established by legislation well. The implementation of supervision of specific time work agreement period in Surabaya is the authority of Department of Manpower and Transmigration of East Java Province. The purpose of this study is to analyze the forms of supervision, constraints faced, and efforts made by the Office of Manpower and Transmigration to improving the supervision of the implementation of the specific time work agreement period in Surabaya. This study is an empirical juridical research which located in the Office of Manpower and Transmigration of East Java Province. The data used are primary data and secondary data. Data collections are done through interviews and documentation. The informants of this research are Section Head of Labor Inspection and K3, Labor Inspector of Manpower and Transmigration Office of East Java Province, and also specific time work agreement workers. The data processing is done by checking the information and classified systematically. The results of data processing are analyzed qualitatively. The result of the research shows that supervision on the specific time work agreement's period by the Office of Manpower and Transmigration of East Java Province has been done by the labor inspector. The form of supervision conducted is the preventive supervision of education, with activities in the form of examination, testing, socialization, and coaching. Constraints faced by the Office of Manpower and Transmigration of East Java Province are internal and external constraints, such as the limited number of labor inspectors, the presence of labor inspection activities, and the refusal of some companies for inspection by labor inspectors. The Labor Inspectorate of the Manpower and Transmigration Office of East Java Province has an

effort to overcome the obstacles faced. The effort that has been done by the labor inspector of the Office of Manpower and Transmigration of East Java Province are to divide the supervisor into 6 Korwil, create a detailed activity plan. Efforts that are being made by the inspector of labor are to conduct examination and guidance against companies that have deviated. While, the effort to be performed by the labor inspector are to maximize the function of the labor inspector and the addition of the labor inspectors.

Keywords: supervision, Department of Labor and Transmigration, period of specific time work agreement

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah negara kepulauan yang besar dan mempunyai jumlah penduduk yang tiap tahun mengalami pertambahan. Jumlah tenaga kerja yang tercatat di BPS pada tahun 2016 sebanyak 127.671.869 tenaga kerja. Banyaknya sumber daya yang ada harus juga diimbangi dengan tersedianya lapangan usaha atau tempat bekerja yang memadai. Apabila jumlah tenaga kerja lebih banyak dari jumlah lapangan kerja maka akan timbul pengangguran yang akan berdampak buruk sehingga menjadi beban bagi perekonomian negara.¹

Pekerja/buruh sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan pekerja/buruh mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan pekerja, pekerja harus dibina oleh perusahaan yang mempekerjakannya sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembagunan nasional tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembagunan.

Menurut Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Dengan demikian pekerja/buruh merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha guna untuk mendapatkan upah. Menurut pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh." Jenis perjanjian kerja ada dua macam, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

(PKWTT). PKWT dan PKWTT diadakan guna memberikan perlindungan bagi tenaga kerja.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan PKWTT adalah untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan yang sifatnya tidak dibatasi waktu perjanjian kerjanya atau bersifat terus menerus. Pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan PKWT, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang dibatasi oleh waktu, dengan demikian jika perjanjian kerja telah berakhir jangka waktunya pengusaha dapat terhindar dari kewajiban untuk mengangkat pekerja menjadi pekerja tetap dan memutuskan hubungan kerja karena perjanjian tersebut batal demi hukum.

Berdasarkan uraian di atas, pelaksanaan periode PKWT mempunyai sasaran agar pekerja PKWT mendapatkan perlindungan hukum. Jawa timur memiliki kota besar yaitu Surabaya. Surabaya merupakan kota tujuan para pencari kerja untuk mencari pekerjaan. Pada tahun 2015 Kota Surabaya memiliki pekerja terbanyak dibandingkan Kota/Kabupaten lainnya di Jawa Timur yaitu sebanyak 1,365,180 pekerja.

Terdapat perusahaan yang berdiri di Surabaya dan banyak perusahaan mempekerjakan tenaga kerja yang berstatus sebagai pekerja PKWT. Pada kenyataannya fakta tidak selalu sesuai dengan peraturan perundang-undangan, salah satu contoh adalah yang dialami Purnomo yang bekerja pada PT Enwe Putra Perkasa sebagai *office boy* selama 10 tahun yang masih berstatus PKWT.² Pelaksanaan periode PKWT diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Melihat fakta di atas,

¹ Gilarso, T. 2004. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kanisius. (Online). Diakses dari <https://books.google.co.id/books> Tanggal 13 Oktober 2017

²Hasil wawancara dengan Purnomo selaku Pekerja PKWT pada tanggal 15 Maret 2017

terdapat kemungkinan persoalan dan kendala. Setelah persoalan diketahui maka perlu adanya upaya mengatasi kendala dalam pengawasan pelaksanaan periode PKWT Kota agar pekerja tidak dirugikan atas status pekerja PKWT yang lebih dari 3 tahun.

Berdasarkan data dan fenomena di atas, pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan periode PKWT di Kota Surabaya. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu (a) untuk menganalisis bagaimana bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap periode PKWT di Kota Surabaya, (b) untuk menganalisis kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pengawasan terhadap periode PKWT di Kota Surabaya, (c) untuk menganalisis upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan periode PKWT di Kota Surabaya.

Berdasarkan pasal 59 UU Ketenagakerjaan jangka waktu PKWT dapat dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun, dan dapat diperbaharui 1 kali untuk jangka waktu maksimal 2 tahun. Jika UU Ketenagakerjaan tidak dipenuhi, maka demi hukum PKWT tersebut menjadi PKWTT. Sistem PKWT ini kemudian dalam pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu (yang selanjutnya disebut Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004).

PKWT dicatatkan di instansi ketenagakerjaan terkait. UU Ketenagakerjaan maupun Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 menentukan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kota setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak ditandatanganinya PKWT tersebut. Dengan demikian berdasarkan pasal 182 UU Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai wewenang untuk melakukan penyidikan kepada instansi yang

melakukan pelanggaran mempekerjakan pekerja PKWT melebihi yang ditentukan oleh perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya, tepatnya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Jalan Dukuh Menanggal Selatan Nomor 124-126, Dukuh Menanggal, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya dan pekerja PKWT. Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dikarenakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap periode pekerja PKWT pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja PKWT di Kota Surabaya. Adapun penelitian ini melibatkan pekerja PKWT karena peneliti ingin mendapatkan informasi dari pekerja PKWT mengenai pengawasan periode PKWT. Mengingat penelitian ini merupakan penelitian hukum yang bersifat empiris, maka data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari subjek penelitian atau informan dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada informan sebagai sumber informasi.³ Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui wawancara dan dokumentasi.

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitian.⁴ Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil telaah kepustakaan yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum.⁵ Data sekunder didapatkan dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran

³ Saifuddin Azwar, 2013, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal.91.

⁴*Ibid.*

⁵Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op.Cit.*, hal.156.

Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Kepmenakertrans Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 60). Selain itu, didapatkan dari buku-buku teks terkait dengan pokok pembahasan, hasil penelitian sejenis, jurnal ilmiah, dan berita *website*.

Teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan studi pustaka dan studi lapangan, dipelajari bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder. Dihimpun semuaperaturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang hukum yang menjadi objek penelitian. Kemudian disusun secara sistematis sehingga dapat memudahkan dalam menganalisis data. Untuk studi lapangan teknik pengumpulan data diperoleh dari wawancara dan dokumentasi.

Wawancara dimaksudkan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan informan untuk mendapatkan informasi. Pihak yang sangat berperan penting dalam proses wawancara pada penelitian ini adalah informan. Informan dalam penelitian ini, yaitu Kepala Bidang Pengawasan dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, dan pekerja PKWT.

Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data tertulis melalui alat pengumpul data pribadi dari peneliti. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang terdiri dari struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Tahap selanjutnya setelah data dan bahan hukum dikumpulkan adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sehingga data-data dan bahan hukum tersebut tersusun secara runtut, sistematis, sehingga akan

memudahkan peneliti melakukan analisis.⁶ Peneliti memeriksa informasi yang diperoleh dari informan mengenai hasil wawancara dan dokumentasi. Data diklasifikasikan secara sistematis.

Tahap setelah pengolahan data yaitu analisis data, untuk menganalisis data-data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan teori-teori yang relevan. Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan seperti yang disarankan data.⁷ Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif. Teknik analisis kualitatif adalah cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis.⁸ Sifat analisis deskriptif adalah, peneliti dalam menganalisis memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian yang dilakukan.⁹ Kesimpulan dalam analisis data kualitatif berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap periode PKWT di Kota Surabaya

Bentuk Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah pengawasan preventif edukatif. Pengawasan Preventif bertujuan untuk mencegah adanya penyimpangan dalam pelaksanaan periode PKWT. Pengawasan terhadap pelaksanaan periode PKWT dilaksanakan dengan melakukan pembinaan. Bentuk Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto adalah pengawasan preventif edukatif. Pengawasan Preventif bertujuan untuk mencegah adanya penyimpangan dalam pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota. Pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum Kabupaten Mojokerto dilaksanakan dengan melakukan pembinaan.

⁶*Ibid*, hal. 180.

⁷ Lexy J. Moleong, 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 103.

⁸ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op.Cit*, hal. 192.

⁹*Ibid*, hal. 183.

Pengawasan preventif diatur dalam Pasal 173 UU Ketenagakerjaan dengan melakukan pembinaan terhadap organisasi pengusaha, organisasi serikat pekerja/buruh, dan organisasi profesi terkait. Pembinaan dilakukan pengawas ketenagakerjaan dengan tujuan agar pelaksanaan periode PKWT dapat terjadi sesuai dengan yang direncanakan dalam aturan perundang-undangan. Pengawasan represif terhadap periode PKWT terdapat dalam pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan menyebutkan mengenai akibat hukum kepada perusahaan/pemberi kerja melakukan PKWT yang menyimpang dari aturan mengenai periode PKWT yang telah ditetapkan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melaksanakan bentuk dari pengawasan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki prosedur yang harus dilaksanakan. Prosedur pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Surabaya yaitu, (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, dan (c) pelaporan. Perencanaan atau Rencana kerja yang telah dibuat oleh pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memuat perusahaan mana saja yang akan dilakukan pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan, dan perusahaan akan dikelompokkan dalam agenda pemeriksaan rutin, pemeriksaan berkala, dan pemeriksaan khusus. Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan pemeriksaan rutin, pemeriksaan berkala, dan pemeriksaan khusus. Pemeriksaan dilakukan bertujuan untuk melihat penyimpangan norma ketenagakerjaan yang ada pada perusahaan. Setelah pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan, apabila menemukan penyimpangan pada perusahaan maka akan diterbitkan nota pemeriksaan. Sedangkan Pelaporan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dan unit kerja pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan yang telah melakukan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan wajib melakukan pelaporan. Pelaporan juga dilakukan

oleh unit kerja pengawas ketenagakerjaan yang disusun oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan setiap 3 bulan sekali atau sesuai dengan yang diperlukan.

Bentuk pengawasan dapat dilihat juga melalui penegakan sanksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pengawasan bertujuan agar pelaksanaan di lapangan berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, tidak menyebutkan adanya denda atau sanksi administratif terkait pelanggaran pelaksanaan periode dalam PKWT. Dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan hanya menyebutkan jika PKWT tidak memenuhi ketentuan mengenai jangka waktu yang telah ditetapkan maka demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT.

Kendala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pengawasan Pelaksanaan Periode PKWT Di Kota Surabaya

Pengawasan terhadap pelaksanaan periode PKWT dilakukan secara berkala agar perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan aturan perundang-undangan dapat dilakukan pembinaan, namun hal tersebut tidak lepas dari adanya kendala yang dialami oleh pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi pelaksanaan periode PKWT. Kendala dalam pengawasan terhadap pelaksanaan periode PKWT diklasifikasikan menjadi kendala internal dan kendala eksternal.

Pengawas ketenagakerjaan menjumpai beberapa kendala internal. Adapun kendala internal dalam pengawasan terhadap pelaksanaan periode PKWT di Kota Surabaya adalah Terbatasnya jumlah personil pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur untuk pengawasan di Kota Surabaya berjumlah 18, 1 dari 18 pegawai merupakan kepala bidang pengawasan ketenagakerjaan. Apabila jumlah perusahaan di Kota Surabaya sebanyak 1200 perusahaan dan jumlah pengawas ketenagakerjaan 17 pegawai pengawas ketenagakerjaan, dalam waktu 6 bulan kerja, 1 pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan pemeriksaan

pada perusahaan-perusahaan di Kota Surabaya kurang lebih 11 perusahaan setiap bulannya.

Kendala selanjutnya yang dialami pengawas ketenagakerjaan adalah adanya kegiatan-kegiatan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur seperti sosialisasi kebijakan baru, sosialisasi norma pengupahan, melakukan pembinaan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, serta adanya kegiatan pengawas ketenagakerjaan di luar kantor. Kegiatan pengawas ketenagakerjaan di luar kantor yaitu menjadi saksi dalam proses penyidikan atau persidangan kasus ketenagakerjaan yang di ajukan ke pengadilan.

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. Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengunjungi perusahaan tanpa surat pemberitahuan dapat dinamakan sidak. Sidak dilakukan pengawas ketenagakerjaan agar dapat mengamati kondisi lapangan yang sebenarnya. Dengan adanya penolakan terhadap kunjungan pengawas ketenagakerjaan, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan tidak mampu bekerja sama dengan pengawas ketenagakerjaan. Apabila pengawas ketenagakerjaan dihalangi masuk perusahaan untuk melakukan pemeriksaan, pegawai pengawas dapat meminta bantuan Polisi Negara.

Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Peningkatan Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Periode PKWT Di Kota Surabaya

Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan mengalami beberapa kendala. Dalam mengatasi kendala pengawasan terhadap periode

PKWT yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berupaya agar perusahaan-perusahaan di Kota Surabaya tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Upaya pertama yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur untuk meningkatkan pengawasan pelaksanaan periode PKWT adalah melakukan penegakan hukum preventif, dimana penegakan hukum preventif ini dilakukan dengan mengedepankan sosialisasi perihal periode PKWT dan akibat hukumnya jika tidak sesuai dengan perundang-undangan. Melaksanakan sosialisasi ini bertujuan agar pengusaha, serikat pekerja dan pekerja/buruh mengetahui periode PKWT yang diatur dalam perundang-undangan. Dalam sosialisasi yang dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Tujuan dilakukannya sosialisasi adalah untuk memberikan pengetahuan dan informasi kepada pengusaha dan serikat pekerja dan pekerja/buruh mengenai periode PKWT dan akibat hukumnya.

Upaya yang sedang dilakukan dalam meningkatkan pengawasan pelaksanaan periode PKWT 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 dapat mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya. Apabila pengawas ketenagakerjaan dihalangi untuk masuk, maka dapat berkordinasi dengan Polisi Negara untuk meminta bantuan memasuki perusahaan.

Upaya yang akan dilakukan dalam meningkatkan pengawasan pelaksanaan periode PKWT di Kota Surabaya adalah dengan membuat jadwal rencana kerja yang lebih terperinci, sehingga jika ada kegiatan di luar kantor pelaksanaan pengawasan dilapangan tetap dapat berjalan dengan rencana kerja. Selain itu pengawas ketenagakerjaan akan menambah pegawai pengawas

ketenagakerjaan, hal ini bertujuan agar tidak ada perusahaan yang luput dari pengawas ketenagakerjaan.

PENUTUP

Simpulan

Bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur merupakan pengawasan preventif. Kendala internal yang dihadapi dalam pengawasan periode PKWT adalah terbatasnya jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan dan adanya kegiatan didalam maupun luar kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Sedangkan kendala eksternal adalah adanya penolakan beberapa perusahaan yang akan dilakukan pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan. Upaya yang telah dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Timur dalam permasalahan adalah melakukan pembinaan terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap penerapan periode PKWT.

Saran

Pertama, bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam diharapkan dapat meningkatkan fungsi pengawasan, sosialisasi, dan menambah personil pengawas ketenagakerjaan. Kedua, bagi perusahaan/pemberi kerja di Kota Surabaya diharapkan dapat menerapkan periode PKWT sesuai dengan yang telah ditetapkan perundang-undangan ketenagakerjaan. Ketiga, bagi pekerja/buruh diharapkan lebih memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain itu pekerja/buruh diharapkan dapat melaporkan perusahaan-perusahaan yang melanggar perundang-undangan ketenagakerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Amalia, Apri. 2017. *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*. USU Law Jurnal. Vol.5 No. 1

- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Social Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. 2016. *Hasil Pendaftaran (Listing) Usaha/Perusahaan*. (Online), www.bps.go.id. Terakhir diakses 08 November 2017
- Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Fachruddin, Irfan. 2004. *Pengawasan Peradilan Administrasi Terhadap Tindakan Pemerintah*. Bandung: PT. Alumni
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gilarso, T. 2004. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. (Online). Yogyakarta: Kanisius. Diakses dari <https://books.google.co.id/books> pada tanggal 7 Oktober 2018
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2018. *Sosialisasi*. (Online), diakses dari <https://kbbi.web.id/sosialisasi> pada tanggal 25 february 2018 pukul 18.30
- Latupono, Barzah. 2011. *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Mnesia Terhadap Pekerja Kontrak (outsourcing) Di Kota Ambon*. Jurnal Sasi. Vol. 17 No. 3
- Manulang, Sendjun H. 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pemerintah Kota Surabaya. 2015. *Kecamatan-Kecamatan Di Pemerintahan Kota Surabaya*. (Oline), diakses dari: <http://surabaya.go.id/berita/8166-kecamatan> pada tanggal 24 Januari pukul 19.50
- Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (Berita Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 79 Seri E)
- Republik Indonesia. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Republik Indonesia. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23)
- Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Rpublik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Republik Indonesia. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Republik Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753)

Republik Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Republik Indonesia. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 Seri C, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 63)

Republik Indonesia. Peraturan Daerah Jawa Timur No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 60)

Republik Indonesia. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 Republik Indonesia Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan

Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia

Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara

Soepomo, Iman. 1968. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. Jakarta: PPAKRI Bhayangkara

Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta

Sujamto. 1986. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Taufiq, Muchamad dan Zainul, Hidayat. 2011. *Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan*. Jurnal WIGA. Vol. 2 No. 2

Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

Yulianto, Taufiq. 2013. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol. 13 No. 3