



## PELAKSANAAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP PEMENUHAN UPAH PEKERJA PEREMPUAN DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA SAAT CUTI MELAHIRKAN DI KABUPATEN GRESIK

**Rheza Dwi Ayu Sudarmadi**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[rhezasudarmadi@mhs.unesa.ac.id](mailto:rhezasudarmadi@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

### Abstrak

Saat ini pengangguran masih menjadi masalah di Indonesia, untuk menekan angka pengangguran, tersebut Pemerintah mengeluarkan suatu kebijakan yang disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja perempuan dengan PKWT telah menjadi hal yang umum di Indonesia. Pergeseran zaman membuat perempuan dapat bekerja seperti halnya laki-laki, hanya saja perempuan mengalami fungsi reproduksi sehingga mengharuskan Pemerintah memberikan hak khusus terkait fungsi reproduksi tersebut salah satunya adalah pemenuhan upah secara penuh bagi pekerja perempuan pada saat cuti melahirkan. Saat ini di Kabupaten Gresik, angka pekerja perempuan dengan PKWT tercatat cukup tinggi. hal tersebut menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian terkait pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap pemenuhan upah pekerja perempuan dengan PKWT pada saat cuti melahirkan di Kabupaten Gresik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam mengawasi pemenuhan upah pekerja perempuan dengan PKWT pada saat cuti melahirkan serta kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur selama mengawasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum yuridis sosiologis. Hasil penelitian menunjukkan prosedur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan upah pekerja perempuan dengan PKWT pada saat cuti melahirkan dilakukan dengan empat cara yaitu pertama, pengawasan internal yang dilaksanakan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan cara mengawasi secara rutin pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur selama melaksanakan kegiatan pengawasan. Kedua yaitu pengawasan eksternal yang dilaksanakan dengan dua cara yaitu pengawasan tidak langsung melalui wajib lapor secara online dan pengawasan langsung yang dilaksanakan oleh pengawas dengan langsung terjun di perusahaan yang akan diawasi. Ketiga yaitu pengawasan preventif dengan cara memberikan pembinaan secara rutin kepada pengusaha dan pekerja/buruh tentang pemahaman hak dan kewajiban. Keempat yaitu pengawasan represif dengan memberikan sanksi administrasi dan sanksi pidana sesuai dengan Pasal 186 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam mengawasi pemenuhan upah pekerja perempuan dengan PKWT selama cuti melahirkan juga mengalami beberapa kendala yaitu munculnya kebijakan baru UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan beralih menjadi kewenangan tingkat Provinsi, selain itu ancaman internal dari perusahaan kepada pekerja juga menjadi suatu kendala karena pekerja menjadi takut untuk melapor apabila terjadi suatu penyimpangan.

**Kata kunci:** pekerja perempuan, PKWT, pemenuhan upah pada saat cuti melahirkan, Dinas Tenaga Kerja.

### Abstract

Nowadays, unemployment is still a problem in Indonesia, to reduce it, the Government issued a policy called the "Specific Time Work Agreement" as "PKWT". Now, female workers with PKWT have become common in Indonesia. The shift in time makes women able to work like men, but only women have experience reproductive functions so that it requires the Government to give special rights related to their reproductive functions, one of which is full wage fulfillment for female workers during maternity leave. Currently in Gresik Regency, the number of female workers with PKWT is quite high. This

attracted the attention of the author to conduct research related to the implementation of the Department of Manpower's supervision of the fulfillment of the wages of female workers with PKWT during maternity leave in Gresik Regency. The purpose of this study was to find out the supervision of the Manpower and Transmigration Office of East Java Province in overseeing the wages of women workers with PKWT during maternity leave and the obstacles faced by the Manpower and Transmigration Office of East Java Province while monitoring. The type of research used in this writing is sociological juridical legal research. The results showed the procedures of the East Java Province Manpower and Transmigration Office in supervising the fulfillment of the wages of women workers with PKWT during maternity leave carried out in four ways namely first, internal supervision carried out by the Head of East Java Province Manpower and Transmigration Office by supervising routinely supervising the East Java Province Manpower and Transmigration Office while carrying out surveillance activities. The second is external supervision carried out in two ways, namely indirect supervision through the obligation to report online and direct supervision carried out by supervisors by jumping directly into the company to be supervised. Third is preventive supervision by providing routine guidance to employers and workers about understanding rights and obligations. Fourth is repressive supervision by providing administrative sanctions and criminal sanctions in accordance with Article 186 of Law Number 13 Year 2003 concerning Labor. There are also some obstacles that prevent the Department of Manpower from carrying out oversight, namely the emergence of a new policy Law Number 23 of 2014 concerning Regional Government which regulates labor inspection to become a provincial level authority, besides that internal threats from companies to workers also become an obstacle because workers become afraid to report if there is a deviation.

**Keywords:** female workers, PKWT, wage fulfillment during maternity leave, Manpower Office.

## PENDAHULUAN

Meningkatnya jumlah penduduk setiap tahun mempengaruhi kenaikan pengangguran di Indonesia. Hal ini membuat persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan jumlah pengangguran di Indonesia pada bulan Agustus 2015 mengalami kenaikan sebesar 6,18 persen dibandingkan dengan tahun 2014 dengan tingkat pengangguran yang hanya 5,94 persen. Bertambahnya jumlah pengangguran tersebut merupakan akibat dari meningkatnya jumlah angkatan tenaga kerja seiring dengan melemahnya daya serap tenaga kerja dari beberapa industri. Melemahnya nilai tukar rupiah terhadap dolar Amerika Serikat juga turut menambah beban biaya produksi sehingga sektor industri melakukan penghematan ongkos produksi, salah satunya dengan mengurangi tenaga kerja, padahal kemakmuran dan kesejahteraan rakyat sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor produksi utama dan penggerak produksi lainnya. Oleh karena itu, disusunlah sebuah klausul yang disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan tingkat pengangguran dan memberdayakan SDM yang ada.

Praktek PKWT merupakan wujud dari kebijakan Pasar Kerja Fleksibel yang dimintakan kepada pemerintah Indonesia oleh *International Monetary Fund* (IMF), *WorldBank* dan *International Labour Organisation* (ILO), sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi 1997. Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel ini merupakan salah satu konsep kunci dari kebijakan perbaikan iklim investasi yang juga diisyaratkan oleh IMF dan dicantumkan dalam *Letter of Intent* atau Nota Kesepakatan ke-21 antara Indonesia dan IMF butir 37 dan 42. Kesepakatan dengan IMF tersebut menjadi acuan dasar bagi penyusunan rangkaian kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenaga kerja (Yahya Saputra. 2018:15).

Hubungan kerja dengan PKWT harus dibuat sesuai dengan aturan hukum yang berlaku tidak dibuat untuk melanggar hukum. Perjanjian kerja harus memuat syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja, hal tersebut diatur dalam Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *There are three elements in the Work Agreement namely: work, wages and orders. In the relationship between the worker and the employer there is an inequality of the position in which the worker's position is below the employer even though both are actually equal in need. The employer orders the worker to do the work and as the work has been done the employer will pay the wage. Working relationships on the basis of this Work Agreement provide legal certainty to each party. On the part of the employer, he can firmly give orders to the workers to do the work in his company while for the workers he has a strong foundation to gain employment rights such as wages, allowances, leave entitlements, severance and pensions when he stops working.* (A.Nugorho et al, 2017:2). Setiap pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan haknya, hal ini juga berlaku untuk pekerja dengan PKWT. Selain itu, pekerja dengan

PKWT juga mendapatkan perlindungan dari Pemerintah untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan yang sifatnya tidak dibatasi waktu atau bersifat terus menerus ( Shofawati, 2018:2).

Praktek PKWT ini tidak hanya ditujukan untuk pekerja laki-laki tetapi juga perempuan. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja/buruh yang bersangkutan. Pasal 6 UUK menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha selama bekerja. Perlakuan yang sama tanpa diskriminasi tersebut salah satunya adalah tentang jenis kelamin. Saat ini, perempuan lebih memilih untuk bekerja. Perempuan sebagai seorang istri sudah tidak lagi dianggap sebagai makhluk yang hanya bergantung pada penghasilan suami. Perempuan memiliki potensi yang cukup menjanjikan untuk bekerja baik dalam segi intelektual maupun kreatifitas.

Adanya pergeseran zaman yang membuat perempuan ikut bekerja, menjadi perhatian yang khusus bagi Pemerintah karena setiap perempuan mengalami fungsi reproduksi yang berbeda dengan pria. Oleh karena itu perlu diberi jaminan dan hak perlindungan yang khusus agar produktivitas di tempat kerja selalu terjaga. Salah satu hak khusus yang harus diberikan oleh Pemerintah adalah hak waktu istirahat selama melahirkan dengan pemberian upah secara penuh selama mengambil cuti. Pemberian upah secara penuh kepada pekerja perempuan yang mengambil hak waktu istirahatnya selama melahirkan diatur di dalam Pasal 83 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b,c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Fakta dilapangan menunjukkan masih ada perusahaan yang tidak memberikan hak cuti melahirkan kepada pekerja perempuan khususnya dalam hal pemberian upah secara penuh ketika pekerja perempuan mengambil hak cuti melahirkan. Hal ini sempat diberitakan di media massa atau elektronik terkait pekerja perempuan yang hak pekerjajanya sebagai seorang perempuan kurang diperhatikan. Masalah ketenagakerjaan saat ini semakin kompleks. Beberapa perusahaan mulai mengacuhkan peraturan perundang-undangan dengan tidak memberikan hak setiap pekerjajanya. Terlebih lagi, apabila pekerja tersebut statusnya pekerja kontrak. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan perbaikan dalam sektor ketenagakerjaan terutama dalam segi pengawasan untuk mewujudkan pembangunan nasional seperti yang tercantum dalam nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Di Jawa Timur, khususnya di Kabupaten Gresik, permasalahan terkait pengawasan juga harus diperhatikan karena tingkat pekerja/buruh yang bekerja di Kabupaten Gresik menunjukkan angka yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan Kabupaten Gresik merupakan salah satu penyangga utama kota Surabaya. Kabupaten Gresik memiliki potensi yang cukup besar bagi para investor.

Industri di Surabaya sudah sangat penuh, sementara pengembangan Industri di Sidoarjo terhalang lumpur Lapindo. Salah satu kawasan industri yang mampu menyediakan kebutuhan tersebut adalah Kabupaten Gresik. Kabupaten Gresik mengalami perkembangan laju industri yang cukup signifikan. Selain itu, akses jalan baik darat maupun laut juga sangat mudah. Iklim dan kebijakan investasi membuat para investor nyaman untuk berbisnis di Kabupaten Gresik. Semakin banyak perusahaan berdiri tentu semakin banyak pula pekerja/buruh yang harus dilindungi. Jumlah pekerja/buruh seluruhnya pada tahun 2015 menurut data Badan Pusat Statistik Kabupaten Gresik tercatat sebanyak 310.163 pekerja, sedangkan untuk pekerja laki-laki sebanyak 212.428 pekerja dan pekerja perempuan menunjukkan angka 97.735 pekerja. Angka tersebut tentu bukan angka yang terbilang sedikit. Tingginya angka tersebut membuat jaminan perlindungan dan hak pekerja/buruh harus lebih diperhatikan lagi, terlebih terkait pemberian hak khusus yang ditujukan untuk pekerja/buruh perempuan. *The international Code* menyatakan bahwa mengingat perubahan sosial dan politik yang terjadi, serta kenyataan bahwa perempuan menderita karena pemerasan dan perlakuan yang tidak sama (*exploitation and discrimination*) pada jaman yang lalu, perlu diadakan penyelidikan baru mengenai kedudukan pekerja perempuan secara menyeluruh, untuk kepentingan disamping hak politik dan hak sipil serta kesempatan penuh untuk mendapatkan pendidikan, perempuan harus mendapat kesempatan penuh untuk bekerja dan harus menerima upah tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin serta harus dilindungi dengan undang-undang terhadap pekerjaan yang berbahaya bagi badannya, termasuk perlindungan pada waktu mengandung (Iman Soepomo. 2003:56).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terkait pemenuhan upah pekerja perempuan dengan perjanjian kerja waktu tertentu selama cuti melahirkan di Kabupaten Gresik.

Pengawasan adalah segala usaha kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak (Sujamto. 1987:53). Pengawasan dilakukan sebagai proses pengamatan dari berbagai organisasi bahwa semua kegiatan yang dicapai sesuai dengan rencana. Pengawasan harus dilakukan secara efektif dan sesuai dengan proses yang dilalui tanpa menyimpang dari sistem yang dianut. Pengertian dari Pengawasan Ketenagakerjaan sendiri adalah suatu kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan suatu sistem. Pengawasan ketenagakerjaan diatur di dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN/I/2011 Tentang Pembinaan Dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawas yang berwenang dalam melakukan proses pengawasan ketenagakerjaan. Selain pegawai pengawas, peranan serikat pekerja/buruh juga sangat dibutuhkan dalam hal pengawasan, hal tersebut

disebabkan serikat pekerja/buruh yang secara tidak langsung dapat mengontrol dan mengkritisi setiap peristiwa pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan yang akan merugikan pekerja/buruh salah satunya terkait hak-hak normatif yang harus diperoleh setiap pekerja terutama pekerja perempuan.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan model penelitian yuridis sosiologis. Jenis penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), namun tidak mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan tetapi mengamati bagaimana reaksi dan interaksi masyarakat. Penelitian yuridis sosiologis menekankan kajian pada *law in actions*, hukum dalam kenyataannya atau hukum sebagai tingkah laku manusia (Ali dan Heyani, 2012:7). Lokasi penelitian ini berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Informan penelitian ini, yaitu Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan Pekerja Perempuan dengan PKWT yang pernah cuti melahirkan di Kabupaten Gresik. Jenis data penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang relevan yang didapat dari sumber utama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dikumpulkan langsung oleh peneliti. (Amirudin dan Asikin, 2012:30). Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer yang dilakukan dengan melakukan kajian pustaka buku-buku ilmiah, hasil penelitian, buletin, majalah, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui wawancara dan dokumentasi. Teknik pengolahan data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan subjek dan objek penelitian sesuai dengan hasil penelitian (Fajar dan Ahmad, 2015:183), melalui *editing, classifying, verifying, analyzing, dan concluding*. Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah tata cara yang dipergunakan dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif-analitis (Soekanto, 2014:250).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Perempuan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Selama Cuti Melahirkan di Kabupaten Gresik.**

Pasal 1 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, menjelaskan pengertian dari Pengawasan Ketenagakerjaan adalah Kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi guna menjalankan amanat dari perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepada pekerja/buruh dalam memperoleh hak-haknya. pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap pemenuhan upah pekerja perempuan

dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada saat cuti melahirkan di Kabupaten Gresik dilaksanakan berdasarkan tiga komponen, yaitu: (1) bentuk pengawasan, (2) prosedur pengawasan, dan (3) penegakkan sanksi peraturan perundang-undangan. Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terbagi menjadi 4 bentuk pengawasan, yaitu : (1) Pengawasan Internal, (2) Pengawasan Eksternal, (3) Pengawasan Preventif, dan (4) Pengawasan Represif.

Pertama, Pengawasan Internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh suatu badan yang secara struktural masih termasuk dalam lingkungan pemerintahan sendiri. Pengawasan ini dilakukan oleh pejabat atasan terhadap bawahannya secara hierarkis ( Diana Halim. 2004:72). Pengawasan internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dilakukan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berdasarkan pasal 9 ayat (2) UUK yaitu dengan cara : (1) pemantauan, (2) evaluasi, (3) *review*, dan (4) audit. Bentuk pengawasannya sendiri berupa pengawasan langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan oleh Kepala Dinas memeriksa secara langsung kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya dengan cara pemberian instruksi agar pengawasan menjadi lebih efektif. Sedangkan Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dalam bentuk tertulis atau lisan.

Kedua, Pengawasan eksternal yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terkait pemenuhan upah pekerja perempuan dengan PKWT pada saat cuti melahirkan dilakukan dengan dua cara yaitu secara tidak langsung dan secara langsung. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan yang dilakukan melalui laporan secara lisan atau tertulis dari setiap perusahaan yang harus dikirim kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur setahun sekali. Laporan tersebut biasa disebut dengan wajib lapor. Wajib Lapor dapat diakses melalui media online yang biasa disebut dengan Sistem Informasi Wajib Lapor (SIWALAN). Selain pengawasan tidak langsung melalui media online, pengawasan ketenagakerjaan juga dilakukan secara langsung oleh pegawai pengawas dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk melakukan pengawasan sesuai dengan Pasal 8 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya yang didalamnya menyebutkan objek ketenagakerjaan yang terdiri dari : (1) melaksanakan pemeriksaan pertama atau berkala, (2) melaksanakan pemeriksaan ulang, dan (3) melaksanakan pemeriksaan khusus. Hal pertama yang dilakukan oleh pegawai pengawas dalam melakukan pemeriksaan adalah dengan membuat rencana kerja, untuk pegawai pengawas yang mengawasi di Kabupaten Gresik sendiri, harus mengklasifikasi setiap perusahaan yang berdiri berdasarkan pemeriksaan yang dibutuhkan, yaitu : (1) pemeriksaan pertama, (2) pemeriksaan berkala, dan (3) pemeriksaan khusus. Pegawai pengawas akan membagi

secara tim untuk memeriksa setiap perusahaan yang ada di Jawa Timur salah satunya Kabupaten Gresik. Kabupaten Gresik akan dibagi berdasarkan kecamatan yang ada untuk diawasi oleh empat sampai lima pegawai pengawas. Pengawasan dilakukan sebanyak lima kali dalam satu bulan berdasarkan pembagian tim. Tim pertama akan melakukan Pemeriksaan pertama yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas kepada perusahaan yang baru saja berdiri dan belum pernah diperiksa. Tim kedua akan melakukan Pemeriksaan berkala yaitu pemeriksaan yang dilakukan secara periodik sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, untuk mengetahui perbaikan-perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan atas penyimpangan yang ditemui dalam pemeriksaan terdahulu. Tim ketiga akan melakukan pemeriksaan ulang yaitu pemeriksaan kembali yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang lebih senior atas pimpinan unit kerja karena hasil pemeriksaan terdahulu diragukan kebenarannya. Untuk pengawasan khusus sendiri dilakukan apabila ada aduan yang dilaporkan oleh tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja terkait permasalahan yang terjadi di perusahaan. Apabila aduan tersebut telah diterima oleh Dinas Tenaga Kerja maka pegawai pengawas akan langsung terjun ke perusahaan yang diduga melakukan penyimpangan. Terkait permasalahan pemenuhan upah pekerja perempuan dengan PKWT pada saat cuti melahirkan di Kabupaten Gresik, pemenuhan upah secara penuh sudah termasuk dalam objek pengawasan norma pengupahan yang diawasi oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melakukan pengawasan terkait pemenuhan upah pekerja perempuan dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada saat cuti melahirkan telah dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada, hanya saja jumlah pegawai pengawas tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang berdiri sehingga sering kali perusahaan tidak diawasi sebanyak lima kali dalam satu bulan tetapi hanya dua sampai tiga kali saja dalam satu bulan. Hal tersebut menyebabkan masih ada perusahaan yang lepas dari pengawasan. Selain itu tidak adanya laporan dari pekerja terkait perselisihan hak pemenuhan upah pekerja perempuan dengan PKWT di Kabupaten Gresik pada saat cuti melahirkan membuat pegawai pengawas menganggap tidak ada perusahaan yang melanggar hak pekerja tersebut.

Ketiga, Pengawasan preventif ini dilakukan untuk mensinkronkan antara sistem yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan Peraturan Perundang-Undangan yang ada.. Terkait permasalahan pemenuhan upah pekerja perempuan dengan PKWT pada saat cuti melahirkan di Kabupaten Gresik sendiri, Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melakukan sosialisasi dan pembinaan satu kali dalam satu bulan disetiap perusahaan. Pembinaan tersebut diberikan kepada pengusaha dan pekerja/buruh tentang pemahaman hak dan kewajiban setiap pihak dalam suatu hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tidak hanya pekerja/buruh saja yang dibekali dengan pengetahuan tentang hak dan kewajiban mereka, tetapi pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja juga melakukan inspeksi ke perusahaan-perusahaan secara

langsung dan memberikan *mentoring* kepada pengusaha-pengusaha tentang hukum ketenagakerjaan yang didalamnya mencakup hukum terkait hak-hak pekerja dan juga hak khusus bagi pekerja perempuan yang diantaranya pemenuhan upah pekerja perempuan dengan perjanjian kerja waktu tertentu selama cuti melahirkan. Dinas Tenaga Kerja juga tetap memberikan pengawasan dan perlindungan kepada pekerja perempuan agar mengerti apa saja hak khusus yang bisa mereka dapatkan dalam suatu hubungan kerja.

Keempat, Pengawasan represif terhadap pelaksanaan pemenuhan upah pekerja perempuan dengan perjanjian kerja waktu tertentu selama cuti melahirkan terdapat dalam Pasal 186 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini memuat sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar kewajibannya untuk membayar upah apabila pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat (dalam hal ini cuti melahirkan). Ancaman sanksinya yaitu pidana penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Baik itu pekerja kontrak atau tetap, keduanya memiliki hak yang sama yaitu mendapatkan upah secara penuh pada saat cuti melahirkan. Oleh karena itu, apabila ditemui perusahaan yang membedakan antara pekerja perempuan tetap maupun kontrak dalam hal pemenuhan upah pada saat cuti melahirkan, maka hal tersebut termasuk dalam tindakan diskriminasi. Jika perusahaan melakukan tindakan diskriminasi terhadap pekerjanya, maka menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat mengenakan sanksi administratif kepada pengusaha berdasarkan Pasal 190 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan penyidikan kasus apabila terdapat pengaduan dari pihak pekerja/buruh. Apabila tidak mendapat pengaduan, maka pengawas ketenagakerjaan hanya dapat melakukan pembinaan kepada perusahaan yang ditemukan melanggar norma ketenagakerjaan. Sampai saat ini, belum ada laporan terkait tidak dipenuhinya upah pekerja perempuan dengan PKWT pada saat cuti melahirkan di Kabupaten Gresik dan juga tidak ditemukan adanya perusahaan yang melanggar hal tersebut. Tetapi fakta dilapangan menunjukkan bahwa masih ada pekerja perempuan dengan PKWT yang tidak mendapatkan upah pada saat mengambil cuti melahirkan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawas ketenagakerjaan belum mampu melakukan penegakkan sanksi sesuai dengan Pasal 186 UUK. Lemahnya penegakkan sanksi yang dilakukan pengawas dan keharusan adanya laporan dari pekerja/buruh secara langsung menjadikan masih banyak perusahaan yang luput dari sanksi yang ada.

Pengawasan terhadap pelaksanaan pemenuhan upah pekerja perempuan dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada saat cuti melahirkan di Kabupaten Gresik telah dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan empat cara yaitu pengawasan internal yang dilaksanakan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan melakukan

inspeksi secara langsung di setiap ruangan pengawas dan menerima laporan kerja pengawas setiap tahunnya. Hanya saja pengawasan internal ini kurang efektif karena Kepala Dinas hanya mengacu pada laporan yang diberikan oleh pengawas tanpa memeriksa kebenarannya secara langsung di lapangan, sedangkan fakta di lapangan menunjukkan masih ada pekerja perempuan dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Gresik khususnya di Kecamatan Menganti tidak mendapatkan upah secara penuh pada saat cuti melahirkan. Kedua, pengawasan eksternal berupa pengawasan yang dilaksanakan secara langsung kepada setiap perusahaan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pengawasan secara langsung ini dilaksanakan berdasarkan rencana kerja yang telah dibuat oleh pengawas, hanya saja pengawasan eksternal menjadi kurang maksimal dikarenakan jumlah pengawas yang tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang berdiri. Hal tersebut menyebabkan masih ada perusahaan yang luput dari pengawasan secara langsung. Ketiga, pengawasan preventif dengan melakukan penyuluhan atau sosialisasi kepada setiap pengusaha dan pekerja/buruh. Pengawasan preventif yang dilaksanakan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur juga dirasa kurang maksimal karena fakta dilapangan masih ada pekerja yang tidak mengerti apa saja hak normatif yang seharusnya pekerja dapatkan selama bekerja. Keempat, pengawasan represif dengan pemberian sanksi secara administratif dan sanksi pidana sesuai dengan Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi penegakkan sanksi tersebut masih lemah karena harus ada laporan terlebih dahulu dari pekerja secara langsung agar perusahaan dapat ditindak lanjuti, sedangkan pekerja pada umumnya memiliki ketakutan sendiri apabila melaporkan perselisihan hak tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

#### **Kendala Yang Dialami Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terkait Pelaksanaan Pengawasan Pemenuhan Upah Pekerja Perempuan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Saat Cuti Melahirkan di Kabupaten Gresik.**

Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terkait pemenuhan upah pekerja perempuan dengan PKWT pada saat cuti melahirkan di Kabupaten Gresik dinilai kurang maksimal, hal tersebut karena ada beberapa kendala yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur selama melakukan pengawasan. Kendala tersebut dibagi menjadi dua yaitu kendala internal dan kendala eksternal.

Pertama, kendala internal yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur disebabkan oleh munculnya UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur terkait pengawasan ketenagakerjaan telah menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja di tingkat Provinsi. Hal tersebut menjadikan proses pengawasan menjadi tidak kondusif karena sering terjadi *miss* komunikasi antara Dinas Tenaga Kerja di tingkat Kabupaten/Kota dengan Dinas Tenaga

Kerja di tingkat Provinsi, selain itu, pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota tidak bisa seluruhnya menjadi pengawas di tingkat provinsi. Hal ini dikarenakan anggaran dari Dana Alokasi Umum tidak cukup sehingga dari satu kota hanya dua pengawas saja yang ditarik untuk dijadikan pengawas ditingkat provinsi, sisanya tetap di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dengan beralih menjadi mediator. Dengan adanya aturan baru tersebut menjadikan pengawasan kurang efektif untuk dijalankan. Semenjak diberlakukannya UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dialihkan menjadi tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di tingkat Provinsi. Pengawasan Ketenagakerjaan di seluruh kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur sendiri juga telah dialihkan menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Surabaya sebagai Ibu Kotanya. Hal tersebut dirasa kurang efektif dikarenakan tidak semua kabupaten/kota bisa ditempuh dengan waktu yang sebentar dari Ibu Kota Provinsi. Contohnya saja di Kabupaten Banyuwangi, jarak dari Kota Surabaya menuju Kabupaten Banyuwangi jika melalui jalur darat berjarak 272km dengan waktu yang harus ditempuh selama tujuh jam. Jika ditempuh lewat jalur kereta api, bisa ditempuh selama enam jam dengan biaya kurang lebih Rp 200.000 (dua ratus ribu rupiah). Hanya untuk mengawasi satu kabupaten saja hal ini tentu memakan waktu yang cukup lama yaitu sekitar tiga hari untuk bisa kembali ke Surabaya, tetapi jika ditempuh lewat jalur udara tentu akan lebih cepat dengan hanya memakan waktu dua jam saja, tetapi tentu saja dengan biaya tiket yang lebih tinggi yaitu sekitar Rp 300.000 (tiga ratus ribu rupiah) – Rp 500.000 (lima ratus ribu rupiah). Kebijakan tersebut dinilai kurang efektif karena jarak dari Ibu Kota Provinsi menuju setiap Kota/Kabupaten di wilayah Jawa Timur tidak hanya memakan waktu yang cukup lama, tetapi juga memakan banyak anggaran karena biaya transportasi beserta akomodasi setiap pegawai pengawas yang bertugas harus disediakan. Selain itu, jumlah pengawas yang tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang berdiri juga menjadi kendala utama bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berjumlah 173 orang pegawai sedangkan perusahaan yang berdiri sebanyak kurang lebih 42.000 perusahaan. Apabila jumlah perusahaan di Jawa Timur sebanyak 42.000 dan jumlah pegawai pengawas sebanyak 173 pegawai maka, seharusnya dalam satu bulan satu pengawas bisa mengatasi sekitar 100-200 perusahaan, sedangkan hal tersebut tidak dimungkinkan karena jumlah pegawai pengawas tidak sebanding. Hal ini mengakibatkan masih banyak perusahaan yang luput dari perhatian pengawas.

Kedua, Kendala eksternal yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur disebabkan oleh masih rendahnya faktor kesadaran pekerja terkait hak-hak pekerja yang seharusnya diperoleh selama bekerja khususnya bagi pekerja perempuan. Selain itu, ancaman internal dari perusahaan

menyebabkan pekerja memilih untuk tidak melaporkan masalah perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja apabila mengalami perselisihan hak. Hal ini yang menyebabkan masih ada perusahaan yang tidak dapat dikenakan sanksi apabila melakukan suatu penyimpangan. Selain itu Sulitnya pegawai pengawas untuk masuk di lingkungan perusahaan untuk melakukan pengawasan secara tiba-tiba juga menjadi kendala. Pegawai pengawas selama ini dalam melakukan pengawasan sering kali harus mengirim surat pemberitahuan pengawasan terlebih dahulu kepada perusahaan yang akan diawasi. Hal ini tentu saja membuat pengawasan tidak maksimal karena perusahaan akan memiliki banyak waktu untuk mempersiapkan diri agar perusahaan mereka tidak memiliki celah yang dapat dipertanyakan oleh pegawai pengawas, dengan dikirimnya surat pemberitahuan tersebut tentu saja pengawasan dilakukan tidak dalam keadaan perusahaan secara *real*. Selain itu pegawai pengawas juga tidak mungkin bisa menjadi seorang *surveillance* dengan berpura-pura menjadi bagian dari sutau perusahaan sambil mengamati keadaan sekitar perusahaan secara nyata, karena sudah pasti pekerja disetiap perusahaan harus memiliki kartu identitas untuk membuktikan bahwa mereka bagian dari sutau perusahaan tersebut. Hal ini yang membuat terkadang masih banyak sekali permasalahan ketenagakerjaan yang tidak ditemukan di dalam sutau perusahaan padahal masalah tersebut memang terjadi di dalamnya.

## PENUTUP

### Simpulan

Pengawasan terhadap pelaksanaan pemenuhan upah pekerja perempuan dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada saat cuti melahirkan di Kabupaten Gresik telah dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan empat cara yaitu pengawasan internal yang dilaksanakan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan melakukan inspeksi secara langsung di setiap ruangan pengawas dan menerima laporan kerja pengawas setiap tahunnya. Hanya saja pengawasan internal ini tidak efektif karena Kepala Dinas hanya mengacu pada laporan yang diberikan oleh pengawas tanpa memeriksa kebenarannya secara langsung di lapangan, sedangkan fakta di lapangan menunjukkan masih ada pekerja perempuan dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Gresik khususnya di Kecamatan Menganti tidak mendapatkan upah secara penuh pada saat cuti melahirkan. Kedua, pengawasan eksternal berupa pengawasan yang dilaksanakan secara langsung kepada setiap perusahaan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pengawasan secara langsung ini dilaksanakan berdasarkan rencana kerja yang telah dibuat oleh pengawas, hanya saja pengawasan eksternal menjadi kurang maksimal dikarenakan jumlah pengawas yang tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang berdiri. Hal tersebut menyebabkan masih ada perusahaan yang luput dari pengawasan secara langsung. Ketiga, pengawasan preventif dengan melakukan penyuluhan atau sosialisasi kepada setiap pengusaha dan pekerja/buruh. Pengawasan preventif yang dilaksanakan

oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur juga dirasa kurang maksimal karena fakta dilapangan masih ada pekerja yang tidak mengerti apa saja hak normatif yang seharusnya pekerja dapatkan selama bekerja. Keempat, pengawasan represif dengan pemberian sanksi secara administratif dan sanksi pidana sesuai dengan Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi penegakkan sanksi tersebut masih lemah karena harus ada laporan terlebih dahulu dari pekerja secara langsung agar perusahaan dapat ditindak lanjuti, sedangkan pekerja pada umumnya memiliki ketakutan sendiri apabila melaporkan perselisihan hak tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Kendala yang dialami Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terkait pemenuhan upah pekerja perempuan dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada saat cuti melahirkan di Kabupaten Gresik terbagi menjadi dua yaitu kendala internal dan kendala eksternal. Kendala internal yang menyebabkan kurang efektifnya pengawasan pemenuhan upah pekerja perempuan dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada saat cuti melahirkan di Kabupaten Gresik yaitu terbatasnya jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, serta adanya pelimpahan kewenangan yang mengharuskan pengawasan menjadi wewenang di tingkat Provinsi, membuat pengawasan menjadi tidak kondusif lagi. Sedangkan kendala eksternal yang dialami oleh pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur disebabkan masih ada pekerja/buruh yang tidak mengerti hak normative pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh perempuan. Ancaman internal dari perusahaan menyebabkan pekerja/buruh takut untuk melapor ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sehingga masih ada perusahaan yang tidak bisa dikenakan sanksi jika melakukan penyimpangan.

#### Saran

Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur diharapkan dapat menambah jumlah pengawas agar proses pengawasan menjadi lebih maksimal sehingga tidak ada lagi perusahaan yang luput dari pengawasan dengan alasan tidak seimbang jumlah pengawas dengan perusahaan yang berdiri, selain itu juga diharapkan untuk lebih sering melakukan sosialisasi terhadap pekerja/buruh sehingga tidak ada lagi pekerja/buruh yang tidak mengetahui hak-hak normatif pekerja selama bekerja dan tidak merasa takut untuk melapor kepada Dinas Tenaga Kerja apabila mengalami perselisihan hak.

#### DAFTAR PUSTAKA

Abdussalam, Muhammad Syarif. 2018. Sejumlah Pendemo Tuntut Cuti Hamil dan Melahirkan Yang Layak Bagi Perempuan Buruh (online). [www.tribunjabar.id](http://www.tribunjabar.id).  
<http://jabar.tribunnews.com/2017/03/08/sejumlah->

pendemo-tuntut-cuti-hamil-dan-melahirkan-yang-layak-bagi-perempuan-buruh. Diakses pada 27 Maret 2018 pukul 19.00 WIB.

- Ali, Achmas dan Wiwie Heyani. 2012. *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Amirudin dan Asikin, Zainal. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- A.Nugroho et al. 2018. *A juridical review of partnership agreements that have the elements of work agreements in Indonesia*. J. Phys.: Conf. Ser. 953 012169
- Asmarawati, Tina. 2014. *Sosiologi Hukum Petasa Ditinjau Dari Perspektif Hukum dan Kebudayaan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. 2013. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malaya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Himawan, Muammar. 2004. *Pokok-Pokok Organisasi Modern*. Jakarta: Bina Ilmu.
- Husni, Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Koentjoro, Diana Halim. 2004. *Hukum Administrasi Negara*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT.Pradnya Paramita.
- Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mertokusumo, Sudikno. 2005. *Mengenal Hukum*. Yogyakarta: Liberty,
- Miles, B. Mathew dan Huberman, Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru (Terjemahan)*. Jakarta : UPI
- P, Siagian S. 1984. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Pusat Bahasa Depdiknas. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Republik Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Republik Indonesia. (*Staatsblad* Tahun 1847 Nomor 23)
- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)
- Republik Indonesia. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19).
- Republik Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan

- Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN/I/2011 Tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 39).
- 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 Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747)
- Saputra, Yahya. 2018. Kekerasan Terhadap Wanita Dalam Hukum Islam (online).  
<http://asysyariah.com/category/majalah-edisi-001-010/majalah-islam-asy-syariah-edisi-6/>. Diakses pada 2 Oktober 2018 pukul 18.00 WIB.
- Shofawati. 2018. *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*. Jurnal Novum. Vol.2:2
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 1981. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*. Jakarta: PT.Pradnya Paramita.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto, Eko. 2015. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Marga.
- Sujamto. 1987. *Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Veitzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Victor, Situmorang M dan Juhir. 2001. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zaeni, Ashadi. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.