



**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERUBAHAN KEWENANGAN  
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DARI PEMERINTAH  
KABUPATEN/KOTA KEPADA PEMERINTAH PROVINSI  
(STUDI KASUS : PROVINSI JAWA TENGAH)**

**Rafika Ariana Fajriati\*, Sonhaji, Suhartoyo**

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : [Fikariana6@gmail.com](mailto:Fikariana6@gmail.com)

**Abstrak**

Pengawasan ketenagakerjaan berperan menjamin keberlangsungan hubungan hukum yang terjalin antar para pihak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, dan hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, serta upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan setelah adanya pengalihan kewenangan pengawasan dari Pemerintah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Provinsi. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan ketenagakerjaan setelah adanya pengalihan dari kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Provinsi, pengawasan tidak berjalan efektif karena dalam pelaksanaannya ditemukan adanya penurunan kinerja yang disebabkan oleh hambatan-hambatan yaitu kurangnya jumlah pegawai pengawas, dan kurangnya danayang tersedia serta kurangnya sarana dan prasarana untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Sedangkan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah melakukan pengawasan ketenagakerjaan dengan skala prioritas, kemudian kurangnya dana, pegawai pengawas masih menggunakan uang pribadi untuk menutupi kekurangan, serta masih diupayakannya penambahan sarana dan prasarana oleh pemerintah untuk pengadaan dan penggunaan sarana dan prasarana meliputi alat keselamatan dan kesehatan kerja, perlengkapan alat tulis kantor, fasilitas transportasi dan anggaran yang cukup sangat di butuhkan dalam pelaksanaan pengawasan.

Kata kunci : Efektivitas; Pengawasan; Ketenagakerjaan; Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

**Abstract**

*Labor control has the role to ensure the continuity of legal relations between the parties. This research intend to understand about how the effectivity of labor control which is conducted by Central Java Province's Department of Manpower and Transmigration, and any obstruction their faced in implementation of labor control, and effort that have been done to solve any problems in implementation of labor control after transfer of authority from the Regency/City Government to the Provincial Government. The result of this research is: the implementation of labor control after the authority transfer is not effective because there's performance impairment caused by few obstruction has been found in the implementation of labor control: lack of supervisory staff, lack of available funds and lack of facilities and infrastructure to carry out labor supervisor. And efforts are being made to overcome the obstructions is make a priority scale of labor control, use private money to close the shortage of funds in implementation of labor control, enrichment of facilities and infrastructure from central government, include work safety equipment, office stationery, transport facility and funds that can be enough to operating labor control.*

*Keyword : Effectiveness; Supervision; Labor; Central Java Province's Department of Manpower and Transmigrations*

## I. PENDAHULUAN

Manusia guna memenuhi hajat hidup baik untuk diri sendiri maupun untuk orang banyak pasti membutuhkan pekerjaan. Dalam usaha pemenuhannya tersebut manusia sebagai *homofaber* tidak akan lepas oleh peraturan-peraturan yang mengikat setiap pekerjaannya. Peraturan ini sendiri dibentuk oleh pemerintah untuk mewujudkan keteraturan dalam setiap elemen sosial masyarakat guna terwujudnya pembangunan nasional yang menjadi tujuan Bangsa Indonesia. Pembangunan merupakan setiap upaya yang dikerjakan secara terencana untuk melaksanakan perubahan yang memiliki tujuan utama untuk memperbaiki dan menaikkan taraf hidup, kesejahteraan dan kualitas manusia.<sup>1</sup>

Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial. Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

---

<sup>1</sup>Ali Muhammad. 2009. *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional Menuju Bangsa Indonesia yang Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi*. Bandung: PT Imperial Bakti Utama

Jaminan sosial merupakan salah satu hak asasi manusia yang pada prinsipnya adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.<sup>2</sup>

Kebijakan mengenai ketenagakerjaan terus diupayakan guna menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya di berbagai bidang dengan peningkatan mutu dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bersifat menyeluruh pada semua sektor. Hal ini merupakan satu bentuk campur tangan negara dalam melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dengan memperhatikan akibatnya terhadap kemajuan negara.<sup>3</sup> Dengan wujud campur tangan negara, maka pelaksanaan asas kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja menjadi sangat terbatas.<sup>4</sup> Hal ini berarti bahwa setiap warga Negara berhak mendapatkan jaminan sosial untuk dapat mengembangkan dirinya

---

<sup>2</sup>Suhartoyo. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PesertaBPJS Kesehatan di Rumah Sakit*. Administrative Law & Governance Journal Vol. 1 Edisi 2 Mei 2018

<sup>3</sup>Sonhaji, "Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja", Administrative Law & Governance Journal, Vol.1 EdisiKhusus I 2018.

<sup>4</sup>Sonhaji, "Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja", Administrative Law & Governance Journal, Vol.1 EdisiKhusus I 2018.

secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.<sup>5</sup> Negara diizinkan melakukan pembatasan yang masuk akal terhadap hak ini, untuk melindungi orang lain karena dalam proses pembangunan nasional terlebih bdidang ketenagakerjan tentu akan ada permasalahan yang ditimbulkan.<sup>6</sup>

Permasalahan ini pula dapat *tercover* secara cepat jika adanya pelaksanaan pengawasan yang baik dan efektif. Pada kenyataan untuk melakukan pengawasan yang efektif juga banyak mengalami permasalahan. Permasalahan terkait pengawasan ketenagakerjaan bisa ditimbulkan dari berbagai aspek, seperti dari dampak globalisasi, Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua aspek.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan, membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan maka akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa berkualitas yang memiliki daya saing di pasaran.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>Suhartoyo. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Peserta BPJS Kesehatan di Rumah Sakit*. Administrative Law & Governance Journal Vol. 1 Edisi 2 Mei 2018

<sup>6</sup>Suhartoyo, "Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh", Administrative Law & Governance Journal, Vol.1 Edisi 4, November 2018.

<sup>7</sup>Sonhaji, "Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja", Administrative

Sehingga dalam pemenuhannya perusahaan perlu mempekerjakan tenaga asing untuk bidang-bidang tertentu yang tidak dapat *tercover* oleh tenaga kerja Indonesia. Tindakan perusahaan ini memang dirasa perlu karena merupakan suatu kebutuhan bagi pembangunan Negara Indonesia. Namun yang perlu diingat adalah penggunaan tenaga asing harus dipekerjakan untuk memajukan negara Indonesia sesuai dengan cita – cita Bangsa.

Proses pembangunan nasional dalam pelaksanaannya akan banyak mengalami indikasi pergeseran nilai atau aturan yang dapat dilanggar oleh pelaksanaannya.<sup>8</sup> Untuk mengantisipasi proses pergeseran nilai dan aturan ini maka adanya pengawasan ketenagakerjaan sangat diperlukan. Hal ini bertujuan sebagai upaya untuk mencegah, menjaga serta membantu permasalahan tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien. Sehingga langkah – langkah antisipatif dari para pihak yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan baik. pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pemerintah dirasa sangat penting untuk dilakukan untuk menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban pekerja/buruh.<sup>9</sup> Dengan pengawasan ketenagakerjaan ini juga mampu membuat peningkatan mutu ketenagakerjaan menjadi nyata.

Penyempurnaan sistem pengawasan terhadap ketenagakerjaan ini, merupakan

---

<sup>8</sup>Rusli Hardijan. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia

<sup>9</sup>Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2004. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

strategi dalam penanganan permasalahan pembangunan nasional yang ada hingga saat ini seringkali perselisihan terjadi disebabkan karena tidak terpenuhinya hak masing-masing pihak dalam perjanjian kerja ataupun tidak terlaksananya perjanjian kerja yang telah disepakati oleh semua pihak.<sup>10</sup>

Penyempurnaan sistem pengawasan dirasa menjadi lebih tidak optimal dan dibatasi ruang lingkungannya sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Hal ini disebabkan pengaturan pengawasan didalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi dasar dialihkannya kewenangan pengawasan ketenagakerjaan yang awalnya berada di Pemerintah Kabupaten/Kota kini berada di Pemerintah Provinsi. Hal ini tentu akan menimbulkan perdebatan di masyarakat dan menjadi pertanyaan, mengapa kewenangan tersebut harus dialihkan.

Berdasarkan pada permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas dan meneliti terkait pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Sehingga dengan dilakukannya penelitian ini penulis diharapkan dapat menguraikan bagaimana efektivitas pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah setelah adanya pengalihan kewenangan serta hambatan apa saja

yang dialaminya, terkait dengan judul “TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERUBAHAN KEWENANGAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DARI PEMERINTAH KABUPATEN/KOTA KEPADA PEMERINTAH PROVINSI (STUDI KASUS : PROVINSI JAWA TENGAH)”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penulisan hukum ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas pengawasan yang akan diterapkan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah terhadap ketenagakerjaan setelah adanya pengalihan kewenangan dari Pemerintah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Provinsi?
2. Apa saja faktor penghambat pelaksanaan pengawasan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah terhadap ketenagakerjaan setelah adanya pengalihan kewenangan dari Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Provinsi?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah untuk menyelesaikan hambatan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap ketenagakerjaan setelah adanya pengalihan kewenangan dari Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Provinsi?

## II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *yuridis*

<sup>10</sup>Indriana. *Pelaksanaan Tugas Dinas Tenaga Kerja Dalam Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Kota Makassar*. 2008. Hal. 4

*empiris*. Penelitian yuridis empiris yakni dilakukan dengan melihat kenyataan yang ada di dalam lapangan dengan berbasis ilmu hukum normatif, yang mengkaji peraturan dalam pelaksanaannya di masyarakat dengan memadukan data ataupun fakta yang telah diperoleh di dalam sebuah penelitian. Penelitian ini sering disebut juga dengan penelitian bekerjanya hukum (*law in action*). Pendekatan yuridis dalam penelitian ini dimaksudkan bahwa penelitian ini ditinjau dari sudut ilmu hukum administrasi negara dan peraturan-peraturan tertulis lainnya yang berhubungan dengan pengawasan ketenagakerjaan yang seharusnya dilaksanakan.

Pendekatan empiris adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan empiris tentang hubungan dan pengaruh hukum, sebagai alat untuk mengatur masyarakat dengan melakukan penelitian langsung terhadap subyek penelitian sebagai data primer tempat memperoleh data sebagai sumber pertama. Penelitian ini berupa studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat.<sup>11</sup>

Spesifikasi penelitian yang digunakan penulis dalam membedah permasalahan pada penelitian ini adalah *deskriptif analitis*. Dalam metode deskriptif dapat diteliti masalah normatif bersama-sama dengan masalah dan sekaligus membuat perbandingan-

perbandingan antar fenomena.<sup>12</sup> Analisis penelitian ini diharapkan dapat melihat suatu hal yang ada didalam teori dan praktek sehingga diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang telah ada, yakni mengenai pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Jadi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini penulis mengungkapkan hasil penelitian dalam bentuk uraian yang menjelaskan fakta dan data yang ditemui di lapangan.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non random sampling*, dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang lebih sering digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purpose sampling* atau penarikan sampel dilakukan bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subyek didasarkan pada tujuan tertentu. Teknik ini dipilih karena alasan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar jumlahnya.<sup>13</sup>

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari lapangan yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Adapun data primer ini

---

<sup>11</sup>Sunggono, Bambang, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), halaman 42

---

<sup>12</sup>Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 2003, hlm. 55.

<sup>13</sup>Nur Diantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1999, hlm. 147.

diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dan Kepala Seksi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan data sekunder itu sendiri adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melainkan melalui buku, catatan, hasil penelitian.

Metode dapat diartikan sebagai proses, cara, prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan, observasi dan wawancara. Pengumpulan data dalam studi kepustakaan merupakan kegiatan menelusuri, memeriksa, mengkaji data-data sekunder. Metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lapangan. Dalam hal ini mengamati bukan hanya melihat namun juga merekam, menghitung, mengukur, dan mencatat kejadian-kejadian yang ada. Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang menggunakan cara dengan memberikan sebuah pertanyaan dengan tatap muka dengan objek yang akan diteliti untuk memperoleh keterangan yang diinginkan dalam penelitian. Metode ini digunakan peneliti guna memperoleh data yang akurat dari sumber yang terpercaya.

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *analisis kualitatif* yaitu proses analisa terhadap data dari keadaan yang nyata dalam

kehidupan sehari-hari bukanlah data yang terdiri dari kata-kata yang dapat ditafsirkan.<sup>14</sup> Maksud dari proses analisis ini yakni penulis berusaha untuk memahami terhadap data yang diperoleh, kemudian menyampaikannya kepada orang lain yang membacanya supaya lebih jelas tentang apa yang telah didapatkan dari hasil penelitian lapangan.

Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan maka dilakukan *editing*. Ada beberapa jenis cara untuk menyajikan data, yang pertama dengan cara menyajikan data dalam bentuk tulisan dan yang kedua menyajikan data dalam bentuk tabel dan grafik. Tabel merupakan kumpulan angka-angka yang disusun menurut kategori-kategori (misalnya: jumlah pemeriksaan oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah) sehingga memudahkan dalam pembuatan analisis data. Data yang sudah diperoleh, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *analisis kualitatif*. Hasil analisa ini selanjutnya disajikan dalam bentuk deskriptif agar para pembaca mudah mengerti gambaran mengenai jumlah pemeriksaan oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

---

<sup>14</sup>Bungin Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana. 2011

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Tinjauan Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kota Semarang**

##### **1. Tinjauan Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah**

Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah disingkat Disnakertrans Prov. Jateng merupakan organisasi pemerintah yang menangani bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah berdomisili di Jl. Pahlawan No. 16 Semarang. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 7 Tahun 2001 tanggal 20 Juni 2001 dan Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2008 tanggal 7 juni 2008. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah merupakan penggabungan 3 (tiga) instansi pemerintahan, yaitu:

- a. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Dati I Jawa Tengah
- b. Kanwil Departemen Tenaga Kerja Jawa Tengah
- c. Kanwil Departemen Transmigrasi Jawa Tengah
- d. Alih Tugas dari Biro Pemerintahan Setda Prov. Jateng bidang Kependudukan dan Catatan Sipil pada 13 Juni 2008-31 Desember 2016.

Penggabungan ketiga instansi ini sejalan dengan PP No. 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.<sup>15</sup>

##### **2. Tinjauan Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang yang selanjutnya disingkat Disnakertrans Kota Semarang sampai dengan saat ini, yang beralamatkan di Jalan Ki Mangunsarkoro No.21, Karangkidul, Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah. Di bawah ini diuraikan mengenai profil ketenagakerjaan tahun 2010 yang akan kami uraikan secara rinci tentang ketenagakerjaan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang secara organisasi berada di bawah Pemerintah Kota Semarang dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Bidang Pelatihan, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial, Bidang Pengawasan, Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Sekretariat menurut informasi dari Kesekretariatan Disnakertrans Kota Semarang mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan dan mensinkronisasian, membina,

---

<sup>15</sup> Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas Kesekretariatan, Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bidang Hubungan Industrial serta Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Sekretariat terdiri dari :

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
- b. Sub Bagian Keuangan; dan
- c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.<sup>16</sup>

## **B. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Setelah Adanya Pengalihan Kewenangan Pengawasan**

Dari penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan pengawasan pada dasarnya dibagi menjadi dua macam, yaitu pengawasan internal dan pengawasan eksternal. Pegawai pengawas internal dapat berupa unit atau monitoring dan pengendalian ataupun badan pengawas daerah. Pegawai pengawas eksternal dapat berupa DPRD, LSM, dinas terkait, dan komponen masyarakat.<sup>17</sup>

Karakteristik pengawasan ketenagakerjaan tersebut apabila disandingkan dengan teori dari Wolfgang Von Richthoven jelas bahwa Indonesia menganut Sistem Integrasi fungsional karena

tercermin pada tindak lanjut dari penemuan pelanggaran berupa tindakan preventif (pembinaan, penyuluhan, dan pelatihan), represif *nonjusticia* (pemenuhan atau *compliance* terhadap sanksi yang dilanggar, penerapan sanksi administratif), atau represif *justicia* (di selesaikan melalui jalur pengadilan).<sup>18</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan juga dikaitkan dengan otonomi daerah yang dalam hal ini diasumsikan sebagai pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan, hal itu berimplikasi bahwa studi dan penilaian terhadap otonomi daerah haruslah dilakukan terhadap para pelaku dan institusi yang menerima pengalihan fungsi-fungsi yaitu daerah. Mengarahkan perhatian pada kondisi pemerintah daerah, institusi daerah dan sikap-sikap kepala daerah terhadap program otonomi daerah.<sup>19</sup>

Penelitian ini akan menjelaskan empat jenis pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah setelah adanya pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan yaitu; pengawasan pertama, pengawasan berkala, pengawasan ulang dan pengawasan khusus. Jenis-jenis pengawasan ini dilakukan sesuai dengan tujuan

<sup>16</sup> Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang

<sup>17</sup> Hadi Prabowo. *Wawancara Kepala Seksi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah*. (Semarang, 15 Februari 2019)

<sup>18</sup> Safri Nugraha. *Hukum Administrasi Negara: Edisi Revisi*, Center For Law and Good Governance Studies (CLGSFHUI). Jakarta: Ghalia Indonesia. 2007

<sup>19</sup> Mas'ud Said, *Arah Baru Otonomi di Indonesia*, UMM Press, Malang: 2008, hlm 58



masing-masing untuk apa pengawasan itu dilakukan. Dari hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah didapat data keempat jenis pengawasan yang dilakukan

pada Tahun 2014 dan Tahun 2017, adapun data disajikan dalam bentuk tabel yaitu:

**Data Jumlah Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan Tahun 2014 Di Seluruh Jawa Tengah<sup>20</sup>**

Jumlah Pegawai Pengawas	Keg. pemeriksaan				Keg. Pembinaan	
	Pertama	Berkala	Ulang	Khusus	NP I	NP II
585	624	2744	105	355	1991	216

**Data Jumlah Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan Tahun 2017 Di Seluruh Jawa Tengah<sup>21</sup>**

Jumlah Pegawai Pengawas	Keg. pemeriksaan				Keg. Pembinaan	
	Pertama	Berkala	Ulang	Khusus	NP I	NP II
154	810	727	0	33	776	5

<sup>20</sup> Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

<sup>21</sup> ibid

Badan Pusat Statistik Jawa Tengah menyebutkan jumlah perusahaan yang berada di Jawa Tengah dengan skala kecil-menengah ada sebanyak 61.461 perusahaan.<sup>22</sup> Jika dikaitkan dengan data di atas antara jumlah pegawai pengawas dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi sudah tentu memiliki perbedaan yang sangat jauh. Data hasil penelitian menunjukkan setelah adanya pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan, jumlah pegawai pengawas mengalami pengurangan dari seluruh Kota/Kabupaten di Jawa Tengah.

Pegawai pengawas yang awalnya berjumlah 585 pada Tahun 2014 setelah adanya pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan menjadi 154 pegawai pengawas pada Tahun 2017. Dengan berkurangnya jumlah pegawai pengawas pada Tahun 2017 hanya sebanyak 154 pegawai dan harus mengawasi jumlah perusahaan di Jawa Tengah sebanyak 61.461 yang mana ini masih dalam skala kecil dan menengah belum termasuk dalam skala perusahaan besar, sudah tentu pengawasan tidak akan berjalan efektif. Jika dilihat dengan data yang disajikan di atas berarti perhitungannya 1 orang pegawai pengawas harus mengawasi sekitar 399 perusahaan. Hal ini tentu tidak ideal dan dalam praktiknya tidak akan berjalan efektif karena 1 pegawai pengawas tidak mungkin

mampu mengawasi 399 perusahaan sekaligus.<sup>23</sup>

Jumlah perusahaan dengan skala kecil dan menengah yang ada di Jawa Tengah sekitar 61.461 maka idealnya jumlah pegawai harus ditambah menjadi 1230 pegawai dengan perbandingan 1 orang pegawai mengawasi 50 perusahaan. Dengan jumlah yang ada dapat kita lihat bagaimana kemampuan kinerja pegawai pengawas dapat kita lihat pada data tabel di atas. Pada pelaksanaan pengawasan pertama, pengawasan adalah pengawasan yang dilakukan untuk pertama kalinya biasanya untuk perusahaan yang baru saja berdiri, dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh seksi pengawasan norma kerja (sebagai koordinator) bersama dengan pegawai fungsional, setiap pelaksanaan pengawasan ini bergantung pada rencana kerja dan biasanya pengawasan ini tidak dapat ditentukan terhadap pengawasan perusahaan. Tujuan dari pengawasan ini untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan dan semua desas-desus tentang suatu perusahaan, seperti mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan. Pada tabel di atas menunjukkan Tahun 2014 pegawai pengawas yang masih berada di Kabupten/Kota mampu melakukan pengawasan kepada perusahaan sebanyak 624, setelah adanya pengalihan pegawai pengawas yang berada di Provinsi melakukan pengawasan kepada

---

<sup>22</sup>[Http://semarangkota.bps.go.id](http://semarangkota.bps.go.id). Diakses pada 15 Januari 2019 Pukul 13.20 WIB

---

<sup>23</sup>Budi Astuti. *Wawancara Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang*. (Semarang, 4 Februari 2019)

perusahaan sebanyak 810 perusahaan.<sup>24</sup>

Kegiatan pengawasan berikutnya yaitu pengawasan berkala dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah setiap 6 bulan sekali untuk pengawasan ke perusahaan di Jawa Tengah. Pengawasan ini bertujuan meminimalisir kecelakaan kerja dan memberikan suatu pengetahuan khusus untuk pencegahan kecelakaan kerja. Dari data tabel di atas dapat dilihat ada 2744 perusahaan yang dapat diawasi oleh pegawai pengawas pada Tahun 2014 sedangkan pada Tahun 2017 sebanyak 727 perusahaan, adanya penurunan kinerja pegawai pengawas setelah adanya pengalihan kewenangan pengawasan, pegawai pengawas hanya mampu melakukan pengawasan berkala (pengawasan pada semua perusahaan) hanya sebanyak 727 pemeriksaan, keterbatasan mengawasi secara menyeluruh pada semua perusahaan setiap 6 bulan sekali ini sudah tentu dilandasi faktor utama yaitu kurangnya jumlah pegawai pengawas dan banyaknya perusahaan yang harus diawasi. Jarak yang berjauhan antara pegawai pengawas dengan perusahaan yang akan diawasi tentu tidak akan mampu dilakukan sekaligus dalam sekali pengawasan, ini juga tentu akan

memakan banyak waktu dan biaya.<sup>25</sup>

Pemeriksaan ulang yaitu pemeriksaan yang dikakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah terhadap perusahaan yang telah dilakukan pemeriksaan sebelumnya, namun masih terdapat pelanggaran yang terjadi. Pada Tahun 2014 ada 7 perusahaan yang dilakukan pemeriksaan ulang sedangkan pada Tahun 2017 tidak ada perusahaan yang dilakukan pemeriksaan ulang. Pemeriksaan khusus dilakukan hanya pada saat ada pengaduan atau kasus yang terjadi di lapangan saat kecelakaan kerja terjadi di suatu perusahaan. Artinya pengawasan ini langsung saat itu juga dilakukan saat kecelakaan kerja terjadi di suatu perusahaan.<sup>26</sup>

Pelaku yang bertugas untuk pengawasan ini adalah pegawai pengawas seksi bidang keselamatan dan kesehatan kerja serta jajaran staf jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan ini bertujuan melakukan penyidikan atas kasus yang sedang dialami oleh pegawai atau pekerja yang mengalami kecelakaan kerja untuk mengetahui penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Berkaitan dengan ini pada Tahun 2014 pegawai dapat melakukan pengawasan terhadap 355 perusahaan sedangkan hanya 33 perusahaan yang mampu diawasi pada Tahun 2017. Perbandingan yang sangat jauh ini tentu dapat

---

<sup>24</sup> Hadi Prabowo. *Wawancara Kepala Seksi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah*. (Semarang, 15 Februari 2019)

---

<sup>25</sup> Hadi Prabowo. *Wawancara Kepala Seksi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah*. (Semarang, 15 Februari 2019)

<sup>26</sup> Hadi, Prabowo. *Ibid*

menjadi tolok ukur bagaimana kesigapan pegawai pengawas dalam menangani kecelakaan atau pelanggaran dalam suatu perusahaan yang terjadi saat itu juga. Jarak yang dekat antara pegawai pengawas dengan perusahaan yang harus diawasi pada Tahun 2014, dapat menghasilkan pelayanan dan penanganan yang lebih banyak dibandingkan pada Tahun 2017. Ini juga tentu dapat menjadi tolok ukur ke-efektif-an suatu pengawasan ketenagakerjaan.

Jumlah perusahaan yang harus diawasi sebanyak 61.461 dengan berkurangnya jumlah pegawai pengawas secara tidak langsung mempengaruhi kemampuan kinerja pegawai pengawas untuk melakukan kegiatan pengawasan. Sehingga dalam pelaksanaannya pegawai pengawas membuat suatu sistem skala prioritas untuk setiap perusahaan yang melapor kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. pengawasan dengan skala prioritas ini dilakukan pada awalnya adalah secara menyeluruh pada semua perusahaan yang ada di masing-masing kabupaten/kota, namun jika ada laporan yang masuk ke Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah terkait dengan perusahaan yang berada di kabupaten/kota tertentu, maka perusahaan itu akan masuk dalam skala prioritas dan akan diawasi serta ditindaklanjuti terlebih dahulu dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang tidak melapor adanya pelanggaran

di perusahaannya kepada Disnakertrans Jawa Tengah.<sup>27</sup>

Kondisi pemerintah daerah, institusi daerah dan sikap-sikap kepala daerah terhadap pengawasan dalam hal ini yang dimaksud adalah program otonomi daerah jika yang bermasalah karena ketidakmampuannya dalam menjalankan perkerjaannya disebabkan adanya kolusi antara pemerintah daerah dengan perusahaan, maka menurut penulis yang seharusnya dibenahi adalah SDM yang ada di daerah, bukan dengan melakukan pengalihan kewenangan dari pemerintah kabupaten/kota ke provinsi. Kegagalan pengimplementasian otonomi daerah terutama di negara-negara berkembang seringkali karena, meski pelaksanaannya telah direncanakan secara memadai, namun dijalankan secara buruk oleh pemerintah daerah yang tak berpengalaman dan PNS yang tak cakap.<sup>28</sup> Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang, keandalan dan kemampuan orang-orang yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut.<sup>29</sup> Jadi dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, agar

---

<sup>27</sup>Hadi Prabowo. *Wawancara Kepala Seksi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah*. (Semarang, 15 Februari 2019)

<sup>28</sup>Mas'ud Said, *Ibid*, hlm. 61

<sup>29</sup>Widya Astuti, "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru", *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Program Studi Ilmu Administrasi PPS Universitas Riau, Volume 8, No. 2, Juli 2008, hlm. 73

dapat berjalan dengan baik, maka harus dijalankan oleh aparat atau PNS yang berkompeten.

Fakta lain di lapangan sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, pengalihan kewenangan dari Pemerintah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Provinsi tidak menunjukkan adanya signifikansi dari sisi kinerja pegawai pengawas. Sehingga dari data dan hasil wawancara menunjukkan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan setelah adanya pengalihan kewenangan adalah kurang/belum efektif. Pernyataan ini didasarkan hasil wawancara dengan Ibu Budi Astuti, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Disnakertrans Kota Semarang, mengatakan pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan sangat tidak efektif, dikarenakan tujuan dari pembagian urusan pemerintah ke daerah Kabupaten/Kota adalah untuk mewujudkan pengawasan ketenagakerjaan yang efektif namun setelah terpusatnya kewenangan pada Pemerintah Provinsi membuat Disnakertrans Kota Semarang tidak memiliki wewenang apapun terhadap pelanggaran yang terjadi di Kota Semarang sehingga Disnakertrans tidak memiliki peran apapun dalam pembangunan di bidang pengawasan ketenagakerjaan.<sup>30</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan ini juga terkendala karena adanya hambatan yang dialami hambatan-hambatan yaitu kurangnya jumlah

pegawai pengawas, dan kurangnya dana yang tersedia serta kurangnya sarana dan prasarana untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Sedangkan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah melakukan pengawasan ketenagakerjaan dengan skala prioritas, kemudian kurangnya dana, pegawai pengawas masih menggunakan uang pribadi untuk menutupi kekurangan, serta masih diupayakannya penambahan sarana dan prasarana oleh pemerintah untuk pengadaan dan penggunaan sarana dan prasarana meliputi alat keselamatan dan kesehatan kerja, perlengkapan alat tulis kantor, fasilitas transportasi dan aggaran yang cukup sangat di butuhkan dalam pelaksanaan pengawasan.

#### IV. KESIMPULAN

##### B. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul : “Tinjauan Yuridis Terhadap Perubahan Kewenangan Pengawasan Terhadap Ketenagakerjaan Dari Pemerintah Kota Kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah (Studi Kasus: Provinsi Jawa Tengah)” adalah sebagai berikut :

1. Pengalihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, menjadikan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan belum/kurang efektif. Hal ini dapat dilihat sejak tahun 2017 jumlah pegawai pengawas mengalami penurunan, yang mana pada Tahun 2014 berjumlah 585

<sup>30</sup>Budi Astuti. *Wawancara Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang*. (Semarang, 4 Februari 2019)

pegawai sedangkan pada Tahun 2017 hanya berjumlah 154 pegawai, dan tidak adanya dana tambahan yang dianggarkan untuk Provinsi Jawa Tengah, yang seharusnya dilakukan ketika jumlah kegiatan yang harus dilakukan bertambah atau meningkat. Konsekuensinya kinerja pegawai pengawas dan jumlah temuan pelanggaran ketenagakerjaan mengalami penurunan.

2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam melakukan pengawasan adalah pengurangan jumlah pegawai pengawas, sejak tahun 2017 jumlah pegawai pengawas mengalami penurunan, yang mana pada Tahun 2014 berjumlah 585 pegawai sedangkan pada Tahun 2017 hanya berjumlah 154 pegawai. Konsekuensinya kinerja pegawai pengawas dan jumlah temuan pelanggaran ketenagakerjaan mengalami penurunan. Lalu hambatan yang selanjutnya yaitu kurangnya dana operasional, Hambatan yang terakhir yaitu kurang terpenuhinya faktor sarana dan prasarana, setelah adanya pengalihan kewenangan pengawasan ke provinsi pegawai pengawas tidak mendapatkan sarana dan prasarana yang memadai. Padahal dengan ditariknya pegawai pengawas dari kabupaten/kota ke provinsi tentu membutuhkan dana yang lebih untuk biaya transportasi dan konsumsi. Pegawai yang berada jauh di luar kota pun mereka tidak mendapatkan fasilitas penginapan

hal ini tentu juga berbahaya untuk keselamatan dan kesehatan mereka yang harus menempuh perjalanan jauh.

3. Upaya untuk mengatasi hambatan yang dialami kondisi kurangnya dana yang ada, sampai saat ini pegawai masih memakai uang pribadi untuk menutupi kekurangan biaya operasional. Lalu untuk mengatasi kurangnya jumlah pegawai pengawas maka dibentuklah skala prioritas dalam melakukan pengawasan, dilakukan dengan harapan agar pekerjaan pengawasan bisa efektif dalam pemeriksaan pelanggaran kepada perusahaan. Dan untuk hambatan kurangnya sarana dan prasarana pemerintah mengupayakan pengadaan dan penggunaan sarana dan prasarana meliputi alat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlengkapan alat tulis kantor, fasilitas transportasi dan anggaran yang cukup sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pengawasan.

### **B.Saran**

1. Kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah guna terwujudnya optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan, maka diperlukan upaya penambahan jumlah sumber daya manusia dan alokasi dana. Penambahan sumber daya manusia yaitu tenaga pengawas ketenagakerjaan dan pengolah data pengawasan ketenagakerjaan serta jumlah penyidik pegawai negeri sipil (PPNS). Selain itu perlunya pemerintah daerah untuk memberikan ketersediaan anggaran yang cukup, sehingga

diharapkan penegakan hukum ketenagakerjaan melalui pengawasan ketenagakerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan.

2. Kepada Pemerintah Daerah untuk membentuk suatu budaya masyarakat dan aparat pemerintah, termasuk pegawai pengawas ketenagakerjaan yang sadar akan hukum. Maka Pemerintah Daerah harus membentuk pegawai pengawas yang sadar hukum terlebih dahulu, supaya dapat memberikan contoh kepada masyarakat. Dikaitkan dengan berjalannya pengawasan ketenagakerjaan berarti masyarakat dan pegawai pemerintah harus turut serta dalam pelaksanaan pengawasan, dengan adanya peran masyarakat di sekitar perusahaan yang turut mengawasi tentu akan membantu peran pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan.

## V. DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Ali Muhammad. 2009. *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional Menuju Bangsa Indonesia yang Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi*. Bandung: PT Imperial Bakti Utama
- Bungin Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana. 2011
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. *Tabel Data Jumlah*

*Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan Tahun 2014 Di Seluruh Jawa Tengah*.

- . *Tabel Data Jumlah Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan Tahun 2017 Di Seluruh Jawa Tengah*.

Mas'ud Said, *Arah Baru Otonomi di Indonesia*, UMM Press, Malang: 2008, hlm 58

Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 2003, hlm. 55.

Nur Diantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 1999, hlm. 147

Rusli Hardijan. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Safri Nugraha. *Hukum Administrasi Negara: Edisi Revisi*, Center For Law and Good Governance Studies (CLGSFHUI). Jakarta: Ghalia Indonesia. 2007

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2004. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), halaman 42



**Peraturan Perundang-undangan :**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi *ILO* No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan)

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

**Jurnal :**

Indriana. *Pelaksanaan Tugas Dinas Tenaga Kerja Dalam Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Kota Makassar*. 2008. Hal.4

Sonhaji. “*Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja*”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.1 Edisi Khusus I 2018.

Suhartoyo. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Peserta BPJS Kesehatan di Rumah Sakit*. *Administrative Law & Governance Journal* Vol. 1 Edisi 2 Mei 2018

Suhartoyo, “*Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh*”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.1 Edisi 4, November 2018.

WidyaAstuti, “*Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru*”, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Program Studi Ilmu Administrasi PPS Universitas Riau, Volume 8, No. 2, Juli 2008, hlm. 73

**Website:**

Badan Pusat Statistik, Jumlah Perusahaan di Jawa Tengah-skala kecil-menengah, <Http://semarangkota.bps.go.id>. Diakses pada 15 Januari 2019 Pukul 13.20 WIB