

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PEMBERIAN HAK NORMATIF DI KOTA JAYAPURA

Oleh : Liani Sari¹, Jayanti Puspita Ningrum², Andi Diah Indah F³

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Pemberian Hak Normatif Di Kota Jayapura. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum dalam pemberian hak normatif bagi tenaga kerja perempuan menurut undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di kota Jayapura.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris, yaitu penelitian terhadap identifikasi hukum dan terlebih pada pengumpulan data lapangan yang ada di lokasi penelitian yang terkait dengan masalah yang diteliti dan penelitian normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, mempelajari, dan menguji data kepustakaan untuk menemukan doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum, terlebih pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang – undang Ketenagakerjaan pasal yang mengatur hak - hak tenaga kerja perempuan karena kekodratannya dan pasal yang memberikan perlindungan tenaga kerja perempuan di pandang sudah dapat mengakomodir penggunaan tenaga kerja perempuan di kota Jayapura..melihat pada pasal 76,81, 82,83, undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak cuti melahirkan, cuti haid, cuti keguguran, dan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada waktu malam merupakan bentuk dari pada peran pemerintah dalam memberikan perlindungan sesuai dengan amanah dan cita – cita negara berdasarkan dengan UUD NRI Tahun 1945 namun keadaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan keterangan yang di berikan oleh tenaga kerja perempuan di kota Jayapura banyak yang tidak mengetahui Tentang ketentuan yang mengatur pemberian hak tenaga kerja khususnya perempuan dalam hal kekodraataannya sebagai perempuan sebagaimana yang di atur dalam undang – undang ketenagakerjaan

Kata kunci ; Perlindungan; Tenaga Kerja Perempuan; Pemberian Hak Normatif

PENDAHULUAN

Kualitas suatu negara dapat di katakan baik dan tidaknya tergantung pada kualitas manusianya, untuk itu peran pemerintah sangat di perlukan dalam hal pengembangan kualitas manusia dari segala sector khususnya peningkatan kesejahteraan . karena pada intinya pokok dari persoalan dalam suatu negara adalah masalah keajahteraan.salah satu penunjang peningkatan kesejahteraan adalah perlindungan tenaga kerja. sehingga persoalan Ketenagakerjaan menjadi suatu persoalan yang sangat perlu di perhatikan.karena apabila kesejahteraan terwujud dalam suatu negara dapat di simpulkan persoalan persolan yang

1 Dosen Tetap Yayasan Universitas Yapis Papua

2 Dosen Tetap Yayasan Universitas Yapis Papua

3 Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Yapis Papua

terjadi di dalam suatu Negara dapat teratasi, serta pembangunan nasional dapat terwujud berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi salah satu target dalam pembangunan nasional. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan. Pembinaan hubungan Ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan aspek produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.

Perempuan yang bekerja mudah ditemui. Kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki merupakan salah satu dari sekian alasan dari pada perempuan-perempuan bekerja. Hal tersebut harus diatur karena kodrati perempuan memiliki perbedaan biologis dengan laki-laki yang dampaknya berpengaruh terhadap kemampuan fisik, sehingga, perlu ada pengecualian terhadap perempuan apabila iya tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sebagaimana mestinya, karena kodratnya sebagai perempuan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan Tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 sampai dengan pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan.

Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang Ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia. Persoalan Ketenagakerjaan selalu mendapat perhatian yang serius dari berbagai kalangan, baik pemerintah, swasta maupun dari masyarakat. Kompleksitas permasalahan Ketenagakerjaan ini dapat dipandang sebagai suatu upaya masing-masing individu untuk memperoleh dan mempertahankan hak-hak kehidupan yang melekat pada manusia agar memenuhi kebutuhan demi kelangsungan hidup. Untuk itu diharapkan agar pemerintah maupun pihak pekerja atau pengusaha agar lebih kritis dan aktif dalam melihat persoalan – persoalan khususnya ketenagakerjaan yang terjadi di dalam dunia industry. Fungsi pengawasan memegang peranan dan pengaruh yang sangat besar dalam suatu kegiatan. Hal ini disebabkan pengawas mempunyai hubungan yang terdekat dengan kegiatan yang diawasinya. Baik buruknya hasil yang diawasi secara langsung diketahui oleh pengawas. Oleh karena itu salah satu faktor pendorong keberhasilan pengawasan tergantung kepada keahlian dan keterampilan pengawas.

Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja di daerah adalah penyelenggara tugas dan fungsi Departemen Tenaga Kerja dibidang pembinaan Ketenagakerjaan dan pengawasan norma kerja di daerah. Salah satu diantaranya adalah pengawasan atas pengawasan hubungan kerja di Kota Jayapura. Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura amat berperan dan bertanggung jawab dalam pengawasan hubungan kerja di Kota Jayapura. Sehubungan dengan kewenangan bidang Ketenagakerjaan dalam otonomi daerah sedemikian luas, maka daerah dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawasan Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Jayapura. diharapkan peranan Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan tujuan otonomi daerah, yaitu pemberdayaan daerah untuk peningkatan kesejahteraan rakyat secara menyeluruh dan pekerja/buruh secara khusus. Dengan demikian permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk perlindungan hukum dalam pemberian hak normatif bagi tenaga kerja perempuan menurut undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang kertenagakerjaan di kota Jayapura?

PEMBAHASAN

- A. Pengertian perlindungan hukum tenaga kerja wanita menurut soepomo perlindungan tenaga kerja di bagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu :
1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
 2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
 3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴
- B. Perlindungan tenagakerja menurut undang – undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan sebagai berikut :
1. Pekerjaan wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:
 - a) Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 Tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
 - b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antarapukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi,
 - c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antarapukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib :
 1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
 - d) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.
 2. Untuk pekerja perempuan, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya yaitu ;
 - a) Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1))

⁴<http://tesishukum.com/pengertian-Ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 20 agustus 2016

- b) Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat 1)
 - c) Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2))
 - d) Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)
 - e) Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).
3. Perlindungan dalam pemberian hak normatif bagi tenaga kerja perempuan menurut undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang kertenagakerjaan di kota Jayapura?

Mochtar Kusumaatmadja dan ETTY R AGOES dalam bukunya yang berjudul Pengantar Hukum Internasional menjelaskan mengenai perjanjian internasional yaitu sebagai berikut :

Perjanjian internasional adalah perjanjian yang diadakan antara anggota masyarakat bangsa – bangsa dan bertujuan untuk mengakibatkan hukum tertentu. Perjanjian dilakukan antar negara – negara kemudian bisa dengan antara negara dengan organisasi internasional dan juga antara suatu organisasi internasional dengan organisasi internasional lainnya (Kusumaatmadja dan Agoes, 2003: 117)⁵

Dalam konvensi ILO Nomor 100 mengenai Pengupahan Bagi Laki Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama nilainya menyebutkan, “Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubung dengan pekerjaan buruh”.

Dalam Undang-Undang No 7 Tahun 1984 Tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan , merupakan hasil ratifikasi dari konvensi ILO mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap buruh perempuan.

Dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang – undang Ketenagakerjaan pasal yang mengatur hak - hak tenaga kerja perempuan karena kekodratannya dan pasal yang memberikan perlindungan tenaga kerja perempuan di pandang sudah dapat mengakomodir penggunaan tenaga kerja perempuan di kota Jayapura..melihat pada pasal 76,81, 82,83, undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak cuti melahirkan, cuti haid, cuti keguguran, dan kewajiban pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan pada waktu malam merupakan bentuk dari pada peran pemerintah dalam memberikan perlindungan sesuai dengan amanah dan cita – cita negara berdasarkan dengan UUD 45 namun keadaannya tidak sesuai dengan yang di harapkan berdasarkan keterangan yang di berikan oleh tenaga kerja perempuan di kota Jayapura banyak yang tidak mengetahui Tentang ketentuan yang mengatur pemberian hak tenaga kerja khususnya perempuan dalam hal kekodraataannya sebagai perempuan sebagaimana yang di atur dalam undang – undang ketenagakerjaan.

Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, di tambah lagi factor dari tenaga kerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi rendah sehingga tenaga kerja terkadang bertahan untuk keluarga.

5 Kusumaatmadja, Mochtar dan ETTY R. Agoes. 2003. *Pengantar Hukum Internasional*. Bandung: PT. Alumni

Kondisi – kondisi seperti ini yang di rasa sangat memprihatinkan.dari situasi inilah dapat di simpulkan imlementasi undang – undang tenaga kerja di rasa belum optimal. Agar langkah ini dapat efektif maka Negara di harapkan menegakkannya dengan cara mengajukan pelanggarnya ke muka sidang. Namun demikian perempuan sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak – haknya dilindungi dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan perempuan.

Negara sudah menetapkan akan ketentuan penggunaan tenaga kerja wanita persoalan implementasi merupakan persoalan yang sangat berbeda. Ada 2 pendekatan dalam memandang masalah tenaga kerja perempuan yaitu pemberdayaan dan perlindungan. Pendekatan abolisi mendasarkan pemikirannya bahwa setiap manusia berhak mendapatkan perlindungan atas hak asasi manusia, sementara pendekatan proteksi mendasarkan pemikirannya pada jaminan terhadap hak sipil yaitu bahwa sebagai warga Negara setiap orang berhak untuk bekerja.dan pendekatan pemberdayaan sebenarnya merupakan lanjutan dari pendekatan proteksi, yang mengupaayakan peemberdayaan terhadap tenaga kerja perempuan agar mereka memahami mampu memperjuangkan hak – haknya. Tetapi seperti halnya berbagai perturan lainnya kendala utamanya adalah pelaksanaan.Dan sejauh mana negara telah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan masih perlu dikaji lebih lanjut.

Salah satu tugas disnaker adalah melakukan pembinaan Menurut Mathis pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Pembinaan juga dapat diartikan : “ bantuan dari seseorang atau sekelompok orang yang ditujukan kepada orang atau sekelompok orang lain melalui materi pembinaan dengan tujuan dapat mengembangkan kemampuan, sehingga tercapai apa yang diharapkan. .

Tupoksi dinas tenaga kerja dalam hal pembinaan ialah penunjang kegiatan dari pada pengawasan di karenakan jika pembinaan tidak di lakukan dengan baik tentu akan berpengaruh pada kegiatan pengawasan di lapangan . sebab pengawasan terhadap pengusaha /perusahaan tidak akan berjalan seiring, bagaimana tidak bila seorang tenaga kerja khususnya perempuan tidak mengetahui akan hak – hak normatifnya tentunya akan tidak logis bila seseorang yang dilindungi tetapi orang tersebut tidak mengetahui apa yang menjadi hak – haknya, sebagaimana yang diatur pada pasal 76,81,82,83, undang – undang Ketenagakerjaan yang mengatur Tentang hak – hak dari pada pekerja perempuan Tentang perlindungan dalam hal jam kerja atau hak – hak khusus karna kodrat keperempuananya. pengawasan di katakana baik apabila para pihak baik perusahaan atau tenaga kerja mengetahui akan kewajiban dan hak masing- masing. Untuk Itu pembinaan dalam hal kegiatan sosialisasi oleh dinas tenaga kerja betul betul harus di perhatikan misalnya kegiatan dalam hal penyuluhan peraturan perundang – undangan.

Tenaga kerja khususnya perempuan dalam hal perlindungan dan pemberian hak karna kekodratannya periode s/d juli 2018 tidak ada, kondisi tersebut di karenakan dari wawancara tenaga kerja perempuan yang bekrja di lihat dari latar belakang pendidikannya mempengaruhi atas pengetahuannya Tentang peraturan perundang undangan yang ada. Dari hasil wawancara tenaga kerja perempuan Tentang ketentuan terhadap pasal – pasal yang mengatur Tentang hak – hak dari pekerja perempuan di temukan fakta bahwa tenaga kerja perempuan ada yang mengetahui tetapi berdasarkan

pengalaman melihat sesama pekerja dan pernah mendengar di lingkungan kerja pemberian hak – hak tenaga kerja perempuan terkait pasal 76,81,82,83 undang – undang Ketenagakerjaan namun pekerja tersebut tidak paham dari pada peraturan sebagaimana yang di atur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya Peraturan perusahaan dapat di berlakukan apabila telah mendapat pengesahan terlebih dahulu melalui proses pemeriksaan terkait peraturan perusahaan tersebut apakah bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku atau tidak, namun tenaga kerja tersebut tidak mengetahui masa cuti yang di berikan sebagaimana peraturan atau ketentuan yang mengatur pemberian hak normatif.

Salah satu penyebab latar belakang pendidikan sangat berpengaruh kepada pemahaman terkait peraturan perundang - undangan . dari hasil wawancara kabid HI disnaker dalam melakukan kegiatan sosial bertujuan agar substansi dari UU Ketenagakerjaan dapat mengakomodir penggunaan tenaga kerja wanita. untuk itu Disnaker mengundang wakil dari perusahaan – perusahaan dan melakukan bimbingan dan pengarahan terhadap pengusaha, di harapkan manajemen dari perusahaan melakukan penyuluhan terhadap tenaga kerjanya Tentang peraturan perusahaan yang sudah di setujui oleh disnaker agar sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, namun faktanya masih ada perusahaan tidak memberitahukan tenaga kerjanya akan ketentuan pemberian hak tenaga kerja tersebut. Kondisi ini yang mengakibatkan ketimpangan dalam hal pengawasan dan pembinaan sebab ada pihak yang mengetahui akan hak dan kewajibannya dan pihak yang tidak mengetahui akan perlindungan dan pemberian hak dalam hal ini tenaga kerja perempuan. Tanggapan dari kondisi tersebut melalui wawancara pegawai disnaker kabid HI mengatakan bahwa; “ ***Kami sudah melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja dengan cara sosialisasi dan untuk ketentuan terhadap tenaga kerja perempuan yang di atur dalam undang – undang Ketenagakerjaan Tentang pemberian hak karna kodrat kewanitaannya sekarang mudah di ketahui karna undang – undang Ketenagakerjaan dapat di akses melalui internet***”⁶

Dari keterangan di atas seperti yang kita ketahui tidak semua orang dalam hal ini tenaga kerja dapat mengartikan pasal demi pasal dalam sebuah peraturan perundang - undangan di tambah lagi mentalitas tenaga kerja, untuk itu lah peran serta pemerintah bukan saja membuat produk hukum, namun juga mewujudkan masyarakat sadar hukum bukan masyarakat buta hukum. sebab jika negara ini di harapkan kedepannya menjadi negara yang maju, kondisi akan masyarakat tidak lagi berada di titik dimana masyarakat tidak memahami dari sebuah perbuatan hukum sekalipun di latarbelakangi dengan perbedaan pendidikan, ekonomi , sosial, tetapi masyarakat yang maju ialah potret kehidupan masyarakat yang sadar sebagai warga negara dari sebuah negara hukum. Sehingga tidak ada perbedaan dalam bentuk apapun dan hanya legalitas dari suatu kewenangan yang membedakan antara masyarakat dan penguasa dalam hal ini pemerintah.

PENUTUP

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah bentuk perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang – undang Ketenagakerjaan pasal yang mengatur hak - hak tenaga kerja perempuan karena kekodratannya dan pasal yang memberikan

6 Samsiah ,kabid hubungan industrial Disnaker Kota Jayapura, wawancara pribadi,tanggal 25 nov 2018

perlindungan tenaga kerja perempuan di pandang sudah dapat mengakomodir penggunaan tenaga kerja perempuan di kota Jayapura..melihat pada pasal 76,81, 82,83, undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak cuti melahirkan, cuti haid, cuti keguguran, dan kewajiban pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan pada waktu malam merupakan bentuk dari pada peran pemerintah dalam memberikan perlindungan sesuai dengan amanah dan cita – cita negara berdasarkan dengan UUD NRI Tahun 1945 namun keadaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan keterangan yang di berikan oleh tenaga kerja perempuan di kota Jayapura banyak yang tidak mengetahui Tentang ketentuan yang mengatur pemberian hak tenaga kerja khususnya perempuan dalam hal kekodraataannya sebagai perempuan sebagaimana yang di atur dalam undang – undang ketenaagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Danang, sunyoto, 2013.hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha, pustaka yustisia, Yogyakarta.
- Karta Sapoetra, G. Dan Rience Indra Ningsih, 1982.Pokok-pokok HukunPerburuhan. Cet.I. Armiko.Bandung.
- Kusumaatmadja, Mochtar dan Ety R. Agoes. 2003. Pengantar Hukum Internasional.PT. Alumni,bandung.
- Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Rajawali, jakarta, h.27
- Sumardi, Nyoman, 2010, Sosiologi Pemerintahan, Dari Perspektif Pelayanan, Pemberdayaan, Interaksi, dan Sistem Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010.Manajemen Sumber Daya Manusia , PT. Refika Aditama,bandung.
- Winahyu Erwiningsih, 1995.Masalah-masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal Dan Perlindungan Hukumnya . Jurnal Hukum, Vol.1. No. 3, PSH Hukum UIIYogyakarta.
- Yuwono, Ismantoro Dwi. 2011. Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri. Pustaka Yustisia: Yogyakarta.

Peraturan perundang undangan

- Undang – undang no. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 31 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2008 Tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah

Retifikasi convention ILO nomor 100 Dalam Undang-Undang No 7 Tahun 1984 Tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan

Sumber Internet

<http://tesishukum.com/pengertian-Ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>,

<https://blog.talenta.co/bahasa/inilah-hak-hak-pekerja-wanita-yang-penting-untuk-diketahui/>

<http://tesishukum.com/pengertian-Ketenagakerjaan-menurut-para-ahli>