

## **Naskah Publikasi**

# **PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP PENGUSAHA YANG MEMPEKERJAKAN PEKERJA PEREMPUAN UNTUK BEKERJA MALAM HARI DI KABUPATEN SLEMAN**

Arief Marwibowo,

Ariefmarwibowo21@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari di Kabupaten Sleman dan faktor apa yang menghambat dalam pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari di Kabupaten Sleman. Pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari di Kabupaten Sleman harus sesuai dengan peraturan yang ada yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan analisis yang bersifat deskriptif yaitu memaparkan gambaran yang berhubungan dengan subyek serta objek penelitian dengan tanpa adanya justifikasi.

Penulis dalam skripsi ini menggunakan Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum Empiris, merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji, mengambil implementasi atau fakta hukum pada ketentuan hukum positif dengan peristiwa konkret yang terjadi pada masyarakat untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka dan wawancara.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwasanya Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari telah sesuai dengan prosedur yang berlaku berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Adapun faktor yang menghambat dalam pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari di Kabupaten Sleman yaitu Hambatan internal ini berupa hambatan dari petugas pengawas ketenagakerjaan sendiri yaitu berupa terbatasnya pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY dan hambatan eksternal berupa hambatan dari pengusahanya.

**Kata kunci: Pengawasan, Pengusaha, Pekerja Perempuan Malam Hari**

**Naskah Publikasi**

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP PENGUSAHA YANG  
MEMPEKERJAKAN PEKERJA PEREMPUAN UNTUK BEKERJA MALAM  
HARI DI KABUPATEN SLEMAN**

Diajukan Oleh:

Nama : Arief Marwibowo

NIM : 20150610186

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing pada tanggal 13 Maret 2019

**Dosen Pembimbing**

**Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.**

**NIP. 19680821 199303 1 003**

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Hukum**

**Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**



**DR. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.**

**NIK. 19710409199702 153 028**

## **I. Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia adalah Negara yang saat ini sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang. Dalam pembangunan tersebut juga meliputi pembangunan ketenagakerjaan.<sup>1</sup> Pembangunan nasional dilakukan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dan pembangunan manusia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang makmur, sejahtera adil, yang merata baik dalam materiil ataupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>2</sup> Dari hal tersebut maka hukum ketenagakerjaan harus bisa menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan hukum dan penegakan hukum.<sup>3</sup>

Pembangunan tersebut merupakan pelaksanaan dari pandayagunaan kesatuan komponen alam, tenaga kerja serta modal dalam menggapai keberhasilan di bidang-bidang yang berhubungan dengan keperluan hidup manusia, baik yang telah direncanakan oleh pemerintah

---

<sup>1</sup> Ngajulu Petrus. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jom Fakultas Hukum. Vol. III No. 2. Oktober 2016. Hlm. 2

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Keempat, Jakarta, Sinar Grafika, Hlm.6.

<sup>3</sup> Laurensius Arkiman S. 2017. *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Selat Vol. 5. No. 1. Oktober 2017. Hlm. 74-87

ataupun masyarakat serta pihak swasta.<sup>4</sup> Pembangunan dalam ketenagakerjaan sendiri adalah merupakan bagian integral pembangunan nasional<sup>5</sup>, dimana setiap pekerja memiliki kedudukan serta peran sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan nasional tersebut. Melihat realitas tersebut keselamatan pekerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, oleh karena itu perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksud adalah menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesepakatan yang sama dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan dalam pekerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian dari usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ditujuakan pada tujuan meningkatkan kemampuan, harkat, serta martabat manusia.<sup>6</sup> Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembangunan ekonomi.<sup>7</sup>

Negara Indonesia telah mengesahkan peraturan-peraturan yang mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yaitu peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang tersebut yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah

---

<sup>4</sup> Gunawi Kartasapoetra dkk, 1983, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung, Armico, Hlm.9.

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.37

<sup>6</sup> Suriadji, "Akar Masalah Pembangunan Ketenagakerjaan", <http://www.pksnongsa.org/2013/03/3akar-masalah-pembangunan.html> diakses pada Hari Kamis Tanggal 1 november 2018 pukul 15.00 WIB.

<sup>7</sup> Latif Adam. 2016. *Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas*. Jurnal Kependudukan Indonesia. Vol. 11 No. 2. Desember 2016 hlm.71-84

segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>8</sup>

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada intinya sama dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas pembangunan demokrasi, asas adil, dan mereta. Hal tersebut dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut tentang multidimensi dan terikat dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, serta pekerja/buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Hal ini sesuai dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945<sup>9</sup>

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sector pusat dan daerah. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut telah ditentukan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan psl 1 ayat 2 hlm.2

<sup>9</sup> Ayu Wahyuni Maku. 2017. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Malam Hari Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lex Privatum. Vol V. No.5. July 2017. Hlm 2

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Perusahaan pasti membutuhkan adanya tenaga kerja dimana perusahaan masih membutuhkan tenaga kerja disitu juga perusahaan memperhatikan hak-hak pekerja. Dengan memperhatikan tenaga kerja akan memberikan suatu keuntungan dalam perusahaan. Tenaga kerja adalah faktor penting dalam penentuan berhasil tidaknya perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya, dengan tidak adanya pekerja perusahaan tidak mungkin berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>10</sup>

Pasal 27 Undang-Undang Dasar Tahun 1945, setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah. Ketentuan tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 Undang-Undang

---

<sup>10</sup> Susan Meridian Tumundo. 2017. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Malam Hari Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lex administratum. Vol V. No.1. jan-feb 2017. Hlm 1

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dan di dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, di sebutkan juga bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.<sup>11</sup> Yang artinya bahwa berdasarkan Pasal-Pasal tersebut negara mempunyai kewajiban untuk memfasilitaskan warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak, sehingga warga negara mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan dan memperoleh kehidupan yang layak.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur didalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>12</sup> Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi kehidupan manusia sehingga setiap manusia membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat kita maknai sebagai sumber seseorang yang mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kehidupannya sendiri maupun kehidupan keluarganya.

---

<sup>11</sup> Abdul Khakim 2003, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 6.

<sup>12</sup> Ngajulu Petrus, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, JOM Fakultas Hukum, Vol. III No. 2, Oktober 2016, hlm 2

Sumber Daya Manusia (SDM) perlu pengolahan yang benar dan baik karena merupakan salah satu bagian dan salah satu aset dari sebuah organisasi, sehingga apabila dapat di kelola dengan benar dan baik bisa menyumbangkan kontribusi untuk perusahaan yang lebih maju dan aktif. Sumber daya manusia mempunyai sifat yang unik dibandingkan dengan aset yang lain, karena sumber dayam manusia (SDM) mempunyai pikiran, perilaku, dan perasaan.<sup>13</sup>

Permasalahan yang ada dalam ketenagakerjaan ini adalah keselamatan dan kesehatan para pekerja/buruh. Keselamatan dan kesehatan para pekerja/buruh ini adalah suatu program yang dibuat bagi para pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan dalam bekerja atau penyakit dalam hubungan pekerjaan dalam lingkup kerja dengan cara mengetahui hal-hal apa saja yang dapat menimbulkan potensi kecelakaan dalam bekerja atau penyakit akibat hubungan pekerjaan, dan tindakan antisipasi apabila terjadi hal yang demikian.<sup>14</sup>

Pada zaman modern sekarang ini perempuan dapat bekerja disemua bidang apa saja mulai dari pekerjaan berat hingga pekerjaan yang ringan. Perempuan biasanya bekerja dipagi hari hingga siang hari dari

---

<sup>13</sup> Reza Indradi Putera dan Sri Harini, 2017, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada PT. Hanei Indonesia”, Jurnal Visionida, Vol. 3 No. 1, Juni 2017, hal. 42

<sup>14</sup> Adrian Sutedi, op.cit, hlm.170

mulai pukul 09.00 hingga pukul 17.00, namun ada juga perempuan yang bekerja di malam hari dari mulai pukul 23.00 hingga pukul 05.00. Perempuan yang bekerja di malam hari ini sudah tidak asing lagi bagi pekerja perempuan, biasanya perempuan yang bekerja di malam hari ini bekerja di pabrik, rumah sakit, diskotik maupun di tempat karaoke.

Bekerja pasti memiliki masalah pekerjaan salah satunya masalah gangguan seksual (*sexual harassment*) yang didapatkan oleh pekerja wanita di tempat kerjanya, baik dilakukan oleh majikannya maupun temennya sendiri. Gangguan tersebut dapat berbentuk dari ucapan-ucapan, kontak fisik atau tindakan yang dianggap sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran HAM (hak asasi manusia). Menurut Saprinah Sadli, HAM yang dianut dalam piagam HAM secara kodrati universal dan abadi sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keamanan dan hak kesejahteraan, oleh karena itu tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun<sup>15</sup>

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyebutkan bahwa hak asasi manusia sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakekat keberadaan manusia sebagai

---

<sup>15</sup> Saprinah Sadli, 2008, dalam Barzah Latupono, Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambo, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011 hlm. 66

mahluk Tuhan Yang Maha Esa, dan merupakan Anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia yang selanjutnya ada didalam pasal 38 Undang-Undang 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang mengatakan bahwa:

1. Setiap warga Negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
4. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sama sepadan dengan martabat kemanusiaanya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Dari hal-hal tersebut dapat disimpulkan bahwa para pekerja/buruh khususnya perempuan mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum demi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak untuk keluarganya. Penjabaran-penjabaran mengenai HAM yang dituangkan dalam ketentuan pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu:

1. Pasal 28 A Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”
2. Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:
  - a. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum
  - b. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
3. Pasal 28 G Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:
  - a. Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.
  - b. Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.
4. Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

5. Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Sedangkan dalam ayat (4) disebutkan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.
6. Pasal 28 J ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, dan bernegara”. Sedangkan ayat (2) menyebutkan bahwa “Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang” dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis

Pada hakekatnya kepentingan mempunyai unsur kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam melaksanakannya. Apa yang dinamakan hak itu adalah sah karena dilindungi oleh sistem hukum<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Sudikno Mertokusuma, 1996, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 41.

Berkaitan dengan hal yang diatas maka diperlukan suatu pengawasan oleh pemerintah supaya peraturan tata cara memperkerja pekerja perempuan dimalam hari di laksanakan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan tersebut menjadi tugas dari Dinas Tenaga Kerja, Dinas Sosial dan Transmigrasi di Kabupaten Sleman.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan hukum dengan judul **“PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP PENGUSAHA YANG MEMPEKERJAKAN PEKERJA PEREMPUAN UNTUK BEKERJA MALAM HARI DI KABUPATEN SLEMAN”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari di Kabupaten Sleman?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat dalam pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari di Kabupaten Sleman?

## **II. Metode Penelitian**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum Empiris, merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji, mengambil

implementasi atau fakta hukum pada ketentuan hukum positif dengan peristiwa konkret yang terjadi pada masyarakat untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.<sup>17</sup>

## **B. Data Penelitian**

### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh secara langsung dilapangan melalui metode wawancara kepada narasumber yaitu pihak dari dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman dan kepada responden yaitu pekerja perempuan yang bekerja malam hari serta kepada petugas pengawasan ketenagakerjaan.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data pelengkap atau pendukung dari data primer. Data sekunder yaitu data yang mencakup peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi yang terkait, serta buku-buku terkait pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari di Kabupaten Sleman.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

---

<sup>17</sup> M Abdulkadir, "Hukum dan Penelitian Hukum" Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004, hlm 40.

#### 1. Studi Pustaka

Pencarian bahan hukum dengan cara studi kepustakaan menggunakan beberapa bahan hukum, diantaranya adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Pencarian bahan hukum tersebut melalui buku, jurnal maupun media internet.

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan narasumber dan responden, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai data penelitian secara fakta.

### **D. Teknik Analisis**

Teknik yang digunakan dalam analisis data yaitu menggunakan metode deskriptif yang artinya data atau bahan hukum yang didapatkan kemudian disusun secara sistematis lalu di analisis masalahnya yang terjadi agar dapat di kaji secara mendalam. Laporan yang diperoleh dari studi pustaka, adapun maksud analisa dilakukan adalah untuk memperoleh kejelasan informasi serta untuk mengetahui bagaimana pengawasan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan terhadap pekerja perumpuan yang bekerja dimalam hari.

### **III. Pembahasan**

## **A. Gambara Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Dan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY**

1. Data perusahaan yang mempekerjakan pekeja perempuan untuk bekerja malam hari di Kabupaten Sleman

sejak bulan januari tahun 2017 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tidak lagi terikat dalam pengawasan ketenagakerjaan saat pengawasan ketenagakerjaan di jadikan satu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Dari sebanyak perusahaan yang ada di Kabupaten Sleman berjumlah 1.611 (seribu enam ratus sebelas) perusahaan, pengawas ketenagakerjaan tidak mempunyai data berapa jumlah pekerja perempuan malam hari yang di pekerjakan oleh perusahaan atau pengusaha di Kabupaten Sleman, tetapi pengawas ketenagakerjaan memiliki data berapa jumlah kariyawan atau tenaga kerja di Kabupaten Sleman dan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Sleman, pekerja perempuan yang bekerja malam hari di Kabupaten Sleman rata-rata dipekerjakan sebagai pelayanan umum saja meskipun ada juga pekerja perempuan yang dipekerjakan sebagai penghibur malam.

2. Alamat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman beralamat di Jl. Parasama, Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta.

3. Alamat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY

Jl. Lingkar Utara Maguwoharjo Depok Sleman Yogyakarta

Kode Pos 55282

4. Motto Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

Sebagai organisasi, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman memiliki Mottonya sendiri yaitu “Dengan Senyum Dan Santun, Kami Berikan Pelayanan Yang Terbaik”

5. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY

Sebagai organisasi, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY memiliki visi dan misi yaitu:

Visi: Dengan terwujudnya Tenaga Kerja dan Calon Transmigran Yang Berkarater, Berdaya Saing, Mandiri, Produktif dan Terlindungi.

Misi: Mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing, Menciptakan penempatan tenaga kerja dan kesempatan kerja, Meningkatkan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan, Mewujudkan penyelenggaraan transmigrasi yang berkualitas.<sup>18</sup>

**B. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Untuk Bekerja Malam Hari Di Kabupaten Sleman**

---

<sup>18</sup> Disnaker, Visi dan Misi Disnaker, [http://nakertrans.jogjaprovo.go.id/profil/c\\_profil](http://nakertrans.jogjaprovo.go.id/profil/c_profil), diakses pada Hari Kamis Tanggal 10 Januari 2019 Pukul 16.00 WIB

## 1. Hak-hak pekerja umum dan pekerja perempuan

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak-hak dalam bekerja, hak-hak bagi para pekerja/buruh yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. pekerja perempuan dan pekerja laki-laki memiliki perbedaan dalam hak-hak bekerjanya karena menurut Imam Soepomo menyebutkan bahwa adakalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat memenuhi kewajiban alam, contohnya pada saat hamil, melahirkan atau gugur kandungan, serta pada saat waktu haid.<sup>19</sup>

Adapun hak-hak pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00

## 2. Pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Di Malam Hari

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang bertugas di wilayah Kabupaten Sleman telah sesuai dengan prosedur yang berlaku berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

---

<sup>19</sup> Zaeni Asyhadie, op.cit. Hlm. 96

Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha dilakukan setiap bulannya, setiap petugas pengawas ketenagakerjaan memiliki bagian dalam mengawasi, bagian tersebut sebanyak 5 perusahaan perbulan. Sebelum melakukan pengawasan terhadap perusahaan, petugas pengawas ketenagakerjaan membuat perencanaan mana saja yang akan dikunjungi dan membuat rencana kerjanya dari rencana kerja itu petugas pengawas ketenagakerjaan memberitahukan bahwa ada surat pemberitahuan ke perusahaan, setelah menyampaikan surat pemberitahuan ke perusahaan barulah petugas pengawas ketenagakerjaan melakukan kunjungan-kunjungan kesetiap perusahaan.

### **C. Faktor Yang Menghambat Dalam Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Untuk Bekerja Malam Hari Di Kabupaten Sleman**

Pada pelaksanaan kebijakan atau peraturan menjadi sebuah kewajiban bagi pemegang tanggung jawab atas pelaksanaan dalam peraturan tersebut. Namun pada kenyataannya dalam sebuah peraturan tidak semua bisa berjalan sesuai dengan tujuan dari pembentukan peraturan tersebut. Begitu juga pada Pengawasan Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Untuk Bekerja Malam Hari Di Kabupaten Sleman,

melalui penelitian ini dapat penulis simpulkan adanya faktor-faktor penghambat terhadap Pengawasan Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Untuk Bekerja Malam Hari Di Kabupaten Sleman yaitu:

#### 1. Faktor Dalam Internal

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 8 Januari 2019 kepada Ibu Rusnarinda S.T.,M.ling selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY, ada 3 faktor penghambat internal yang dirasakan oleh pengawas ketenagakerjaan berupa:

- a. Terbatasnya pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY.
- b. Terbatasnya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari.
- c. Sulitnya menyamakan waktu pelaksanaan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari.

#### 2. Faktor Eksternal

Menurut Ibu Rusnarinda S.T.,M.ling selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY, ada 2 faktor penghambat dalam eksternal yang dirasakan oleh pengawas ketenagakerjaan berupa:

- a. Kurangnya kesadaran pengusaha dalam menaati peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan.
- b. Kurangnya kerja sama yang baik antara pengusaha dengan petugas pengawasan ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Keempat, Jakarta, Sinar Grafika

Gunawi Kartasapoetra dkk, 1983, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung, Armico

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika

Abdul Khakim 2003, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti

Sudikno Mertokusuma, 1996, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty: Yogyakarta

T. Hani Handoko, 1995, *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE

Syahputra Iman, 2000, *Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*

Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT.Pradnya Paramita

Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rhineka Cipta

Dumairy . 1997 . *Perekonomian Indonesia*. Jakarta : Erlangga

Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia

Agusfian Wahab, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perhubungan*, Jakarta, Rajawali Pers

Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers

- G. Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Abdul Hakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta, Cempaka Yustisia
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, Jakarta, DSS Publishing
- Fakih, M, 1999, "*Analisis Gender dan Transformasi Sosial*", Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Mukti Fajar ND, Yulianto Achmad, "*Dualisme Penelitian Hukum*", Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Pemburuan Nomor 23 Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor KEP-226/MEN/2000 Tahun 2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimim

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja

Peraturan Gubernur Daerah Istimewah Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00

### **Jurnal**

Ngajulu Petrus. 2016. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jom Fakultas Hukum*. Vol. III No. 2. Oktober 2016

Laurensius Arkiman S. 2017. Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Selat* Vol. 5. No. 1. Oktober 2017

Latif Adam. 2016. Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Vol. 11 No. 2. Desember 2016

Ayu Wahyuni Maku. 2017. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Malam Hari Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*. Vol V. No.5. July 2017

Susan Meridian Tumundo. 2017. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Malam Hari Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex administratum*. Vol V. No.1. jan-feb 2017

Ngajulu Petrus, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *JOM Fakultas Hukum*, Vol. III No. 2, Oktober 2016

Reza Indradi Putera dan Sri Harini, 2017, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja Dan Jumlah Kecelakaan Kerja

Karyawan Pada PT. Hanei Indonesia”, *Jurnal Visionida*, Vol. 3 No. 1, Juni 2017

Saprinah Sadli, 2008, dalam Barzah Latupono, Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambo, *Jurnal Sasi* Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011

Hendrawan Dendy Santoso, “Pelaksanaan Keadilan Upah Bagi Pekerja Malam Wanita”, *Jurnal Akuntansi Aktual*, Vol. 3 No. 4, Januari 2016

Rika Lestari, “perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di PT Reka Engineering Pangkalan Kerinci”, *JOM Fakultas Hukum*, Vol III No. 2, Oktober 2016

#### **Internet**

Suriadji, “Akar Masalah Pembangunan Ketenagakerjaan”, <http://www.pksnongsa.org/2013/03/3akar-masalah-pembangunan.html> diakses pada Hari Kamis Tanggal 1 november 2018 pukul 15.00 WIB

Disnaker, Visi dan Misi Disnaker, [http://nakertrans.jogjaprovo.go.id/profil/c\\_profil](http://nakertrans.jogjaprovo.go.id/profil/c_profil), diakses pada Hari Kamis Tanggal 10 januari 2019 Pukul 16.00 WIB