

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran 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

Berdasarkan hasil wawancara pada hari selasa tanggal 8 januari 2019 kepada bapak Mohamad Umar Sukarno, S.Km.M.Si. Selaku kepala bidang Hubungan Industrial dan Kesajahteraan, sejak tahun 2017 bulan januari pengawas ketenagakerjaan sudah tidak ada lagi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman dijadikan satu dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sejak akhir tahun 2016. Sejak digabungkannya pengawasan ketenagakerjaan Kabupaten Sleman ke pengawasan ketenagakerjaan DIY, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman sudah tidak terlibat lagi dalam pengawasan ketenagakerjaan, yang artinya pengawasan ketenagakerjaan sepenuhnya dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Menurut bapak Mohamad Umar Sukarno, S.Km.M.Si. Selaku kepala bidang Hubungan Industrial dan Kesajahteraan, di Kabupaten itu karena ada HI (hubungan industrial) yang berarti adanya deteksi dini, yang dimaksud dengan deteksi dini adalah melibatkan unsur *privative*, *privative* itu sendiri artinya pemerintah, pengusaha dan

pekerja bersama-sama meninjau perusahaan-perusahaan yang dikategorikan mempunyai kesalahan, tugas dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman itu sendiri adalah membina dimana apabila ada permasalahan di perusahaan maka akan diberikan solusi-solusi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

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, Pengawas Ketenagakerjaan DIY tidak memiliki data perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari di Kabupaten Sleman secara rinci tetapi Pengawas Ketenagakerjaan DIY memiliki atau mempunyai data jumlah karyawan dan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Sleman, karena rata-rata perusahaan atau pengusaha yang ada di Kabupaten Sleman itu hanya mempekerjakan pekerja perempuan dimalam hari sebagai palayan umum contohnya pelayanan umum dirumah sakit.

Menurut Ibu Rusnarinda S.T.,M.ling selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY, di Kabupaten Sleman itu jarang adanya 3 shift, 3 shift itu hanya ada di pabrik-pabrik tekstil.

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kerja

KAB/ KOTA	JUMLAH PERUSAHAAN	JUMLAH TENAGA KERJA			
		WNI		WNA	
		L	P	L	P
Kota Yogyakarta	1.667	42.522	25.304	32	10
Sleman	1.611	67.462	37.983	105	38
Bantul	698	22.570	21.552	111	14
Kulon Progo	307	4.428	4.266	3	0
Gunung Kidul	295	4.226	1.515	1	0

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Tabel 1.2
Kategori Perusahaan

KAB/ KOTA	KATEGORI PERUSAHAAN		
	Kecil (< 25 Orang)	Sedang (26-99 Orang)	Besar (> 100 Orang)
Kota Yogyakarta	1.099	391	187
Sleman	939	448	224
Bantul	413	216	69
Kulon Progo	244	51	12
Gunung Kidul	230	57	8

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Tabel 1.3
Status Perusahaan

KAB/ KOTA	STATUS PERUSAHAAN				
	Swasta	PMDN	PMA	JOINT VENT	Lain-lain
Kota Yogyakarta	1.402	185	71	7	12
Sleman	1.245	166	94	94	12
Bantul	642	31	16	7	2
Kulon Progo	292	11	4	0	0
Gunung Kidul	266	27	2	0	0

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Tabel 1.4
Perangkat Hubungan Insdustrial

KAB/ KOTA	PERANGKAT HUB. INDUSTRIAL				Penghargaan K3 yang dimiliki perusahaan
	PP	PKB	SP	Lemb Trip	
Kota Yogyakarta	450	139	234	1	6
Sleman	481	165	49	1	-
Bantul	31	2	2	1	-
Kulon Progo	30	15	0	1	-
Gunung Kidul	3	1	1	1	-

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Berdasarkan data obyek pengawasan yang diberikan Ibu Rusnarinda S.T., M.ling selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY kepada penulis, jumlah karyawan dan perusahaan yang ada di Kabupaten Sleman yaitu:

- a. Jumlah perusahaan di Kabupaten Sleman sebanyak 1.611 (seribu enam ratus sebelas) perusahaan
- b. Jumlah tenaga kerja laki-laki di Kabupaten Sleman berwarganegaraan Indonesia sebanyak 67.462 (enam puluh tujuh ribu empat ratus enam puluh dua)
- c. Jumlah tenaga kerja laki-laki di Kabupaten Sleman berwarganegaraan asing sebanyak 105 (seratus lima)
- d. Jumlah tenaga kerja perempuan di Kabupaten Sleman berwarganegaraan Indonesia sebanyak 37.983 (tiga puluh tujuh ribu Sembilan ratus delapan puluh tiga)
- e. Jumlah tenaga kerja perempuan di Kabupaten Sleman berwarganegaraan asing sebanyak 38 (tiga puluh delapan)

Berdasarkan data yang diberikan dan didapatkan melalui metode wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dan pengawas ketenagakerjaan DIY, bahwasanya 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 karyawan 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.⁴⁸

6. Program Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

Berdasarkan hasil wawancara pada hari selasa tanggal 8 januari 2019 kepada bapak Mohamad Umar Sukarno, S.Km.M.Si. Selaku kepala bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan, menyebutkan ada banyak program kerjanya yang dibagi menjadi 6 bidang yaitu:

- a. Sekretariat
- b. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja
- c. Bidang Pelatihan dan Transmigrasi
- d. Bidang Penempatan dan Perluasan
- e. Unit Pelaksanaan teknis
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Dari keenam bidang tersebut miliki tugas dan fungsi masing-masing yang dapat di lihat dalam Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, yaitu:

⁴⁸ Disnaker, Visi dan Misi Disnaker, http://nakertrans.jogjaprov.go.id/profil/c_profil, diakses pada Hari Kamis Tanggal 10 januari 2019 Pukul 16.00 WIB

a. Tugas dan Fungsi Sekretariat

Pasal 4 Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, sekretariat mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, urusan kepegawaian, urusan keuangan, urusan perencanaan dan evaluasi, serta mengoordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi.

Pasal 5 Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, sekretariat dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Penyusunan rencana kerja sekretariat dan Dinas tenaga Kerja;
- 2) Perumusan kebijakan teknis kesekretariatan;
- 3) Pelaksanaan urusan umum;
- 4) Pelaksanaan urusan kepegawaian;
- 5) Pelaksanaan urusan keuangan;
- 6) Pelaksanaan urusan perencanaan dan evaluasi;
- 7) Pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi lingkup Dinas Tenaga Kerja; dan
- 8) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja sekretariat dan Dinas Tenaga Kerja

b. Tugas dan Fungsi Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja

Pasal 10 Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai tugas melaksanakan, membina, dan mengendalikan hubungan industrial, kesejahteraan pekerja dan kelembagaan tenaga kerja.

Pasal 11 Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Penyusunan rencana kerja Bidang Industrial dan Kesejahteraan pekerja;
- 2) Perumusan kebijakan teknis hubungan industrial, kesejahteraan pekerja dan kelembagaan tenaga pekerja;
- 3) Pelaksanaan, pembinaan, dan pengendalian hubungan industrial;
- 4) Pembinaan dan pengendalian kesejahteraan pekerja;
- 5) Pembinaan dan pengendalian kelembagaan tenaga kerja; dan
- 6) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan pekerja.

c. Tugas dan Fungsi Bidang Pelatihan dan Transmigrasi

Pasal 16 Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Bidang Pelatihan dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan, membina dan mengendalikan pelatihan kerja, produktivitas kerja, pemagangan kerja, dan ketransmigrasian.

Pasal 17 Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Bidang Pelatihan dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Penyusunan rencana kerja Bidang Pelatihan dan Transmigrasi;
- 2) Perumusan kebijakan teknis pelatihan kerja, pengukuran produktivitas kerja, pemagangan dalam negeri, dan ketrasmigrasi;
- 3) Pelaksanaan pelatihan, dan pemagangan dalam negeri
- 4) Pembinaan dan pengendalian perizinan lembaga pelatihan kerja swasta
- 5) Pelaksanaan konsultasi dan pengukuran produktivitas kerja pada perusahaan kecil
- 6) Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian penempatan ketransmigrasi; dan
- 7) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Pelatihan dan Transmigrasi.

d. Tugas dan Fungsi Bidang Penempatan dan Perluasan

Pasal 22 Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Bidang Penempatan dan Perluasan mempunyai tugas melaksanakan, membina dan mengendalikan penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 23 Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Bidang Penempatan dan Perluasan dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Penyusunan rencana kerja Bidang Penempatan dan Perluasan;
- 2) Perumusan kebijakan teknis penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja;
- 3) Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian penempatan tenaga kerja;
- 4) Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian perluasan kesempatan kerja; dan
- 5) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Penempatan dan Perluasan.

e. Tugas dan Fungsi Unit Pelaksanaan teknis

Pasal 28 Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Unit Pelaksanaan Teknis

mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Tenaga Kerja.

f. Tugas dan Fungsi Kelompok Jabatan Fungsional

Pasal 29 Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Kelompok jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan keahlian serta jenis dan jumlah jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan.

7. Program Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY juga memiliki program kerja yaitu:

a. Program administrasi perkantoran

- 1) Penyediaan Jasa, Peralatan, dan Perlengkapan Perkantoran
- 2) Penyediaan Jasa Pengelola Pelayanan Perkantoran
- 3) Penyediaan Rapat-Rapat, Koordinasi dan Konsultasi

b. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur

- 1) Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan
- 2) Pemeliharaan Rumah dan Gedung Kantor
- 3) Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan
- 4) Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional

c. Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur

- 1) Pengembangan I S O
- d. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan pelaporan keuangan
- 1) Penyusunan Laporan Kinerja SKPD
 - 2) Penyusunan Laporan Keuangan SKPD
 - 3) Penyusunan Rencana Program Kegiatan SKPD serta Pengembangan Data dan Informasi
 - 4) Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program Kegiatan SKPD
 - 5) Pembinaan, Pengembangan Kualitas Profesi Dan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Tertentu
- e. Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja
- 1) Pelatihan Ketrampilan Pencari Kerja
- f. Program pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan
- 1) Pemeriksaan dan Pengawasan K3
 - 2) Pembinaan Norma Kerja
- g. Program pembinaan hubungan industrial dan jaminan social
- 1) Pembinaan Hubungan Industrial
 - 2) Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja
- h. Program pembinaan pelatihan standarisasi dan pemagangan
- 1) Sertifikasi Uji Kompetensi Tenaga Kerja
 - 2) Pemagangan Tenaga Kerja
 - 3) Pembinaan Lembaga Pelatihan

- i. Program penempatan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
 - 1) Pengurangan Pengangguran Melalui Padat Karya Infrastruktur
 - 2) Penempatan Tenaga Kerja
 - 3) Penyediaan Informasi Pasar Kerja dan Penyelenggaraan Bursa Kerja
 - 4) Pembentukan Kesempatan Kerja
 - 5) Pemberdayaan Penyandang Disabilitas
 - 6) Pembinaan Lembaga Penempatan
 - 7) Penyelenggaraan Transmigrasi
- j. Program pengujian lingkungan kerja dan kesehatan kerja
 - 1) Pengujian Lingkungan Kerja, Pemeriksaan Kesehatan Kerja, Hiperkes dan KK⁴⁹

B. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja Perempuan Untuk Bekerja Malam Hari di Kabupaten Sleman

1. Hak-hak Pekerja Umum Dan Pekerja Perempuan

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak-hak dalam bekerja, adapun hak-hak bagi para pekerja/buruh yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

⁴⁹ Disnaker, Ibid

- a. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”
- b. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”
- c. Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat,minat,dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.
- d. Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) Moral dan kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.
- e. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

- f. Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.
- g. Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dari ketentuan diatas menyebutkan hak-hak pekerja/buruh secara umum, sedangkan 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.⁵⁰

Adapun hak-hak pekerja perempuan yang 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 antara lain:

- a. Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan saat hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya

⁵⁰ Zaeni Asyhadie, op.cit. Hlm. 96

maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”.

- b. Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.
- c. Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.
- d. Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.
- e. Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.
- f. Pasal 84 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2)

huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh”.

- g. Pasal 2 ayat (1) 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. “ Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga keselamatan dan keamanan selama di tempat kerja”.
- h. Pasal 2 ayat (2) 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. “ Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00”.
- i. Pasal 3 ayat (1) 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. “ Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) harus sekurang-kurangnya

memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja”.

- j. Pasal 3 ayat (2) 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. “ Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.”
- k. Pasal 4 ayat (1) 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. “ Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi.”
- l. Pasal 4 ayat (2) 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. “Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.
- m. Pasal 5 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. “Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) dengan menyediakan petugas keamanan ditempat kerja dan menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serat terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki”.

- n. Pasal 6 ayat (1) 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. “ Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya.”
- o. Pasal 6 ayat (2) 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. “ Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
- p. Pasal 7 ayat (1) 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. “ Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.”
- q. Pasal 7 ayat (2) 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. “ Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.
- r. Pasal 8 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. “ Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Menurut Ibu Rusnarinda S.T.,M.ling selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY, perlindungan yang diberikan terkait hak-hak pekerja perempuan dimalam hari yaitu:

- a. Perlindungan tentang jaminan sosial

- b. Perlindungan tentang jaminan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja)
- c. Perlindungan tentang waktu jam kerja
- d. Perlindungan tentang memberikan makanan dan minuman bergizi
- e. Perlindungan tentang adanya fasilitas atar jemput

Perusahaan atau pengusaha apabila akan mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari mempunyai syarat-syarat tertentu, yang dimana syarat-syarat tersebut telah dicantumkan dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang lebih 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Dan pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Menurut Ibu Rusnarinda S.T.,M.ling selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY, syarat-syarat pengusaha atau perusahaan untuk mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari yaitu:

- a. Apabila pekerja perempuan telah mempunyai suami maka harus memiliki izin dari suami

- b. Apabila pekerja perempuan belum mempunyai suami maka harus memiliki izin dari orang tuanya
- c. Adanya fasilitas antar jemput
- d. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja perempuan pada malam hari di Kabupaten Sleman yaitu 3 pekerja perempuan di salah satu rumah sakit, 1 pekerja perempuan di salah satu hiburan malam, dan 1 pekerja perempuan di salah satu penginapan homestay, mereka sama-sama menjelaskan bahwa ditempat bekerjanya masing-masing tidak ada pekerja perempuan di malam hari yang umurnya dibawah 18 tahun dan apabila ada pekerja perempuan yang sedang hamil, maka pekerja perempuan tersebut dilarang untuk bekerja.

Berdasarkan keterangan dari 3 pekerja perempuan di salah satu rumah sakit, 1 pekerja perempuan di salah satu hiburan malam, dan 1 pekerja perempuan di salah satu penginapan homestay, mereka mendapatkan upah/imbalan perbulannya yang dimana menurut keterangan dari 3 pekerja perempuan salah satu rumah sakit mereka mendapatkan upah/imbalan yang bisa dibilang memadai ataupun mencukupi, Menurut keterangan salah satu pekerja perempuan di hiburan malam mereka mendapatkan upah/imbalan UMR (upah minimum regional) serta mendapatkan upah/imbalan insentif, dan

menurut salah satu pekerja perempuan disalah satu penginapan homestay, mereka mendapatkan upah/imbalan UMR.

Berdasarkan keterangan dari 3 pekerja perempuan di salah satu rumah sakit, salah satu pekerja perempuan di salah satu hiburan malam untuk keamanan yang mereka dapatkan ditempat kerjanya bisa dikatakan sudah cukup aman karena di rumah sakit dan di tempat hiburan malam sama-sama mempunyai petugas keamanan yang bertugas di depan pintu ruangan ataupun pintu masuk. Sedangkan menurut salah satu pekerja perempuan di penginapan homestay, mereka menjelaskan bahwa untuk keamanannya tidak mereka dapatkan karena tidak adanya petugas keamanan/satpam yang bekerja disana.

Berdasarkan keterangan dari 3 pekerja perempuan di salah satu rumah sakit, 1 pekerja perempuan di salah satu hiburan malam, dan 1 pekerja perempuan di salah satu penginapan homestay, mereka sama-sama menjelaskan bahwa tidak adanya fasilitas antar jemput yang mereka dapatkan dari pengusaha atau perusahaan, mereka pergi dan pulang bekerja membawa kendaraannya sendiri-sendiri. Sedangkan untuk makanan dan minuman yang bergizi menurut penjelasan 3 pekerja perempuan di salah satu rumah sakit, mereka mendapatkan minuman berupa kopi dan menurut penjelasan salah satu pekerja perempuan di hiburan malam serta penjelasan salah satu pekerja perempuan di penginapan homestay, mereka mendapatkan minuman

dan makanan yang bergizi yang dimana mereka dapat memilih sendiri makanan dan minuman apa yang akan mereka makan dan minum saat bekerja pada malam hari.

Berdasarkan keterangan dari 3 pekerja perempuan di salah satu rumah sakit, 1 pekerja perempuan di salah satu hiburan malam, mereka mendapatkan hak cuti yang menurut penjelasan dari 3 pekerja perempuan di rumah sakit, cuti yang mereka dapatkan adalah cuti tahunan, cuti alasan khusus dan cuti melahirkan. Menurut penjelasan dari salah satu pekerja di hiburan malam, mereka hanya mendapatkan cuti tahunan yang dimana mereka bisa dapat cuti tahunan tersebut apabila telah bekerja minimal satu tahun. Sedangkan menurut penjelasan dari salah satu pekerja perempuan di penginapan homestay, untuk sistem cuti tersebut belum jelas dari *management* karena belum ada pemberitahuan lebih lanjut terkait sistem cuti tersebut.

Menurut keterangan dari 3 pekerja perempuan di salah satu rumah sakit, jam kerja pada malam hari itu dari pukul 21.00 sampai dengan 07.00 dan dalam satu minggu pekerja perempuan di rumah sakit tersebut mendapat bagian *shift* malam yang tidak dapat di tentukan, terkadang mereka bisa dapat *shift* malam satu minggu 2 (dua) kali, satu minggu 1 (satu) kali, bahkan dalam satu minggu mereka tidak dapat bagian *shift* malam.

Menurut keterangan dari salah satu pekerja perempuan di hiburan malam, jam masuk kerja di hiburan malam tersebut dari jam

19.00 sampai dengan 04.00, sedangkan untuk *opening* dan *closing* dimulai dari pukul 22.00 sampai dengan 03.00. Hari kerja mereka yaitu dalam satu minggu 6 (enam) hari sedangkan untuk liburnya dalam satu minggu mereka mendapatkan libur 1 (satu) kali libur.

Menurut keterangan dari salah satu pekerja perempuan di penginapan homestay, waktu jam kerja mereka dari pukul 21.00 sampai dengan 07.30, yang dimana hari kerja mereka dalam satu minggu full dan mereka mendapatkan libur 1 (satu) kali dalam satu minggu.

Berdasarkan keterangan yang penulis dapatkan dari dari 3 pekerja perempuan di salah satu rumah sakit, 1 pekerja perempuan di salah satu hiburan malam, dan 1 pekerja perempuan di salah satu penginapan homestay, adapun hak-hak pekerja perempuan yang belum dapat terpenuhi sebagai berikut:

- a. Pekerja perempuan di salah rumah sakit Kabupaten Sleman
 - 1) Tidak adanya fasilitas antar jemput yang diberikan pihak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja perempuan di malam hari.
 - 2) Tidak diberikannya makanan dan minuman bergizi dari pihak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja perempuan di malam hari, mereka pekerja perempuan pada malam hari hanya diberika minuman berupa kopi.

- 3) Tidak adanya Upah/imbalan kerja lembur yang diberikan pihak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja perempuan di malam hari yang dimana waktu kerja mereka melebihi batas waktu kerja yang dinyatakan sah atau berlaku dalam pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Pekerja perempuan di salah satu tempat hiburan malam
- 1) Tidak adanya fasilitas antar jemput yang diberikan pihak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja perempuan di malam hari.
 - 2) Tidak adanya Upah/imbalan kerja lembur yang diberikan pihak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja perempuan di malam hari yang dimana waktu kerja mereka melebihi batas waktu kerja yang dinyatakan sah atau berlaku dalam pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Pekerja perempuan di salah satu penginapan homestay
- 1) Tidak adanya fasilitas antar jemput yang diberikan pihak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja perempuan di malam hari.
 - 2) Tidak adanya keamanan yang diberikan pihak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja perempuan di malam hari.

- 3) Tidak adanya Upah/imbalan kerja lembur yang diberikan pihak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja perempuan di malam hari yang dimana waktu kerja mereka melebihi batas waktu kerja yang dinyatakan sah atau berlaku dalam pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Belum jelasnya cuti yang diberikan pihak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja perempuan di malam hari.

Pengusaha atau perusahaan tidak sepenuhnya melanggar hak-hak pekerja perempuan pada malam hari. Adapun hak-hak yang telah di penuhi oleh pengusaha atau perusahaan diatas sebagai berikut:

- a. Pengusaha atau perusahaan rumah sakit di Kabupaten Sleman
 - 1) Hak memberikan upah/imbalan terhadap pekerja/buruh
 - 2) Hak memberikan keamanan ditempat kerja
 - 3) Hak memberikan cuti terhadap pekerja/buruh
- b. Pengusaha atau perusahaan hiburan malam di Kabupaten Sleman
 - 1) Hak memberikan upah/imbalan terhadap pekerja/buruh
 - 2) Hak memberikan keamanan ditempat kerja
 - 3) Hak memberikan cuti terhadap pekerja/buruh
 - 4) Hak memberikannya makanan dan minuman bergizi terhadap pekerja/buruh
- c. Pengusaha atau perusahaan penginapan homestay di Kabupaten Sleman

- 1) Hak memberikan upah/imbalan terhadap pekerja/buruh
- 2) Hak memberikannya makanan dan minuman bergizi terhadap pekerja/buruh

Berdasarkan hasil wawancara di atas ada 3 tempat perusahaan atau pengusaha yang melanggar norma-norma ketenagakerjaan dan dalam mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari belum sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang telah di atur 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.

Adapun faktor terjadinya pelanggaran atau tidak sesuainya pengusaha atau perusahaan dalam mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari di karenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengawasan ketenagakerjaan yaitu serangkaian kegiatan yang menegakan dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan didalam bidang ketenagakerjaan. Sedangkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan yaitu pengawasan

ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawasan ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 177 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pegawai dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Peraturan tersebut sudah diatur didalam Pasal 1 ayat (33) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 181 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pegawai pengawasan ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya

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, untuk menjadi petugas pegawai Ketenagakerjaan harus memenuhi syarat-syaratnya yaitu:

- a. Sebagai PNS (pegawai negeri sipil) di Dinas Tenaga Kerja
- b. Wajib berpendidikan kurang lebih S1 (sarjana srata)
- c. Kursus terlebih dahulu sebagai kompetensi pengawas
- d. Setelah itu baru diangkat menjadi pengawas ketenagakerjaan

Dari syarat-syarat yang diatas menunjukkan bahwa untuk menjadi petugas pengawas ketenagakerjaan tidaklah mudah, sebelum diangkat menjadi petugas pengawas ketenagakerjaan mereka calon-calon petugas pengawas ketenagakerjaan harus mengerti serta memahami tugas yang akan mereka jalankan dan juga mereka calon-calon petugas pengawas ketenagakerjaan dilatih terlebih dahulu untuk mempunyai kemampuan yang cukup dalam menjalankan tugas-tugasnya secara professional.

Salah satu tugas dari pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi hak-hak bagi para pekerja/buruh yang biasanya sering diambil dan dirampas oleh pengusaha atau atasan. Bukan rasahia umum lagi bahwa pekerja/buruh merupakan pihak yang lemah karena perekonomiannya belum memadai dan juga hak-hak pekerja/buruh sering terbangkalai.

Adapun tugas dan fungsi dari pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, telah diatur dalam pasal 23 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Gubernur Daerah Istimewah Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas Dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, dari ayat-ayat tersebut menyebutkan bahwa:

- a. Saksi Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan norma kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan *hygiene* perusahaan, perhitungan pemberian ganti kerugian, perawatan, dan rehabilitasi kecelakaan kerja serta pengawasan ketenagakerjaan.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:
 - 1) Penyusunan program kerja
 - 2) Penyiapan bahan kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan;
 - 3) Penyiapan sarana dan prasarana pengawasan norma kerja, syarat kerja, keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja di perusahaan;
 - 4) Pengawasan dan pemeriksaan pada perusahaan atau tempat-tempat kerja, lembaga ketenagakerjaan, lembaga pelatihan, dan perusahaan penempatan tenaga kerja;
 - 5) Pengawasan ketenagakerjaan, norma kerja umum dan norma kerja khusus, syarat kerja, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja serta norma ketenagakerjaan;

- 6) Pemeriksaan dan pengujian alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dapat menimbulkan kecelakaan;
- 7) Pengawasan dan evaluasi tenaga kerja anak, wanita, tenaga kerja asing, serta tenaga kerja penyandang cacat dan pemagangan;
- 8) Fasilitas audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- 9) Fasilitas pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan (SMK3) di perusahaan;
- 10) Fasilitas pengembangan dan pengendalian pelaksanaan hygiene, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja di perusahaan;
- 11) Penyiapan dan pengembangan tenaga ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) di perusahaan;
- 12) Penerbitan ijin penggunaan alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dapat menimbulkan kecelakaan;
- 13) Penyidikan pelanggaran norma kerja umum, norma kerja khusus, syarat kerja, jaminan sosial tenaga kerja, tenaga kerja asing, penyandang cacat, dan norma ketenagakerjaan;
- 14) Melaksanakan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan;

15) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan program Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan; dan

16) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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

Ada beberapa pengusaha ataupun atasan yang bertindak atau melakukan semena-menanya terhadap pekerja/buruh karena merasa bahwa mereka pengusaha atau majikan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dan kuat sedangkan pekerja/buruh memiliki kedudukan terbawah dan lebih lemah. Seharusnya pengusaha atau atasan mempunyai kedudukan yang sama dengan pekerja/buruh, dimana pengusaha atau atasan saling mengikat dengan pekerja/buruh karena tanpa adanya pengusaha ataupun atasan, pekerja/buruh tidak akan dapat imbalan berupa uang untuk biaya kehidupannya, begitu juga sebaliknya tanpa adanya pekerja/buruh, pengusaha ataupun atasan tidak bias berbuat apa-apa.

Menurut Ibu Rusnarinda S.T.,M.ling selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY, pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha dilakukan setiap bulannya, setiap petugas pengawas ketenagakerjaan memiliki bagian dalam mengawasi, bagian tersebut sebanyak 5 perusahaan perbulannya. 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. Objek-objek yang di periksa oleh petugas pengawas ketenagakerjaan ke perusahaan yaitu:

- a. Mengenai upah pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha atau perusahaan
- b. Jam kerjanya di perusahaan
- c. Jaminan sosial
- d. Dan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja)

Pengawasan ketenagakerjaan memiliki 2 (dua) jenis yaitu:

- a. Pengawasan preventif

Pengawasan preventif ini menjegah sebelum terjadinya pelanggaran, jadi pengawasan preventif tersebut berbentuk pembinaan kepada seluruh perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan di Kabupaten Sleman.

- b. Pengawasan represif

Jenis pengawasan represif ini adalah penindakan apabila telah terjadi pelanggaran oleh pengusaha atau perusahaan terhadap norma kerja ataupun peraturan yang berlaku dengan diberikannya nota

peringatan kepada pengusaha maupun perusahaan yang ada di Kabupaten Sleman.

Menurut Ibu Rusnarinda S.T.,M.ling selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY, apabila ada perusahaan yang melakukan pelanggaran maka akan diberikan teguran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY berupa:

- a. Nota pemeriksaan 1
- b. Apabila perusahaan belum mengindahkan maka akan diberikan nota pemeriksaan 2
- c. Apabila dari nota 1 dan nota 2 yang diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan belum mengindahkan maka akan di BAP (berita acara pemeriksaan)

Berdasarkan data yang didapatkan oleh penulis, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang bertugas di wilayah Kabupaten Sleman telah sesuai dengan prosedur yang berlaku berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia 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 perencana kerjanya dari perencana 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.