

SKRIPSI

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN
PADA PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA
PADA MALAM HARI**



**OLEH
SITTI NURUL AZIZAH
B 121 15 034**

**PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

HALAMAN JUDUL

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN
PADA PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA
PADA MALAM HARI**

Disusun dan Diajukan Oleh

SITTI NURUL AZIZAH

B 121 15 034

SKRIPSI

Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana
pada Program Studi Hukum Administrasi Negara

**PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN PADA PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI

disusun dan diajukan oleh

SITTI NURUL AZIZAH
B 121 15 034

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada hari **Selasa tanggal 22 November** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

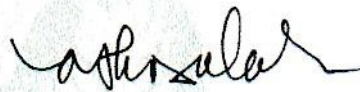
Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping

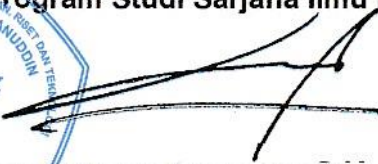


Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.
NIP. 19640824 199103 2 002



Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H
NIP. 19680711 200312 1 004

Ketua Program Studi Sarjana Ilmu Hukum,



Muhammad Ilham Arisaputra, SH., M.Kn.
NIP. 198408182010121005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa Skripsimahasiswa :

Nama :Sitti Nurul Azizah
Nomor Induk :B121 15 034
Program Studi :Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi :Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Pada Pekerja Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian Skripsi.

Makassar, Oktober 2022

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,



Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.
NIP. 19640824 199103 2 002

Pembimbing II,



Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H
NIP. 19680711 200312 1 004



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : SITTI NURUL AZIZAH
N I M : B12115034
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Sulawesi Selatan Pada Pekerja Perempuan Yang
Berkerja Malam Hari

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, November 2022



Prof. Dr. Hamzah Halim, SH., M.H., M.A.P.
NIP. 19731231 199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sitti Nurul Azizah
NIM : B121 15 034
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa skripsi dengan judul **“Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Pada Pekerja Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari”** adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila dikemudian hari Skripsi saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 22 November 2022

Yang menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a yellow revenue stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERA TEMPEL', and the alphanumeric code '9DC4DAJX00519875'.

Sitti Nurul Azizah

ABSTRAK

SITTI NURUL AZIZAH, B 121 15 701, Perlindungan Hukum dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Pada Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari, dan (dibimbing oleh Marwati Riza sebagai pembimbing I dan Zulkifli Aspansebagai Pembimbing II).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis perlindungan hukum dan pengawasan dinas tenaga kerja dan transmigrasi pada perempuan yang bekerja malam hari; dan faktor penghambat dari perlindungan hukum dan pengawasan dinas tenaga kerja dan transmigrasi pada perempuan yang bekerja malam hari.

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian yuridis sosiologis (sociologys legal research) yaitu pendekatan penelitian yang mengkaji persepsi, perilaku hukum orang (manusia dan badan hukum) dan masyarakat serta efektivitas berlakunya hukum positif di masyarakat yang berkaitan dengan skripsi penulis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) perusahaan tidak memberikan hak kepada pegawai (dalam perusahaan Lyrics Karoke di Gowa), karena masih seringnya dan rawannya terjadi peristiwa-peristiwa yang dapat mengancam keselamatan karyawan, khususnya para pekerja wanita. Oleh sebab itu diperlukan kesadaran dari pihak perusahaan itu sendiri untuk memberikan hak-hak kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. bentuk pengawasan yang dilakukan aparat-aparat yang bertugas sebagaimana mestinya, setidaknya harus lebih memperhatikan fungsi dan tugasnya sebagai pengawas dan pengamanan serta kewajiban-kewajibannya yang apalagi kaum perempuan sangat memerlukan pengawasan tersebut. (2) Faktor Penghambat adalah dilapangan banyak pekerja yang belum paham terhadap perlindungan apa saja yang diberikan dan tujuannya seperti apa. Selain itu juga tidak adanya kendaraan untuk antar jemput bagi para pekerja khususnya wanita yang bekerja malam hari.

Kata Kunci: Pengawasan dinas ketenagakerjaan, Pekerja perempuan, Peraturan

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang meski dengan pujian apapun tak akan cukup untuk memuji keagungan dan kebesarannya. Shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, manusia suci dan sempurna di muka bumi ini.

Skripsi berjudul **PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN PADA PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI** merupakan hasil penelitian yang lahir dari sebuah kegelisahan penulis pada pekerja wanita di malam hari pada Lyrics Karoke, Gowa. Sebuah diskusi yang pernah penulis lakukan dengan seorang karyawan yang berasal dari pekerja tempat hiburan membuat penulis menyadari ada begitu banyak masalah yang terjadi dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan pada wanita, utamanya dalam pemenuhan hak-hak para pekerja. Secara administratif, telah diketahui bahwa pihak yang paling berwenang untuk mengawasi dan menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja tersebut adalah pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Meskipun demikian keberadaan Dinas Tenaga Kerja ditengah-tengah permasalahan hak-hak perlindungan bagi pekerja wanita yang banyak terjadi membuat penulis bertanya-tanya tentang sistem pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dalam sebuah skripsi.

Dalam pembuatan skripsi ini, bukan berarti penulis tak menemui hambatan. Namun hambatan-hambatan tersebut *Alhamdulillah* dapat teratasi berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, sepatutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Jamaluddin Jompa, M.Si. selaku Rektor Universitas Hasanudin,
2. Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanudin
3. Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si. selaku Pembimbing I dan Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H. selaku Pembimbing II yang telah mencurahkan waktu dan perhatiannya kepada penulis. Serta untuk ilmu yang telah dibagi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H. selaku penguji I dan Ariani Arifin S.H., M.H. selaku penguji II yang telah memberikan kritik, saran dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh jajaran dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanudin yang telah memberikan banyak pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
6. Jajaran staf akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanudin yang banyak membantu penulis dalam hal administrasi.

7. Kepada seluruh jajaran pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang banyak membantu penulis selama melakukan penelitian untuk melengkapi skripsi ini.
8. Kepada ayahanda Muh. Tafsir A.S (Alm) Walaupun saat ini sudah tidak bisa mengantarkan saya ke gedung baruga disaat wisuda sama seperti disaat beliau mengantarkan saya untuk pertama kali sebagai mahasiswa baru, saya berharap bapak bisa melihat saya dengan bangga di surga_Nya. Terkhususnya kepada ibu St. Nuraeni terima kasih selama ini telah mencurahkan segala kasih dan sayangnya. Tak ada kata yang dapat penulis sampaikan untuk mewakili betapa penulis bahagia dan bangga berada diantara mereka.
9. Untuk Arie Adityo Yusuf S.H yang telah banyak membantu penulis selama penyusunan skripsi ini. Telah meluangkan banyak waktu untuk menolong penulis dalam keadaan apapun, memberikan hiburan kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan menyenangkan
10. Saudara-saudara seperjuanganku Andi Bau Medlin AR S.H.,M.H, Fuji Mulki Shiddiq S.H, Edelweizia Khomairah S.H, dan Aivia Anasia Irvan, Aya Rahayu S.H, Andi Tenri Ulang Mughniayu S.H atas segala hal yang telah kita bagi dan lewati bersama baik suka maupun duka. Semoga kita semua menjadi orang yang sukses dan menjadi orang yang bermanfaat di lingkungan sekeliling kita

11. Teman-teman Seperjuanganku Prodi Hukum Administrasi Negara 2015 dan JURIS 2015 yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih ada begitu banyak kekurangan. Maka dari itu, penulis akan sangat menghargai dan berterima kasih atas kritikan dan saran yang pembaca berikan untuk tulisan ini. Penulis berharap, karya ilmiah ini bisa memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya.

Makassar, Oktober 2022

Sitti Nurul Azizah

DAFTAR ISI

SAMPUL HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengawasan	10
1. Pengertian Pengawasan	10
2. Maksud dan Tujuan Pengawasan	12
3. Macam-macam pengawasan	15
4. Fungsi Pengawasan	17
5. Proses Pengawasan	19
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Perempuan	22
1. Pengertian Tenaga Kerja Perempuan	22
2. Hak-hak Tenaga Kerja Perempuan	27
C. Dasar Hukum Wewenang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Sumber Data dan Bahan Hukum	33
D. Teknik Pengumpulan Data	34
E. Populasi dan Sampel	34

F. Metode Analisis Data.....	35
------------------------------	----

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Implementasi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan pada Transmigrasi perempuan yang bekerja pada malam hari	37
B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pengawasan	52

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan dan tujuan pembangunan nasional, untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Melihat realitas tersebut keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital dalam pelaksanaanjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Pembangunan ini meliputi juga pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat dan kemampuan manusia.¹ Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Kemudian pada saat yang bersamaan pekerja/buruh dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

¹Suriadji, "Akar Masalah Pembangunan Ketenagakerjaan",
<http://www.pksnongsa.org/2013/03/3-akar-masalah-pembangunan.html>, diakses pada hari
Senin, 5 Agustus 2019 jam 12.10 WIB.

Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan salah satu perwujudan atas pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM). Pentingnya hak asasi manusia bagi setiap individu sehingga eksistensinya harus senantiasa diakui, dihargai dan dilindungi diantaranya melalui berbagai produk perundang-undangan. Adanya pengakuan terhadap eksistensinya hak asasi manusia tertentu membawa konsekwensi pada perlunya diupayakan perlindungan terhadap hak-hak tersebut dari kemungkinan munculnya tindakan- tindakan yang dapat merugikan manusia itu sendiri, baik dilakukan oleh manusia lainnya maupun oleh pemerintah. Salah satu ciri khas pada negara yang disebut *rechstaat* atau menjunjung tinggi *the rule of law*, bagi suatu negara demokrasi pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia merupakan satu ukuran tentang baik buruknya suatu pemerintahan.

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam ketenagakerjaan

adalah mengenai keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh. Keselamatan dan kesehatan pekerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Peranan perempuan dalam dunia kerja dengan sendirinya akan menimbulkan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dengan adanya perjanjian ini nantinya akan menimbulkan suatu kewajiban-kewajiban yang terikat didalamnya. Hak dari pihak satu merupakan kewajiban bagi pihak lain.

pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

1. Pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23.00 s.d jam 07.00
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara jam. 23.00 s.d jam 07.00
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara jam 23.00 s.d jam 07.00 wajib :

- a) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara jam 23.00 s.d jam 05.00

Pengawasan ketenagakerjaan di atur dalam pasal 176-178 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan:

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.
- (4) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dan ayat 4 diatur dengan keputusan Menteri. Pada masa modern ini perempuan juga

bekerja di semua bidang mulai dari pekerjaan ringan hingga berat. Tidak hanya terbatas pada pekerjaan kantor saja dengan jam kerja antara 09.00 sampai dengan 17.00, namun bekerja di malam hari antara 23.00 sampai dengan 05.00. sudah tidak asing lagi bagi pekerja perempuan. Misalnya perempuan yang bekerja di pabrik, diskotik, rumah sakit, maupun di tempat-tempat karaoke.

Masalah gangguan seksual (*sexual harassment*) seringkali dialami oleh perempuan di tempat kerja, baik oleh teman maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia. Selain itu, kasus perampokan yang biasanya terjadi saat pulang kerja, atau kecelakaan yang disebabkan pekerja kelelahan.

Perlindungan bagi para pekerja sangatlah dibutuhkan termasuk didalamnya keselamatan kerja maupun jaminan sosial. Adanya perhatian khusus bagi pekerja perempuan oleh karena secara fisik pada umumnya kaum perempuan adalah kaum lemah. Demikian pula kesusilaan perempuan dilingkungan kerja tidak tertutup kemungkinan terjadi tindakan dan perbuatan asusila yang dapat membahayakan keselamatan maupun kesusilaannya sehingga perlu dijaga dan dicegah.

Peraturan lebih lanjut yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Republik Indonesia Nomor KEP-223/MEN/2003 Tahun 2003 tentang kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Jam 23.00 sampai dengan 07.00.

Hak pekerja perempuan yang berhubungan dengan fungsi reproduksi lainnya yaitu hak cuti haid, hak cuti melahirkan/keguguran, hak untuk menyusui atau ruang untuk mengambil ASI. Selain mengatur berkenaan dengan fungsi reproduksi, terdapat hak yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan dan hak atas keamanan dan kehormatan pekerja perempuan. Hak atas kesehatan dan keselamatan yaitu pemberian makanan dan minuman yang bergizi selama bekerja antara jam 23.00-05.00, penyediaan angkutan antar jemput dan tentu jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan hak semua pekerja.

Ketentuan undang-undang yang melarang adanya diskriminasi antara laki-laki dan wanita dalam dunia kerja (*das sollen*), maka seharusnya di dalam kenyataannya wanita yang bekerja memang benar-benar diperlakukan tanpa adanya diskriminasi dengan laki-laki. Akan tetapi di dalam kenyataannya (*das sein*) sering terjadi diskriminasi antara laki-laki dan wanita dalam banyak aspek dari pekerjaan, misalnya dari segi gaji, tunjangan, jenjang karier, dan lain-lain.

Sehubungan dengan uraian diatas, untuk lebih mengetahui secara nyata tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan. Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang

berlaku tetapi tidak melaksanakan sebagaimana mestinya. Maka penelitian ini dibatasi pada Lyric Karoeke Kota Makassar.

Alasan yang melatarbelakangi penelitian dilakukan di Lyrics Karoeke Kota Makassar yaitu pertama setelah melakukan wawancara terhadap salah satu pekerja di tempat karoeke tersebut dimana mereka pulang dan berangkat kerja *shift* malam dengan mengendarai kendaraan sendiri atau diantar oleh anggota keluarganya. Hal tersebut tentu membahayakan keselamatannya. Kedua, dari hasil pra riset yang saya lakukan diketahui bahwa kebanyakan dari mereka tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka peroleh dalam bekerja. Seperti beberapa dari mereka tidak mengetahui akan hak cuti haid, hak memberikan ASI atau penyediaan ruang laktasi, hak untuk mendapatkan fasilitas angkutan antar-jemput, hak mendapatkan makan dan minum saat bekerja pada malam hari, hak bahwa seluruh pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih jauh dengan melakukan penelitian dengan judul **“PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Prov. Sul-Sel terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari?

2. Apa yang menjadi faktor penghambat pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sul-Sel dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka adapun tujuan diadakannya penelitian ini ialah:

- b. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sul-Sel terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari
- c. Untuk mengetahui apa yang menjadi faktor penghambat pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sul-Sel dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menggerakkan hati pemerintah agar lebih memperhatikan pekerja wanita yang bekerja pada malam hari

agar memperoleh perlindungan yang layak.

2. Bagi Pekerja

Diharapkan dapat dijadikan sebagai dorongan bagi para pekerja agar berani bertindak dengan membicarakan kepada pengusaha mengenai perlindungan keselamatan saat mereka bekerja pada malam hari.

3. Bagi Mahasiswa

Dapat menambah wawasan pengetahuan tentang perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari, untuk dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dengan sudut pandang yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengawasan

1. Pengertian pengawasan

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan di capai. Melalui pengawasan, diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan.

Pengawasan yang dimaksud dalam Pasal 30 ayat (3) yang menentukan pengawasan dilakukan dengan cara penelitian, pengujian, dan/atau survei, terhadap aspek yang meliputi pemuatan informasi tentang risiko penggunaan barang, pemasangan label, pengiklanan, dan lain-lain yang diisyaratkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebiasaan dalam praktek dunia usaha, menuntut upaya pemberian pemahaman dan peningkatan kesadaran terhadap apa yang menjadi hak-haknya menjadi sangat penting. Penelitian, pengujian dan/atau survei sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dilakukan terhadap barang dan/atau jasa yang diduga tak memenuhi unsur keamanan, kesehatan, kenyamanan dan keselamatan konsumen. Adapun pelaksanaannya,

dapat dilakukan baik sebelum atau sesudah terjadi hal-hal yang membahayakan keamanan, kesehatan, kenyamanan, dan keselamatan konsumen. Menurut T. Hani Handoko “Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditentukan”.¹⁵ Menurut Soedjono Dirdjosiswono “Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.¹⁶ Pengertian pengawasan menurut para ahli Newman¹⁷ berpendapat bahwa “*control is assurance that the performance conform to plan*”. Ini berarti bahwa titik berat pengawasan adalah suatu usaha untuk menjamin agar pelaksanaan suatu tugas dapat sesuai dengan rencana. Dengan demikian menurut Newman, pengawasan adalah suatu tindakan yang dilakukan selama proses suatu kegiatan sedang berjalan, bahkan setelah akhir proses kegiatan tersebut. Berbeda dengan Newman, Muchsan mengemukakan bahwa pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *defacto*, sedangkan tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya.

¹⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi II, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999, hlm. 25

¹⁶ Soedjono Dirdjosiswono, *Hukum Perusahaan Mengenai Hukum Perbankan*, Bandung: Mandar Maju, t.th, hlm. 29

Sedangkan Manan¹⁸ memandang “kontrol” sebagai sebuah fungsi sekaligus hak, sehingga lazim disebut dengan fungsi kontrol atau hak kontrol. Kontrol mengandung dimensi pengawasan dan pengendalian. Pengawasan bertalian dengan arahan (*directive*). Pengawasan, menurut Lotulung¹⁹ adalah upaya untuk menghindari terjadinya kekeliruan-kekeliruan, baik sengaja maupun tidak disengaja, sebagai usaha preventif, atau juga untuk memperbaikinya apabila sudah terjadi kekeliruan itu, sebagai usaha represif.

2. Maksud dan tujuan pengawasan

Dalam rangka pelaksanaan pekerjaan dan untuk mencapai tujuan dari pemerintah yang telah dilaksanakan maka perlu ada pengawasan karena dengan pengawasan serta tujuan yang akan dicapai yang dapat dilihat dengan berpedoman rencana (*planning*) yang telah ditetapkan oleh pemerintah sendiri. Sehingga pada prinsipnya, pengawasan diadakan dengan maksud untuk:

- a) Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- b) Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.

¹⁷ Muchsan, *Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Yogyakarta: Libery, 1992, hlm. 37

¹⁸ Bagir Manan, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Pusat Studi Fakultas Hukum UII, 2011, hlm. 20

¹⁹ Paulus Effendi Lotulung, *Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum terhadap Pemerintah*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993, hlm. 151

- c) Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan
- d) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak
- e) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning yaitu standart.

Sedangkan menurut Leonard D.White bahwa maksud pengawasan itu adalah :

- a) Untuk menjamin bahwa kekuasaan itu digunakan untuk tujuan yang diperintah dan dapat dukungan sepersetujuan dari rakyat
- b) untuk melindungi hak-hak manusia yang telah dijamin oleh undang-undang daripada tindakan penyalahgunaan kekuasaan.

Kemudian mengenai maksud pengawasan menurut Arifin Abdul Rachman yaitu:

- a) untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- b) untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan intruksi serta prinsip yang telah ditetapkan
- c) untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalan sehingga dapat

diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta langkah mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan salah

- d) untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efektif dan apakah tidak dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut sehingga menjadi efisiensi yang lebih besar.

Adapun tujuan pengawasan yaitu:

- a) agar terciptanya aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa yang didukung oleh sesuatu system manajemen pemerintah yang berdaya guna dan berhasil guna serta ditunjang oleh partisipasi masyarakat yang konstruksi dan terkendali dalam wujud pengawasan masyarakat (*social control*) yang objektif, sehat dan bertanggungjawab;
- b) agar terselenggaranya tertib administrasi di lingkungan aparatur pemerintah, timbulnya disiplin kerja yang sehat, agar adanya keluasan dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau kegiatan, tumbuhnya budaya dalam diri masing-masing aparat, rasa bersalah dan rasa berdosa yang lebih mendalam untuk berbuat hal-hal yang tercela terhadap masyarakat.

selanjutnya, pengawasan itu secara langsung juga bertujuan untuk

- a) menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan pemerintah
- b) menerbitkan koordinasi kegiatan-kegiatan

- c) mencegah pemborosan dan penyelewengan
- d) menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan
- e) membina kepercayaan masyarakat terhadap pimpinan organisasi.

3. Macam-Macam Pengawasan

Menurut Victor M. Situmorang, dalam suatu Negara, Terlebih-lebih dalam negara yang berkembang atau membangun. Maka kontrol pengawasan sangat urgent atau penting baik pengawasan secara vertical, horizontal, eksternal, internal, preventif maupun represif agar maksud atau tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan Negara atau organisasi, maka dalam hal pengawasan ini dapat pula di klasifikasikan macam-macam pengawasan berdasarkan sifatnya, yakni :²⁰

a. Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara *on the spot* di tempat pekerjaan, sedangkan pengawasan tidak langsung diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksanaan baik lisan maupun tulisan, mempelajari pendapat-pendapat masyarakat.

b. Pengawasan Preventif dan Pengawasan Represif

Pengawasan preventif dilakukan melalui Praaudit sebelum pekerjaan dimulai, sedangkan pengawasan represif dilakukan melalui post-audit dengan pemeriksaan terhadap pelaksanaan di tempat (inspeksi), meminta laporan pelaksanaan pengawasan.

c. Pengawasan Internal dan Pengawasan Ekternal

Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dalam organisasi itu sendiri. Pada dasarnya pengawasan harus dilakukan oleh pucuk pimpinan sendiri. Akan tetapi, dalam praktik tidak selalu mungkin. Oleh karena itu, setiap pimpinan unit dalam organisasi pada dasarnya berkewajiban membantu pucuk pimpinan mengadakan pengawasan secara fungsional yang dilakukan oleh aparat diluar organisasi itu sendiri.

Disamping itu, menurut Victor M. Situmorang macam-macam pengawasan, yakni :

- 1) Pengawasan anggaran Pendapatan (*budgetary control*)
- 2) Pengawasan biaya (*cost control*)
- 3) Pengawasan barang inventaris (*inventory control*)
- 4) Pengawasan jumlah hasil kerja (*quality control*)
- 5) Pengawasan pemeliharaan (*maintenance control*)
- 6) Pengawasan produksi (*production Control*)

Adapun macam-macam pengawasan menurut instruksi presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan

melekat ialah:

- a) Pengawasan Melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- b) Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan secara fungsional baik inter pemerintah maupun ekstern pemerintah, yang dilaksanakan pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan gar sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Pengawasan Masyarakat adalah pengawasan yang dilakukan oleh warga masyarakat yang disampaikan secara lisan atau tertulis kepada aparatur pemerintah yang berkepentingan berupa sumbangan pemikiran. Saran atau gagasan atau keluhan/pengaduan yang bersifat membangun yang disampaikan secara langsung maupun melalui media.
- d) Pengawasan legislatif adalah pengawasan yang dilakukan oleh lembaga perwakilan rakyat terhadap kebijaksanaan dalam tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.

4. Fungsi Pengawasan

Pengawasan pada dasarnya diarahkan untuk menghindari adanya

penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan di capai. Pengawasan juga dapat mendekteksi sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Dari pandangan diatas bahwa fungsi diadakannya pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintah meliputi :

- a) Agar terciptanya aparatur pemerintah yang lebih bersih dan berwibawa yang didukung oleh suatu system manajemen pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna, serta ditunjang oleh partisipasi masyarakat yang konstruktif dan terkendali dalam wujud pengawasan masyarakat (*control social*) yang objektif, sehat, bertanggungjawab.
- b) Agar terselenggaranya tertib administrasi dilingkungan aparatur pemerintah, tumbuhnya disiplin kerja yang sehat, agar tumbuhnya budaya malu dalam diri masing-masing aparat, rasa bersalah, rasa berdosa yang lebih mendalam untuk berbuat hal-hal yang tercela terhadap masyarakat dan ajaran agama. Sehingga bercirikan *good governance*
- c) Fungsi pemerintah berjalan sebagaimana mestinya. Dalam konteks ini, pengawasan menjadi sangat pentingnya dalam penerapan *good governance* itu sendiri. Dalam kaitannya dengan akuntabilitas public, pengawasan salah satu cara untuk membangun dan menjaga legitimasi warga masyarakat terhadap

kinerja pemerintah dengan menciptakan suatu system pengawas yang efektif, baik pengawasan intern (*internal control*) maupun pengawasan ekstern (*external control*) disamping mendorong adanya pengawasan masyarakat (*social control*)²¹.

5. Proses Pengawasan

Proses pengawasan adalah proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan, agar apa yang diselenggarakan sejalan dengan rencana. Artinya pengawasan itu terdiri atas berbagai aktivitas, agar segala sesuatu yang menjadi tugas dan tanggungjawab manajemen terselenggarakan. Proses pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, oleh karena itu setiap pimpinan harus dapat menjalankan fungsi pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen. Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi terhadap setiap pegawai yang berada dalam organisasi adalah wujud dari pelaksanaan fungsi administrasi dari pimpinan organisasi terhadap para bawahan, serta mewujudkan peningkatan efektifitas, efisiensi, rasionalitas, dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas organisasi.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi akan memberikan implikasi terhadap pelaksanaan rencana akan baik jika pengawasan dilakukan secara baik, dan tujuan baru dapat diketahui

²⁰ Tanto Lailam , 2012, *Pengantar Hukum administrasi Negara*, Prident Media, yogyakarta, hal. 173

tercapai dengan baik atau tidak setelah proses pengawasan dilakukan. Dengan demikian peranan pengawasan sangat menentukan baik buruknya pelaksanaan suatu rencana. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan atau langkah pokok tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial, langkah-langkah pokok ini menurut George R Terry meliputi:²¹

1) Menetapkan Standar Pengawasan

Standar pengawasan adalah suatu standar (tolok ukur) yang merupakan patokan bagi pengawas dalam menilai apakah objek atau pekerjaan yang diawasi berjalan dengan semestinya atau tidak.

2) Rencana yang telah ditetapkan, mencakup kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang hendak dicapai, sasaran- sasaran fungsional yang dikehendaki, faktor waktu penyelesaian pekerjaan.

3) Ketentuan serta kebijaksanaan yang berlaku, mencakup ketentuan tentang tata kerja, ketentuan tentang prosedur kerja (tata cara kerja), peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pekerjaan, kebijaksanaan resmi yang berlaku, dll.

4) Prinsip-prinsip daya guna dan hasil guna dalam melaksanakan pekerjaann mencakup aspek rencana dan ketentuan serta kebijaksanaan telah terpenuhi, pekerjaanbelum dapat dikatakan

21, Viktor M, Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Situmorang Pemerintah, Jakarta: Rineka Cipta, 1994, hlm. 57

berjalan sesuai semestinya apabila efisien dan efektivitasnya diabaikan, artinya kehematan dalam penggunaan dana, tenaga, material dan waktu.

5) Mengukur Pelaksanaan Pekerjaan

Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah/senyatanya dikerjakan dapat dilakukan melalui antara lain:

- a) Laporan (lisan dan tertulis);
- b) Buku catatan harian,
- c) Bagan jadwal atau grafik produksi/hasil infeksi atau pengawasan langsung; pertemuan/konferensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan; survey yang dilakukan oleh tenaga staf atau melalui penggunaan alat teknik.

6) Membandingkan Standar Pengawasan dengan Hasil Pelaksanaan Pekerjaan.

Aktivitas tersebut di atas merupakan kegiatan yang dilakukan perbandingan antara hasil pengukuran dengan standar. Maksudnya, untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat perbedaan dan jika ada, maka seberapa besarnya perbedaan tersebut kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak.

7) Tindakan Koreksi (*Corrective Action*)

Apabila diketahui adanya perbedaan, sebab-sebabnya perbedaan, dan letak sumber perbedaan, maka langkah terakhir adalah mengusahakan dan melaksanakan tindakan perbaikannya. Dari

kegiatan tersebut di atas ada perbaikan yang mudah dilakukan, tetapi ada juga yang tidak mungkin untuk diperbaiki dalam waktu rencana yang telah ditentukan. Untuk solusinya maka perbaikan dilaksanakan pada periode berikutnya dengan cara penyusunan rencana/ standar baru, disamping membereskan faktor lain yang menyangkut penyimpangan tersebut, antara lain:

- a) Reorganisasi;
- b) Peringatan bagi pelaksana yang bersangkutan, dsb.

Adanya jaminan yang dituangkan di dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan.” Memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

B. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja Perempuan

1. Pengertian Tenaga Kerja perempuan

Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Dan di dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Pengertian Tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.” Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah Seorang Perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik didalam maupun memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Pekerja perempuan adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya, perempuan memiliki potensi yang besar sekaligus tanggung jawab yang tinggi dalam pembangunan sosial. Mengingat

multi tugas perempuan, selain tugas publik, perempuan juga mempunyai tugas kongkrit yang tidak dapat digantikan oleh laki-laki

Sehubungan dengan banyaknya para pekerja/buruh wanita yang bekerja pada malam hari maka ada beberapa pembatasan pekerjaan bagi pekerja/buruh wanita yang bekerja malam hari, yaitu tidak boleh melakukan pekerjaan:

- a. di pabrik yang ruangnya tertutup atau dianggap tertutup, dimana untuk perusahaan tersebut dipergunakan satu alat mesin atau lebih
- b. ditempat kerja yang ruangnya merupakan ruangan tertutup, dalam mana perusahaan itu dilakukan pekerjaan tangan bersama-sama oleh 10 orang atau lebih
- c. Pada pembuatan pemeliharaan, pembetulan atau pembongkaran satu bangunan dibawah tanah, bangunan galian, bangunan pengairan, gedung dan jalanan
- d. di perusahaan kereta api dan tram
- e. pada pembuatan, pembongkaran, dan pemindahan barang baik di pelabuhan, dermaga, galangan, maupun stasiun tempat penghentian dan tempat pembongkaran serta ditempat penyimpanan dan gudang

Berkaitan dengan hal diatas, maka suatu perusahaan besar yang mana proses produksinya dijalankan secara terus-menerus 24 jam sehari, umumnya jam kerja perusahaan tersebut dibagi

atas 3 shift, yaitu shift pagi jam 06.00 s.d jam 14.00, shift siang dari jam 14.00 s.d 22.00 dan shift malam dari jam 22.00 s.d 05.00. dengan adanya pembagian kerja yang dibagi menjadi 3 shift tersebut maka tidak menutup kemungkinan pekerja/buruh wanita mendapat giliran kerja pada malam hari.

Dari kondisi semacam itulah, maka pekerja perempuan perlu mendapatkan perlindungan serta mendapatkan pengawasan oleh pemerintah yang bersifat umum, dan juga bersifat khusus untuk perempuan yang menyangkut masalah kewanitaan. Adapun perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang meliputi

a. Kerja Malam Perempuan

Ketentuan tentang larangan kerja malam perempuan diatur dalam pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

1. Pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23.00 s.d jam 07.00
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara jam. 23.00 s.d jam 07.00
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan

antara jam 23.00 s.d jam 07.00 wajib :

- a) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja

4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara jam 23.00 s.d jam 05.00

5. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dan ayat 4 diatur dengan keputusan Menteri

b. cuti haid

semua perempuan menurut kodratnya pasti mengalami masa haid dalam siklus tertentu tiap bulannya. Pengertian haid dalam siklus adalah datang bulan; mendapat air kotor, menstruasi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan untuk mendapatkan hak-haknya pada saat bekerja karena kodratnya sebagai perempuan dalam pelaksanaannya memerlukan cuti.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 18, disebutkan :

1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

perjanjian kerja bersama.

2. Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan.

Dan mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja perempuan memiliki beberapa kekhususan pada aspek yang mencerminkan hak-haknya yaitu:

a) Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki

Hal ini dapat kita lihat dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Ketentuan itu semakin memperjelas ketentuan pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antar laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

b) Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun bagi hak ini, keluarga pekerja wajib memberi kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta wajib memberi bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

c) Hak perlindungan selama masa kehamilan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan oleh karena itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih.

d) Hak cuti keguguran

Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur dalam Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

e) Hak untuk mendapatkan biaya persalinan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan sosial tenaga kerja, perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit RP 1.000.000/bulan wajib mengikut sertakan karyawannya dala program Jamsostek. Salah satu program Jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan biaya persalinan.

f) Hak untuk menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja yang menyusui minial diberi waktu untuk menyusui atau memompa ASI pada waktu jam Kerja.

g) Hak cuti menstruasi

Banyak wanita yang masih belum mengetahui tentang hal ini. Namun kenyataannya setiap pegawai perempuan memiliki hak untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan kedua periode haidnya. Hal ini tercantum dalam pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Tabel 1.1 Daftar Nama Pegawai Lyric Karaoke Gowa

Nama	Bagian	Status
Anti	Sales dan Marketing	Tetap
Andini	Food Beverage	Tetap
Berlian	Food Beverage	Tetap
Citra	Food Beverage	Kontrak
Celine	Customer Service	Tetap
Dea	Food Beverage	kontrak
Dinda	Food Beverage	Tetap
Elly	House Keeping	Kontrak

Eki	Cleaning Service	Kontrak
Indah	Customer Service	Kontrak
Ika	Food Beverage	Kontrak
Ifa	House Keeping	Tetap
Riskyah	House Keeping	Tetap
Nissa	Customer Service	Tetap
Siska	Sales dan Marketing	Tetap
Rina	Cleaning Service	Kontrak
Kiki	House Keeping	Kontrak
Lusi	House Keeping	Tetap
Tuti	Cleaning Service	Tetap

C. Dasar Hukum dan Kewenangan Pengawas Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi-Selatan

Adanya jaminan yang dituangkan di dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan.” Memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Kemudian dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 18 tahun 2018 Tentang Organisasi Dan Tata Unit Kerja Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja Wilayah Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Telah dibentuk dan dinaungi Oleh Kepala Dinas, Unit Pelaksana Teknis yang Selanjutnya disingkat UPT adalah UPT Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja Wilayah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Pada Pasal 3 disebutkan Susunan Organisasi UPT, terdiri dari

- a) Kepala UPT

- b) Subbagian Tata Usaha
- c) Seksi Pemeriksaan Norma Kerja
- d) Seksi Pemeriksaan Norma Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
- e) Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun Fungsi Kepala UPT sebagaimana dimaksud pada pasal 4 ayat 2 yaitu :

- 1) Perencanaan teknis pelayanan pemeriksaan norma ketengakerjaan, dan pendataan objek pengawasan ketenagakerjaan, berdasarkan wilayah kerja
- 2) Pelaksanaan teknis pelayanan pemeriksaan norma ketengakerjaan, dan pendataan objek pengawasan ketenagakerjaan, berdasarkan wilayah kerja.
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelayanan pemeriksaan norma ketenagakerjaan, dan pendataan objek pengawasan ketenagakerjaan, berdasarkan wilayah kerja
- 4) Pelaksanaan administrasi UPT, dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya