PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENGAWASAN TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA MALAM HARI OLEH DINAS TENAGA KERJA, SOSIAL DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MAGELANG

SKRIPSI

Untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh :

Oktavia Indira Hapsari

3450405066

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2009

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang pada :

Hari :

Tanggal :

Mengesahkan :

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra. Martitah, M.Hum.	Rodhiyah, SPd, S.H, M.Si.
NIP.131125644	NIP.132258661

Mengetahui,
Pembantu Dekan I Bidang Akademik

Drs. Suhadi, S.H., M.Si.
NIP. 132067383

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari :

Tanggal :

Penguji Utama

Drs. Herry Subondo, M.Hum.
NIP. 130809956

Penguji I

Dra. Martitah, M.Hum.
NIP.131125644

Penguji II

Rodhiyah, SPd, S.H, M.Si.
NIP.132258661

Mengetahui :
Dekan Fakultas Hukum

Drs. Sartono Sahlan, M.H.
NIP.131125644

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Juli 2009

Oktavia Indira Hapsari
Nim. 3450405066

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Setiap hari dari sejarah kehidupan kita, ditulis dengan tinta yang tidak dapat dihapus lagi’. ***(Penulis)***

“Metamorfosis kupu-kupu mengajarkan kita untuk berjuang dalam kehidupan, maka berubahlah menjadi diri yang lebih baik, indah dan bermanfaat”. ***(Penulis)***

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. ALLAH SWT yang selalu senantiasa melindungi dan memberi rahmat serta berkah.
2. Bapak dan Ibu, Adik ku Ryan serta Mba’Ika, Mas Arif dan Ponakanku tersayang terima kasih atas doa, kasih sayang dan segalanya.
3. Mas_ku tersayang Azis Baktiar yang berada nun jauh disana di negeri orang yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. Semua teman-temanku seperjuangan Hukum Angkatan 2005

PRAKATA

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan sebuah skripsi yang berjudul **"Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Magelang"**. Skripsi ini disusun untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini berhasil disusun karena adanya bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si., Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sartono Sahlan M.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
3. Dra. Martitah, M.Hum., Dosen pembimbing I yang telah memberi petunjuk dan bimbingan hingga skripsi ini selesai.
4. Rodhiyah, SPd S.H, M.Si., Dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan yang sangat berarti bagi penyelesaian skripsi ini dimanapun dan kapanpun. Penulis mengucapkan terima kasih karena beliau dalam membimbing selalu dengan penuh rasa keibuan, yang membuat penulis semakin menghormatinya.

5. Moch. Suranto, S.H, M.H., Kepala Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang yang telah memberikan ijin, dan informasi dalam pelaksanaan penelitian.
6. Nur Huda, S.H., Kepala Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan yang telah memberikan kemudahan serta ijin, dan informasi dalam pelaksanaan penelitian.
7. Muhdiyatin, B.E., Kepala Seksi Pengawasan dan Hubungan Kerja yang telah memberikan kemudahan dan banyak informasi dalam pelaksanaan penelitian.
8. Teguh Hardiyono, S.T., dan Joko Pitulung, S.T., Pengawas Ketenagakerjaan yang telah memberikan informasi.
9. Seluruh pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang yang memberikan bantuan dan dukungan pada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen beserta Staf Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah membantu dalam mengikuti perkuliahan selama ini.
11. Bapak dan Ibu, adik ku Ryan, Mba' Ika dan Mas Arif, tidak lupa ponakanku tersayang Keysa serta seluruh keluarga besar tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat dan dukungannya.
12. Mas_ku tersayang Azis Baktiar yang berada nun jauh disana di negeri orang, yang telah memberikan banyak perhatian, dan kasih sayangnya, serta selalu penuh dengan kesabaran memberikan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

13. Novi, Nabil, Desi, Hendri maaf ya, ku selalu merepotkan kalian. Tidak lupa Hasan yang sudah menemaniku bimbingan terimakasih banyak atas semua bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang Angkatan 2005 terima kasih kalian telah memberikan pelajaran yang berharga dalam hidupku.
15. Dan semua pihak yang telah membantu atas selesainya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Alhamdulillah dan penulis berharap skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak yang membutuhkannya dan dapat menjadi bahan kajian Hukum.

Semarang, Juni 2009

Penulis

SARI

Hapsari, Oktavia Indira. 2009. *Perlindungan Hukum Dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.* Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. Dra. Martitah,M.Hum, Rodhiyah, SPd S.H, M.Si. 147 h.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pengawasan, Pekerja Perempuan Disnakersostrans.

Pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari haruslah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigarasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Dalam mengawasi berlakunya Undang-undang ini ditingkat Kabupaten ditunjuklah Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pemasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimana perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh Disnakersostrans Kabupaten Magelang? (2) Bagaimana efektifitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan malam hari di wilayah Kabupaten Magelang oleh pegawai pengawas Disnakersostrans Kabupaten Magelang? (3) Bagaimana hambatan Disnakersostrans Kabupaten Magelang dalam melaksanakan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan yang bekerja malam hari?. Penelitian ini bertujuan (1) Mendiskripsikan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh Disnakersostrans Kabupaten Magelang. (2) Menunjukkan efektifitas pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan malam hari oleh pegawai pengawas Disnakersostrans Kabupaten Magelang. (3) Mendiskripsikan hambatan yang didapat dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan malam hari oleh pegawai pengawas Disnakersostrans Kabupaten Magelang.

Penyusunan skripsi ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis sosiologis. Lokasi penelitian ini di Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang. Jenis data yang dipergunakan meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan studi kepustakaan baik berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen dan

sebagainya yang berkaitan dengan penelitian. Objektivitas dan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi dengan menggunakan perbandingan.

Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil, *pertama* bahwa pengaturan mengenai pekerja perempuan pada malam hari didasarkan pada Pasal 76 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan lainnya bahwa pelaksanaannya dilkukan oleh pegawai pengawas Dinas tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang yang dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan melalui pembinaan terhadap penguusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan malam hari yang bersifat langsung maupun tidak langsung. *Kedua* bahwa pengawasan ketenagakerjaan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan malam hari di Kabupaten Magelang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakersostrans Kabupaten Magelang. Pengawasan dilakukan secara preventif yaitu pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat pencegahan sebelum terjadinya pelanggaran dan represif yaitu pengawasan yang bersifat penindakan bagi mereka yang nyata-nyata telah melukan pelanggaran, pengawasan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja khususnya pekerja perempuan yang bekerja malam hari. *Ketiga* bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari sudah cukup efektif karena pegawai pengawas sudah menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bkekerja malam hari dengan malakukan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya pelanggaran yang terjadi di Kabupaten Magelang khususnya mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari.

Implikasi teoritis penulisan hukum ini adalah dengan menyempurnakan penerapan pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari di wilayah Kabupaten Magelang. Sedangkan implikasi praktisnya adalah rekomendasi bagi badan legislatif untuk kajian lebih lanjut terhadap pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja malam hari.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

PENGESAHAN KELULUSAN iii

PERNYATAAN iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

PRAKATA vi

SARI ix

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xviii

DAFTAR GAMBAR xix

DAFTAR LAMPIRAN xx

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Dan Pembatasan Masalah 6

1. Identifikasi Masalah 6

2. Pembatasan Masalah 8

C. Perumusan Masalah 9

D. Tujuan Penelitian 10

E. Manfaat Penelitian 11

F. Sistematika Penulisan Skripsi 12

BAB II LANDASAN TEORI 15

A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan 15

1. Perlindungan Hukum 15
2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan 15
B. Pengawasan Ketenagakerjaan 22
1. Pengertian Pengawasan 22
2. Pengawasan Ketenagakerjaan 23
C. Pengaturan Pekerja Perempuan 26
1. Pengertian Pekerja 26
2. Pekerja Perempuan 28
3. Waktu Kerja 30
4. Hak- Hak Pekerja 31
5. Tujuan Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan 34
D. Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang 36
E. Peraturan Perundang-undangan Yang Mengatur Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari 37
1. Larangan Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berumur Kurang dari 18 (delapan belas) Tahun Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 38
2. Larangan Mempekerjakan pekerja/buruh Perempuan Hamil Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 39

3. Kewajiban Pengusaha Dalam Mempekerjakan pekerja/buruh Perempuan Antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 41

F. Kerangka Berpikir 44

BAB III METODE PENELITIAN 48

A. Pendekatan Penelitian..... 48

B. Jenis Penelitian 50

C. Lokasi Penelitian 51

D. Fokus Penelitian 51

E. Sumber Data Penelitian 51

F. Alat dan Teknik Pengumpulan Data..... 53

G. Keabsahan Data 54

H. Metode Analisis Data 56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 58

A. Hasil Penelitian..... 58

1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang..... 58

a. Data-data Perusahaan Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Wilayah Kabupaten Magelang..... 58

b. Gambaran Umum Subyek Penelitian 60

c. Visi dan Misi 61

d. Program Kerja 61

2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Serta Tugas dan Fungsinya 62
3. Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang 101
4. Efektifitas Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Malam Hari Di Wilayah Kabupaten Magelang Oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang 107
5. Hambatan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari 108

B. Pembahasan 114
1. Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang 109
a. Peraturan Perundang-undangan Yang Melindungi Pekerja perempuan Yang Bekerja Malam Hari..... 109

b. Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi 117
2. Efektifitas Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Malam Hari Di Wilayah Kabupaten Magelang Oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang 129
3. Hambatan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari 136
BAB V PENUTUP 141
A. Kesimpulan 141
B. Saran 144
DAFTAR PUSTAKA 146
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Perusahaan Yang Ada Di Kabupaten Magelang 58

Tabel 2. Jumlah Pekerja Yang Terdapat Di Wilayah Kabupaten Magelang 59

Tabel 3. Perusahaan Besar Di Kabupaten Magelang..... 60

Tabel 4. Perusahaan Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Malam Hari Di Kabupaten Megelang 60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan 1 Kerangka Pemikiran 44

Gambar 2. Bagan 2 Triangulasi Pada Penguji Validitas dan Keabsahan Data 55

Gambar 3. Bagan 3 Triangulasi Pada Penguji Validitas dan Keabsahan Data Yang Digunakan..... 56

Gambar 4. Bagan 4 Teknik Analisis Data 57

Gambar 5. Bagan 5 Struktur Organisasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakersos Kab. Magelang..... 63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 01 : Pedoman Wawancara.

Lampiran 02 : Surat Ijin Penelitian ke Disnakersostrans Kabupaten Magelang

Lampiran 03 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.

Lampiran 04 : Kartu Bimbingan Skripsi.

Lampiran 05 : Struktur Organisasi Disnakersostrans Kabupaten Magelang.

Lampiran 06 : Kartu Surat Masuk.

Lampiran 07 : Lembar Disposisi.

Lampiran 08 : Nota Pemeriksaan.

Lampiran 09 : Jawaban Nota Pemeriksaan.

Lampiran 10 : Daftar Rencana Kerja Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Lampiran 11 : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigarasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Lampiran 12 : Daftar Perusahaan Wajib Lapor di Kabupaten Magelang Posisi Desember 2007 Berdasarkan Undang-Undang No.7 Tahun 1981

Lampiran 13 : Daftar Perusahaan Wajib Lapor di Kabupaten Magelang Posisi Januari 2009 Berdasarkan Undang-Undang No.7 Tahun 1981

Lampiran 14 : Surat Permohonan Ijin Kerja Malam Wanita

Lampiran 15 : Kartu Pemeriksaan.

Lampiran 16 : Peraturan Bupati Magelang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sektor industri merupakan sektor yang penting sehingga mendapat perhatian yang serius baik dari pemerintah maupun masyarakat. Industri merupakan sektor yang strategis dalam pembangunan nasional. Dengan majunya sektor industri maka semakin memperkuat perekonomian yang juga dapat pula memperluas lapangan pekerjaan. Luasnya lapangan pekerjaan otomatis dapat menyerap tenaga kerja yang mampu menaikkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Apalagi bangsa Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang secara berencana, menyeluruh terpadu, terarah bertahap dan berkesinambungan berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945.

Kondisi masyarakat seperti sekarang ini, kedudukan dan peranan kaum laki-laki dinilai amat penting sehingga peluang dan kesempatan bagi mereka sangat luas. Sedangkan bagi kaum perempuan kadang peluang dan kesempatan kerja dibatasi. Padahal dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 disebutkan "bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia." Istilah "setiap warga negara" dapat diartikan hal ini berlaku bagi semua warga negara baik laki-laki maupun perempuan, tidak ada bias gender dan pembedaan jenis kelamin di dalamnya.

Semakin banyaknya industri yang berdiri maka dituntut pula kualitas

sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi berhasilnya usaha suatu industri. Oleh karena itu kesempatan kerja terbuka hanya bagi tenaga kerja yang benar-benar mampu dan terampil serta mempunyai loyalitas yang tinggi bagi perusahaan.

Adanya persamaan hak antara kaum laki-laki dan perempuan, mendorong kaum perempuan untuk lebih berperan dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Peluang ini semakin nyata dan terbuka lebar didukung dengan adanya jumlah kaum perempuan yang berpendidikan semakin bertambah. Pernyataan bahwa tempat perempuan hanya sebatas kasur dan dapur, untuk zaman global sekarang ini sudah tidak berlaku lagi. Hal ini juga semakin nyata dengan dicantumkannya Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dalam Susunan Kabinet Indonesia Bersatu, yang dimaksudkan untuk melindungi hak-hak perempuan yang cenderung dirampas dan ditindas. Selain itu, tujuan yang lebih penting adalah untuk memberdayakan kaum perempuan agar lebih berperan serta dalam pembangunan nasional.

Proses industrialisasi-modernisasi peran perempuan akan semakin meningkat. Banyaknya jumlah kaum perempuan yang memasuki dunia kerja pada saat ini menunjukkan keberadaan perempuan dalam dunia usaha semakin penting dan dibutuhkan. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan dalam perusahaan. Dasar pertimbangannya adalah kaum perempuan lebih teliti, cermat, dan patuh dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Masuknya 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 yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lain.

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.

Disamping itu pekerja adalah sebagai pihak yang lemah ekonominya bila dibandingkan dengan pengusaha yang ekonominya kuat, maka sudah selayaknya mendapatkan perlindungan atas hak-haknya terutama bagi perempuan yang bekerja malam hari terkait dengan masalah pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial. Adanya kepastian mengenai hal tersebut akan berpengaruh terhadap semangat untuk bekerja. Perasaan aman dan tenteram dalam bekerja akan dapat dirasakan sehingga mendorong tercapainya kelancaran, efisiensi, dan produktivitas dari kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pekerja maupun pengusaha (majikan) adalah komponen masyarakat yang memiliki

kebutuhan ekonomis dan memperoleh hak kesejahteraan melalui kerjasama diantara keduanya.

Pekerja baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak mendapatkan perlindungan. Perlindungan yang dimaksudkan adalah perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama. Bagi pekerja atau buruh perempuan diadakan pembatasan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu diantaranya adalah larangan bagi pekerja perempuan untuk bekerja di malam hari. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 sampai dengan 06.00. Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Perempuan, pada ayat (3) dijelaskan ”bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pulul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi; wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; serta dalam ayat (4) disebutkan pengusaha wajib menyadiakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00”.

Efisiensi dan produktivitasnya terdapat pabrik-pabrik telah mengoperasikan industrinya secara 24 (dua puluh empat) jam dengan membagi para tenagakerjanya untuk bekerja dalam bentuk *shift,*

Secara umum pembagian kerja ini menjadi 3 *shift* yaitu :

a. Shift I : jam 07.00-15.00

b. Shift II : jam 15.00-23.00

c. Shift III : jam 23.00-07.00

Pola *shift* kerja yang demikian harus diikuti oleh semua pekerja termasuk tenaga kerja perempuan yang harus bekerja secara penuh mengikuti *shift* yang berlaku di pabrik sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan.

Dalam rangka melakukan suatu pekerjaan, tenaga kerja perlu mendapatkan perlindungan, baik tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan sebagaimana di dalam ketentuan Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Perempuan yang isinya sebagai berikut :

1). Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.

2). Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yamh menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.

3). Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib :

   a). Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

   b). Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

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

5). Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan

Keputusan Menteri.

Berkaitan dengan hal di atas diperlukan suatu bentuk pengawasan dari pemerintah agar peraturan tata cara memperkerjakan pekerja pada malam hari lebih dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan ini menjadi tugas bagian pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang. Sejauh mana peranan pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang dalam rangka perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan hukum dengan judul : **"PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENGAWASAN TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA MALAM HARI OLEH DINAS TENAGA KERJA, SOSIAL DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MAGELANG''**

B. IDENTIFIKASI DAN PEMBATASAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu hal pokok dalam proses produksi, di dalamnya banyak terjadi masalah mengenai ketenagakerjaan mulai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, pengupahan, kesejahteraan dan lain-lain.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang pada Januari tahun 2009 bahwa secara

keseluruhan jumlah total tenaga kerja yang ada di Kabupaten Magelang adalah 17.586 dengan jumlah buruh perempuan mencapai 5.994 orang sedangkan buruh laki-laki 11.592 orang. Tampak bahwa secara keseluruhan tenaga kerja laki-laki lebih banyak dari pada tenaga kerja perempuan. Keadaan ini tidak berarti merata pada semua pabrik atau perusahaan. Terdapat berbagai perusahaan atau pabrik yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan lebih banyak dari pada tenaga kerja laki-laki. Diantaranya bidang usaha meubel, makanan dan minuman, produksi karet gelang, industri rokok, dan lain-lain.

Sebagaimana dalam penjelasan pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa apabila pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam ayat tersebut dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha. Melihat dari ketentuan tersebut, jelaslah setiap pekerja/tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan hukum. Salah satu aspek perlindungan hukum bagi pekerja adalah perlindungan hukum dalam melakukan pekerjaan pada malam hari. Adapun bidang perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja malam hari meliputi aspek waktu kerja, tempat kerja dan jam istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja.

Permasalahan yang kemudian muncul adalah sebagian pekerja terutama pekerja perempuan tidak mengetahui hak-hak normatifnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dikarenakan minimnya pengetahuan yang

mereka miliki.

Pelaksanaan pengawasan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah pekerja perempuan yang bekerja malam hari adalah tugas dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi mempunyai kewajiban untuk membina dan mengawasi pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari di Kabupaten Magelang.

Upaya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan pedoman pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari yang diterapkan disetiap perusahaan secara berkala sehingga pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dapat terlaksana dengan baik.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja wanita, maka perlu ada pembatasan masalah. Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.

Pekerja saat ini tidak hanya pekerja laki-laki namun juga banyak pekerja perempuan. Pekerja perempuan banyak digunakan karena mereka rajin, teliti, dan dibayar dengan upah yang murah, tetapi banyak pengusaha yang

memperlakukan pekerja perempuan itu secara diskriminatif karena possisi mereka yang lemah.

Sekarang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan belum dilaksanakan secara baik oleh pengusaha karena pengusaha hanya memikirkan biaya produksi yang murah, kualitas dan kuantitas bagus tanpa memikirkan nasib pekerjanya.

Karena perempuan mempunyai suatu ciri khas yaitu adanya fungsi reproduksi seperti haid dan melahirkan, maka dalam pelaksaan fungsi reproduksi pada perempuan juga perlu diperhatikan oleh pengusaha karena hal ini juga termasuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan.

Fokus ruang lingkup penelitian ini adalah tentang bentuk pengaturan pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari serta faktor-faktor apa saja yang dapat menghambat dalam pelaksanaan pelindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari serta cara mengatasinya.

C. PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah dalam suatu penelitian sangat penting karena merupakan suatu pedoman serta mempermudah penulis dalam membahas permasalahan yang akan diteliti, sehingga sasaran yang hendak dicapai jelas sesuai dengan yang diharapkan.

Maka berdasarkan uraian tentang latar belakang masalah yang telah

dipaparkan di atas sekiranya perlu dirumuskan permasalahan dalam pertanyaan umum tentang pelaksanaan pengawasan pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari?
2. Bagaimana efektifitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan malam hari di wilayah Kabupaten Magelang oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang?
3. Bagaimana hambatan pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang dalam melaksanakan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan malam hari?

D. TUJUAN PENELITIAN

Setiap panelitian yang dilakukan sudah pasti mempunyai tujuan yang jelas, tentang apa yang hendak dicapai agar penelitian tersebut dapat membawa manfaat baik. Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan

Transmigrasi Kabupaten Magelang.

2. Menunjukkan efektifitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan malam hari oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.
3. Mendiskripsikan hambatan yang didapat dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.

E. MANFAAT PENELITIAN

Tinggi rendahnya nilai dari suatu penelitian yang dilakukan selain ditentukan oleh metodologinya juga ditentukan oleh manfaat atau kegunaan yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
    a. Untuk memberikan sumbangan pengetahuan di bidang Ilmu Hukum Administrasi Negara pada umumnya.
    b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.
    c. Sebagai bahan pengetahuan tambahan untuk dapat dibaca oleh masyarakat pada umumnya dan dapat juga dipelajari lebih lanjut oleh kalangan hukum pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

   a. Sebagai bahan masukan bagi lembaga dan instansi yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan.

   b. Sebagai informasi bagi masyarakat mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Untuk memudahkan pemahaman skripsi ini, berikut ini penulis jabarkan secara singkat sistematika skripsi yang secara garis besar dibagi menjadi tiga bagian awal, bagian inti, dan bagian akhir skripsi.

1. Bagian awal skripsi, memuat :

   Bagian awal skripsi ini berisi halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, motto dan persembahan, prakata, sari, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.

2. Bagian inti skripsi, memuat :

   BAB I Pendahuluan, merupakan awal penulisan skripsi ini. Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika skripsi.

   BAB II Kerangka Teoritik, merupakan uraian yang disajikan bersifat teoritis yang digunakan sebagai dasar pembahasan, yang mengkaji mengenai Peleksanaan Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja

Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.

BAB III Metodologi Penelitian, dalam bab ini diuraikan tentang penentuan lokasi penelitian, focus penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data yang yang akan digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pelaksanaan dan Pengawasan terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang, Yaitu mengenai bagaimana perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan malam hari yang pelaksanaannya dilakukan oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Sosial, dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.

BAB V Penutup, menguraikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan dari pembahasan dan saran-saran yang diharapkan dapat membantu memecahkan masalah pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.

3. Bagian akhir skripsi

Bagian akhir dari skripsi ini memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran pendukung skripsi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah”tempat berlindung hal (perbuatan dsb) memperlindungi”. Menurut Sungkono, SH MS pada dasarnya hukum merupakan perlengkapan masyarakat untuk menjamin agar kebutuhan-kebutuhan dalam masyarakat dapat dipenuhi secara teratur agar tujuan-tujuan kebijaksanaan publik dapat terwujud di dalam masyarakat.

Jadi yang dimaksud Perlindungan Hukum adalah tempat berlindung bagi masyarakat dapat dipenuhi untuk menjamin hak-haknya dan menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan sehingga tercapai kedamaiaan di dalam masyarakat.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya. Perempuan memiliki potensi yang besar sekaligus tanggung jawab yang tinggi dalam pembangunan nasional. Mengingat multi tugas perempuan, perempuan selain tugas publik, ia juga mempunyai tugas kongkrit yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Tugas kongkrit tersebut adalah menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.

Penindasan, pemerkosaan, pemerasan, pelecehan bahkan pembunuhan terhadap perempuan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat adalah sebagi fenomena ketidak adilan *gender* yang menimpa kaum perempuan. Lima fenomena ketidakadilian *gender* adalah :

a. Marginalisasi perempuan, baik di rumah tangga, tempat kerja maupun dalam bidang masyarakat yang mengakibatkan pada kemiskinan ekonomi perempuan.
b. Subordinasi terhadap perempuan, karena anggapan bahwa perempuan itu irrasional, emosional, maka ia tidak dapat memimpin dan oleh karena itu ditempatkan pada posisi yang tidak begitu penting.
c. Stereotipe yang merugikan kaum perempuan, misalnya asumsi bahwa perempuan bersolek dalam rangka memancing perhatian lawan jenis, maka setiap ada kasus seksual atau pelecehan seksual selalu dikaitkan dengan label ini. Masyarakat mempunyai kecenderungan menyalahkan perempuan sebagai korban akibat stereotipe tadi.
d. Berbagi bentuk kekerasan menimpa perempuan baik fisik maupun psikologi karena anggapan bahwa perempuan lemah dibandingkan dengan laki-laki, sehingga laki-laki leluasa melakukan kekerasan terhadap perempuan.
e. Pembagian kerja secara seksual yang merugikan kaum perempuan, misalnya perempuan hanya cocok dengan pekerjaan domestik, oleh sebab itu tidak pantas melakukan pekerjaan seperti laki-laki. Akibatnya

perempuan terkurung dalm ruang dan wawasannya yang sempit. (Fakih, 1999:12-23)

Dari kondisi semacam itulah, maka pekerja perempuan perlu mendapatkan perlindungan bersifat umum, dan juga bersifat khusus untuk perempuan yang menyangkut masalah kewanitaan. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) (Soepomo, 1974:56) sebagi berikut :

g. Adanya kesempatan yang sama di bidang pendidikan dan latihan serta kesempatan kerja.
h. Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
i. Syarat-syarat kerja yang sama.
j. Perlindungan untuk kehamilan.
k. Kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesejahteraan bagi buruh perempuan.

Adapun perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang meliputi :

a. Kerja malam perempuan

   Ketentuan tentang larangan kerja malam perempuan diatur di dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi :

   1). Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

2). Pengusaha dilarang memperkerjakan 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.

3). Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

a). Memberikan makanan dan minuman bergizi;

b). Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

4). Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00

Apabila pengusaha melanggar ketentuan tersebut, maka dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut adalah merupakan tindak pidana pelanggaran.

b. Cuti haid, melahirkan/gugur kandungan

1). Cuti haid

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 dinyatakan bahwa pekerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada malam hari pertama dan kedua waktu haid.

Memberikan hak istirahat bagi tenaga kerja perempuan yang sedang haid pada dasarnya ditujukan perempuan yang menderita karena haidnya. Persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan hak istirahat adalah memberitahu keadaannya kepada pihak pengusaha, dengan dipenuhinya persyaratan tersebut, maka timbul hak istirahat penuh.

Dalam malaksanakan ketentuan tersebut diatas, pengusaha dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari tenaga kerja perempuan apabila yang bersangkutan tidak memberitahukan hal itu kepada pengusaha.

2). Cuti hamil, melahirkan/gugur kandungan

Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan dan anaknya, di berikan cuti hamil sesuai dengan Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerja perempuan harus diberi hak istirahat selama satu setengah bulan, sebelum saatnya menurut perhitungan akan melahirkan atau gugur kandungan.

Persyaratan yang harus dipenuhi pekerja perempuan untuk mendapatkan hak tersebut adalah sebagai berikut :

a). Mengajukan pemohonan dengan surat keterangan dokter, bidan atau bila kedua-duanya tidak ada, dapat dari pegawai pamong praja dan serendah-rendahnya camat.

b). Permohonan tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum waktu cuti dimulai.

Perpanjangan cuti sebelum melahirkan dimungkinkan bagi pekerja perempuan yang menurut keterangan dokter harus diberikan untuk menjaga kesehatan dan keselamatannya selama 3 bulan.

c. Larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil/melahirkan dan menyusui bayinya.

Guna memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, khususnya bagi perempuanyang menikah, hamil/gugur kandungan maupun karena menyusui anaknya, maka diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dinyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungankerja dengan alas an antara lain pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

Sanksi bagi pengusaha apabila melanggar ketentuan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Bagi perusahaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan memperkerjakan perempuan hamil, maka pengusaha diwajibkan memberikan cuti hamil atau melahirkan diluar tanggungan perusahaan paling lama tujuh setengah bulan. Setelah pekerja perempuan selesai menjalankan cuti hamil atau melahirkan, wajib diperkerjakan di

tempat jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya.

Sementara itu, mengenai tempat kerja diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Yang dimaksud tempat kerja menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah tiap ruang atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk suatu keperluan usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya. Yang termasuk tempat kerja menurut undang-undang ini adalah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Pengaturan pekerja/buruh perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan yang diperkerjakan malam hari, kecuali karena sifat pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh perempuan dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan perkembangan zaman dan tuntutan hidup seperti sekarang ini sudah saatnya laki-laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya, maka bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari harus mamenuhi ketentuan sebagai mana diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal ini lebih dipertegas lagi dalam KEPMENAKERTRANS Nomor Kep.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang merupakan peraturan pelaksanaan ketentuan Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban pengusaha dalam keputusan menteri ini antara lain memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempar kerja, menyediakan angkutan antar jemput dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya.

B. Pengawasan Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu usaha sistematik untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan.

Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai,

mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif, bila diperlukan, untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana (Goerge R. Terry, 1993:60).

Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1985:154).

Pengawasan adalah suatu sistematik untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata, dengan standart, yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (T. Hani Handoko, 1995: 360-361).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2. Pengawasan Ketenagakerjaan

Menjamin terlaksananya Peraturan Ketenagakerjaan, maka perlu adanya suatu sistem pengawasan guna mengawasi pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tugas tersebut menjadi tanggung jawab pemerintah, dalam

hal ini adalah Departemen Tenaga Kerja yang saat ini di ubah menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melaksanakannya.

Untuk menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, maka diadakan suatu pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk menjamin terlaksanya Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan pelaksanaannya, dalam bentuk peraturan pemerintah, peraturan menteri dan sebagainya (Darwan Prinst, 2000:143)

Pengawasan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan alat perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai masalah pengawasan ketenagakerjaan ini pemerintah telah mengaturnya dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan (sekarang pengawasan ketenagakerjaan) diadakan guna :

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti tang seluas-luasnya guna

membuat undang-undang perburuhan lainnya.

3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan ke perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normative pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha, maka pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja/buruh diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan.

Ada dua macam pengawasan ketenagakerjaan, yaitu :

1. Pengawasan Preventif

   Pengawasan preventif adalah pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat pencegahan sebelum terjadiya pelanggaran. Dengan diketahui bahwa bagi setiap pelanggar akan dikenakan sanksi pidana denda dan atau kurungan dan atau penjara, maka yang bersangkutan sedapat mungkin untuk tidak melakukan pelanggaran. Pengawasan preventif ini diwujudkan dalam bentuk pembinaan pada seluruh perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari. Pembinaan ini merupakan langkah atau tindakan hukum positive yaitu dengan

diadakannya pembinaan ini, maka perusahaan yang bersangkutan (yang melakukan pelanggaran) dapat segera melaksanakan ketentuan peraturan ketenagakerjaan sesuai dengan apa yang dianjurkan.

2. Pengawasan Represif

Pengawasan represif adalah pengawasan yang bersifat penindakan bagi mereka yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran dan kemungkinan telah menimbulkan kerugian pada pihak lain dengan menjatuhkan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

C. Pengaturan Pekerja Perempuan

1. Pengertian Pekerja

Istilah buruh sangat sering digunakan dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah digunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangasa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh di atas, hal itu sebenarnya kurang sesuai dengan perkembangan sekarang. Buruh sekarang ini tidak sama lagi dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada hukum non formal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga hukum formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Oleh sebab itu maka, akan lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja. Hal ini sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebut golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.

Dalam RUU Ketenagakerjaan sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan *pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.* Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu dilakukan sebab tidak semua upah yang diterima identik dengan uang. Ada pula pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang (Lalu Husni, 2005:33).

Selanjutnya Pasal 1 (c) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Menentukan bahwa buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan meneerima upah. Demikian juga Pasal 1 sub d Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan, menyatakan bahwa buruh adalah tenaga kerja yang menerima upah. Oleh karena itu, ruang lingkup pekerja/buruh. Oleh karena itu, ruang lingkup pekerja/buruh sangat luas, yakni dapat meliputi mulai pembantu rumah tangga, tukang becak sampai pimpinan perusahaan yang menerima upah sebagai imbalan prestasinya dari majikan (Darwan Prist, 2000:21)

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perempuan yang dimaksud adalah perempuan dewasa yang berarti perempuan yang berumur delapan belas tahun atau lebih. Sedangkan perempuan yang kurang dari delapan belas tahun termasuk orang yang belum dewasa atau anak-anak.

2. Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan merupakan pekerja yang membutuhkan perhatian dan penanganan khusus dan tersendiri, karena memang pada kenyataannya dalam beberapa segi terdapat beberapa perbedaan antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja laki-laki yang tidak dapat dipersamakan. Pihak pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan dalam perusahaannya hendaknya mempertimbangkan dengan bijaksana hal-hal sebagai berikut:

1). Kaum perempuan pada umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun.

2). Norma-norma susila harus diutamakan, agar pekerja/buruh perempuan tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari pekerja lawan jenisnya, terutama jika diperkerjakan malam hari.

3). Para pekerja perempuan pada umumnya mengerjakan pekerjaan harus sesuai dengan sifat dan tenaganya.

4). Para pekerja/buruh perempuan itu ada yang masih gadis dan adapula yang telah bersuami atau berkeluarga dengan sendirinya mempunyai beban rumah tangga yang harus ditanggungnya (G Kartasapoetra, 1994: 44).

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, maka pada umumnya perempuan serasi dengan pekerjaan-pekerjaan ringan yang tidak memerlukan kerja otot.

Perempuan adalah seseorang yang telah dikodratkan oleh Tuhan berjenis kelamin biologis (seks) sebagai perempuan/wanita yang berciri-ciri menyusui, haid dan melahirkan serta memiliki rahim tidak dapat berubah, dipertukarkan dan berlaku sepanjang masa. Menurut Fakih (1998:8) perempuan merupakan pensifatan atau pembagian jenis kelamin yang permanent atau tidak dapat berubah dan merupaka ketentuan biologis atau disebut ketentuan atau kodrat Tuhan, dimana karakteristik pensifatan jenis kelamin perempuan, yaitu : memiliki alat reproduksi seperti rahim

dan saluran untuk melahirkan, memproduksi sel telur, memiliki vagina dan mempunyai alat menyusui. Alat- alat tersebut secara biologis melekat pada manusia jenis perempuan dan tidak dapat dipertukarkan dengan manusia jenis laki-laki.

Jadi yang dimaksud pekerja perempuan adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain berjenis kelamin wanita dan berumur diatas 18 tahun. Pekerja perempuan adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya, namun memiliki sifat khas yang tidak dimiliki oleh laki-laki, yaitu menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.

3. Waktu Kerja

Pada paragraf 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atur tentang waktu kerja. Dalam Pasal 77 ayat (1) dijelaskan bahwa waktu kerja yang dimaksud adalah :

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat Puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu; atau
b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam pasal 78 Undang-Undang ini juga dijelaskan bahwa apabila pengusaha akan memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat:

a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
b. waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Selanjutnya apabila terjadi penyimpangan waktu kerja, maka pengusaha dalam memperkerjakan pekerja/buruh harus mendasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP.608/MEN/1989 tentang Pemberian Ijin Penyimpangan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Bagi Perusahaan-Perusahaan yang Memperkerjakan Pekerja 9 Jam Sehari Dan 54 Jam Seminggu.

4. Hak-Hak Pekerja

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukannya, di perlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Belasan aturan dan konvensi telah dibuat dan diratifikasikan dalam rangka menegakkan dan melindungi hak-hak pekerja/buruh. Hak-hak ekonomi dan sosial buruh merupakan Hak Asasi Manusia dimana Negara berkewajiban untuk menyediakan dan melindunginya. Dalam Konvensi Penghapusan segala bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, pasal 11 memuat beberapa hak dari pekerja, yaitu :

a. Hak untuk bekerja sebagai Hak Asasi Manusia.
b. Hak atas kesempatan kerja sama, termasuk penerapan criteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai.
c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh latihan kejuruan dan latihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang.
d. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan.
e. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidak mampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar.
f. Hak atas perlinungan kesehatan dan keselamatan kerja, temasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

Berkaitan dengan perlindungan hak asasi pekerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan maksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh. Beberapa hak mendasar pekerja, yaitu :

a. Hak atas kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5) dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi bagi pekerja/buruh,

(pasal 6).

b. Hak untuk memperoleh dan /atau meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).

c. Hak-hak yang berkaitan dengan fungsi reproduksi (khusus pekerja perempuan), meliputi :

   1). Hak untuk mendapatkan perlakuan dan perlindungan khusus saat hamil, dan/atau dampak dari pekerjaan yang merugikan janin (pasal 76).

   2). Hak untuk mendapatkan cuti haid (pasal 81).

   3). Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan (pasal 82).

   4). Hak untuk mendapatkan waktu menyusui di tengah-tengah jam kerja (pasal 83).

   5). Hak untuk tetap mendapat upah penuh selama cuti haid dan hamil (pasal 84).

d. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86).

e. Hak untuk memperoleh penghasialn yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88).

f. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk pekerja/buruh dan keluarganya untuk meningkatkan kesejahteraan

pekerja (pasal 99).

g. Hak berserikat, yaitu membentuk menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (pasal 104).

5. Tujuan Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan

Pemerintah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja khususnya perempuan yang bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi atau perlakuan berbeda dari pengusaha, seperti yang sudah dijelaskan seperti di atas (pasal 5 dan pasal 6 UU No 13 tahun 2003).

Di dalam penjelasan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan selain untuk melindungi kepentingan pekerja itu sendiri juga memberikan jaminan kepastian hukum kemungkinan dari kerugian yang diderita akibat sikap dan perlakuan dari perusahaan yang beritikad kurang baik. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan tersebut hakikatnya dimaksudkan untuk melindungi kodrat, harkat dan martabat serta keselamatan pekerja perempuan.

Secara khusus pemerintah telah banyak campur tangan baik yang menyangkut upah minimum, perlindungan hukum keselamatan kerja, pelayanan sosial sesuai harkat, kodrat dan martabat wanita itu sendiri maupun membantu menyiapkan lapangan kerja di dalam maupun diluar negeri, oleh karena itu semestinya berbagai kebijaksanaan dan langkah yang

dikeluarkan pemerintah perlu didukung oleh kesungguhan tenaga kerja itu sendiri, terutama perlu kesadaran para tenaga kerja perempuan untuk menigkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mematuhi berbagai kewajiban menurut ketentuan yang berlaku sebelum mereka menuntut hak-haknya, sehingga dengan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan maka diharapkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan tersebut akan tercapai.

Apabila dikaji secara seksama terdapat beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerja perempuan disektor industri, yaitu (Soejono 1995;53) :

a. Faktor Intern
    1. Pekerja perempuan umumnya relative rendah muda, tingkat pendidikan umumnya rendah, keahlian dalam bidang tertentu sangat terbatas, pengalaman kerja sangat minim.
    2. Terbatasnya lapangan kerja dan ditambah kesulitan terbatasnya kemampuan kerja wanita, merupakan sebab utama bahwa pekerja perempuan belum mampu berperan secara maksimal dalam pembangunan nasional. Disamping itu karena terbatasnya kemampuan kerja perempuan sering mendapat upah yang sangat minim.
    3. Persaingan antara tenaga kerja sendiri dalam berebut kesempatan kerja sering dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menekan dan memberi upah yang minim.

b. Faktor Ekstern

1. Belum adanya Undang-Undang khusus tentang perlindungan hukum tenaga kerja perempuan.
2. Ketentuan ketenagakerjaan atau perburuhan yang ada sekarang hampir sebagian besar belum mengatur secara khusus perlindungan tenaga kerja perempuan terutama yang berkaitan dengan keselamatan kerja, perkembangan karier, jaminan pelayanan sosial tenaga kerja wanita dengan memperhatikan harkat, kodrat, jender dan martabatnya sebagai wanita.
3. Belum banyaknya tempat pendidikan keterampilan khusus bagi pekerja wanita terutama yang berpendidikan rendah.
4. Masih banyak pengusaha yang kurang mampu memperhatikan kepentingan tenaga kerja perempuan sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai wanita.

Disamping itu, terdapat kecenderungan bahwa pengusaha menilai segi yang menguntungkan bila wanita diterima sebagai pekerja, seperti :

a. Bila sifat pekerjaan memerlukan ketelitian, ketelatenan, tenaga kerja perempuan lebih tepat (pabrik rokok, garment, elektronik, dll).
b. Pekerja perempuan lebih penurut dari pada laki-laki.
c. Angkatan kerja cukup banyak dan melimpah disbanding pria.
d. Gaji atau upah buruh wanita relative murah.

D. Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang

Untuk menjamin perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja atau buruh khususnya mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari dalam pasal 76 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dilakukan dengan adanya pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ini dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi dengan menunjuk ahli keselamatan dan kesehatan (Tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi) dan pegawai pengawas pekerja perempuan yang bekerja malam hari yang mempunyai keahlian khusus yaitu Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi ditingkat kabupaten atau kota.

Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang merupakan sebuah instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten Magelang. Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang meliputi bagian Sekretaris, Bagian Tata Usaha, Bagian Perencanaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan, Bagian Keuangan, Bagian Umum dan Kepegawaian, Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Bidang Syarat Kerja dan Hubungan Industrial, Bidang Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan, Bidang Pembinaan dan Penempatan Perluasan Tenaga Kerja, Bidang Asistensi dan Rehabilitasi Sosial, Bidang Potensi dan Pelayanan Sosial, Bidang Transmigrasi.

E. Peraturan Perundang-undangan Yang Mengatur Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari

Beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang ditunjukan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 :

1. **Larangan Memperkerjakan Pekerja / buruh Perempuan yang Berumur Kurang dari 18 (delapan belas) Tahun Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00**
   a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas tahun) dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 ”**UU No. 13/2003 pasal 76 ayat (1)’’.**
   b. Yang bertanggung jawab atas pelanggaran ini adalah pengusaha. Apabila pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha ”**Penjelasan atas UU No. 13/2003 pasal 76 ayat (1)”.**
   c. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,-dan paling banyak Rp. 100.000.000,- **“UU No. 13/2003 pasal 187 ayat (1)”**

d. Tindak pidana memperkerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 merupakan tindak pidana pelanggaran "**UU No. 13/2003 pasal 187 ayat (2)".**

e. Pada dasarnya pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun adalah anak. Pada ketentuan lain, anak dilarang bekerja antara pukul 18.00 sampai dengan 06.00, sebagaimana diatur dalam **UU Nomor 13 Pasal 74 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yunto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-224/MEN/2003** tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak. Bagi anak, pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00 sampai dengan 06.00 merupakan bentuk pekerjaan terburuk, suatu bentuk pekerjaan yang tidak boleh dan dilarang dilakukan anak.

Masa kanak-kanak merupakan masa pertumbuhan dan perkembangan, oleh karena itu seorang anak harus dihindarkan dari pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral, di lain pihak mereka juga harus diberi kesempatan untuk menikmati hak-hak mereka, diantaranya bersekolah, bermain dan beristirahat dengan cukup, sehinggga mereka dapat tumbuh dan berkembang secara optimal baik fisik, mental sosial dan intelektualnya.

2. Larangan Memperkerjakan Pekerja/ Buruh Perempuan Hamil Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00

a. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 **"UU No. 13/2003 pasal 76 ayat 2".**

b. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp. 100.000.000,- **"UU No. 13/2003 pasal 187 ayat (1)"**

c. Tindak pidana memperkerjakan 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 merupakan tindak pelanggaran "UU No. 13/2003 pasal 187 ayat (2)"

Ketentuan diatas bukan berarti menutup sama sekali kemungkinan pekerja/buruh perempuan hamil untuk bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil antara

pukul 23.00 sampai dengan 07.00, sepanjang pekerjaan yang mereka lakukan tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya, dimana hal tersebut dinyatakan dengan surat keterangan dokter. Atau dengan kata lain, pekerja/buruh perempuan hamil yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 harus dilengkapi dengan surat keterangan dokter yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh perempuan hamil tesebut tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.

3. Kewajiban Pengusaha Dalam Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00

a. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

1). Memberikan makanan dan minuman bergizi **"UU No. 13/2003 Pasal 76 ayat (3)"**

a). Makanan dan minuman bergizi sekurang-kurangnya memenhi 1400 kalori dan memberikan pada waktu istirahat antara jam kerja **"(Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN/2003 Pasal 3 angka (1)".**

b). Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang **"(Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN/2003 Pasal 3 angka (2)''.**

c). Penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruangan

makanan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi **“(Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN/2003 Pasal 4 angka (1)”.**

d). Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara variasi **“(Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN/2003 Pasal 4 angka (2)”.**

2). Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja **“UU No. 13/2003 Pasal 76 ayat (3)”.**

a). Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja **“(Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN/2003 Pasal 5 huruf (a)”.**

b). Menyediakan kamar mandi /wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisahkan antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki **“(Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN/2003 Paal 5 huruf (b)”.**

b. Pengusaha wajib menyediakan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 **“UU No. 13/2003 Pasal 76 ayat (4)”.**

1). Menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya **“(Kepmenakertrans No.:Kep-224/MEN/2003 Pasal 6 angka (1)”**

2). Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan

sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 **“(Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN?2003 Paal 6 angka (2)”.**

3). Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan **“(Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN/2003 Pasal 7 angka (1)”.**

4). Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar dalam perusahaan **“(Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN/2003 Pasal 7 angka (2)”.**

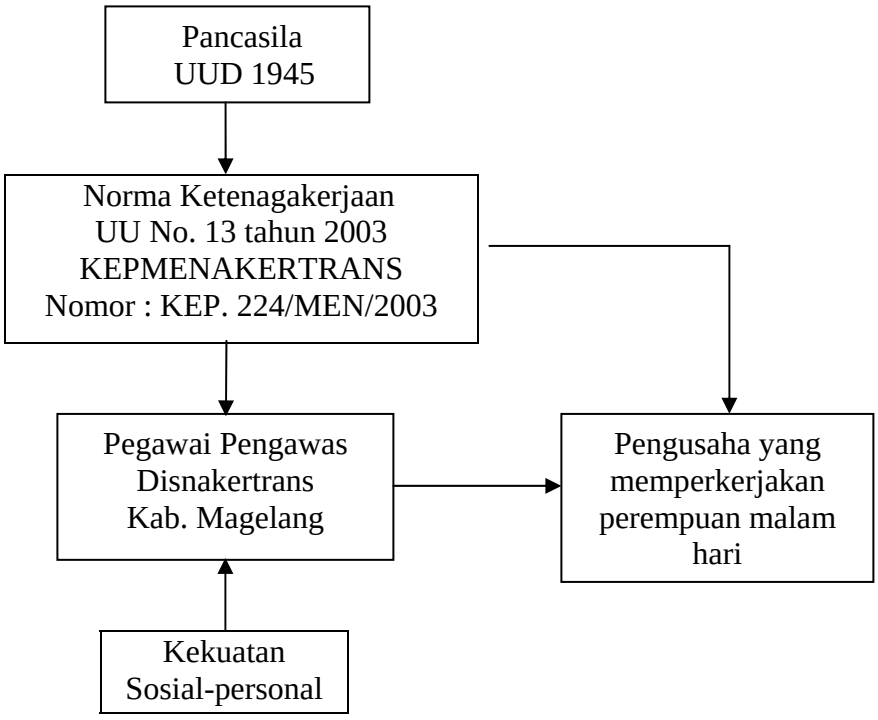
c. Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) **“(Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN/2003 Pasal 8”**

d. Pengusaha yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi, tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja bagi pekerja/buruh perempuan yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 dan tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- dan paling banyak Rp.100.000.000,- **“UU No. 13/2003 pasal 187 ayat (1)”**

e. Tindak pidana tidak memberikan makanan dan minuman bergizi, tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja bagi pekerja/buruh perempuan yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 dan tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 merupakan tindak pidana pelanggaran **"UU No. 13/2003 Pasal 187 ayat (2)".**

VIII. Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Salah satu bentuk tertulis dari norma atau kaidah hukum adalah undang-undang. Dalam berlakunya, undang-undang ini memiliki kekuatan mengikat yang berbeda-beda. Ada tiga macam kekuatan yang berlaku, yaitu kekuatan yuridisyan berkaitan dengan hierarki dari suatu tata hukum artinya secara yuridis hukum berlaku apabila hukum terbentuk mealalui prosedur tertentu dan oleh badan-badan tertentu, misalnya menurut Undang-Undang Dasar 1945 undang-undang dibuat oleh Pemeintah dan Dewan Perwakilan Rakyat; kekuatan berlaku sosiologis yang berkaitan dengan berlakunya hukum merupakan kenyataan di dalam masyarakat (penerapan sanksi) atau dalam arti sosiologis hukum berlaku apabila dipaksakan berlaku (diterima atau tidak) dan apabila hukum tersebut diterima, diakui dan ditaati oleh masyarakat yang terkena oleh hukum tersebut ; dan kekuatan berlaku filosofis artinya hukum tersebut berlaku apabila sesuai dengan cita-cita hukum dari masyarakat sebagai dari nilai positif yang tertinggi (Pancasila), misalnya masyarakat yang adil dan makmur. Agar dapat berfungsi, maka norma atau kaidah hukum harus memenuhi ketiga unsur tersebut (Sudikno Mertokusumo, 2003 : 94).

Hal ini juga berlaku dalam penerapan peraturan perundang-undangan mengenai pengawasan pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari. Pengaturan dalam pengawasan ini harus lebih spesifik dan melindungi hak-hak pekerja/buruh perempuan, sebab seperti telah diketahui bahwa kaum perempuan sangat rentan terhadap pelecehan dan penindasan hak-haknya yang kebanyakan dilakukan oleh pihak pengusaha

atau majikan. Hal ini didasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Dimana peraturan tersebut mengatur pekerja dan pengusaha yang saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha salah satunya mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari.

Dalam penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dibutuhkan suatu lembaga pembuat hukum di bidang ketenagakerjaan yang bertindak atas nama pemerintah untuk melakukan pengawasan dan perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan dan juga sebagai lembaga penerapan sanksi untuk menerapkan sanksi terhadap pihak-pihak yang melakukan pelecehan dan penindasan hak-hak pekerja/buruh perempuan. Untuk melaksanakan hal ini, pemerintah melimpahakan wewenangnya kepada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi yang langsung menunjuk pegawai pengawas untuk melakukan tugas dan fungsi sebagai pengawas ketenagakerjaan.

Pegawai pengawas dipengaruhi oleh kekuatan sosial personal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Kekuatan sosial personal yang dimaksud ini berasl dari peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan serta kebijakan pemerintah dalam hal ini

pemerintah daerah dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan, pegawai pengawas berdasar pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaan lain yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Dengan kata lain, pegawai pengawas mempunyai kewajiban untuk menegakkan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku sebagai kekuatannya dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas juga harus dilengkapi dengan diberikannya sarana dan fasilitas oleh instansi yang terkait guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pengawas ketenagakerjaan.

Berdasarkan bagan diatas, secara teoritis ada 3 faktor yang mempengaruhi dilakukannya pengawasan ketenagakerjaan yaitu, norma dalam hal ini norma ketenagakerjaan; sarana dan fasilitas dibidang ketenagakerjaan serta kekuatan sosial personal yang berasal dari kebijakan pemerintah dalam hal ini kebijakan pemerintah Kabupaten Magelang tentang pengawasan pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari, yang berpengaruh khususnya terhadap pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari sebagai sasaran yang diatur oleh norma ketenagakerjaan di bidang pengawasan pekerja/buruh perempuan. Faktor-faktor inilah yang nantinya akan menjadi dasar dari bekerjanya pegawai pengawas dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian, metode penelitian merupakan suatu faktor yang penting dan menunjang proses suatu permasalahan yang akan dibahas, di mana metode merupakan cara utama yang akan digunakan untuk mencapai tingkat ketelitian jumlah dan jenis yang dihadapi. Metodologi pada hakekatnya juga memberikan pedoman mengenai tata cara mempelajari dan memahami lingkungan yang dihadapi (Soerjono Soekanto, 1986:8).

Pengertian metode ilmiah itu sendiri adalah cara yang teratur dan berpikir sebagai suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Dengan menggunakan suatu metode atau metodologi seorang peneliti akan dapat menemukan, merumuskan, menganalisis, maupun memecahkan masalah-masalah yang dibahas dan mengungkap tentang kebenarannya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa metodologi penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode sistematika dan pemikiran yang bertujuan untuk mempelajari gejala hukum dengan jalan menganalisis.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian sebagai berikut :

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang menekankan pada pola tingkah laku manusia, yang dilihat

dari “frame of reference” si pelaku itu sendiri, jadi individu sebagai faktor sentral perlu dipahami dan merupakan satuan analisis serta menempatkannya sebagai bagian dari suatu keseluruhan (holistik), artinya adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data yang deskriptif, yang bersumber dari tulisan atau ungkapan dan tingkah laku yang didapat diobservasi dari manusia (Ashofa, 1996 : 15).

Dengan demikian penelitian kualitatif hanya meneliti data yang berbentuk kata-kata dan biasanya merupakan proses yang berlangsung relative lama. Perhatian pada penelitian kualitatif lebih banyak ditujukan pada pembentukan teori sumatif berdasarkan konsep-konsep yang timbul dari data empiris. Dalam penelitian kualitatif peneliti merasa tidak tahu mengetahuinya. Sehingga desain penelitian yang dikembangkan selalu merupakan kemungkinan yang terbuka akan berbagai perubahan yang diperlukan dan lentur terhadap kondisi yang ada dilapangan pengamatannya. (Rachman,1997:17)

Penggunaan penelitian kualitatif ini adalah untuk mengungkapkan suatu pernyataan yang didasarkan pada ketulusan hati nurani subyek peneliti. Disamping itu jenis penelitian ini dapat dipakai untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah sesuai dengan ketentuan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu UU No 13 Tahun 2003.

B. Jenis Penelitian

Apabila seseorang ingin mempelajari dan mendalami hakikat kehidupan masyarakat manusia, maka penelitian dan pengetahuannya tidak akan lengkap apabila hukum tidak dipelajari juga. Hukum bukan saja merupakan bagian yang integral dari masyarakat, akan tetapi merupakan unsur fungsional dari sosial, sehingga perspektif sosiologis sangat diperlukan untuk lebih memahami kehidupan hukum (Soerjono Soekanto, 2005:264).

Penelitian yuridis sosiologis yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bahwa suatu sistem hukum hanya akan dapat diterapkan secara efektif apabila mempunyai dasar-dasar sosial yang kuat disamping adanya adanya suatu dukungan yang kuat dari bagian terbesar masyarakat.

Faktor yuridis yaitu norma hukum atau peraturan yang berkaitan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja malam hari. Faktor sosiologisnya adalah gejala yang timbul dalam masyarakat berkaitan dengan pelaksanaan peraturan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja malam hari (Soerjono Soekanto, 1984 : 42).

Obyek penelitian yang dimaksud agar dapat memperoleh data yang jelas dan obyek tersebut dapat menjadi sasaran peneliti sehingga masalah-masalah yang akan diteliti tidak akan meluas.

Hal ini mengingatkan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi dasar adalah bagaimana perlindunagan hukum yang diberikan oleh pemerintah melaui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maupun para pengusaha bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja malam hari.

Mengacu pada perumusan masalah, maka penelitian yang dilakukan ini termasuk dalam jenis penelitian empiris atau sosiologis. Penelitian empiris sosiologis adalah penelitian yang sasarannya berupa beragam permasalahan yang terjadi pada masa kini.

C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang. Karena selain penulis berdomisili di wilayah Kabupaten Magelang, selain itu untuk mempermudah proses jalannya penelitian.

D. Fokus Penelitian

Penentuan fokus penelitian ini memiliki dua maksud yaitu membatasi studi dan memenuhi kriteria inklusi-enklusi atau memasukkan-mengeluarkan suatu informasi yang diperoleh di lapangan (Moleong, 2000:62). Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang apakah kiranya sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Sumber Data Penelitian

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

   Data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam hal ini berupa informasi yang diperoleh dari :

   a. Responden

Responden adalah orang yang diminta memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Keterangan tersebut dapat disampaikan dalam bentuk tulisan yaitu ketika mengisi angket, lisan ketika menjawab wawancara (Arikunto 2002 : 122).

Responden dalam penelitian ini adalah pihak-pihak dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang khususnya bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan yang meliputi Kepala Bidang, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan, Administrasi Pengawasan Ketenagakerjaan, Seksi Hubungan Industrial dan syarat kerja serta Bagian Tata Usaha Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.

b. Informan

Informan merupakan orang yang yang dimanfaatkan untuk menggambarkan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim peneliti walaupun hanya bersifat informal. Anggota tim peneliti dapat memberikan pandangan dari segi orang dalam tentang nilai, sikap, proses dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian (Moleong 2002 :90).

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang memberikan keterangan tambahan atau keterangan pendukung dengan

cara melalui studi kepustakaan, literatur- literatur dan bahan-bahan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

F. Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Sebagaimana yang telah diketahui dalam penelitian dikenal paling sedikit tiga jenis alat pengumpulan data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, wawancara atau interview. Alat pengumpulan data mana yang akan dipergunakan di dalam suatu penelitian hukum, tergantung pada ruang lingkup dan tujuan penelitian hukum yang dilakukan. Yang jelas bahwa setiap penelitian hukum harus didahului dengan penggunaan studi dokumen atau bahan pustaka, karena fungsinya. (John Madge, 1965).

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang diperlukan adalah :

1. Wawancara (Interview)

   Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada sumber data primer mengenai masalah yang diteliti.

2. Studi Kepustakaan

   Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan untuk mendapatkan data sekunder yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari dan mengkaji bahan-bahan referensi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti untuk mendapatkan data-data sekunder.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengkaji isi dokumen yang berhubungan dengan persolan perlindugan dan pengawasan tenaga kerja khususnya yang bekerja malam. Dokumen disini bias berupa buku, transkrip, surat kabar atau agenda yang lain.

G. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kasahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). Keabsahan data yang dimaksud adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi :

a. Mendemonstrasikan nilai yang benar;
b. Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan;
c. Memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsentrasi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya. (Moleong, 2002).

Dalam penelitian ini teknik pemeriksaan yang digunakan yaitu triangulasi. Triangulasi merupakan teknis pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data iti untuk keperluan pengecekan atau sebagai suatu pembanding terhadap data itu. Terdapat empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.

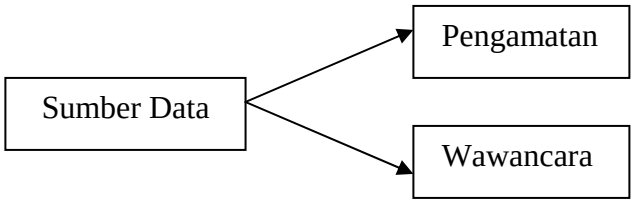
Triangulasi dengan sumber dapat ditempuh dengan jalan sebagai berikut :

a. Membandingkan data dokumentasi dengan data hasil wawancara.

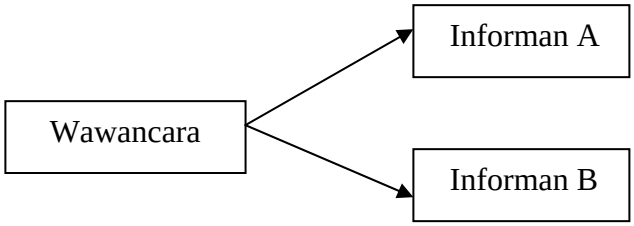
b. Membandingakan apa yang dikatan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
d. Membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa. Orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu pustaka yang berkaitan.

Triangulasi pada pengujian validitas dan keabsahan data dapat digambarka sebagai berikut :

1) Sumber sama, teknik berbeda.



2) Sumber sama, sumber berbeda.

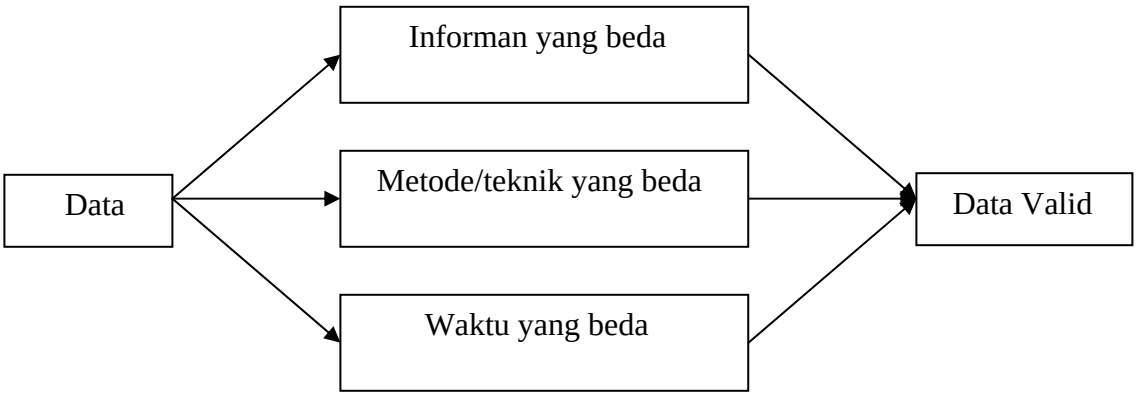


Gambar 2. Bagan Triangulasi pada penguji Validitas dan Keabsahan Data

Gambaran yang diteliti adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigarasi Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Seksi

Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Administrasi Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan serta Bagian Tata Usaha dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi.

Berikut ini bagan triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini :



(Sumber : Moleong, 2000 : 178)

Gambar 3. Triangulasi pada penguji Validitas dan Keabsahan Data Yang Digunakan

H. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa kualitatif dengan model interaktif, yaitu komponen reduksi data dan penyajian data dilakukan bersama dengan pengumpulan data, kemudian setelah data terkumpul maka tiga komponen tersebut berinteraksi dan bila kesimpulan dirasa kurang maka perlu ada verivikasi dan penelitian dan penelitian kembali mengumpulkan data di lapangan (H.B Sutopo, 2000:8).

Menurut H.B Sutopo, ketiga komponen tersebut adalah ;

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan komponen pertama dalam analisis yang merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyerdehanaan dan abraksi data dari fieldnote.

b. Sajian Data

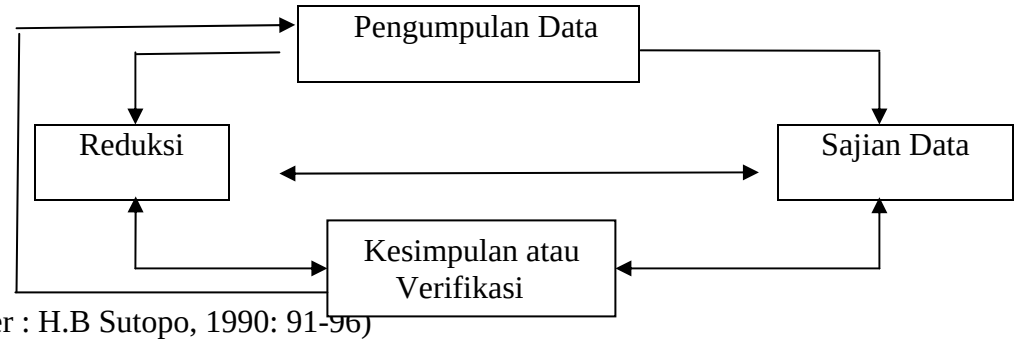
Merupakan rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan simpulan research dapat dilakukan. Sajian ini merupakan rakitan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis sehingga mudah dipahami. Sajian data dapat meliputi berbagai jenis matriks, gambar/skema, jaringan kerja, kaitan kegiatan dan juga table.

c. Penarikan Simpulan dan Verivikasi

Dalam pengumpulan simpulan data, peneliti harus memahami arti berbagai hal yang ditemui dengan melakukan pencatatan-pencatatan, peraturan-peraturan, pola-pola, pertanyaan-pertanyaan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, arahan sebab akibat dan berbagai preposisi kesimpulan yang diverivikasi.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui bagan berikut ini :

Gambar 4. Bagan Teknik Analisis Data



(Sumber : H.B Sutopo, 1990: 91-96)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang

a. Data-data Perusahaan Yang Memperkerjakan Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Wilayah Kabupaten Magelang

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang mulai dari bulan Mei 2009 diperoleh data perusahaan yang terdapat di wilayah Kabupaten Magelang berdasarkan data evaluasi ketenagakerjan posisi sampai dengan bulan Januari 2009 Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang secara keseluruhan berjumlah 246 perusahaan yang terbagi kedalam 9 sektor industri dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Perusahaan Yang Ada di Kabupaten Magelang

No.	SEKTOR	JUMLAH PERUSAHAAN
1.	Pertanian, kehutanan, perikanan dan peternakan	8
2.	Pertambangan	1
3.	Industri Pengolahan	94
4.	Listrik, gas dan air	8
5.	Bangunan	10
6.	Perdagangan besar, eceran serta rumah makan dan hotel	59

No.	SEKTOR	JUMLAH PERUSAHAAN
7.	Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	9
8.	Keuangan dan asuransi	47
9.	Jasa kemasyarakatan sosial dan perorangan	10
	JUMLAH	**246**

Tabel 2. Jumlah Pekerja/Buruh yang Terdapat Di Wilayah Kabupaten Magelang

No.	SEKTOR	JUMLAH PEKERJA	
		L	P
1.	Pertanian, kehutanan, perikanan dan peternakan	771	392
2.	Pertambangan	22	2
3.	Industri Pengolahan	7071	4480
4.	Listrik, gas dan air	101	45
5.	Bangunan	196	6
6.	Perdagangan besar, eceran serta rumah makan dan hotel	1447	559
7.	Angkutan, pergudangan dan komunikasi	946	18
8.	Keuangan dan asuransi	604	287
9.	Jasa Kemasyarakatan sosial dan perorangan	143	280
	JUMLAH	**11.298**	**6.067**

(Sumber : Disnakersostrans Kab. Magelang Tahun 2007)

Berdasarkan dari laporan bulanan data evaluasi ketenagakerjaan bulan Desember tahun 2007 Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang, terdapat 6 perusahaan di wilayah Kabupaten Magelang yang dapat digolongkan ke dalam perusahaan besar karena memiliki pekerja/buruh yang jumlahnya lebih dari 100 orang. Perusahaan-perusahaan besar tersebut adalah :

Tabel 3. Perusahaan Besar di Kabupaten Magelang

No.	NAMA PERUSAHAAN	JUMLAH PEKERJA	
		L	P
1.	PT. Mekar Armada Jaya	1.890	115
2.	PT. Panca Persada Mulia	294	943
3.	PT. Usmantex	316	770
4.	PT. Djohar	223	579
5.	PT. Tata Lestari Rimba Buana	604	147
6.	PT. Davatama	267	354

(Sumber : Disnakersostrans Kab. Magelang Tahun 2007)

Sementara itu terdapat beberapa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kabupaten Magelang, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/Buruh Perempuan Pada Malam Hari Di Kabupaten Magelang

No.	NAMA PERUSAHAAN	JUMLAH PEKERJA	
		L	P
1.	PT. Mekar Armada Jaya	1.890	115
2.	PT. Panca Persada Mulia	294	943
3.	PT. Usmantex	316	770
4.	PT. Djohar	230	605
5.	PT. Tata Lestari Rimba Buana	604	147
6.	PT. Dayatama	267	354
7.	RSI. Ibnu Sina	22	32

(Sumber : Disnakersostrans Kab. Magelang tahun 2007)

b. Gambaran umum subyek penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah responden meliputi pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan kabupaten magelang dan informan

yaitu pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari. Pengambilan subyek penelitian berdasarkan karakteristik tertentu yakni dengan memilih orang-orang yang memiliki cirri-ciri khusus sesuai dengan kebutuhan untuk kelengkapan data dan menjawab permasalahan. peneliti memilih lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten magelang yang beralamat di Jalan kartini No 1B Magelang.

c. Visi dan Misi

Sebagai sebuah organisasi, maka Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi mempunyai visi dan misi yang menjadi acuan gerak kerja yaitu:

Visi : Terciptanya tenaga kerja yang berkualitas dan sejahtera serta mobilitas penduduk yang terarah.

Misi : Pengawasan ketenaga kerjaan yang meliputi pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan norma pelatihan kerja, pengawasan norma penempatan tenaga kerja, pengawasan pelaksanaan Program Jamsostek.

d. Program Kerja

Dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan antara lain :

1. Pengawasan pembinaan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Pengawasan dan pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja.

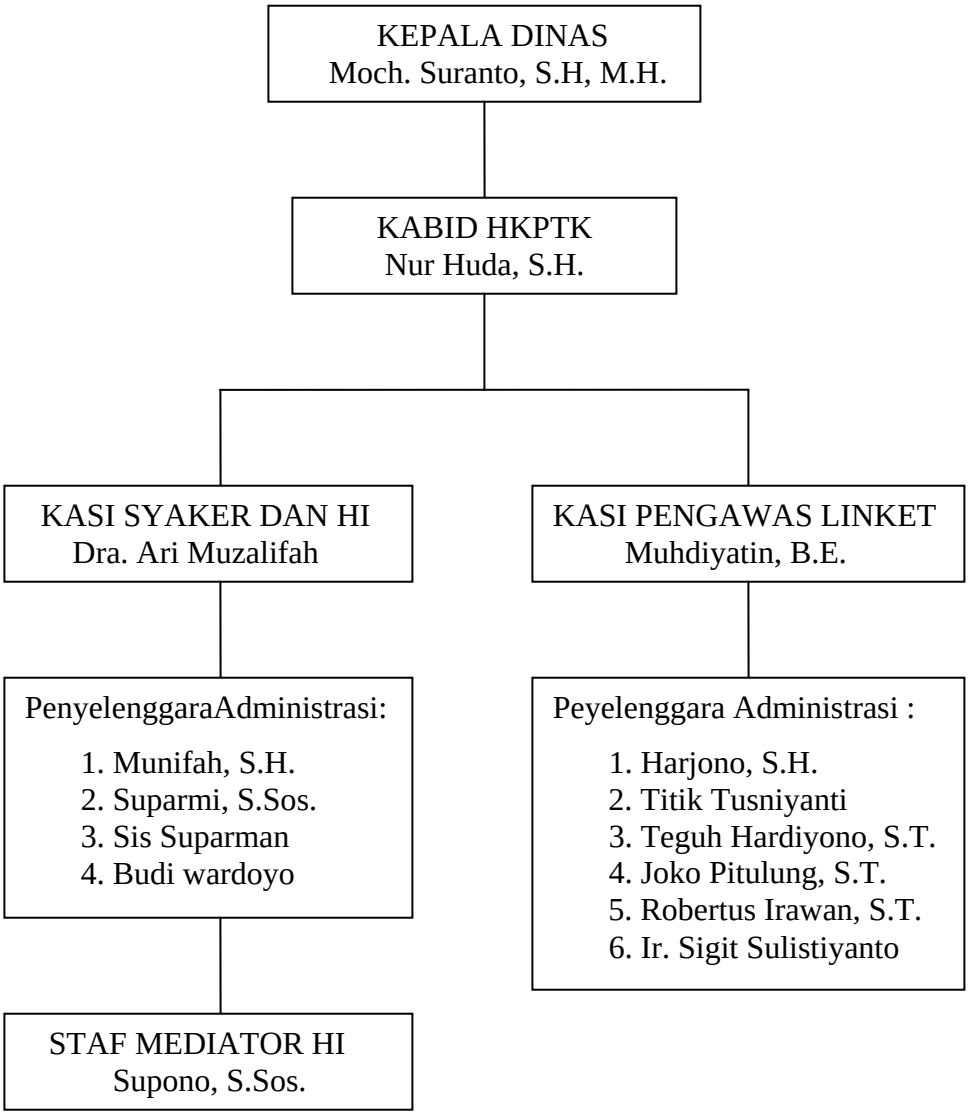
Dalam mencapai tujuan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan melakukan kegiatan yaitu melakukan pengawasan ketenagakerjaan yang meliputi pemeriksaan awal, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus sedangkan untuk pembinaan dilaksanakn melalui pembinaan langsung pada saat pengawasan dilaksanakan dan pembinaan secara tidak langsung yaitu melalui penyuluhan-penyuluhan, seminar dan lokakarya.

2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Tugas Dan Fungsinya

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Mulai dari awal bualan Mei sampai dengan selesai. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara atau Tanya jawab langsung dengan Bapak Muhdiyatin, B.E. selaku Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan dan Bapak Joko Pitulung, S.T. selaku Staf Seksi Penyelenggara Administratif Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya serta menjalankan roda organisasi secara aktif maka Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Peraturan Bupati Magelang Nomor 20

Tahun 2009 tentang Rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang :

Gambar 5. Bagan Struktur Organisasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakersostrans Kab. Magelang



(Sumber : Peraturan Bupati Kab. Magelang No. 20/2009)

Yang dimaksud dengan Kantor Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang adalah instansi vertikal di daerah yang menyelenggarakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi di wilayah Kabupaten/Kota, di pimpin Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kantor Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang merupakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi yang melaksanakan kewenangan daerah di bidang tenaga kerja,sosial dan transmigrasi yang meliputi pelatihan dan produktifitas, penempatan dan perluasan kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan serta transmigrasi yang bertanggungjawab langsung kepada Bupati. Berdasarkan Peraturan Bupati Magelang Nomor 20 Tahun 2009 Tentang Rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang, maka dalam melaksanakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi mempunyai fungsi sebagi berikut :

a. Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja, sosial dan transmigrasi, yang meliputi pelatihan dan produktifitas, penempatan dan perluasan kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan serta transmigrasi;
b. Penyusunan perencanaan dan program kerja dibidang tenaga kerja dan transmigrasi, yang meliputi pelatihan produktivitas, penempatan kerja dan

perluasan kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan dan transmigrasi;

c. Pembinaan dan pengendalian teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi, yang meliputi pelatihan dan produktivitas, penempatan dan perluasan kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan serta transmigrasi;
d. Penyelengaraan perijinan dan pelayanan umum di bidang teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi, yang meliputi pelatihan dan produktivitas, penempatan dan perluasan kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagkerjaan serta transmigrasi;
e. Koordinasi pelaksanaan kegitan kerjasama teknis dengan pihak lain yang berhubungan dengan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi, yang meliputi pelatihan dan produktivitas, penempatan dan perluasan kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan serta transmigrasi;
f. Pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas dalam lingkup tugasnya;
g. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas-tugas bidang tenaga kerja dan transmigrasi, yang meliputi pelatihan dan produktivitas, penempatan perluasan kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan serta transmigrasi;
h. Pengolahan tata usaha Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
i. Pelaksanaan tugas lain yang diberika oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang langsung membawahi bidang-bidang kerja sebagai berikut :

a. Sekretaris;
b. Bagian Tata Usaha;
c. Bagian Perencanaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan;
d. Bagian Keuangan;
e. Bagian Umum dan Kepegawaian;
f. Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan;
g. Bidang Syarat Kerja dan Hubungan Industrial;
h. Bidang Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan;
i. Bidang Pembinaan dan Penempatan Perluasan Tenaga Kerja;
j. Bidang Asistensi dan Rehabilitasi Sosial;
k. Bidang Potensi dan Pelayanan Sosial;
l. Bidang Transmigrasi;

Masing-masing bidang kerja diatas dipimpin oleh seorang kepala bagian untuk bagian tata usaha, kepala seksi bagian bidang kerja yang lain, dan seorang pejabat fungsioanl senior untuk kelompok kerja fungsional yang bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Tugas dan fungsi dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

a). Sekretaris

Bagian sekretaris melaksanakan tugas dibidang kesekretariatan yang meliputi urusan perencanaan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan, pengelolaan keuangan, surat menyurat, kearsipan, dokumentasi produk hukum dan kegiatan, rumah tangga dan perlengkapan, dan pengelolaan kepegawaian. Sementara rincian fungsi dari sekretaris adalah sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
2). Mengoordinasikan perencanaan kegiatan masing-masing Bidang dan Unit Pelaksanaan Teknis (apabila ada).
3). Mengoordinasikan penyusunan laporan-laporan yang dibutuhkan.
4). Menyusun rencana anggaran dan melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan.
5). Menyusun rencana anggaran dan melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan.
6). Mengoordinasikan pengelolaan dokumentasi produk hukum dan kegiatan.
7). Mengoordinasikan pengelolaan dokementasi produk hukum dan kegiatan.
8). Menyusun rencana kebutuhan dan melaksanakan pengelolaan barang dan perlengkapan dan rumah tangga.

9). Mengoordinasikan pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia.

10). Mengoordinasikan monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan tugas bidang kesekretariatan.

11). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b). Bagian Tata Usaha

Bagian tata usaha mempunyai tugas menyiapkan bahan pencernaan dan program kerja, pelayanan administrasi dan pelaporan bidang ketatausahaan, yang meliputi perencanaan, program dan umum, serta pengkoordinasian tugas perencanaan umum, evaluasi dan pelaporan di lingkungan dinas. Sementara fungsi dari bagian tata usaha adalah sebagai berikut :

a. Penyiapan bahan dan program kerja;
b. Penyiapan bahan pelayanan administrasi di bidag perencanaan, program dan umum;
c. Penyiapan bahan pelaporan pelaksanaan tugas bagian tata usaha;
d. Penyiapan bahan perencanaan umum, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dinas;
e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Bagian tata usaha membawahi :

(1). Sub bagian perencanaan dan program

Mempunyai tugas menyediakan bahan perencanaan dan program kerja, pelayanan administrasi dan pelaporan di bidang perencnaan dan program yang meliputi pengumpulan, pengelolaan, penyajian dan evaluasi data, serta pengkoordinasian tugas perencanaan umum, evaluasi dan pelaporan lingkungan.

Uraian tugas dari sub bagian perencanaan dan program adalah sebagai berikut :

1). Menyusun rencana kerja sub bagian.
2). Melaksanakan koordinasi antara unit kerja kedinasan berdasar urgensi permasalahan, pertimbangan potensi maupun kebijakan atasan.
3). Mengolah dan menyiapkan bahan rancangan kebijakan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
4). Mengolah dan menyiapkan bahan rancangan kebijakan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
5). Merekapitulasi pelaksanaan kegiatan setiap bidang guna pendokumentasian kegiatan kerja.
6). Mengolah dan menyusun dokumentasi kegiatan sesuai dengan skala prioritas kedinasan.
7). Mengkaji visi, misi dan tujuan kedinasan berdasarkan kebijakan daerah, propinsi dan pusat maupun potensi daerah.
8). Melakukan studi pengukuran dan standar evaliuasi kinerja unit di lingkungan dinas.

9). Mengolah dan menyusun laporan pertanggung jawaban dinas.

10). Mendistribusikan saran dan pertimbangan hasil evaluasi internal maupun eksternal sebagai bahan kajian sub dinas dilingkungan dinas.

11). Melaksanakan analisis jabatan dilingkungan dinas.

12). Membuat dan menyajikan data statistic dibentuk grafik, tablae, diagram dan lain-lain tentang pelaksanaan tugas operasional.

(2). Sub bagian umum.

Mempunya tugas menyediakan bahan perencanaan dan program kerja, pelayanan administrasi dan pelaporan di bidang umum yang meliputi urusan tata usaha, hubungan masyarakat, perpustakaan, hukum, organisasi dan tata laksana, rumah tangga dan perlengkapan serta keuangandan kepegawaian.

Uraian tugas dari sub bagian umum adalah sebagai berikut :

1). Menyusun rencana kerja sub bagian.

2). Menyelenggarakan urusan perlengkapan dan perawatan kerumahtanggaan dinas.

3). Menyelenggarakan urusan surat menyurat, kearsipan, dokumen dan kepustakaan dinas.

4). Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait guna mendapatkan bahan-bahan sebagai pedoman kerja sub bagian umum.

5). Melaksanakan penelitian dengan mengadakan survey lapangan sesuai kebutuhan rumah tangga dinas.

6). Menganalisis harga dan kualitas setiap jenis barang kerumah tanggaan agar diperoleh kelayakan penggunaan barang terhadap persediaan dana.

7). Menyiapkan data pegawai dan mengantarnya untuk mengikuti diklat sesuai permintaan.

8). Menyiapkan bahan dan prosesizin atau tugas belajar, pemberian tanda penghargaan, cuti, askes, penegakan disiplin dan urusan umum kepegawaian lainnya.

9). Menyiapkan, mengolah dan menyusun daftar urut kepangkatan pegawai serta formasi kebutuhan pegawai di lingkungan dinas.

10). Mempersiapkan data kepegawaian setiap personil.

11). Menyusun usulan pengangkatan CPNS, gaji berkala dan kenaikan pangkat PNS berdasarkan ketentuan data yang berlaku.

12). Menyusun usulan mutasi, promosi maupun demosi pegawai baik internal dinas maupun eksternal.

13). Melaporkan perubahan, mutasi keluarga dan permintaan atau perubahan tunjangan keluarga berdasar laporan PNS yang bersangkutan.

14). Menyusun usulan karis atau karsu dan kepegawaian berdasar permohonan PNS yang bersangkutan.

15). Melaksanakan proses administrasi pension PNS maupun kematian PNS yang bersangkutan.

16). Menyediakan blangko daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan.
17). Menyiapkan daftar hadir atau apel pegawai dan membuat laporan bulanan pelaksanaannya.
18). Mengkoordinasikan kebutuhan dan realisasi keungan dengan unit kerja di lingkungan dinas.
19). Menghimpun data kebutuhan keungan setiap unit kerja di lingkungan dinas sesuai dengan skala prioritas.
20). Menyusun daftar usulan kegiatan secara rinci sesuai dengan kebutuhan anggaran yang tersedia.
21). Merealisasikan penggunaan keuangan sesuai dengan kebutuhan anggaran yang tersedia.
22). Mencatat pengeluaran pasal perpasal pada buku keuangan yang tersedia.
23). Mengurus dan menyetorkan potongan PPh sesuai ketentuan yang berlaku.
24). Menyelenggarakan pembukuan sesuai dengan buku-buku yang tersedia.
25). Menyusun laporan keuangan sebagai pertanggaung jawaban keuangan.
26). Merencanakan dan mempersiapkan bahan-bahan atau data keuangan dalam rangka penyusunan anggaran dan belanja.

27).Meerencanakan dan membuat serta melayani pembayaran gaji lembur pegawai.

28).Menghimpun dan menyimpan dokumen keuangan secara sistematis.

29).Menyiapkan berita acara pemeriksaan.

Masing-masing sub bagian di atas dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang bertanggung jawab pada Kepala Bagian Tata Usaha.

b). Bagian Pelatihan dan Produktivitas

Bagian Pelathan dan Produktivitas mempunyai tugas menyiapkan bahan perencanaan dan program kerja, pelayanan administrasi dan teknis, pembinaan dan bimbingan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan permagangan serta produktivitas kerja. Fungsi dari bagian pelatihan dan produktivitas adalah sebagai berikut :

a. Penyiapan bahan perencanaan dan program;
b. Penyiapan bahan pelayanan administrasi dan teknis di bidang pelatihan dan permagangan serta produktivitas kerja;
c. Penyiapan bahan pembinaan dan bimbingan di bidang pelatihan dan permagangan serta produktivitas kerja;
d. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan bidang pelatihan dan produktivitas;
e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas;

Bidang pelatihan dan produktivitas membawahi :

(1). Seksi pelatihan dan permagangan

Mempunyai tugas menyediakan bahan perencanan dan program kerja, pelayanan administrasi dan teknis, pembinaan dan bimbingan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan permagangan.

Uraian tugas dari seksi pelatihan dan permagangan sebagai berikut :

1). Menyusun rencana dan program kerja seksi pelatihan dan permagangan.
2). Melakukan kegiatan penerimaan dan seleksi latihan dan permagangan.
3). Melakukan pendataan calon siswa peserta latihan dan permagangan.
4). Melakukan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan kegiatan bimbingan dan pengelola peserta latihan.
5). Mempersiapkan bahan penjenjangan latihan keahlian.
6). Melakukan koordinasi dan kerjasam seksi-seksi lain yang berkaitan dengan bimbingan dan penyuluhan peserta latihan.
7). Mempersiapkan atau menyusun rencana latihan dan mengidentifikasikan kebutuhan latihan.
8). Melakukan kegiatan pembinaan, penyeleggaraan dan monitoring terhadap pelaksannaan latihan, asisten instruktur dan instruktur.
9). Melakukan monitoring dan inventarisasi terhadap sarana latihan dan peralatan latihan.
10). Memonitor pelaksanan kegiatan latihan untuk mengetahui hambatan atau masalah yang timbul beserta alternatif pemecahannya.

11). Mempersiapkan bahan untuk malakukan pembinaan dan bimbingan tenaga instruktur latihan kerja.

12). Memberikan bimbingan kepadapara instruktur agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk dan bimbingan yang telah diberikan.

13). Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas kegiatan instruktur sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan.

14). Melakukan inventarisasi data instruktur sebagai bahan perencanaan kebutuhan instruktur dan jenis pendidikan keahlian.

15). Membuat laporan berkala tentang pelaksanaan kegiatan seksi pelatihan dan permagangan.

16). Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan tugas seksi pelatihan dan permagangan atas petunjuk kasubdin pelatihan dan produktivitas.

(2). Seksi produktivitas kerja

Mempunyai tugas menyediakan bahan perencanaan dan program kerja, pelayanan administrasi dan teknis, pembinaan dan bimbingan, evaluasi dan pelaporan di bidang produktivitas kerja. Uraian tugas dari seksi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1). Menyusun rencana dan program test kualisifikasi dan perijinan.

2). Mempersiapkan bahan untuk pembinaan penyuluhan, test kualifikasi dan pemberian perizinan pelatihan.

3). Mempersiapkan bahan untuk pembinaan perijinan terhadap latihan yang diselenggarakan lembaga latihan swasta.

4). Mempersiapkan bahan untuk pembinaan kualifikasi, test keahlian dan keterampilan.

5). Mempersiapkan bahan untuk menyusun kurikulum atau silabus dan metode latihan serta menetapkan standarisasi alat peraga dan alat praktek latihan.

6). Memberikan petunjuk tentang cara pelaksanaan test kualifikasi dan perizinan kepada lembaga-lembaga latihan kerja swasta.

7). Melakukan pembinaan pengawasan dan bimbingan program LPK.

8). Melakukan pengawasan pelaksanaan ujian lembaga latihan kerja.

9). Melakukan akreditasi dan pemberian izin bagi penyelenggaraan latihan lembaga kerja swasta.

10). Menyelesaikan sertifikasi peserta uji latihan kerja.

11). Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan test kualifikasi dan perizinan latihan.

12). Melakukan usaha-usaha pengembangan produktivitas kerja perusahaan.

13). Melakukan latihan-latihan, seminar-seminar, penyuluhan, penelaahan dan pengukuran produktivitas tenaga kerja serta konsultasi menejemen.

14). Memberikan petunjuk dalam penyusunan program pengembangan kurikulum latihan dan metodde latihan yang berorientasi pada pasar kerja.

15). Membuat laporan berkala tentang pelaksanaan tugas seksi produktivitas kerja.

16). Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan tugas seksi produktivitas kerja atas petunjuk kepala bidang pelatiahan dan produktivitas kerja.

Masing-masing seksi diatas dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertanggung jawab pada Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas.

c). Bagian Perencanaan, Monitoring, evaluasi dan pelaporan

Melaksanakan tugas di bidang perencanaan, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan. dengan rincian fungsinya sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). melaksanakan koordinasi perencanaan kegiatan masing-masing Bidang dan Unit Pelaksanaan Teknis (apabila ada)

3). Menyusun rencana jangka panjang, menengah dan pendek internal SKPD.

4). Menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan guna kepentingan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

5). Menyusun Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) internal SKPD.

6). Menyusun Penetapan Kinerja atau yang sejenis satuan kerjan perangkat daerah.

7). Menyusun Standar Operasi dan Prosedur (SOP).

8). Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan internal SKPD.

9). Menyusun Laporan Pengendalian Operasional Kegiatan atau yang sejenis.

10). Menyusun bahan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah daerah (LPPD) dari suplemennya, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati, dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan laporan sejenis internal SKPD.

11). Menghimpun dan menyususn laporan-laporan rutin, berkala dan insidentil lainnya.

12). Melaksanakan pengendalian kegiatan perencanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan.

13). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d). Bagian Keuangan

Bagian ini melaksanakan tugas utama melaksanakan tugas di bidang pengelolaan keuangan internal satuan kerja. Dengan rincian sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnyayang berhubunagn dengan tugasnya.

2). amenyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) penetapan perubahan.

3). Menyusun Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) penetapan maupun perubahan anggaran.

4). Mengoordinasikan administrasi pengelolaan keuangan satuan kerja mulai dari pembuatan Surat Permintaan Pembayaran (SPP) sampai dengan pengumpulan bukti pertanggungjawaban keuangan serta pembuatan Buku Kas Umum dan buku Bantu Keuangan.

5). Menyiapkan bahan evaluasi dan laporan perkembangan penyerapan anggaran kegiatan SKPD.

6). Menyusun laporan keuangan dan akuntansi.

7). Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan, evaluasi kegiatan pengelolaan keuangan.

8). Menyusun bahan laporan kegiatan pengelolaan keuangan.

9). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e). Bagian Umum dan Kepegawaian

Bagian ini tugas utamanya melaksanakan tugas di bidang pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi produk hukum dan kegiatan, rumah tangga dan pengelolaan kepegawaian, dengan rincian tugasnya sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). Melaksanakan urusan surat menyurat baik surat masuk maupun keluar.

3). Melaksanakan sistem jaringan dokumentasi dan informasi hukum dan kearsipan.

4). Melaksanakan pengelolaan dan administrasi rumah tangga, barang atau perlengkapan.

5). Melaksanakan pengelolaan dan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

6). Melaknakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi produk hukum kegiatan, rumah tangga dan pengeolaan kepegawaian.

7). Menyusun bahan laporan kegiatan pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi produk hukum dan kegiatan, rumah tangga dan pengelolaan kepegawaian.

8). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

f). Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Bidang ini tugas utamanya melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi di bidang hubungan kerja dan pengawasan ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undanga, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). Merumuskan kebijakan teknis rencana kegiatan penyelengaraan hubungan kerja dan pengawasan ketenagakerjaan.

3). Merumuskan pedoman pelaksanaan dan pedoman teknis penyelenggaraan hubungan kerja dan pengawasan ketenagakerjaan.

4). Merencanakan dan mengoordinasikan pembentukan dan pemberdayan organisasi pekerja dan pengusaha.

5). Merencanakan dan mengoordinasikan pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama Bipartit dan Tripartit.

6). Mengoordinasikan penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan lainnya.

7). Mengoordinasika pembinaan dan pengurusan syarat kerja.

8). Mengoordinasikan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan perlindunagan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja berkaitan dengan program jaminan sosial ketenagakerjaan, pelaksanaan kesehatan kerja serta kondisi lingkungan kerja.

9). Mengoordinasikan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, jaminan sosial ketenagakerjaan, pelaksanaan kesehatan kerja serta kondisi lingkungan kerja.

10). Mengoordinasikan monitoring, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan hubungan kerja dan pengawasan ketenagakerjaan.

11). Melaporkan pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan hubungan kerja dan pengawasan ketenagakerjaan.

12). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g). Bidang Syarat Kerja dan Hubungan Industrial

Tugas utamanya menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang hubungan kerja dan syarat kerja dengan rincian tugasnya sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undanga, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelengaraan hubungan kerja dan syarat kerja.

3). Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanan dan teknis penyelenggaraan hubungan kerja dan syarat kerja.

4). Menyiapkan bahan dan memfasilitasi pembentukan dan pemberdayaan organisasi pengusaha.

5). Menyiapkan bahan dan memfasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit.

6). Menyiapkan bahan dna memfasilitasi penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan lainnya.

7). Menyiapkan bahan dan memfasilitasi penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan lainnya.

8). Menyiapkan bahan pembinaan dan pengurusan syarat kerja.

9). Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan hubungan kerja dan syarat kerja.

10). Menyusun bahan laporan kegitan peyelenggaraan hubungan kerja dan syarat kerja.

11). Melaksanan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai denga tugas dan fungsinya.

h). Bidang Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan

Tugas utamanya menyiapkan bahan –bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan. dengan rincian sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

3). Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

4). Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan.

5). Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

6). Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja melalui program jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan.

7). Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja.

8). Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

9). Menyusun bahan laporan kegiatan penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

10). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

i). Bidang Pembinaan dan Penempatan Perluasan Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perencanaan dan program kerja, pelayanan administrasi dan teknis, pembinaan

dan bimbingan, evaluasi dan pelaporan di bidang penyediaan dan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri serta pengembangan dan perluasan kerja. Sementara fungsi dari bidang pembinaan dan penempatan perluasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Mempelajari peraturan perundang-undanga, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
b. Merumuskan kebijakan teknis dan rencana kegiatan penyelenggaraan pembinaan dan penempatan tenaga kerja melalui Bursa Kerja Khusus (BKK), Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS), dan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
c. Merumuskan pedoman pelaksanaan dan pedokman teknis penyelenggaraan pembinaan dan penempatan tenaga kerja.
d. Mengoordinasikan pendataan dan penyebar luasan pelayanan informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.
e. Mengoordinasikan pembinaan dan perencanaan tenaga kerja dan pengarahan pencari kerja.
f. Mengoordinasikan dan merencanakan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar akerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah dan antar Kerja Antar Negara.
g. Mengoordinasikan usaha pengembangan, pembinaan dan perluasan kerja, penyuluhan bimbingan jabatan di SMA dan SMK.
h. Mengoordinasikan penyelenggaraan teknis operasional lembaga pelatihan kerja milik daerah dan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.
i. Mengoordinasikan usaha kerjasama dalam rangka pembinaan dan penempatan tenaga kerja, pemberian rekomendasi tenaga kerja warga Negara asing pendatang (TKWNAP).

j. Mengoordinasikan pemetaan kebutuhan pelatihan dan kebutuhan lembaga pelatihan kerja.

k. Mengoordinasikan monitoring, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan pembinaan dan penempatan tenaga kerja.

l. Melaporkan pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan pembinaan dan penempatan tenaga kerja.

m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang pembinaan dan penempatan perluasan kerja membawahi :

(1). Seksi Pembinaan Ketenagakerjaan

Mempunyai tugas menyediakan bahan-baha pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pembinaan Ketenagakerjaan. Rincian tugas dari seksi pembinaan ketetenagakerjaan dalam adalah sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undanga, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan pembinaan ketenagakerjaan.

3). Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan pembinaan ketenagakerjaan.

4). Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK), Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS), Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

5). Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyuluhan dan bimbingan jabatan di Sekolah Menengah atas (SMA) / Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk mengetahui potensi, bakat dan minat siswa untuk memasuki dunia kerja.

6). Menyiapkan bahan pemberian rekomendasi Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP).

7). Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan pembinaan ketenagakerjaan.

8). Menyusun bahan laporan kegiatan penyelenggaraan pembinaan ketenagakerjaan.

9). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(2). Seksi Produktivitas Tenaga Kerja

Mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang peningkatan produktivitas tenaga kerja. Rincian tugas dari seksi pengembangan dan perluasan kerja adalah sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
2). Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan dan informasi pembekalan peningkatan produktivitas tenaga kerja.
3). Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan pembekalan peningkatan produktivitas tenaga kerja.
4). Menyiapkan bahan koordinasi penyelenggaraan operasional lembaga pelatihan kerja milik daerah.
5). Menyiapkan bahan dan melaksanakan bimbingan teknis sertifikasi tenaga kerja.
6). Menyiapkan bahan usaha kerjasama dalam rangka pelaksanaan pemagangan tenaga kerja.
7). Menyiapkan bahan dan melaksanakan bimbingan lembaga pelatihan kerja swasta.
8). Menyiapkan bahan pemetaan kebutuhan pelatihan dan kebutuhan lembaga pelatihan kerja.
9). Menyiapkan bahan dan menyusun standarisasi tes kualifikasi, penilaian teknis, pengelolaan data dan pemantauan pelaksanaan perizinan bagi lembaga pelatihan kerja swasta.
10). Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

11). Menyusun bahan laporan kegiatan penyelenggaraan peningkatan produktifitas tenaga kerja.

12). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3). Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja

Mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang penempatan kerja dan perluasan kerja.

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). Menyiapkan bahan rencana dalam melaksanakan penyelenggaraan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

3). Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

4). Menyiapkan bahan dan melaksanakan pendataan dan penyebar luasan informasi pasar kerja.

5). menyiapkan bahan dan melaksanakan pendataan dan penyebarluasan informasi pasar kerja.

6). Menyiapkan bahan pelaksanaan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Daerah dan Antar Kerja Negara.

7). Menyiapkan bahan pelaksanaan pengarahan kepada pencari kerja.

8). Menyiapkan bahan pelaksanaan usaha pengembangan dan perluasan kerja.

9). Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan san evaluasi kegiatan penyelenggaraan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

10). Menyusun bahan laporan kegiatan penyelenggaraan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

11). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Masing-masing seksi diatas dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertanggung jawab pada Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Perluasan Kerja.

j). Bidang Asistensi dan Rehabilitasi Sosial

Bidang asistensi dan rehabilitasi sosial tugasnya adalah melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang asistensi dan rehabilitasi sosial dengan rincian adalah sebagai berikut :

a. Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
b. Merumuskan kebijakan teknis dan rencana kegiatan penyelenggaraan asistensi dan rehabilitasi sosial.

c. Merumuskan pedoman pelaksanaan dan pedoman teknis penyelenggaraan asistensi dan rehabilitasi sosial.
d. Mengoordinasikan dan merencanakan kegiatan pemberdayaan wanita rawan sosial ekonomi, penanganan terhadap pekerja migrant bermasalah sosial, fakir miskin, keluarga berumah tangga tidak layak huni, keluarga bermasalah sosial psikologis, keluarga rentan, masyarakat yang tinggal di daerah rawan bencana alam / sosial, korban bencana alam/sosial, pelestarian nilai-nilai kepahlawanan.
e. Mengoordinasikan dan merencanakan kegiatan rehabilitasi tuna sosial, gelandangan, pengemis, anak nakal, anak jalanan, penyandang cacat, penderita penyakit kronis, korban penyalahgunaan napza, pemberian surat permohonan adopsi anak dan pembinaan terhadap exs narapidana (NAPI).
f. Mengoordinasikan monitoring, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi kegiatan asistensi dan rehabilitasi sosial.
g. Melaporkan pelaksanaan kegiatan asistensi dan rehabilitasi sosial.
h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang hubungan asistensi dan rehabilitasi sosial membawahi :

(1). Seksi Asistensi Sosial

Mempuyai tugas menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang asistensi sosial, yang rincian tugas dari seksi asistensi sosial adalah sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis dan maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan pemberian bantuan sosial.

3). menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan pemberian bantuan sosial

4). Menyiapkan bahan dan melaksanakan pemberian bnatuan sosial bagi orang-orang di luar panti, keluarga perintis kemerdekaan, keluarga pahlawan, dan korban kecelakaan fatal.

5). Melaksanakan kegiatan pelestarian nilai-nilai kepahlawanan dan kejuangan.

6). Menyiapkan bahan dan melaksanakan usaha penanganan korban bencana alam/sosial.

7). menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan dan pemberdayaan pekerja migrant dan masyarakat yang tinggal di daerah rawan bencana.

8). melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan pemberian bantuan sosial.

9). Menyusun bahan laporan kegiatan pemberian bantuan sosial.

10). melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

k). Bidang Potensi dan Pelayanan Sosial

Tugas utamanya melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi di bidang potensi dan pelayanan sosial, dengan rincian sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
2). Merumuskan kebijakan teknis dan rencana kegiatan penyelenggaraan potensi dan pelayanan sosial.
3). Merumuskan pedoman pelaksanaan dan pedoman teknis penyelenggaraan potensi dan pelayanan sosial.
4). Mengoordinasikan dan merencanakan pembinaan potensi sumber kesejahteraan sosial, Lembaga Pelayanan Sosial, pengumpulan dan pengolahan data penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial, dan pemberian izin undian berhadiah dan pengumpulan sumbangan sosial.
5). Mengoordinasikan dan merencanakan pelayanan terhadap balita terlantar, anak terlantar, anak korban tindak kekerasan, wanita korban tindak kekerasan, lanjut usia, orang terlantar dan kehabisan bekal, pemberian izin operasional organisasi sosial dan rekomendasi keringanan biaya ke rumah skit.
6). Mengoordinasikan monitoring, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi kegiatan potensi dan pelayanan sosial.
7). Melaporkan pelaksanaan kegiatan potensi dan pelayanan sosial.

8). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang potensi dan pelayanan sosial membawahi :

(1).Seksi Rehabilitasi Sosial

Mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang rehabilitasi sosial. Rincian tugas dari seksi rehabilitasi sosial adalah sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan rehabilitasi sosial.

3). Menyiapkan bahan penyusunan pedomaan pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan rehabilitasi sosial.

4). Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyelenggaraan pusat-pusat penampungan anak dan orang dewasa terlantar serta gelandangan.

5). Menyiapkan bahan dan menyelenggarakan usaha-usaha sosial kearah pemberantasan sosial.

6). Menyiapkan bahan dan melaksanakan rehabilitasi sosial bagi anak jalanan, anak nakal, penyandang cacat, tuna susila, pengemis, gelandangan, penderita penyakit kronis, korban penyalahgunaan narkotika dan eks narapidana (Napi).

7). Menyiapkan bahan dan melaksanakan penertiban wanita tuna susila, pengemis, gelandangan dan orang terlantar.

8). Menyiapkan bahan dan memfasilitasi pemungutan anak sebagai anak angkat (adopsi anak).

9). melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan rehabilitasi sosial.

10). Menyusun bahan laporan kegiatan rehabilitasi sosial.

11). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Masing-masing seksi diatas dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertanggung jawab pada Kepala Bidang Potensi dan Pelayanan Sosial.

(2).Seksi Potensi Sosial

Tugas utamanya menyiapkanbahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang potensi sosial. Dengan rincian tugas sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan sosial.

3). Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan sosial.

4). Menyiapkan bahan dan melaksanakan sistem informasi manajemen kesejahteraan sosial.

5). menyiapkan bahan dan melaksanakan pemberdayaan tenaga kesejahteraan sosial masyarakat.

6). menyiapkan bahan dan melaksanakan penilaian teknis, pengumpulan data pemantauan pelaksanaan pemberian izin undian berhadiah dan pengumpulan sumbangan sosial.

7). menyiapkan bahan dan memfasilitasi usaha kerjasama dengan dunia usaha mempunyai kepedulian sosial.

8). Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan pembinaan kesejahteraan sosial.

9). Menyusun bahan laporan kegiatan pembinaan kesejahteraan sosial.

10). melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3).Seksi Pelayanan Sosial

Tugas utamanya menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pelayanan sosial. Dengan rincian sebagai berikut :

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

2). Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan pelayanan sosial.

3). Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan pelayanan sosial.

4). Menyiapkan bahan dan memfasilitasi penyelenggaraan panti asuhan dan anak terlantar, panti karya tingkat pertama dan lanjutan bagi anak-anak yatim piatu terlantar.

5). Menyiapkan bahan dan memfasilitasi pemungutan anak sebagai anak angkat/adopsi.

6). Menyiapkan bahan dan memfasilitasi penyelenggaraan peleyanan sosial bagi orang lanjut usia, orang terlantar.

7). Menyiapkan bahan dan melaksanakan pemberian rekomendasi keluarga kurang mampu untuk keringanan biaya perawatan bagi orang sakit.

8). Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan pelayanan sosial.

9). Menyusun bahan laporan kegiatan penyelenggaraan pelayanan sosial.

10). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

l). Bidang Transmigrasi

Bidang Transmigrasi mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perencanaan dan program kerja, pelayanan administrasi dan teknis,

pembinaan dan bimbingan, evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan dan pemberdayaan transmigrasi serta penyiapan dan penempatan transmigrasi.

Fungsi dari bidang transmigrasi adalah sebagi berikut :

a. Penyiapan bahan perencanaan dan program kerja;
b. Penyiapan bahan pelayanan administrasi dan teknis di bidang pembinaan dan pemberdayaan transmigrasi serta penyiapan dan penempatan transmigrasi;
c. Penyiapan bahan pembinaan dan bimbingan di bidang pembinaan dan pemberdayaan transmigrasi serta penyiapan dan penempatan transmigrasi;
d. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan bidang transmigrasi;
e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Bidang Transmigrasi membawahi :

(1). Seksi pembinaan dan pemberdayaan tranmigrasi

Mempunyai tugas menyediakan bahan perencanaan dan pogram kerja, pelayanan administrasi dan teknis, pembinaan dan bimbingan, evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan dan pemberdayaan transmigrasi.

Uraian tugas dari seksi pembinaan dan pemberdayaan transmigrasi adalah sebagai berikut :

1). Menyusun rencana kerja seksi.
2). Merancang kebutuhan sarana dan prasarana bimbingan dan pelatihan.

3). Menyusun dan mengembangkan materi dan kurikulum pelatihan dan sesuai kebutuhan pembekalan calon transmigran.

4). Menyiapkan bahan kerjasama dan pelatihan calon transmigran.

5). Mengkoordinasikan pelaksanaan bimbingan dan pelatihan calon transmigran.

6). Mengusulkan dan menyelenggarakan pelatihan calon tranmigran.

7). Mengadakan dan memelihara bahan materi pelatihan calon transmigran.

8). Memantau hasil pelaksanaan bimbingan pelatihan.

9). Mengevaluasi kesesuaian kebutuhan pada lokasi transmigran dengan pelaksanaan pembekalan sebagai bahan kajian kerja.

10). Menyiapkan bahan penyuluhan ketransmigrasian.

11). Menyebarluaskan informasi (penyuluhan) potensi calon lokasi dan kebutuhan jabatan pada daerah tujuan transmigran.

12). Melaporkan hasil kegiatan seksi pembinaan dan pemberdayaan transmigran.

13). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang transmigrasi.

(2). Seksi Penyiapan dan Penempatan Transmigrasi

Mempunyai tugas menyediakan bahan perencanaan dan program kerja, pelayanan administrasi dan teknis, pembinaan dan bimbingan, evaluasi dan pelaporan di bidang Penyiapan dan penempatan transmigrasi.

Uraian tugas dari seksi penyiapan dan penempatan transmigrasi adalah sebagai berikut :

1). Menyusun rencana kerja seksi.

2). Mengumpulkan dan mengolah data bahan penyusunan kebijakan program transmigrasi.

3). Merancang dan mengkoordinasikan rencana kerjasama transmigrasi dengan pemerintah pusat, pemerintah propinsi dan pemerintah daerah tujuan transmigran.

4). Melaksanakn pendataan potensi lokasi penempatan transmigran.

5). Melaksanakan pendataan potensi dan arah minat calon, pendaftaran seleksi calon transmigran.

6). Melaksanakan pembekalan dan pemantapan terhadap calon transmigran.

7). Menyusun persyarata pendaftaran sesuai kebutuhan jabatan di daerah transmigran.

8). Melaksanakan pengumpulan dan penjemputan calon transmigran dari desa asal transito kabupaten.

9). Melaksanakan pendataan Transmigran, barang bawaan, pelayanan permakanan kepada transmigran selama dalam penampungan.

10). Menyelenggarakan dan koordinasi untuk memberikan pelayanan kesehatan dan pengambilan sidik jari transmigran dengan instansi terkait.

11). Menyelenggarakan pengadaan barang perbekalan bagi transmigran.

12). Menyusun dan menyelesaikan administrasi pemberangkatan.

13). Melaksanakan pengangkutan dan pengawalan transmigran dan barang bawaannya dari transito kabupaten ke transito embarkasi.

14). Menyelesaikan program pemberangkatan dan penempatan.

(3). Seksi Evaluasi dan Kerjasama antar Daerah

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi di bidang evaluasi dan kerjasama ketransmigrasian antar daerah.

1). Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan denagn tugasnya.

2). Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan evaluasi dan kerjasama penempatan ketransmigrasian.

3). Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan evaluasi dan kerjasama penempatan ketransmigrasian.

4). Menyiapkan bahan nota kesepahaman (MOU) dengan daerah tempatan.

5). Menyiapkan bahan dan menangani masalah-masalah ketransmigrasian di daerah tempatan.

6). Melaksanakan monitoring, pengendalian dan pengawasan kegiatan penyelenggaraan evaluasi dan kerjasama penempatan ketransmigrasian.

7). Menyusun bahan laporan kegiatan penyelenggaraan evaluasi dan kerjasama penempatan ketransmigrasian.

8). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Masing-masing seksi diatas dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertanggung jawab pada Kepala Bidang Transmigrasi.

3. Perlindungan Hukum dan Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari

Pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan yang dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi adalah dengan mengawasi perusahaan tersebut apakah sudah melaksanakan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini merupakan aturan dasar dalam memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Para pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari diharapkan mengacu pada Undang-undang tersebut. Dalam Pasal 76 Undang-undang Nomor

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari, menyatakan bahwa :

(1). Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.

(2). Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.

(3). Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib :

a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

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

(5). Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

a. Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus; atau

b. Untuk mencapai target; atau

c. Untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh pekerja wanita.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari harus menjaga keselamatan , kesehatan dan kesusilaan dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

a. Pekerja perempuan tidak dalam keadaan hamil.
b. Pekerja perempuan sekurang-kurangnya berumur 18 tahun atau sudah kawin.
c. Mengadakan fasilitas antar jemput dengan kendaraan dan hal ini tidak boleh diganti dengan uang.
d. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi.
e. Pekerja wanita yang bekerja malam hari harus mendapat persetujuan dari suami/orang tua/wali yang menyatakan tidak keberatan bahwa tenaga kerja perempuan yang bersangkutan bekerja malam hari.

Sementara itu diatur juga mangenai tempat kerja dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Menurut undang-undang ini yang dimaksud dengan tempat kerja adalah tiap ruang atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana pekerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk suatu keperluan usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya. Yang termasuk tempat kerja menurut undang-undang ini adalah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Pengaturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari selain diatur dalam peraturan yang telah disebutkan sebelumnya, juga lebih dipertegas lagi dengan adanya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja/buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang ditetapkan pada tanggal 31 Oktober 2003. Keputusan Menteri ini merupakan peraturan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentag Ketenagakerjaan yang pada intinya menyebutkan bahwa kewajiban pengusaha dalam Kepmen ini antara lain, memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja dan sebaliknya.

Dalam Pasal 2 KEPMENAKERTRANS Nomor: KEP.224/MEN/2003 disebutkan bahwa :

(1). Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh peempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 berkewajiban unyuk :

(2). Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar-jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 3 KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP. 224/MEN/2003 menyatakan bahwa :

(1). Makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a sekurang-kurangnya memenuhi 1400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.

(2). Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Masalah penyediaan makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari juga masih diatur lagi dalam Pasal 4 Keputusan Menteri ini menyebutkan bahwa :

(1). Penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruang makan harus layak serta memenuhi syarat *hygiene* dan sanitasi.

(2). Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Sementara mengenai keamanan bagi pekerja/buruh diatur dalam Pasal 5 yang menyatakan :

Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan :

(1). menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;

(2). menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Pasal 6 menyebutkan :

(1). Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya.

(2). Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 7 masih mengenai antar-jemput pekerja/buruh yang menyatakan :

(1). Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.

(2). Kendaraan antar-jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

Pasal terakhir dari Keputusan Menteri ini yaitu Pasal 8 menyatakan bahwa "Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar-jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diatur lebih lanjut dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama."

4. Efektifitas Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Malam Hari Di Wilayah Kabupaten Magelang Oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang

Berdasarkan hasil tanya jawab secara langsung dengan Bapak , Muhdiyatin, B.E. selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Perlindungan

Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang dapat dikatakan bahwa adanya sarana atau fasilitas yang didapat oleh pegawai pengawas belum cukup memadai dalam rangka pelaksanaan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan tidak semua sarana atau fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. Seperti misalnya, alat-alat pengujian dalam hal ini alat penguji cahaya tidak dimiliki oleh Dinas di Kabupaten Magelang sehingga ketika pegawai pengawas akan melakukan pengujian terhadap alat-alat tersebut pada suatu perusahaan harus meminjam terlebih dahulu pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Wilayah kabupaten lain atau meminjam di tingkat provinsi. Hal ini akan menghambat kelancaran pelaksanaan tugas pengawasaan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas.

Menurut Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang, pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas di wilayah Kabupaten Magelang secara operasional telah dapat berjalan dengan baik dan lancar.

5. Hambatan Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Malam Hari

Menurut Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang, dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerjaburuh perempuan malam hari terdapat beberapa kendala, antara lain sebagai berikut :

Terbatasnya jumlah karyawan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi khususnya bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan sehingga menimbulkan kurangnya pegawai pengawas dalam melaksanakan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari. Secara keseluruhan pegawai Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan berjumlah 7 orang dengan kualifikasi pendidikan bervariasi yaitu lulusan SMA dan Lulusan perguruan Tinggi. Dari 7 pegawai tersebut hanya satu pegawai saja yang pendidikannya lulus SMA dan sebagian lainnya sudah bergelar Sarjana semuanya. dengan demikian kualitas mutu pendidikannnya dari para pegawai Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan dapat dikategoriakan cukup berkualitas.

Terbatasnya sumber dana untuk Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan hal ini terbukti bahwa Anggaran Pendapatan Belanja Daerah untuk Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan pada tahun 2005 kemaren tidak ada. Kalaupun ada itupun sangat minim dan tidak mencukupi. Dengan

terbatasnya jumlah dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Menurut Muhdiyatin. B.E selaku Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagkerjaan maka wajar bila dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari kurang optimal.

B. Pembahasan

1. Perlindungan Hukum dan Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari

a. Peraturan Perundang-undangan Yang Melindungi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Malam Hari.

Tentang pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini merupakan aturan dasar dalam memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Para pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari diharapkan mengacu pada Undang-undang tersebut. Dalam Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari, menyatakan bahwa :

(5). Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.

(6). Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.

(7). Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib :

a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

(8). Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00.

(5). Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

d. Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus; atau

e. Untuk mencapai target; atau

f. Untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh pekerja wanita.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari harus menjaga keselamatan , kesehatan dan kesusilaan dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

f. Pekerja perempuan tidak dalam keadaan hamil.
g. Pekerja perempuan sekurang-kurangnya berumur 18 tahun atau sudah kawin.
h. Mengadakan fasilitas antar jemput dengan kendaraan dan hal ini tidak boleh diganti dengan uang.
i. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi.
j. Pekerja wanita yang bekerja malam hari harus mendapat persetujuan dari suami/orang tua/wali yang menyatakan tidak keberatan bahwa tenaga kerja perempuan yang bersangkutan bekerja malam hari.

Sementara itu diatur juga mangenai tempat kerja dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Menurut undang-undang ini yang dimaksud dengan tempat kerja adalah tiap ruang atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana pekerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk suatu keperluan usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya. Yang termasuk tempat kerja menurut undang-undang ini adalah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Pengaturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari selain diatur dalam peraturan yang telah disebutkan sebelumnya, juga lebih dipertegas lagi dengan adanya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja/buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang ditetapkan pada tanggal 31 Oktober 2003. Keputusan Menteri ini merupakan peraturan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentag Ketenagakerjaan yang pada intinya menyebutkan bahwa kewajiban pengusaha dalam Kepmen ini antara lain, memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja dan sebaliknya.

Dalam Pasal 2 KEPMENAKERTRANS Nomor: KEP.224/MEN/2003 disebutkan bahwa :

(3). Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh peempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 berkewajiban unyuk :

(4). Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar-jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 3 KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP. 224/MEN/2003 menyatakan bahwa :

(3). Makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a sekurang-kurangnya memenuhi 1400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.

(4). Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Masalah penyediaan makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari juga masih diatur lagi dalam Pasal 4 Keputusan Menteri ini menyebutkan bahwa :

(3). Penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruang makan harus layak serta memenuhi syarat *hygiene* dan sanitasi.

(4). Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Sementara mengenai keamanan bagi pekerja/buruh diatur dalam Pasal 5 yang menyatakan :

Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan :

(3). menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;

(4). menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Pasal 6 menyebutkan :

(3). Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya.

(4). Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 7 masih mengenai antar-jemput pekerja/buruh yang menyatakan :

(3). Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.

(4). Kendaraan antar-jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

Pasal terakhir dari Keputusan Menteri ini yaitu Pasal 8 menyatakan bahwa "Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar-jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diatur lebih lanjut dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama."

Sejalan dengan hal tersebut, maka Disnakersostrans Kabupaten Magelang tidak menerbitkan atau membuat peraturan secara interen namun hanya memberlakukan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari yang menjadi dasar pelaksanaan dari pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang mulai dari Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja sampai dengan KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00, dapat dikatakan bahwa aturan-aturan tersebut dapat berfungsi. Hal ini didasarkan pada kekuatan berlakunya hukum menurut Sudikno Mertokusumo yang menyatakan bahwa hukum dapat dikatakan berfungsi apabila dalam berlakunya hukum tersebut telah memenuhi ketiga unsur daya berlakunya hukum yaitu kekuatan berlaku secara yuridis, sosiologis dan filosofis sekaligus.

Peraturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari ini dalam berlakunya telah memenuhi ketiga unsur daya berlakunya hukum. Secara yuridis peraturan perundang-undangan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari ini telah dibentuk melalui prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan yang diatur tersendiri dalam suatu undang-undang dan dibentuk oleh badan-badan yang berwenang untuk membentuknya yaitu Presiden bersama dengan Dengan Perwakilan Rakyat. Secara sosiologis peraturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari telah diterima, diakui dan ditaati oleh masyarakat yang terkena hukum tersebut dalam hal ini peraturan ini menjadi dasar dalam pelaksanaan pengawasan dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial

dan Transmigrasi Kabupaten Magelang. Sedangkan secara filosofis peraturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari ini pada intinya dibentuk sesuai cita-cita hukum dari masyarakat sebagai nilai positif tertinggi yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Akan tetapi secara operasional peraturan perundang-undangan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari ini belum efektif. Hal ini disebabkan didalam peraturan diatas terutama Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans yang merupakan ketentuan pelaksanaan dari Pasal 76 undang-undang ketenagakerjaan belum terdapat ketentuan mengenai sanksi yang harus dikenakan apabila terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan ketentuan bagi pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari.

b. Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang di seluruh perusahaan khususnya yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kabupaten Magelang (ada 7 perusahaan) dengan jumlah keseluruhan pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari sebanyak 872 orang, yang merupakan realisasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tenang Ketenagakerjaan. Pada Bab XIV Pasal 76 undang-undang tersebut disebutkan bahwa "*pengawasan*

ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independent guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan." Untuk dapat ditunjuk sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Orang tersebut harus seorang pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi.
2. Orang tersebut harus berpendidikan sekurang-kurangnya Sarjana Strata 1 (S1).
3. Orang tersebut harus sudah mengikuti pendidikan sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan selama kurang lebih 6 (enam) bulan.
4. Setelah dinyatakan lulus dari pendidikan, maka orang tersebut harus mengikuti pendampingan pengawas senior (magang) dan harus mengumpulkan sebanyak 75 perusahaan.
5. Mendapat surat pengangkatan langsung dari Menteri Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi.

Syarat-syarat tersebut penting untuk diperhatikan supaya pegawai pengawas mengerti akan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan dan mempunyai kemampuan yang cukup dalam menjalankan tugasnya secara benar professional.

Pengawasan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh yang sering dirampas oleh majikannya. Sebuah kondisi klasik

bahwa pekerja/buruh merupakan pihak yang lemah dengan kondisi ekonomi yang pas-pasan dan hak-haknya sering terabaikan. Tujuan perundang-undangan adalah untuk menempatkan pihak pekerja/buruh pada suatu kedudukan sosial yang wajar. Tujuan ini tidak akan tercapai bila pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai pengawas tidak dilaksanakan dengan baik.

Tugas pokok dari seksi pengawasan ketenagkerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang menurut Keputusan Bupati Magelang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang adalah menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan transmigrasi di bidang pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan. Dengan rincian tugas dari seksi pengawasan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
2. Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.
3. Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

4. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan.
5. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan.
6. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja melalui program jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan.
7. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja.
8. Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.
9. Menyusun bahan laporan kegiatan penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.
10. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sasaran yang hendak dicapai dalam pengawasan adalah ditaatinya semua peraturan ketenagakerjaan oleh semua pihak sehingga diharapkan tidak terjadi lagi kesewenang-wenangan oleh pengusaha (majikan). Seorang majikan bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh karena majikan merasa punya kedudukan kuat sedangkan pekerja/buruh kedudukannya lemah. semestinya pekerja/buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sama dan sejajar, dimana keduanya merupakan *partner* yang saling membutuhkan. Majikan tanpa

pekerja/buruh tidak bisa apa-apa, begitu pula pekerja/buruh bekerja pada majikan untuk mendapatkan imbalan jasa berupa uang (upah) guna membiayai hidupnya.

Ada dua macam pengawasan ketenagakerjaan, yaitu pengawasan preventif dan pengawasan represif. Pengawasan preventif adalah pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat pencegahan sebelum terjadinya pelanggaran. Pengawasan preventif ini ini diwujudkan dalam bentuk pembinaan pada seluruh perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan di wilayah Kabupaten Magelang. Menurut Kepala Seksi Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang, perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di Magelang bejumlah 7 (tujuh) perusahaan. Empat perusahaan bergerak di bidang jasa kemasyarakatan sosial perorangan, sedangkan sisanya bergerak di bidang industri pengolahan. wujud pembinaan tehadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari adalah berupa sosialisasi atau penyuluhan-penyuluhan baik di tempat kerja atau pada pertemuan khusus di ruang pertemuan, pemeriksaan langsung di lapangan yang dilaksanakan baik siang maupun malam oleh pegawai pengawas untuk mengawasi apakah perusahaan telah melaksanakan persyaratan yang ditentukan dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan, serta tanya jawab yang melibatkan tiga unsur yaitu pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari, pengusaha dan pegawai pengawas. Tanya jawab dengan pekerja merupakan bagian yang penting dari setiap pemeriksaan. Hal ini adalah satu-satunya cara yang paling penting

untuk membuktikan kebenaran dari kondisi kerja yang sebenarnya atau menyingkap perbedaan antara kondisi kerja yang sebenarnya dengan keterangan yang dicatat. Pembinaan ini merupakan langkah atau tindakan persuasif yaitu dengan diadakan pembinaan ini, maka perusahaan yang bersangkutan (yang melakukan pelanggaran) dapat segera melaksanakan ketentuan peraturan ketenagakerjaan sesuai dengan apa yang dianjurkan.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kabupaten Magelang memang telah memenuhi persyaratan untuk memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Persyaratan tersebut antara lain adalah sifat pekerjaan atau jenis usaha tersebut memerlukan kerja terus menerus, untuk mencapai target dan untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik jika dikerjakan oleh pekerja/buruh perempuan.

Menurut Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Kenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang, pada saat ini sudah tidak berlaku lagi izin khusus bagi perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Memang dahulu prosedur tersebut ada, akan tetapi berdasarkan dengan undang-undang yang baru izin untuk mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari tidak diperlukan lagi, namun persyaratan untuk mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari harus dipenuhi dan masih tetap berlaku. Perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari hanya perlu memberitahukan atau

melaporkan kepada pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi bahwa perusahaan tersebut akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari.

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari adalah sebagai berikut :

1. Nama orang yang bertanda tangan dan jabatannya;
2. Nama perusahaan yang akan mengajukan permohonan;
3. Alamat perusahaan;
4. Jumlah pekerja pria dan wanita;
5. Aturan waktu kerja yang ada pada perusahaan tersebut;
6. Jangka waktu kerja malam hari yang dimohonkan;
7. Jangka waktu untuk izin kerja malam tersebut dapat berlaku;
8. Jangka waktu untuk izin kerja malam tersebut dapat berlaku;
9. Syarat-syarat dari peraturan perundangan yang harus diperhatikan;
10. Tempat, tanggal, bulan dan tahun ditandatangani surat permohonan izin kerja malam tersebut;
11. Nama, alamat dan tandatangan wakil perusahaan yang mengajukan permohonan izin tersebut.

Jenis pengawasan ketenagakerjaan lainnya yaitu pengawasan represif. pengawasan represif yang dilakukan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di Kabupaten Magelang adalah pengawasan yang bersifat penindakan setelah terjadi pelanggaran oleh suatu

perusahaan terhadap peraturan atau norma kerja yang berlaku dengan memberikan suatu nota peringatan kepada perusahaan yang ada di Kabupaten Magelang.

Nota peringatan tersebut berisi :

1. Tempat dan tanggal pembuatan nota;
2. Alamat perusahaan yang akan diberi nota;
3. Nama perusahaan dan perusahaan yang akan diperiksa;
4. Pernyataan pelanggaran terhadap norma kerja yang berlaku yang diperoleh dari hasil pemeriksaan pegawai pengawas terhadap perusahaan tersebut;
5. Saran ataupun peringatan kepada pengusaha atau perusahaan tentang pelaksanaan norma ketenagakerjaan yang seharusnya;
6. Tanda tangan pegawai pengawas yang melakukan pemeriksaan, Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang ;
7. Tembusan ditunjukan kepada Direktorat Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja di Jakarta dan Arsip;
8. Nota peringatan dilampiri kartu pemeriksaan rangkap 3 (tiga).

Setelah diberi nota peringatan sampai dengan 3 (tiga) kali tetapi tetap tidak ada perubahan kearah yang lebih baik, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk mengajukan perusahaan yang melanggar tersebut ke pengadilan. Tenggang waktu antara nota peringatan pertama dengan nota peringatan kedua biasanya 7 hari sejak nota peringatan diterima oleh perusahaan yang

bersangkutan, begitu pula dengan tenggang waktu antara nota peringatan yang kedua dan ketiga juga 7 hari sejak nota peringatan diterima oleh perusahaan yang bersangkutan. Biasanya pengajuan suatu perusahaan yang melakukan pelanggaran ke pengadilan merupakan upaya terakhir untuk menghukum pelanggaran yang dilakukan terus menerus atau dengan sengaja meskipun telah diperingati dan untuk menjamin pentaatan di kemudian hari.

Pegawai pengawas dapat mengetahui masih ada atau tidaknya pelanggaran norma ketenagakerjaan serta peringatan tersebut dilaksanakan atau tidak oleh pengusaha berdasarkan dari :

1. Sesudah pegawai pengawas melakukan pemeriksaan di perusahaan, maka hasil pemeriksaan tersebut pada saat itu juga diisikan ke dalam Buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan yang wajib dipelihara oleh setiap perusahaan.
2. Setelah menerima nota peringatan, pengusaha atau perusahaan mengirim jawaban nota mengenai upaya yang dilakukan dalam rangka melaksanakan peringatan dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.
3. Pemeriksaan kembali ke perusahaan yang telah diperiksa.

Pegawai pengawas dilarang menyebarluaskan hasil pemeriksaan terhadap pengusaha atau perusahaan selain kepada pihak yang berwenang memeriksa hasil pemeriksaan tersebut. Hal ini sesuai dengan Pasal 181 huruf a Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “pegawai pengawas ketenagakerjaan

dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan".

Menurut Kepala Seksi Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang, sepanjang tahun 2008 sampai awal tahun 2009 ini belum pernah ada satupun perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Magelang yang dibuatkan Nota Peringatan bahkan apalagi Berita Acara Pemeriksaan (BAP) untuk diajukan ke pengadilan oleh pegawai pengawas. Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Magelang belum ada yang melakukan penyimpangan atau pelanggaran berat terhadap norma kerja yang berlaku dan tetap dilakukan pembinaan yang bersifat preventif karena dapat terjadi kerjasama yang baik antara pengusaha, pekerja dan pemerintah dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.

Dalam rangka pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari pada perusahaan mereka khususnya di wilayah Kabupaten Magelang, maka dilakukan pemeriksaan rutin atau berkala, pemeriksaan lanjutan maupun pemeriksaan khusus terhadap suatu perusahaan. Tujuan dari pemeriksaan khusus terhadap suatu perusahaan. Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi pada lingkungan kerja. Dalam melakukan suatu pemeriksaan ke perusahaan, pegawai pengawas selalu memberikan suatu nota pemeriksaan terhadap pelanggaran yang

terjadi yang nantinya setelah proses pemeriksaan selesai nota tersebut akan dikirimkan kepada perusahaan yang melanggar atau orang yang mewakili perusahaan tersebut. Nota pemeriksaan berisi :

1. Tempat dan tanggal dilakukannya pemeriksaan;
2. Alamat perusahaan yang diperiksa atau orang yang mewakili perusahaan tersebut;
3. Keterangan tentang telah dilakukannya pemeriksaan pada perusahaan yang ada mempekerjakan pekerja/buruh perempuan malam hari di wilayah Kabupaten Magelang;
4. Tanggal dilakukannya pemeriksaan;
5. Hal-hal yang telah diperiksa dan perlu diperhatikan oleh perusahaan;
6. Permintaan kepada perusahaan yang diperiksa untuk melaporkan segala sesuatu yang ada pada perusahaan tersebut kepada pegawai pengawas Disnakersostrans Kabupaten Magelang sebagai tanggapan atas hasil pemeriksaan;
7. Jangka waktu penyerahan laporan dari pihak perusahaan;
8. Nama, Tanda tangan, NIP Kepala Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang dan Pegawai Pengawas yang melakukan pemeriksaan;
9. Tembusan kepada Kepala Kanwil Disnakersostrans Kabupaten Magelang, Bupati Magelang, Kepolisian Resor Magelang.

Pemeriksaan dilakukan dengan melalui suatu kegiatan kunjungan ke suatu perusahaan kadang juga dilakukan secara insidental atau tidak terencana dan pengusaha tidak diberi tahu sebelumnya. Maksud dilakukan kunjungan insidental ini supaya pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melihat kondisi dan situasi secara utuh tanpa ada rekayasa tertentu dari pengusaha khususnya pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari.

Kemungkinan besar jika kunjungan tersebut diberitahukan sebelumnya, maka bisa dipastikan pengusaha berusaha menyembunyikan pelanggaran atau penyimpangan agar tidak mendapat teguran atau sanksi dari pegawai pengawas. Seandainya hal demikian terjadi di seluruh perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Magelang, maka pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang tidak mempunyai arti dan manfaat sama sekali, sebab tujuan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memantau apakah perusahaan telah benar-benar melaksanakan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dalam rangka penegakan peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan serta melindungi hak-hak pekerja/buruh yang sering dirampas oleh majikannya.

Berdasarkan analisis dari data yang diperoleh dari penelitian di lapangan, pelaksanaan pengawasan dalam bentuk pemeriksaan terhadap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari sesuai dengan pagu biaya yang dianggarkan oleh Disnakersostrans Kabupaten Magelanag dilaksanakan 15 (lima belas) kali dalam 1 (satu) bulan. Akan tetapi

pada kenyataannya tidak selalu dalam 1 bulan pegawai pengawas melakukan pemeriksaan sebanyak 15 (lima belas) kali, sebab hal ini tergantung pada biaya atau anggaran yang disediakan oleh Disnakersostrans Kabupaten Magelang. Selain tergantung pada biaya atau anggaran, pemeriksaan ini juga tergantung pada kebutuhan pegawai pengawas itu sendiri untuk mengisi kredit point dalam rangka pelaksanaan pengawasan di wilayah Kabupaten Magelang.

Pemeriksaan dalam rangka pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari dilakukan dengan mengambil waktu antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 06.00. Hal ini disesuaikan dengan kondisi yang terjadi di perusahaan yang diperiksa dan prosedurnya sesuai dengan yang ada pada nota pemeriksaan yang selalu dibawa oleh pegawai pengawas ketika melakukan pemeriksaan terhadap suatu perusahaan.

2. Efektifitas Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Malam Hari Di Wilayah Kabupaten Magelang Oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang

Operasional pengawasan ketenagakerjaan merupakan mekanisme, prosedur dan tata kerja pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat menjalankan fungsi dan tugasnya secara

efektif dan efisien. Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan dengan pemasyarakatan norma ketenagakerjaan dan penerapan norma ketenagakerjaan.

a. Pemasyarakatan Norma Ketenagakerjaan

Kegiatan pemasyarakatan norma ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk sosialisasi melalui berbagai kesempatan dan media agar masyarakat industri dapat mengetahui dan memahami norma ketenagakerjaan sehingga diharapkan mampu melaksanakan peraturan perundang-undangan di tempat kerjanya. Media sosialisasi dapat berupa brosur, leaflet, poster, stiker, spanduk, bilboard, talk show atau iklan layanan masyarakat melalui media cetak maupun elektronik. media sosialisasi yang akan disampaikan kepada masyarakat hendaknya dikemas sedemikian rupa sehingga mempunyai tampilan yang menarik sekaligus mudah untuk dipahami dan dimengerti oleh masyarakat.

b. Penerapan Norma Ketenagakerjaan

Kegiatan penerapan norma ketenagakerjaan dilakukan melalui 3 tahapan, yaitu meliputi tindakan preventif edukatif, tindakan represif non justisial dan tindakan represif justisial.

1). Tindakan preventif edukatif

kegiatan preventif edukatif ini dilakukan melalui pemeriksaan, pengujian, bimbingan, teknis dan konsultasi setelah mendapat informasi atau pengaduan ataupun karena pelaksanaan rutin sesuai dengan yang direncanakan. Upaya ini diarahkan pada pelaksanaan peraturan

perundang-undangan ketenagakerjaan oleh masyarakat industri dengan cara-cara efektif dan efisien sedemikian rupa sehingga ketenangan kerja dan berusaha, peningkatan produktivitas dan kesejahteraan dapat terwujud. Pada umunya tindakan preventif edukatif menghasilkan nota pemeriksaan, penetapan atau rekomendasi dan cara-cara yang efektif dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan tersebut. Tindakan prefentif pada umumnya dilakukan pada setiap kunjungan aparat Pengawas Ketenagakerjaan ke perusahaan atau tempat kerja baik dalam rangka pemeriksaan/pengujian atau pada kesempatan lain dalam bentuk bimbingan teknis maupun konsultasi.

2). Tindakan Repressif non Justisial

Apabila dalam tempo sesuai dengan yang telah ditentukan dalam nota pemeriksaan atau penetapan rekomendasi ternyata pihak yang diwajibkan tidak melakukan kewajibannya, maka akan diadakan upaya pemaksaan diluar lembaga peradilan, hingga yang bersangkutan menyadari kekeliruannya dan membuat surat pernyataan untuk itu.

3). Tindakan Represif Justisial

Apabila ada kasus-kasus tertangkap tangan sifatnya mendesak dan pemaksaan di luar lembaga peradilan menurut hukum harus diambil tindakan represif justisial, maka hal itu harus dituangkan dalam bentuk risalah yang menggambarkan suatu dugaan telah terjadi pelanggaran dan disusun dalam bentuk laporan kejadian perkara. Setelah dilakukan

proses penyidikan terhadap dugaan pelanggaran tersebut, maka baik terbukti maupun tidak terbukti terhadap pelanggaran tersebut harus dibuat pernyataan untuk hal tersebut sebagai kesimpulan penyidikan yang dilakukan. Khusus dugaan terhadap pelanggaran yang dapat dibuktikan mempunyai bukti pelanggaran, maka tindakan terhadap pihak yang melanggar harus ditindaklanjuti melalui lembaga peradilan.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, diperlukan adanya suatu sarana dan fasilitas yang memadai yang nantinya akan mendukung pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sehingga pengawasan tersebut dapat berjalan dengan efisien dan efektif guna mencapai tujuan dari pengawasan ketenagakerjaan tersebut. Sarana atau fasilitas yang diperlukan oleh pegawai pengawas tersebut dibagi dalam 2 (dua) jenis yaitu :

1.Sarana formil, yang meliputi :

a. Seorang pegawai pengawas di segala, selama tugas harus membawa kartu legitimasi yang dikeluarkan untuknya Direktorat Jenderal Bina Hubungan ketenagakerjaan dan Pengawasan norma Kerja, yang menunjukkan bahwa dia adalah wakil resmi dari departemen dan memuat potret dan tanda tangan.
b. Membawa surat tugas dari Kepala Dinas.
c. Pada waktu mengadakan pemeriksaan seorang pegawai pengawas harus membawa undang-undang dan peraturan-peraturan yang harus ditegakkannya dan pegawai pengawas harus mampu menjelaskan

kepada pengusaha mengenai hal-hal yang diwajibkan dalam undang-undang dan peratura-peraturan tersebut. Pegawai pengawas juga harus dapat memberitahukan kepada pengusaha dimana ia bias memperoleh undang-undang dan peraturan-peraturan tersebut.

d. Sertifikasi pegawai pengawas yang diangkat langsung oleh Menteri Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi.
e. Surat Keputusan pengangkatan pegawai pengawas oleh Menteri Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi.

2. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai pengawas juga dilengkapi dengan perlengkapan penunjang seperti :

a. Alat transportasi, seperti mobil dinas dan sepeda motor dinas.

   Dalam rangka melaksanakan tugasnya di bidang pengawasan ketenagakerjaan, pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang dilengkapi dengan 1 unit mobil dinas dan 2 unit sepeda motor.

b. Alat-alat pengujian yang dibutuhkan seperti alat penguji ketel uap, alat penguji tingkat kebisingan (*sound level meter*), alat penguji cahaya (*light meter*), dan lain-lain.
c. Alat potret (kamera) apabila diperlukan.

(Pedoman pengawasan ketenagakerjaan Disnakertrans Kab.Magelang, 2003)

Dari analisis data yang diperoleh berdasarkan hasil tanya jawab secara langsung dengan Bapak , Muhdiyatin, B.E. selaku Kepala Seksi Pengawasan

dan Perlindungan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang dapat dikatakan bahwa adanya sarana atau fasilitas yang didapat oleh pegawai pengawas belum cukup memadai dalam rangka pelaksanaan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan tidak semua sarana atau fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. Seperti misalnya, alat-alat pengujian dalam hal ini alat penguji cahaya tidak dimiliki oleh Dinas di Kabupaten Magelang sehingga ketika pegawai pengawas akan melakukan pengujian terhadap alat-alat tersebut pada suatu perusahaan harus meminjam terlebih dahulu pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Wilayah Kabupaten lain atau meminjam di tingkat Provinsi. Hal ini akan menghambat kelancaran pelaksanaan tugas pengawasaan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas.

Pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan malam hari oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu juga didasarkan pada KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang, pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas di wilayah Kabupaten Magelang secara operasional telah dapat berjalan dengan baik dan lancar. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ini dimaksudkan agar sesuai dengan tujuan dari pengawasan itu sendiri yaitu untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh terutama pekerja/buruh perempuan yang sering diabaikan oleh majikan. Dapat dikatakan demikian sebab berdasarkan analisis data primer dalam peraturan perundangan yang mengatur mengenai sanksi yang harus dikenakan apabila pihak pengusaha melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan ketentuan dari aturan-aturan dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari tersebut. Namun demikian, di wilayah Kabupaten Magelang belum pernah terjadi permasalahan yang cukup serius di bidang ketenagakerjaan lebih khusus lagi pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari.

Selain itu dilihat dari segi kualifikasi pegawai pengawas yang harus memenuhi beberapa persyaratan tertentu untuk dapat ditunjuk sebagai pegawai pengawas, dapat dikatakan bahwa dengan adanya kualisifikasi dan persyaratan yang telah ditentukan paling tidak dapat menjamin bahwa pegawai pengawas dapat melaksanakan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan secara benar dan professional. Hal ini dapat juga dijadikan sebagai salah satu bukti bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang telah dapat

berjalan secara efektif karena pegawai pengawas yang ditunjuk di Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan untuk dapat ditunjuk sebagai pegawai pengawas.

Walaupun pelaksanaan pengawasan dari segi norma ketenagakerjaan belum berjalan secara efektif, akan tetapi paling tidak sarana atau fasilitas yang diterima oleh pegawai pengawas sebagai sarana penunjang pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan telah dapat mendukung pelaksanaan tugas pengawasan. Hal ini dapat dilihat dari tidak begitu banyaknya kendala yang dihadapi oleh pegawai pengawas dalam pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Magelang.

3. Hambatan Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Malam Hari

Hambatan adalah faktor penghambat dalam menjalankan kegiatan. Faktor penghambat Dinas Tenaga kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam melaksanakan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari adalah meliputi penghambat interen dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan

Penghambat ekstern dari pihak perusahaan dan tenaga kerja. Adanya hambatan ini dapat mengakibatkan adanya pelanggaran dan kurang optimalnya pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari.

1. Faktor intern dari pihak Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan

   Menurut Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang, dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerjaburuh perempuan malam hari terdapat beberapa kendala, antara lain sebagai berikut :

   1). Terbatasnya jumlah karyawan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi khususnya bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan sehingga menimbulkan kurangnya pegawai pengawas dalam melaksanakan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari. Secara keseluruhan pegawai Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan berjumlah 7 orang dengan kualifikasi pendidikan bervariasi yaitu lulusan SMA dan Lulusan perguruan Tinggi. Dari 7 pegawai tersebut hanya satu pegawai saja yang pendidikannya lulus SMA dan sebagian lainnya sudah bergelar Sarjana semuanya. dengan demikian kualitas mutu pendidikannnya dari para pegawai Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan dapat dikategoriakan cukup berkualitas.

2). Terbatasnya sumber dana untuk Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan hal ini terbukti bahwa Anggaran Pendapatan Belanja Daerah untuk Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan pada tahun 2005 kemaren tidak ada. Kalaupun ada itupun sangat minim dan tidak mencukupi. Dengan terbatasnya jumlah dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Menurut Muhdiyatin. B.E selaku Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagkerjaan maka wajar bila dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari kurang optimal.

3). Terbatasnya sarana dan prasrana yang mendukung pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari belum cukup memadai pegawai pengawas dalam rangka pelaksanaan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan tidak semua sarana atau fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas pengawasan ketenagakerjaan dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja, sosiaal dan Transmigrasi. yang meliputi alat transportasi seperti misalnya mobil harus meminjam terlebih dahulu kepada Jamsostek Provinsi dan itu pun harus melalui prosedural yang cukup rumit. Selain itu juga alat-alat pengujian dalam hal ini alat penguji cahaya tidak dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja,

Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang sehingga ketika pegawai pengawas akan melakukan pengujian terhadap alat-alat tersebut pada suatu perusahaan harus meminjam terlebih dahulu pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi wilayah Kabupaten lain atau meminjam di tingkat provinsi. Hal ini akan menghambat kelancaran pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas.

4). Sulitnya waktu pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari karena waktu pengawasan harus disesuaikan dengan waktu kerja pekerja perempuan yang bekerja malam hari yaitu antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 06.00.

2. Faktor penghambat ekstern dari pihak perusahaan meliputi :

1). Kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan pada malam hari, sehingga sering terjadi pelanggaran yang dapat merugikan pekerja perempuan yang bekerja malam hari.

2). Kurangnya kerjasama yang baik antara pengusaha dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, yang mengakibatkan data-data yang diperoleh dari hasil pemeriksaan tidak memenuhi unsur *vasilidas*. Maksudnya adalah ketika pegawai pengawas melakukan pemeriksaan pada suatu perusahaan

terlebih dahulu pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari tak jarang pengusaha yang bersangkutan berusaha menutup-nutupi atau menyembunyikan kondisi yang sebenarnya terjadi di perusahaan tersebuut agar perusahaan mereka tidak mendapatkan not peringatan ketika oleh pegawai pengawas diketahui bahwa pada perusahaan tersebut terjadi pelanggaran terhadap norma kerja. Hal ini menyebabkan pegawai pengawas harus mengulangi pemeriksaan terhadap perusahaan tersebut untuk mendapatkan data-data yang lengkap dan memenuhi unsur *validitas*.

Apabila ada suatu keterkaitan diantara hambatan, baik dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi serta hambatan dari pihak perusahaan akan mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. Dari hambatan-hambatan tersebut tidak diupayakan tindakan untuk mengantisipasinya maka dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari akan semakin banyak terjadi pelanggaran yang mengakibatkan tujuan dari perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari tidak dapat terealisasi dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan tentang "Perlindungan Hukum Dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Magelang" maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan aturan dasar bagi pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari.

   Selain itu juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang merupakan ketentuan pelaksanaan dari Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketiga aturan tersebut pada dasarnya mengarah pada perlindungan hukum khususnya kepada pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari, akan tetapi ketiga aturan diatas secara operasional belum efektif sebab didalamnya belum terdapat aturan mengenai sanksi yang dikenakan bila terjadi suatu

pelanggaran dalam melaksanakan aturan-aturan tersebut.

2. Pada pokoknya agar dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan pemasyarakatan norma ketenagakerjaan yang dilakukan dalam bentuk sosialisasi melalui berbagai media agar masyarakat industri dapat mengetahui dan memahami norma ketenagakerjaan sehingga diharapkan mampu melaksanakan peraturan perundang-undangan di tempat kerjanya, dan penerapan norma ketenagakerjaan yang dilakukan melalui 3 tahapan yaitu, meliputi tindakan preventif edukatif, tindakan ini diarahkan pada pelaksanaan perauturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh masyarakat industri dengan diharapkan dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga ketenangan kerja dan berusaha, peningkatan produktivitas dan kesejahteraan dapat terwujud. Tindakan represifnon justisial, merupakan upaya tindakan pemaksaandi luar lembaga peradilan, hingga yang bersangkutan menyadari kekeliruannya dan membuat surat pernyataan, apabila dalam tempo sesuai dengan yang telah ditentukan dalam nota pemeriksaan atau penetapan rekomendasi ternyata pihak yang diwajibkan tidak melakukan kewajibannya dan tindakan represif justisial, merupakan tindakan hukum yang harus diambil apabila ada kasus- kasus tertangkap tangan yang sifatnya mendesak atau pemeksaan diluar lembaga peradilan. Pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan malam hari di wilayah Kabupaten Magelang pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan

Transmigrasi Kabupaten Magelang mendapatkan sarana dan fasilitas yang cukup memadai guna mendukung pelaksanaan tugas pengawasan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien, antara lain sarana formil yaitu kartu legitimasi, surat tugas dari kepala dinas, undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang mendukung, sertifikasi pegawai pengawas, dan surat keputusan pengangkatan sebagai pegawai pengawas. Selain itu pegawai pengawas juga memperoleh sarana materiil yaitu alat transportasi seperti mobil dan sepeda motor dinas, alat-alat pengujian, alat potret (kamera) bila dibutuhkan. Dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di Kabupaten Magelang sudah berjalan secara efektif walaupun didalam peraturan mengenai kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan malam hari belum terdapat ketentuan sanksi yang harus dikenakan bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran. Walaupun demikian di wilayah Kabupaten Magelang belum terdapat permasalahan yang cukup serius di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai pekerja/buruh perempuan.

3. Bahwa dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kabupaten Magelang terdapat beberapa kendala antara lain, hambatan interent dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi meliputi terbatasnya jumlah pegawai, terbatasnya sumber dana bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan kurangnya sarana dan

prasarana yaitu alat pengujian seperti alat penguji cahaya, serta sulitnya waktu pelaksanaan pengawasan yang disesuaikan dengan waktu kerja pekerja perempuan pada malam hari yaitu antara pukul 23.00 sampai dengan 06.00, dan hambatan eksterent dari pihak pengusaha yang tidak mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari. Kurangnya kerjasama yang baik antara pengusaha dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pengawasan (pengusaha berusaha menutupi atau menyembunyikan pelanggaran yang terjadi di perusahaannya).

B. SARAN

Sebagai penutup pembahasan di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran yang erat hubungannya dengan penelitian ini. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi perlu penambahan pegawai khususnya pegawai pengawas sehingga dapat membentuk pegawai pengawas spesialis, perlu penambahan peralatan-peralatan pengujian dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari dan untuk penambahan dana Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi memaksimalkan kegiatan agar ada perhatian sehingga Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dapat bertambah.

2. Diadakan forum bersama antara pengusaha, pemerintah daerah Kabupaten magelang dan pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari di wilayah Kabupaten Magelang untuk menghindarkan terjadinya penyembunyian kondisi perusahaan yang sebenarnya oleh pihak pengusaha pada saat dilakukannya pemeriksaan secara insidential oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.
3. Pemerintah lebih menyempurnakan lagi peraturan ketenagakerjaan yang mengatur mengenai kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari dengan menambahkan ketentuan sanksi yang harus dikenakan pada pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan yang ada pada peraturan tersebut, sehingga pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari merasa benar-benar terlindungi sehingga dapat bekerja dengan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

Fakih, M, 1999, *"Analisis Gender dan Transformasi Sosial"*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Husni, Lalu, 2005, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Handoko, T. Hani, 2003, "*Manajemen*", Yogyakarta : BPFE.

Ibrahim, Z, 2002, "*Psikologi Perempuan*". Bandung: Pustaka Hidayah.

Kartasapoetra, G, 1994, *"Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila",*. Jakarta : Sinar Grafika.

Mertokusumo, Sudikno, 2003, "*Mengenal Hukum Suatu Pengantar*", Yogyakarta : Liberty.

Miles, B Matthew dan Huberman H Michael, 1992, *"Analisis Data kualitatif"*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).

Moleong, Lexy J, 2002, *"Metodologi Penelitian Kualitatif"*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Pusat Humas Departemen Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. 2004. "Peraturan Pelaksanaan Ketenagakerjaan. Majalah Nakertrans. Edisi 01 Tahun XXIV Februari 2004 halaman 23.

Prinst, Darwan, 2000, *"Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)"*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

Rahardjo, Satjipto, 2000, *" Ilmu Hukum"*,. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

Soekanto, Soerjono, 2005, "*Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*", Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Soemarto, T.H, 1995, *Hukum Ketenagakerjaan.* Semarang: Fakultas Hukum UNDIP.

Soepomo, Imam, 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Bandung: Djambatan.

Wibowo, Benoe Satriyo, 2003, *"Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan"*,Yogyakarta : Andi.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945. 1998. Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2004. Jakarta: Sinar Grafika

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigarasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00