

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha di Indonesia merupakan unsur penting dalam program pembangunan ekonomi nasional. Indikator perekonomian suatu negara juga turut diukur dari tingkat perkembangan dunia usaha dan iklim investasi. Perangkat untuk menjalankan bisnis termasuk peraturan-peraturan dan hukum yang mengatur dunia usaha merupakan hal yang berperan penting dalam melancarkan kegiatan usaha di suatu Negara.

Perkembangan dunia usaha dalam berbagai sektor di Indonesia pada masa ini diharapkan dapat membantu dalam menanggulangi pengangguran di Indonesia. Salah satu elemen penting dalam dunia usaha adalah masalah ketenagakerjaan. Tenaga kerja sebagai penggerak sektor usaha memerlukan perhatian khusus dalam penanganannya.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan tingkat

martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.¹

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selain itu pada Pasal 1 ayat (3) juga memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diusahakan sebagai peraturan yang menyeluruh dan komperhensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, dan perlindungan terhadap ketenagakerjaan.

Walaupun demikian, Tenaga kerja di Indonesia dinilai masih jauh dari harapan untuk memperoleh perlindungan yang layak. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya masih membuahkan berbagai perdebatan yang sengit antara pengusaha, pemerintah dan pekerja. Diantaranya membahas berbagai kasus yang terjadi akhir-akhir ini, yang menyebabkan viktimisasi beberapa pekerja, terutama pekerja perempuan.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memberikan pengertian mengenai Pekerja/ Buruh, maka dapat disimpulkan pekerja

¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1

perempuan adalah perempuan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Topik lain yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah mengenai Perlindungan terhadap pekerja perempuan, yang kemudian diuraikan lebih dalam melalui keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI No. KEP-224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Walaupun sejumlah aturan perundangan telah mencoba menaikkan derajat perempuan, tetapi harus diingat bahwa persoalan peran dan kedudukan perempuan bukan sekedar masalah yuridis semata, tapi jauh lebih mendalam, karena berkenaan dengan hal yang paling mendasar dalam struktur masyarakat. Bahkan ketentuan perundang-undangan yang dimaksudkan untuk menekankan hak perempuan masih jauh dari memadai.

Peranan adalah aspek yang dinamis dari kedudukan (*status*). Apabila seseorang/kelompok yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia telah menjalankan suatu peranan. Hukum bukanlah tujuan, tetapi sarana atau alat untuk mencapai tujuan yang sifatnya non-yuridis dan berkembang karena rangsangan dari luar hukum. Faktor-faktor diluar hokum itulah yang membuat hukum itu menjadi dinamis.² Oleh karenanya, peranan pemerintah sangat diperlukan untuk menjamin penegakan hukum dalam berbagai sektor khususnya ketenagakerjaan.

² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal hukum*, hlm. 40

pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakan dan dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan.

Berdasarkan hal tersebut penulis merasa perlu untuk mengetahui lebih dalam mengenai mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dibidang ketenagakerjaan, yaitu dengan memfokuskan penelitian terhadap **“Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pengawasan Terhadap Pekerja Wanita Tempat Hiburan Malam di Kabupaten Sleman”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pengawasan terhadap pekerja wanita tempat hiburan malam di Kabupaten Sleman?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam pengawasan terhadap pekerja wanita tempat hiburan malam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam melakukan pengawasan terhadap pekerja perempuan tempat hiburan malam di Kabupaten Sleman.
2. Untuk menemukan hambatan-hambatan apa saja yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pengawasan terhadap pekerja wanita tempat hiburan malam di Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat praktis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pengawasan terhadap pekerja wanita tempat hiburan malam di Kabupaten Sleman.
2. Manfaat teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau bacaan bagi dunia ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Hukum Administrasi Negara.

E. Tinjauan Pustaka

1. Landasan Pembangunan Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan atas asas ketenagaduan dengan melalui koordinasi

fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Landasan pembangunan Ketenagakerjaan ada dua yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, Pasal-pasal UUD 1945 yang menjadi landasan bagi pembangunan Ketenagakerjaan adalah :

a. Pasal 27 UUD 1945 :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal yang sama dengan pasal 27 ialah :

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

b. Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 :

“Setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.

c. Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 :

“Setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”.

d. Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 :

“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.

e. Pasal 28H ayat (4) UUD 1945 :

“Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun”.

f. Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 :

“Setiap orang berhak bebas berperilaku yang bersifat diskriminasi atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

2. Tinjauan Umum Tentang Para Pihak dalam Ketenagakerjaan

a. Pengusaha

Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha adalah :

1) Orang perseorangan, perserikatan, atau badan hukum yang menjalankan suatu

- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, baik miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri yang berkedudukan di luar Indonesia.

Selain itu didalam Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga terdapat penjelasan mengenai pengertian perusahaan diantaranya :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Pengertian pengusaha Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian mengenai pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengaturan istilah Pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor

b. Pekerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2) memberikan pengertian mengenai tenaga kerja, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Selain itu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (3) juga memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini lebih umum dan mengandung makna yang lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada perusahaan milik perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain ini perlu ditegaskan karena selama ini upah/imbalan hanya diidentikan dalam bentuk uang, padahal ada juga pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, pengertian "pekerja" diperluas yakni termasuk :

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- 3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

c. Peraturan Perusahaan.

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pasal 108 ayat (1 dan 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa Peraturan perusahaan wajib dibuat oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, terkecuali perusahaan tersebut telah mempunyai perjanjian kerja bersama. peraturan perusahaan yang dimaksud sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban pekerja;
- 3) Syarat pekerja;
- 4) Tata tertib perusahaan;
- 5) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

d. Kewajiban pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.

Pemerintah melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (1-5) menegaskan beberapa aturan bagi perusahaan yang mempekerjakan perempuan yaitu:

- 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 mempekerjakan 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.

(Apabila pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam ayat ini dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha.)⁴

- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 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 pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengaturan mengenai kewajiban pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari ini diuraikan lebih rinci dalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 Tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

e. Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Penetapan kebijakan ini dinilai sangat penting terutama dalam menghadapi era globalisasi yang menuntut tersedianya data yang akurat, cepat dan terukur serta sedapat mungkin berbasis teknologi informasi, sehingga penetapan kebijakan dapat

⁴ http://www.kemtenaker.go.id/asset/images/Download/UMMA_13_Pukul_2003_4.pdf

mengakomodir kebutuhan hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan perlakuan yang tidak memihak (*fair treatment*) dan dilaksanakan seragam (*equal implementation*) untuk seluruh Indonesia.

Pasal 1 huruf (c) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi No: Per-14/Men/IV/2006 menjelaskan bahwa laporan ketenagakerjaan adalah laporan yang memuat data tentang keadaan ketenagakerjaan di Perusahaan. Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi No: Per-14/Men/IV/2006 juga menegaskan pengusaha wajib membuat laporan ketenagakerjaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya baik pada kantor pusat, cabang maupun pada bagian perusahaan yang berdiri sendiri.

Laporan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi No: Per-14/Men/IV/2006 dibuat dengan menggunakan bentuk laporan ketenagakerjaan sebagaimana tercantum pada lampiran Peraturan Menetri.

f. Perjanjian Kerja

Ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang No.. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 ayat (14), pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Selanjutnya pada Pasal 1 ayat (15) Undang-undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah dan pemerintah. Yang selanjutnya diatur lebih dalam pada Pasal 50 - 66 mengenai hubungan kerja Undang-undang No.13 Tahun 2003.

g. Isi Perjanjian Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 54 ayat (2) menegaskan isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Maksudnya, isi perjanjian baik kualitas dan kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila perjanjian tersebut bertentangan dengan peraturan sebagaimana disebutkan diatas, maka perjanjian tersebut akan batal demi hukum.

Pasal 52 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak ;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya semua perjanjian mempunyai format yang sama, yakni terdiri dari judul, para pihak, pembukaan, isi, penutup, tempat dan tanggal perjanjian dibuat, serta tandatangan para pihak dan saksi-saksi. Perbedaan antara satu perjanjian dengan perjanjian lainnya adalah para pihak dan isi dari perjanjian itu sendiri

Dalam perjanjian kerja, hal-hal yang diatur adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja diantaranya :

- 1) Jenis pekerjaan;
- 2) Besarnya jumlah upah yang diterima pekerja;
- 3) Cuti dan istirahat tahunan yang diberikan bagi pekerja yang telah memenuhi syarat; baik cuti tahunan maupun cuti untuk hari-hari tertentu bagi pekerja perempuan;
- 4) Perlindungan pekerja atau Jamsostek ;
- 5) Waktu mulai dan berakhirnya hubungan kerja;
- 6) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan lain-lain.

h. Jenis Perjanjian Kerja

pasal 56 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, untuk mengadakan hubungan kerja tetap, yang tidak dibatasi jangka waktu tertentu.

3. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

a. Tujuan Pengawasan

Selama ini pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan untuk seluruh Indonesia dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Kedua Undang-undang tersebut secara eksplisit belum mengatur mengenai kemandirian profesi Pengawas Ketenagakerjaan serta supervisi tingkat pusat sebagaimana dinyatakan dalam ketentuan Pasal 4 & 6 Konvensi ILO Nomor 81. Dengan meratifikasi Konvensi ILO No. 81 memperkuat pengaturan pengawasan ketenagakerjaan yang diamanatkan oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁵

Pengawasan pekerja bertujuan untuk mendidik agar pengusaha atau perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena sering kali perselisihan pekerja disebabkan karena majikan tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁶

Pengawasan dalam penerapan Peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan

⁵ [http://www.nakertrans.go.id/perundangan/Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang pengesahan ilo convention no. 81 concerning labour inspection in industry and commerce](http://www.nakertrans.go.id/perundangan/Undang-undang%20Nomor%2021%20Tahun%202003%20Tentang%20pengesahan%20ilo%20convention%20no.%2081%20concerning%20labour%20inspection%20in%20industry%20and%20commerce) (konvensi ilo no. 81 mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan).

⁶ Lely Hurni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 120

kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.

b. Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

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

Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Berdasarkan Undang-Undang. No. 23 Tahun 1948 jo. UU. No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan memberikan wewenang kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan

- 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 yang seluas-luasnya guna membuat Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan lainnya;
- 3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi didalam melaksanakan tugas-tugas pengawasan dibidang Ketenagakerjaan wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. Tata cara penyampaian laporan ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Pegawai pengawas ketenagakerjaan berkewajiban menjaga sesuatu hal atau merahasiakannya apabila memang bersifat rahasia, karena bagi siapa saja yang diminta untuk memberikan data/ informasi atau hal-hal lain dari Pengawas Ketenagakerjaan, wajib memberikannya tanpa terkecuali.

c. Sanksi

Pelaksanaan atas ketentuan atau kewajiban dari suatu Peraturan Perundang-Undangan yang telah ditetapkan kepada suatu perusahaan, tidak menutup kemungkinan terjadi penyimpangan dengan berbagai macam alasan. Bagi perusahaan yang melanggar atau menyimpang dari ketentuan pemerintah maka perusahaan tersebut dapat dikenai sanksi. Sebagaimana diatur didalam pasal 183 - 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Kabupaten Sleman.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan

Yaitu melakukan penelitian terhadap Peraturan perundang-undangan, literatur, artikel, dan bacaan lainnya yang dianggap relevan dengan materi penelitian, yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder.

1) Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini, Seperti :

- a) Undang-Undang Dasar 1945;
- b) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c) Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan;
- d) Undang-undang No. 21 Tahun 2003 tentang pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan);
- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-224/MEN/2003 Tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, yang terdiri dari literatur, majalah, dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

b. Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara datang langsung ke lokasi penelitian, dengan melakukan wawancara kepada para pihak yang bisa memberi informasi atau keterangan terhadap masalah yang sedang diteliti. Alatnya adalah pedoman wawancara.

3. Responden dan Nara Sumber

a. Nara Sumber

- 1) Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman;
- 2) Pengusaha tempat hiburan malam.

b. Responden

Pekerja Perempuan yang bekerja di tempat hiburan malam, yaitu antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

4. Metode Penentuan Sampel

Penentuan Sampel menggunakan metode *Purposive sample* Yaitu sampel yang diperoleh dengan menentukan karakteristik atau kriteria yang dikehendaki oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian, dalam hal ini sample diperoleh dengan melakukan wawancara terhadap masing-masing 5 orang pekerja perempuan dari 3 tempat hiburan malam yang menjadi lokasi penelitian.