

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia ialah salah satu negara yang saat ini mengalami kemajuan di berbagai bidang, terutama di bidang ketenagakerjaan. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, makmur, dan egaliter, tanpa membedakan jenis kelamin, baik di luar maupun di tempat kerja sebagaimana termaktud di dalam Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, dalam hal ini yang berlaku adalah Undang - Undang ketenagakerjaan. harus menjamin hak atas kepastian, keabsahan dan keabsahan hukum. keadilan, asas keabsahan, ketertiban, perlindungan hukum, dan pelaksanaan hukum.¹

Salah satu dari sekian banyak jenis hukum perburuhan di Indonesia adalah Undang - Undang Ketenagakerjaan dan Ketentuan Khusus. Ini berlaku sebagai Undang - Undang ketenagakerjaan umum di Indonesia dengan ketentuan yang membantu perusahaan dalam menyediakan tenaga kerja yang adil bagi pekerjanya. Ini memberikan perlindungan hukum terhadap perekrutan pekerja ke perusahaan lepas pantai dan terhadap kerja paksa. Namun, juga ada ketentuan yang mengizinkan perusahaan memberhentikan pekerja jika ia tidak dapat bekerja.²

Di Indonesia pengaturan terkait ketenagakerjaan termuat di dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai segala hal yang mempunyai hubungan kerja saat sebelum, selama, dan sehabis kerja. Tujuan dari terbentuknya aturan ketenagakerjaan sebagai berikut :

¹ Sudikno Mertokusuma, 1996, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 22.

² Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 33.

1. Memperkuat dan menyebarkan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Melindungi pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan sosial;
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu bagian dari usaha yang mengembangkan sumber daya manusia yang bermaksud untuk meningkatkan harkat, martabat, dan kemampuan manusia. Pembangunan ketenagakerjaan harus adanya pengaturan sedemikian rupa supaya hak - hak tenaga kerja dapat terpenuhi serta tenaga kerja mendapatkan perlindungan baik mental maupun fisiknya.³

Setiap manusia dalam menjalani kehidupan harus bekerja serta memiliki pekerjaan demi memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dalam suatu pekerjaan dibutuhkan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tersebut. Terdapat hubungan timbal balik antara tenaga kerja dengan pemberi lapangan kerja, tenaga kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung ekonomi suatu negara. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan atau mata pencaharian seseorang untuk mendapatkan suatu imbalan berupa uang yang mana hal ini berharga untuk dirinya sendiri maupun bagi orang lain.

Dalam menjalankan segala bentuk kegiatan perusahaan, pengusaha wajib menghormati hak - hak semua pekerja. Hak - hak pekerja ini termasuk hak untuk diperlakukan dan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun, setiap orang memiliki hak untuk *upgrade* keterampilan tenaga kerja, kebebasan memeluk agama sesuai kepercayaan masing – masing individu, hak atas upah atau penghasilan

³ Suriadji, T, 2013, “Akar Masalah Pembangunan Ketenagakerjaan”, <http://www.pksnongsa.org/2013/03/3akar-masalah-pembangunan.html> (diakses pada tanggal 14 Januari 2022, pukul 13.00 WIB).

yang sesuai dengan martabat manusia, perlindungan. Termasuk hak perawatan, kesehatan, dan keselamatan kerja. Jika seorang pekerja atau penerima kerja merasa bahwa hak - haknya di bawah pengaturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diacuhkan oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja yang mana hal ini menyebabkan perselisihan tertentu antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Adapun pengaturan tentang pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur di dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan di dalam Undang - Undang tersebut berhubungan erat antara tenaga kerja dengan waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴

Sedangkan Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 merupakan solusi untuk melindungi pekerja dan pengusaha terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan tenaga kerja sesuai dengan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang mana pasal tersebut berkaitan dengan perlindungan pekerja penyandang disabilitas, anak-anak, perempuan, jam kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, upah dan kepentingan sosial.⁵

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 yang diteruskan dengan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 yang pada intinya setiap orang mempunyai kesempatan yang sama dalam memperoleh suatu pekerjaan tanpa adanya diskriminasi dari pihak manapun. Pasal 6 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Pasal tersebut menjelaskan bahwa Negara mempunyai kewajiban untuk memberikan fasilitas terhadap warga negara supaya memperoleh pekerjaan yang layak

⁴ Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Suci Flambonita, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Simbur Cahaya* 24, Vol.1, No.1 (2017), hlm. 4424.

bagi kemanusiaan, sehingga setia warga Negara Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan serta memperoleh penghidupan yang layak.

Perlu diketahui, bahwasanya hukum ketenagakerjaan itu harus menjamin beberapa hak para pekerja demi mewujudkan suatu keadilan yang merata tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha. Salah satu permasalahan yang dihadapi dalam ketenagakerjaan berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan para pekerjanya. Kesehatan dan keselamatan kerja ini merupakan upaya yang timbul dengan maksud untuk pencegahan untuk meminimalisir potensi terjadinya kecelakaan kerja dan keselamatan jiwa pekerja.

Pada saat ini, dapat kita ketahui bersama bahwa banyak perempuan yang terjun langsung ke dunia kerja, yang mana hal ini menimbulkan adanya hubungan kerja. Maksud adanya hubungan kerja ialah terdapat hubungan simbiosis mutualisme atau timbal balik antara pekerja dengan pengusaha, dimana ada kewajiban - kewajiban yang terikat di dalamnya dan adanya hak - hak yang harus dipenuhi oleh satu pihak tertentu tanpa ada pihak yang dirugikan.

Di beberapa perusahaan, banyak yang memperkerjakan pekerja perempuan di luar jam kerja, seperti pemberlakuan jam lembur bagi pekerja perempuan yang berkerja di malam hari yang banyak terjadi sekarang ini di Kabupaten Bantul dan sekitarnya sering kali diacuhkan. Terdapat beberapat perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari terkhususnya di Kabupaten Bantul, yaitu PT. IGP International, PT. ANGGUN KREASI GARMEN BANTUL, PT. AMEYA LIVINGSTYLE INDONESIA, PT. NATA JAYA BNH INDONESIA, dan rumah sakit yang terletak di daerah Kabupaten Bantul. Senyatanya hal yang paling dikhawatirkan ketika pekerja perempuan yang berkerja lembur dimalam hari tanpa adanya fasilitas angkutan umum dari perusahaan yang memiliki kemungkinan terburuk hal yang tidak

diinginkan menimpa di tengah jalan. Hal ini sangat penting untuk ditinjau kembali terkait dengan keselamatan pekerja perempuan yang bekerja di malam hari. Hal ini juga rentan terjadi adanya gangguan seksual (*sexual harassment*) baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja yang hal ini masih berhubungan dengan kerja. Bentuk-bentuk gangguan yang terjadi, seperti *catcalling*, dalam bentuk tindakan atau kontak fisik yang mana hal ini merupakan beberapa bentuk pelanggaran dalam konteks pelecehan seksual terhadap lawan jenis. Hal ini biasanya menimpa pekerja perempuan yang pulang kerja di malam hari sehingga segala tindakan kejahatan yang tidak diinginkan, seperti pembegalan, perampokan, dan mungkin adanya kecelakaan akibat pekerja merasa kelelahan saat perjalanan pulang kemungkinan besar kejadian tersebut bisa saja terjadi.

Berkaca dari peristiwa yang telah terjadi, maka perlindungan kerja sangatlah diperlukan. Dalam hal ini pihak perusahaan harus memberikan santunan, bantuan dengan maksud untuk memperketat perlindungan fisik dan sosial ekonomi para pekerja baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja dengan membuat berbagai regulasi yang mengharuskan untuk ditaati bersama baik dari pihak pengusaha dan para pekerja.

Di Indonesia, regulasi yang mengatur tentang perlindungan hak – hak pekerja perempuan termuat di dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 76 ayat (3), bahwa : “pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 WIB wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, dan wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pada Pasal 76 ayat (4) dijelaskan juga bahwa “pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d

pukul 07.00 WIB.⁶ Pengaturan yang sama di dalam Pasal 2 KEPMENAKERTRANS Nomor: KEP.224/MEN/203 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengusaha yg mempekerjakan pekerja/buruh wanita antara pukul 23.00 hingga menggunakan pukul 07.00 berkewajiban untuk:
2. Memberikan asupan yang bergizi;
3. Menjaga kesusilaan serta keamanan di lingkungan kerja;
4. Pengusaha harus menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh wanita yg berangkat & pergi bekerja antara pukul 23.00 hingga menggunakan 05.00.

Pada Pasal 3 yang termuat di dalam KEPMENAKERTRANS Nomor: KEP.224/MEN/203 menjelaskan bahwa:

1. Makanan dan Minuman bergizi menurut Pasal 2 ayat (1) huruf a paling sedikit 1.400 kalori dan disediakan selama jam kerja.
2. Makanan dan minuman tidak dapat ditukar dengan uang.

Masalah penyediaan makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari juga masih diatur lagi di dalam Pasal 4 Keputusan Menteri ini dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Makanan, perlengkapan dan minuman disediakan secara teratur dan harus memenuhi persyaratan kebersihan dan higienitas.
2. Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada para pekerja harus berubah – ubah.

Berkaitan dengan jaminan keamanan bagi para pekerja termuat di dalam Pasal 5 yang menjelaskan bahwa :

⁶ Zaeni Asyhadi, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, hlm. 84.

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

- a. Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
- b. Menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Dalam Pasal 6 menjelaskan bahwa :

- (1) Pengusaha wajib memberikan pelayanan kendaraan antar jemput untuk menjamin keamanan dan keselamatan para pekerja; dan
- (2) Penjemputan dilakukan dari tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23:00 hingga 05:00.

Pasal 7 masih tentang angkutan pekerja/buruh dan menyatakan:

- (1) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi para pekerja perempuan;
- (2) Kendaraan antar jemput wajib kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

Pasal terakhir dari Keputusan Menteri ini, yaitu Pasal 8 menyatakan bahwa pelaksanaan pemberian asupan yang memiliki kandungan gizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan umum untuk antar jemput sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Berkaitan dengan pengaturan yang ada, dewasa ini sedikit kemungkinan perusahaan – perusahaan menaati regulasi tersebut. Objek daripada adanya pekerjaan itu sendiri sektor yang paling sensitif terkait pekerja perempuan, yang mana pada dasarnya memang perlu adanya perlindungan tersendiri baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja yang masih ada kaitannya dengan hubungan kerja. Permasalahan yang

sering terjadi sekarang ini, yaitu permasalahan yang mengakibatkan ketidaknyamanan dari perempuan atau gangguan seksual (*sexual harassment*) yang dilakukan oleh lawan jenis baik sesama pekerja maupun pemberi kerja. Gangguan – gangguan yang dialami biasanya berupa gangguan verbal atau lisan maupun secara *physical touch* atau kontak fisik dengan pekerja perempuan itu sendiri. Selain itu, ada beberapa kasus yang sering terjadi dan dialami langsung oleh para pekerja terkhususnya pekerja perempuan berupa perampokan atau mungkin kecelakaan saat pulang kerja yang mana ini merupakan akibat dari waktu kerja yang *overload*.

Kesehatan dan keselamatan kerja dapat diberikan baik melalui kompensasi, santunan, atau peningkatan kesadaran akan hak – hak individu, perlindungan fisik dan sosial ekonomi dengan norma - norma yang berlaku di perusahaan. Pada pasal 49 ayat (2) Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM memuat tentang perlindungan terhadap pekerja perempuan yang mana pekerja perempuan itu sendiri memiliki hak khusus yang berkaitan dengan profesinya dari segala sesuatu yang membahayakan dirinya yang berkenaan dengan fungsi reproduksinya.

Upaya kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk meningkatkan kesehatan pekerja dengan memberikan jaminan kesehatan melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, penanggulangan kecelakaan kerja, peningkatan kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.⁷ Keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari peran para pihak yang kepentingan, termasuk kinerja perusahaan, dan peran karyawan yang harus bekerja secara profesional.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka perlu adanya pengawasan dari pihak pemerintah agar aturan-aturan yang berlaku saat ini berlaku sebagaimana mestinya. Peran pemerintah berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁷ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, Karawaci, Ghalia Indonesia, hlm. 82.

Ketenagakerjaan Pasal 102 ayat (1) yang berbunyi “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perUndang - Undangan ketenagakerjaan”. Keempat fungsi pemerintah jika dikaitkan dengan fungsi negara yang terdiri atas 3 bentuk, yaitu: *bestur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Pemerintah menjadi penyelenggara negara pada bidang ketenagakerjaan wajib untuk melaksanakan fungsi itu sebaik mungkin, fungsi pemerintah bersifat kumulatif. Konsep yuridis *sociale rechtstaat* P. Schnabel pada Lanny Ramly, mengungkapkan bahwa tugas negara yakni melindungi kebebasan masyarakat sipil juga melindungi gaya hidup (*levensstijl*) warga yang adalah salah satu ekspansi fungsi negara. Dalam *sociale rechtstaat* kepentingan generik diartikan menjadi kepentingan semua warga. Hak - hak asasi yg menyangkut hak sosial yg diakui pada *sociale rechtstaat* mencakup interaksi industrial. Salah satu instansi pemerintahan yg mempunyai fungsi supervisi terhadap pekerja pada bidang interaksi industrial terkhususnya pada Kabupaten Bantul merupakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta pada rangka melakukan supervisi terhadap perusahaan yg memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari di Kabupaten Bantul.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi yang berjudul “**Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Perusahaan yang Memperkerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari di Kabupaten Bantul**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari di Kabupaten Bantul?
2. Apakah faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang memperkerjakan perempuan pada malam hari di Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat oleh penulis dalam skripsi ini, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengawasan dalam rangka perlindungan hukum oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Kabupaten Bantul.
2. Untuk menemukan faktor - faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melakukan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Kabupaten Bantul serta pencarian solusi dari permasalahan yang telah terjadi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran yang baik dan bermanfaat bagi pembaca budiman terkait tugas pokok dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tingkat Provinsi.

- b. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pelatihan pengembangan pola pikir yang sistematis dan mampu mengukur kemampuan penulis dalam menyusun tugas akhir berdasarkan ilmu yang diperoleh di lapangan.

2. Secara Praktis

Output yang dihasilkan dari penelitian ini adalah menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkhusus di bidang Hukum Administrasi Negara yang berkaitan dengan fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari di Kabupaten Bantul. Diharapkan hasil penelitian ini menjadikan bahan literatur bagi pembaca budiman dalam meneliti kasus yang sama.