

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke IV, berisi tujuan negara bahwa salah satu tugas Pemerintah Negara Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum, maka Pemerintah Indonesia melakukan pembangunan nasional di segala bidang salah satunya yaitu pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

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

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan salah satu perwujudan atas pemenuhan Hak Asasi Manusia. Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 2, bahwa Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan

dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur secara khusus mengenai hak wanita dalam Pasal 49 angka 2 yaitu “Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita”.

Perlindungan terhadap wanita pada dasarnya mengacu pada Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Konvensi ini disahkan oleh Negara Republik Indonesia pada tanggal 24 Juli 1984 dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

Dalam Pasal 11 angka 1 Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, bahwa negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya:

- 1 Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
- 2 Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
- 3 Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk

menemperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang lanjutan;

- 4 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;
- 5 Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar; dan
- 6 Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

Ketentuan ini mempertegas bahwa Pemerintah wajib membuat peraturan dalam hal ini peraturan ketenagakerjaan yang melindungi hak-hak pekerja wanita.

Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena tenaga kerja merupakan pelaku dan tujuan dari pembangunan. Untuk menunjang tercapainya pembangunan khususnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan maka kualitas dan perlindungan tenaga kerja perlu ditingkatkan.

Dalam bagian menimbang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Berdasarkan hal tersebut maka pengusaha

wajib melaksanakan semua ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian Tenaga Kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Menurut Payaman Simanjuntak (1985:2) sebagaimana dikutip oleh Lalu Husni (2005:16) Tenaga Kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa pengertian tenaga kerja memiliki cakupan yang luas karena baik mereka yang bekerja maupun yang tidak bekerja termasuk di dalamnya.

Pengertian Pekerja/Buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Hal ini mempertegas bahwa Pekerja/Buruh adalah mereka yang sedang bekerja atau memiliki hubungan kerja. Menurut Halim (1990:11) sebagaimana dikutip oleh Abdul Khakim (2009:3) pengertian buruh adalah :

- 1 bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan;
- 2 imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan; dan
- 3 secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan ekonomi, maka tenaga kerja termasuk tenaga kerja wanita dituntut untuk bekerja agar dapat memenuhi

kebutuhan hidup. Tenaga kerja wanita cukup berperan penting bagi aktifitas perekonomian khususnya di sektor jasa yang banyak membutuhkan tenaga kerja wanita seperti di tempat-tempat hiburan malam. Hal ini memperlihatkan bahwa wanita ikut berperan dalam pembangunan nasional.

Dalam Pasal 27 angka 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan pasal tersebut dapat terlihat bahwa pemerintah memberikan hak yang sama kepada seluruh warga negara Indonesia baik pria maupun wanita untuk mendapatkan pekerjaan dan perlindungan agar dapat meningkatkan kesejahteraan.

Selanjutnya dipertegas dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Ketentuan ini memberikan kesempatan bagi para wanita untuk bekerja di berbagai sektor pekerjaan tanpa membedakan jenis kelamin.

Dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa “Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Hal ini sangat memperjelas bahwa pengusaha tidak boleh membedakan antara pekerja pria dan wanita.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang melarang adanya diskriminasi antara pekerja pria dan pekerja wanita maka pemerintah wajib memberikan perlindungan bagi pemenuhan hak-hak pekerja khususnya pekerja wanita. Hal ini bukan berarti wanita mendapatkan perlakuan yang

istimewa tetapi mengingat kodrat wanita yang mengharuskan wanita mendapatkan perlindungan yang khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang tertuang dalam Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4), yaitu :

- 1 Pekerja/Buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- 2 Pengusaha dilarang memperkerjakan Pekerja/Buruh perempuan Hak Asasi Manusia yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- 3 Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
 - a Memberi 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 kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pekerja wanita yang bekerja di malam hari diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00. Wanita yang bekerja pada malam hari, harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena resiko atas pekerjaan yang dilakukannya.

Masalah perlindungan hak-hak pekerja wanita menjadi masalah yang sangat kompleks. Pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang melindungi hak-hak pekerja wanita, namun kedudukan tenaga kerja wanita

sebagai golongan yang lemah sering menimbulkan kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha.

Berdasarkan pengamatan penulis terjadi penyimpangan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita. Hal ini mungkin dikarenakan masih banyaknya pekerja wanita yang tidak mengetahui hak-haknya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Di samping itu, kebutuhan ekonomi yang mendesak sehingga para pekerja wanita terpaksa menjalankan pekerjaannya meskipun mereka tidak memperoleh hak-hak yang seharusnya.

Untuk mengatasi masalah tersebut dibutuhkan suatu pengawasan untuk menjamin pelaksanaan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan unsur yang sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja dan sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dengan adanya pengawasan ini diharapkan hak-hak pekerja khususnya pekerja wanita dapat terpenuhi. Pengawasan Ketenagakerjaan ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan data sementara yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2010-2011 pekerja di bidang jasa di Daerah Istimewa Yogyakarta

berjumlah 1.073.265 orang yang terdiri dari 546.185 orang pekerja laki-laki dan 527.080 orang pekerja perempuan. (<http://yogyakarta.bps.go.id/ebook/Daerah%20Istimewa%20Yogyakarta%20Dalam%20Angka%202012/files/assets/basic-html/page156.html>, diambil pada tanggal 4 Agustus 2013).

Ada berbagai macam tempat hiburan, adapun tempat hiburan yang dimaksud dalam hal ini yaitu tempat hiburan malam salah satunya adalah diskotik atau kelab malam. Diskotik tersebut tidak hanya mempekerjakan laki-laki namun juga perempuan. Bagi perempuan yang bekerja di tempat hiburan malam tersebut, sangat riskan keamanannya.

1 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah dipaparkan maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a Bagaimanakah Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam di Daerah Istimewa Yogyakarta?
- b Apa saja kendala yang dihadapi oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam di Daerah Istimewa Yogyakarta serta cara mengatasinya?

2. Batasan Masalah dan Batasan Konsep

Batasan masalah penelitian dibatasi pada dua pokok bahasan utama sebagaimana yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah sehingga

pembahasan penelitian ini tidak terlalu meluas. Pembatasan masalah diuraikan sebagai berikut :

- a Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pembatasan dimaksudkan mengevaluasi Pengawasan Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita khususnya pekerja wanita yang bekerja di tempat hiburan malam.

Hiburan malam dibatasi hanya di diskotik dikarenakan pekerja wanita yang bekerja di diskotik lebih riskan terhadap keamanannya karena lingkungan kerja.

- b Kendala yang dihadapi oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam di Daerah Istimewa Yogyakarta serta cara mengatasinya.

Pembatasan masalah dimaksudkan agar mampu memahami kendala yang dihadapi oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan khususnya terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita, serta cara mengatasinya sehingga diharapkan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas terhadap pemenuhan hak-hak pekerja khususnya pekerja wanita berjalan dengan efektif.

Batasan Konsep

- a. Pengawasan Ketenagakerjaan, menggunakan konsep menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 32 jo Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1 yakni kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- b. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, menggunakan konsep menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan yakni Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawasan Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Tenaga Kerja, yakni setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 2)
- d. Pekerja/Buruh, menggunakan konsep menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3, yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja wanita di dalam penelitian ini yakni setiap perempuan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Hak adalah kepentingan yang dilindungi hukum. Kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi.

Kepentingan pada hakikatnya mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam melaksanakannya. (Sudikno Mertokusumo, 2010:52). Penulis mendefinisikan hak pekerja wanita adalah segala kepentingan yang dimiliki oleh setiap perempuan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang dilindungi oleh hukum dan diharapkan untuk dipenuhi.

- f. Hiburan, menggunakan konsep menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Pasal 1 angka 25 jo Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pajak Hiburan Pasal 1 angka 7 adalah semua jenis tontonan, pertunjukkan, permainan, dan/atau keramaian yang dinikmati dengan dipungut bayaran. Hiburan malam, menggunakan konsep menurut Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor PM.91/HK.501/MKP/2010 tentang Tata Cara Pendaftaran usaha Penyelenggaraan Kegiatan Hiburan dan Rekreasi adalah usaha yang menyediakan tempat dan fasilitas bersantai dan melantai diiringi music dan cahaya lampu dengan atau tanpa pramuria.

3. Keaslian Penelitian

Penulis melakukan pencarian dan penelusuran keaslian penelitian dalam rangka memperoleh informasi mengenai tesis yang dibuat oleh penelitian lain sebelumnya yang membahas mengenai tenaga kerja dan wanita. Dari hasil penelusuran tersebut belum ditemukan tesis yang secara khusus membahas mengenai “Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai

Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Wanita di Diskotik di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Adapun beberapa tesis yang membahas mengenai tenaga kerja dan wanita, yaitu :

- a. Rokhiyatun (Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, NIM : 08/274843/PHK/05028, Tahun 2010). Judul : “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul.
- 2) Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKI.
- 3) Upaya yang ditempuh dalam mengatasi kendala yang dihadapi tersebut.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

- 1) Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKI oleh Dinas Tenaga Ketrja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul masih lemah karena pelaksanaan perlindungan hukumnya belum terlaksana sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.
- 2) Kendala yuridisnya adalah masih banyak pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS) yang tidak menaati peraturan perundang-undangan

Nomor 39 Tahun 2004 adanya dualisme pelaksana perlindungan hukum terhadap TKI, belum lengkapnya peraturan perlindungan hukum. Kendala teknisnya adalah kurangnya pegawai pengawas Disnakertrans Bantul, tidak ada dana untuk melakukan pembinaan terhadap PPTKIS di Bantul, kurangnya kesadaran masyarakat tentang hukum.

- 3) Upaya yang ditempuh dalam menyelesaikan kendala yuridis dengan cara melakukan pengecekan dokumen, SIP, SPR, *job order* yang diberikan pada Disnakertrans Bantul oleh PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta), menunggu TKI melaporkan permasalahannya ke Disnakertrans Bantul, pembuatan peraturan daerah Bantul tentang penyelenggaraan penempatan Tenaga Kerja di Bantul. Kendala teknis dengan cara pegawai pengawas memberi pengawasan terhadap PPTKIS/TKI yang bermasalah, pelaksanaan pembinaan terhadap PPTKIS diikutsertakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi, diadakannya sosialisasi ke desa-desa maupun kepada pencari kerja yang datang di Disnakertrans Kabupaten Bantul.

- b. Achmad Muchsin (Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, NIM : 20460/IV-5/669/03, Tahun 2006). Judul : “Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Wanita (Analisis Yuridis Terhadap Pekerja/Buruh Wanita Pemetik Teh Pada PT Perkebunan Tambi Kabupaten Wonosobo”.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menjelaskan hubungan kerja antara Pekerja/Buruh wanita pemetik teh dengan perusahaan
- 2) Untuk menjelaskan sistem pengupahan yang diberlakukan oleh perusahaan kepada Pekerja/Buruh wanita pemetik teh

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa hubungan kerja antara Pekerja/Buruh wanita pemetik teh dengan pengusaha diatur dalam perjanjian kerja yang dibuat secara lisan. Sistem pengupahan yang berlaku bagi Pekerja/Buruh wanita pemetik teh adalah dengan sistem borong, yaitu suatu model pengupahan yang didasarkan pada upah borong per satuan dari tiap jenis pekerjaan yang diborongkan. Hubungan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum pada dasarnya sangat bergantung pada hubungan kerja yang diatur dan terjalin antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

- c. Hermain Tjiknang (Magister Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, NIM : 15656/PS/MH/04, Tahun 2007). Judul : “Penegakan Hukum Perburuhan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pangkal Pinang”.

Tujuan dari penelitian ini mencoba memecahkan masalah-masalah sebagai berikut :

- 1) Kewajiban-kewajiban yang dilanggar oleh perusahaan-perusahaan di Kota Pangkal Pinang.
- 2) Langkah-Langkah yang diambil oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang kewajiban-kewajiban yang dilanggar oleh perusahaan-perusahaan di Kota Pangkal Pinang adalah :

- 1) Perusahaan tidak melaporkan mengenai keadaan Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981.
- 2) Perusahaan tidak memeriksakan kesehatan badan Tenaga Kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970.
- 3) Perusahaan belum mempunyai ijin untuk mengerjakan tenaga kerja lebih dari 54 jam seminggu sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 jo Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 Pasal 2 jo Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1951 Pasal 11 jo Kepmenaker Nomor : 608/MEN/1989.

Langkah-langkah yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah dengan cara hanya meminta perhatian saja dan tidak diambil tindakan untuk diajukan ke depan pengadilan sesuai dengan undang-undang sehingga pengusaha membandel dan tidak mau melakukan kewajibannya.

3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

a Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan atau kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pemenuhan hak-hak pekerja wanita yang bekerja pada malam hari di tempat hiburan malam.

b Secara Praktis

- 1) Bagi pekerja wanita, sebagai masukan untuk mengetahui tentang hak-hak pekerja wanita di Diskotik.
- 2) Bagi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi, sebagai masukan dalam menjalankan tugasnya dan mengatasi kendala yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Bagi pengusaha, sebagai masukan agar dapat memberikan hak-hak pekerja wanita sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan mengevaluasi Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui dan mengevaluasi kendala yang dihadapi oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak-hak

pekerja wanita di tempat hiburan malam di Daerah Istimewa Yogyakarta serta cara mengatasi kendala tersebut.

5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah dan batasan konsep, keaslian penelitian, manfaat penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, hak-hak pekerja wanita, dan hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, pendekatan hukum, data, dan analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam di Daerah Istimewa Yogyakarta, dan kendala-kendala yang dihadapi oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap

pemenuhan hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam di Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan terhadap permasalahan penelitian ini dan saran.

