

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Menurut Hari Supriyanto (2004:73) :

“Hukum perburuhan yang memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa. Oleh karena sifatnya yang memaksa tersebut maka hukum ketenagakerjaan harus diawasi dan ditegakkan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja/buruh maupun pengusaha dan masyarakat

.“Penegakan hukum pada masa sekarang ini diberi makna yang lebih luas, tidak hanya menyangkut pelaksanaan hukum (*law enforcement*), tetapi juga meliputi langkah preventif, dalam arti pembuatan undang-undang (Nyoman Serikat Putra Jaya, 2008:133).

Dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan maka diperlukan Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dan menjamin pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan tenaga kerja dilakukan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Abdul Khakim, 2009 : 105).

Ada tiga pihak yang ikut berperan serta dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yaitu Pekerja/Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah. Ketiga pihak tersebut memiliki peranan masing-masing dalam menegakkan

hukum ketenagakerjaan. Pekerja/Buruh merupakan pihak yang ikut berperan penting bagi pembangunan nasional. Pekerja/Buruh menjadi salah satu faktor terlaksananya seluruh aktivitas di segala bidang kehidupan berbangsa bernegara. Partisipasi Pekerja/Buruh dapat turut meningkatkan perekonomian sebuah negara oleh karena itu pemerintah perlu memberikan perlindungan bagi para pekerja yang juga merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan. Dengan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja maka dapat mewujudkan masyarakat yang sejahtera sebagaimana yang diamanatkan oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

a) Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian Pekerja/Buruh dalam 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. Di sini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan di luar hubungan kerja. (Abdul Khakim, 2009:3). Berdasarkan pengertian tersebut terdapat perbedaan antara tenaga kerja dan Pekerja/Buruh. Pengertian tenaga kerja mengandung pengertian yang lebih luas yakni setiap orang yang

mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, sedangkan pengertian Pekerja hanya terbatas pada setiap orang yang berada di dalam hubungan kerja.

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, Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Adapun maksud diadakannya pengawasan perburuhan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia adalah: (Hari Supriyanto,2004: 44)

- 1) Mengawasi berlakunya undang-undang dan 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 peraturan-peraturan perburuhan.
- 3) Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan (Manulang, 1995:125)

adalah:

- 1) Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan

- 2) Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang dan ketenagakerjaan secara efektif
- 3) Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewangan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan urusan pemerintahan tidak hanya dijalankan sepenuhnya oleh pemerintah pusat namun sebagian urusan pemerintahan diberikan kepada pemerintahan daerah sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota menyatakan bahwa urusan Pemerintahan terdiri atas urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah dan urusan Pemerintah yang dibagi bersama antar tingkatan dan/atau susunan Pemerintahan. Adapun urusan Pemerintahan yang dibagi bersama antar tingkatan dan/atau susunan Pemerintahan salah satunya di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Dalam pembagian urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian masing-masing diatur tersendiri. Pelaksanaan Pengawasan tenaga kerja dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di Pemerintah

Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Unit kerja yang melakukan pengawasan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota wajib melaporkan mengenai pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Adapun tugas Dinas Tenaga Kerja bidang pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis dibidang pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan yaitu :
(<http://www.depnakertrans.go.id/unit.html,9,tugas>)

- 1) perumusan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
- 2) pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak ,keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
- 3). perumusan pedoman, standar, norma, kriteria, prosedur, dan evaluasi di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan ,norma kerja perempuan dan anak ,keselamatan kerja dan kesehatan kerja ;
- 4) pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan ,norma kerja perempuan dan anak ,keselamatan kerja dan kesehatan kerja ;
- 5) pelaksanaan administrasi Direktorat Jendral.

Secara operasional Pengawasan Ketenagakerjaan meliputi

(Abdul Khakim, 2009 : 211-212) :

1) Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan

Sasaran kegiatan ini agar tercapai peningkatan pemahaman norma kerja bagi masyarakat insudtri sehingga tumbuh persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk

melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggung jawab.

2) Tahapan Pelaksanaan Pengawasan

(a) Upaya Pembinaan (*preventive educative*)

Yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan informasi ketentuan ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi, dan lain-lain.

(b) Tindakan refresif nonyustisial

Tindakan tersebut ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pemimpin perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Di samping juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.

(c) Tindakan refresif yustisial

Tindakan tersebut dijadikan sebagai alternative terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila pegawai pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).

(d) Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengembangan pengawasan Ketenagakerjaan ditempuh dengan memberdayakan kelembagaan yang ada, seperti LKS Bipartit di setiap perusahaan. Dalam hal ini peranan serikat pekerja/serikat buruh sangatlah strategis dalam membantu pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di semua sektor.

Dalam Pasal 2 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem Pengawasan Ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi :

- 1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
- 2) Pengawas Ketenagakerjaan;
- 3) Tata cara pengawasan Ketenagakerjaan.
- 4) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang

Ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana yang diatur dalam Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 3 ayat (1) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan ketenagakerjaan setiap pengawas ketenagakerjaan harus mampu baik secara taktis dan teknis yuridis tentang : (Pedoman pemeriksaan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, 2014:15)

1. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara komprehensif dan hubungan antara satu peraturan dengan peraturan lain yang saling terkait
2. Menjelaskan bagaimana peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, menjamin kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam pelaksanaan hubungan kerja, agar dapat tercipta ketenagakerjaan berusaha dan ketenagakerjaan bekerja.
3. Dengan secara lebih terperinci lagi menjelaskan kepada pengusaha, pengurus tempat kerja dan pekerja/buruh akan kewajiban/kewajiban mereka yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
4. Demikian pula menjelaskan kepada pekerja bagaimana dan sampai sejauh mana peraturan perundang-undangan melindungi hak dan kepentingan mereka serta caranya menginformasikan tentang permasalahan ketenagakerjaan yang mereka hadapi atau terjadi di perusahaan.

Tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan : (Pedoman pemeriksaan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, 2014:19-22)

1. Setiap pengawas ketenagakerjaan mempunyai tanggung jawab baik secara teknis, yuridis maupun administratif

dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan.

2. Setiap pengawas ketenagakerjaan yang melakukan penyimpangan dalam melaksanakan tugasnya atau melakukan kesalahan dalam memerintahkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepada pengusaha dan pekerja/buruh, dapat digugat secara perdata dan dituntut secara pidana baik oleh pengusaha maupun pekerja/buruh yang merasa dirugikan.
3. Setiap pengawas ketenagakerjaan akan masuk dalam berbagai ragam hubungan dengan masyarakat, disamping hubungan dengan pengusaha dan tenaga kerja, dalam kondisi tertentu pengawas ketenagakerjaan harus melakukan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga-lembaga masyarakat dan instansi terkait lainnya untuk memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pengawas ketenagakerjaan.
4. Pengawas ketenagakerjaan akan menghadapi masalah-masalah yang berada di luar ruang lingkup peraturan perundang-undangan yang harus ditegakkannya, dan ia harus menyadari bahwa kerja sama antara pengawas ketenagakerjaan dan dengan instansi terkait akan lebih dapat mengefektifkan pelaksanaan tugas dan fungsinya.
5. Pengawas ketenagakerjaan pada setiap saat akan diminta untuk memberikan sambutan dan pengarahan atau pembinaan pada forum-forum, baik di instansi pemerintahan atau swasta. Untuk itu semakin banyak pengawas ketenagakerjaan mengetahui tentang masyarakat dan masalah-masalah setempat, semakin baik pula ia dapat tampil di masyarakat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
6. Meskipun pengawas ketenagakerjaan berwenang memberikan penjelasan-penjelasan mengenai pelaksanaan daripada peraturan perundang-undangan, namun mereka sekali-kali tidak boleh menambah atau mengurangi isinya.
7. Pengawas ketenagakerjaan hendaknya mengerti secara mendalam mengenai struktur organisasi pengawasan ketenagakerjaan baik di pusat maupun di daerah dan mengetahui sistematika pelaporan, baik pelaporan teknis maupun administratif.
8. Kinerja unit atau organisasi pengawasan ketenagakerjaan sangat tergantung dari hasil pekerjaan yang baik dan teliti dari pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan hendaknya merasa bebas untuk melaporkan secara lengkap dan transparan hasil

pekerjaannya, dan ia harus dapat meyakinkan atasannya, dengan demikian ia akan mendapat dukungan dari atasannya.

9. Saran-saran yang membangun mengenai kebijaksanaan atau cara kerja hendaknya diminta dan disambut dengan baik oleh atasan pengawas ketenagakerjaan, sehingga pengawas ketenagakerjaan harus merasa bebas untuk membicarakan permasalahan-permasalahan dan pendapat atau saran-saran dengan atasannya dalam rangka peningkatan peran dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan.
10. Setiap pengawas ketenagakerjaan harus selalu menghargai atasannya sebagai Pembina yang utama dalam hal pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kerjasama yang erat dan harmonis antara atasan dan pengawas ketenagakerjaan dan rasa saling mempercayai dan menghormati akan merupakan jaminan bagi terlaksananya tugas organisasi pengawasan ketenagakerjaan dengan baik sesuai dengan harapan pemerintah dan masyarakat.
11. Setiap pengawas ketenagakerjaan harus memiliki buku pedoman ini dan harus memahami isinya.
12. Waktu kerja seorang pengawas ketenagakerjaan adalah sama dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh pemerintah. Akan tetapi untuk kepentingan pelaksanaan tugas pengawasan mungkin menghendaki adanya perbedaan. Maka adalah menjadi tanggung jawab pemimpin untuk menyesuaikan waktu kerja yang sesungguhnya dari pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan keperluan tugas pengawasan ketenagakerjaan.
13. Jika pengawas ketenagakerjaan bermaksud untuk tidak masuk kerja, maka ia terlebih dahulu harus memperoleh persetujuan dari atasannya. Dalam hal-hal darurat, dimana persetujuan semacam itu tidak dapat diperoleh terlebih dahulu, maka pengawas harus memberitahukan dengan segera kepada atasannya mengenai ketidakhadirannya itu, apa alasan dan kapan ia masuk kerja kembali.
14. Pengawas ketenagakerjaan diharuskan mengetahui ketentuan-ketentuan cuti yang berlaku baginya dan harus mentaatinya. Selama dalam cuti semacam itu seorang pengawas tidak boleh melakukan tugas-tugas resmi.
15. Pengawas ketenagakerjaan hanya dapat menggunakan kendaraan pemerintah untuk keperluan-keperluan dinas, kecuali jika secara khusus dikuasakan lain dan harus

selalu menjaga nama baik pemerintah dengan sedapat mungkin menghindari kecelakaan.

16. Penggunaan pengangkutan/fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan tidak dibenarkan memengaruhi pemikiran dan tindakan pengawas ketenagakerjaan.
17. Pengawas ketenagakerjaan harus berusaha agar mempergunakan perlengkapan milik pemerintah dengan sebaik-baiknya, agar mencegah pemborosan.
18. Semua surat keterangan dan perlengkapan resmi yang dimiliki seorang pengawas ketenagakerjaan yang berhenti atau dengan cara lain meninggalkan ikatan kedinasan, harus diserahkan kepada atasannya yang bertanggung jawab atas hal-hal tersebut.
19. Setiap pengawas ketenagakerjaan harus menyampaikan laporan baik lisan maupun tertulis secara lengkap kepada atasannya, mengenai kegiatan-kegiatan mengenai pengawasan ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan setiap bulan sesuai dengan standar pelaporan yang telah ditetapkan.
20. Laporan tersebut sebagai bahan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan untuk mengetahui kondisi ketenagakerjaan pada perusahaan yang telah dilakukan pemeriksaan.
21. Pengawas ketenagakerjaan harus memelihara laporan pemeriksaan setiap perusahaan yang telah diperiksa, yang merupakan “profil” mengenai perusahaan yang bersangkutan.
22. Laporan pemeriksaan memuat kondisi ketenagakerjaan setiap perusahaan dan merupakan dasar untuk pemeriksaan-pemeriksaan selanjutnya.
23. Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat analisa mengenai :
 - Laporan kecelakaan berdasarkan ketentuan Pasal 11 Undang-Undang keselamatan kerja Nomor 1 Tahun 1970.
 - Laporan kecelakaan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.
 - Kondisi ketenagakerjaan berdasarkan wajib lapor ketenagakerjaan, yang dilaporkan pengusaha atau pengurus tempat kerja, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

b) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

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. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan 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.

Pengawasan Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan. Undang-Undang tersebut secara eksplisit belum mengatur secara rinci mengenai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Konvensi ILO Nomor 81. Dengan meratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 memperkuat pengaturan Pengawasan Ketenagakerjaan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melahirkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai

Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan)
Penjelasannya dimuat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2003 Nomor 91.

Berdasarkan pokok-pokok yang terkandung dalam Konvensi
ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam
Industri dan Perdagangan ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan
Kepengawasan ini sebagai berikut:

- 1) Negara anggota ILO yang memberlakukan konvensi ini harus melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja.
- 2) Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja harus diterapkan di seluruh tempat kerja berdasarkan perundang-undangan, yang pengawasannya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.
- 3) Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan harus:
 - a. Menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.
 - b. Memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat.
- 5) Pemerintah Pusat harus menetapkan peraturan-peraturan untuk meningkatkan:
 - a) Kerjasama yang efektif antara unit pengawasan dengan instansi pemerintah lainnya dan swasta yang menangani kegiatan serupa.
 - b) Kerjasama antara Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan pengusaha dan pekerja/buruh atau organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.
- 6) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terdiri atas Pegawai Negeri Sipil yang status hubungan kerja dan syarat tugasnya diatur sedemikian rupa sehingga menjamin pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan yang independen.

- 7) Sesuai dengan syarat-syarat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan nasional, maka pengawas ketenagakerjaan harus:
 - a) Direkrut dengan memperhatikan syarat-syarat jabatan
 - b) Memperoleh pelatihan agar dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya
- 8) Persyaratan rekrutmen dan pelatihan harus ditetapkan oleh pemerintah
- 9) Jumlah dan spesialisasi Pengawas Ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif
- 10) Pejabat yang berwenang mempunyai kewajiban:
 - a) Menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikankantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan
 - b) Membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka
- 11) Pengawas Ketenagakerjaan atau kantor pengawasan lokal harus memberikan laporan secara periodik kepada kantor pengawasan pusat mengenai hasil kegiatan pengawasan
12. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib memberikan laporan terhadap pelaksanaan Konvensi tersebut

Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi untuk meniadakan atau memperkecil pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. “Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh (Abdul Khakim, 2007:123) karena kondisi persyaratan kerja bagi pekerja/buruh belum dapat dikatakan cukup hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, agar hukum ketenagakerjaan dipatuhi

maka perlu eksistensi dan peran aktif dari petugas pengawas ketenagakerjaan.

Pelaksanaan fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara. Secara etimologi, istilah *aparatur* berasal dari kata *aparat* yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri sedangkan aparatur disamakan artinya dengan aparat tersebut di atas, yakni dapat diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Aparatur pemerintah adalah alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya, tetapi juga organisasi, fasilitas, ketentuan pengaturan dan sebagainya, (Victor M. Situmorang; Jusuf Juhir, 1994:83)

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai pengawas berhak dan wajib melakukan : (Abdul Khakim, 2009:210-211)

- 1) Memasuki semua tempat di mana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.
- 2) Jika terjadi penolakan untuk memasuki tempat-tempat tersebut, pegawai pengawas berhak untuk meminta bantuan Polri.
- 3) Mendapatkan keterangan se jelas-jelasnya dari pengusaha atau wakilnya dan pekerja/buruh mengenai kondisi hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.
- 4) Menanyai pekerja/buruh tanpa dihadiri pihak ketiga.
- 5) Harus melakukan koordinasi dengan serikat pekerja/buruh.
- 6) Wajib merahasiakan segala keterangan yang didapat dari pemeriksaan tersebut.

7) Wajib mengusut pelanggaran.

Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Pegawai Pengawas wajib :

- 1) Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
- 2) Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Sebagai aparaturnya penegak hukum, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat menerima pengaduan dari pekerja/buruh atau pengusaha terhadap setiap peristiwa pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selanjutnya dapat memproses pengaduan tersebut sesuai prosedur hukum yang berlaku.

Adapun wewenang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ialah :

- 1) Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 2) Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 3) Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 4) Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 5) Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 6) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- 7) Memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) sub b dan c Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, Pengawas Ketenagakerjaan terdiri dari pengawas umum dan pengawas spesialis. Pengawas Umum adalah pengawas ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara preventif. Pengawas spesialis adalah pengawas ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik secara preventif maupun represif.

Adapun kewajiban Pengawasan Ketenagakerjaan umum dan spesialis antara lain : Pedoman pemeriksaan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, 2014:11)

1. Setiap pengawas ketenagakerjaan baik pengawas umum maupun spesialis wajib melakukan pemeriksaan sebanyak 5 (lima) perusahaan setiap bulan dan secara akumulatif 50 perusahaan dalam satu tahun.
2. Menyusun rencana kerja (rencana pemeriksaan) setiap awal bulan dan disetujui oleh pimpinan unit kerja
3. Setelah selesai melakukan pemeriksaan setiap pengawas wajib membuat laporan pemeriksaan secara lengkap dan membuat nota pemeriksaan dalam waktu 2x24 jam untuk disampaikan kepada pengusaha atau pengurus tempat kerja sebagai bahan pembinaan dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
4. Melaksanakan pemeriksaan terhadap pelaksanaan nota pemeriksaan yang telah disampaikan kepada pengusaha atau pengurus tempat kerja.
5. Dalam hal pengawasan ketenagakerjaan, melakukan pemeriksaan pertama di perusahaan yang baru berdiri atau perusahaan yang belum pernah diperiksa maka setelah melakukan pemeriksaan pertama selain membuat

laporan pemeriksaan dan nota pemeriksaan wajib membuat buku akte pengawasan ketenagakerjaan untuk perusahaan yang bersangkutan.

6. Menyampaikan laporan yang terdiri dari rencana kerja, laporan hasil pemeriksaan dan nota pemeriksaan, melalui kepala dinas dan disampaikan setiap awal bulan berikutnya kepada direktur jenderal pembina pengawasan ketenagakerjaan, kementerian tenaga kerja dan transmigrasi RI.

Berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga

Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Terpadu, wewenang pengawas umum adalah :

1. Memasuki tempat kerja;
2. Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus, dan atau tenaga kerja atau SP/SB tanpa dihadiri oleh pihak ketiga;
3. Menjaga, membantu, dan memerintahkan pengusaha atau pengurus atau tenaga kerja agar mentaati peraturan perundang-undangan tenaga kerja;
4. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas dan atau tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan;
5. Memberikan peringatan atau teguran terhadap penyimpangan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan;
6. Meminta bantuan Polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja;
7. Meminta pengusaha atau pengurus seorang pengantar untuk mendampingi dalam melakukan pemeriksaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga

Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan

Ketenagakerjaan Terpadu, wewenang pengawas spesialis adalah :

1. Memasuki tempat kerja;
2. Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus, dan atau tenaga kerja atau SP/SB tanpa dihadiri oleh pihak ketiga;

3. Menjaga, membantu, dan memerintahkan pengusaha atau pengurus atau tenaga kerja agar mentaati peraturan perundang-undangan tenaga kerja;
4. Memberikan peringatan atau teguran terhadap penyimpangan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan;
5. Melakukan pengujian teknis persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
6. Menetapkan dan menyelesaikan masalah kecelakaan kerja dan kecelakaan yang berhubungan dengan kerja;
7. Memanggil pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja atau serikat pekerja;
8. Melarang pemakaian atau penggunaan bahan/alat pesawat yang berbahaya;
9. Meminta bantuan Polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan;
10. Meminta pengusaha atau pengurus seorang pengantar untuk mendampingi dalam melakukan pemeriksaan;
11. Melaksanakan penyelidikan setiap pelanggaran perundang-undangan.

Selanjutnya Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, tugas pengawas umum adalah :

1. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan berkala di perusahaan atau tempat kerja.
2. Memberikan bimbingan dan pembinaan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
3. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
4. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
5. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku Akta Pengawasan Ketenagakerjaan.

Adapun tugas pengawas spesialis antara lain :

1. Melaksanakan pemeriksaan di perusahaan atau tempat kerja.

2. Memberikan bimbingan dan pembinaan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
3. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
4. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
5. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku Akta Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

2. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Wanita Di Tempat Hiburan Malam

Pemenuhan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya perbuatan memenuhi. Pemenuhan dalam konteks ini mengandung arti perbuatan memenuhi hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam. Hak dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu. Perempuan[n] dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang dapat menstruasi, melahirkan anak, dan menyusui (<http://kbbi.web.id/perempuan/diakses> 10 Nov 2014) ; Sedangkan wanita[n] perempuan dewasa. Berdasarkan pengertian tersebut perempuan diasosiasikan tanpa nilai, sementara wanita lebih mengarah kepada kedewasaan. (<http://kbbi.web.id/wanita/diakses> 10 Nov 2014).

Perempuan dalam pengertiannya merupakan orang atau manusia yang mempunyai jenis kelamin perempuan, dan bercirikan sebagai berikut; menstruasi, hamil, melahirkan anak, dan menyusui. Perempuan merupakan lawan dari laki-laki (Sulchan Yasyin, 1997: 312). Istilah perempuan menurut Prasetyo Muniarti sengaja dipergunakan untuk

memahami istilah *women*, yang berasal dari akar bahasa Melayu yang berarti empu – induk, artinya yang member hidup (Abdul Wahid dan Muhammad Irfan, 2001: 29).

Hiburan, menggunakan konsep menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah jo. Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pajak Hiburan yakni semua jenis tontonan, pertunjukan, permainan dan/atau keramaian yang dinikmati dengan dipungut bayaran.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha yang takarannya harus seimbang. Oleh sebab itu hakikat “*hak pekerja/buruh* merupakan *kewajiban pengusaha*”, dan sebaliknya “*hak pengusaha* merupakan *kewajiban pekerja/buruh*” (Abdul Khakim, 2007:26). Perlindungan tenaga kerja merupakan hak dasar pekerja oleh karena itu dapat dikatakan bahwa perlindungan tenaga kerja merupakan kewajiban dari pengusaha.

Adapun hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh menurut Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dalam (Abdul Khakim, 2009:53-54)

Hak pekerja meliputi :

1. Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian
2. Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan.
3. Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.

4. Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.
5. Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Hak pengusaha meliputi :

1. Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh
2. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
3. Atas tanggungjawab pekerja/buruh untuj kemajuan perusahaan.

Kewajiban pekerja/buruh meliputi :

1. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya.
2. Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha.
3. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.
4. Patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

Kewajiban pengusaha meliputi :

1. Wajib membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati
2. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
3. Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.
5. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Dalam Pasal 1 Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik

Indonesia Nomor : Kep. 224 /Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha

Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan. Pengusaha adalah :

1. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
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 sebagaimana

dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

Selanjutnya dijelaskan bahwa perusahaan adalah :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik persekutuan atau 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.

Perusahaan dapat dikategorikan menjadi tiga perusahaan, yaitu perusahaan besar, sedang dan kecil. Perusahaan besar adalah perusahaan yang mempunyai jumlah tenaga kerja antara 100 atau lebih, perusahaan sedang adalah perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja antara 20-99 orang, dan perusahaan kecil adalah perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja antara 5-19 orang.

Menurut Soepomo dalam Asikin (1993:76) perlindungan Tenaga Kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Objek perlindungan Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi : (Abdul Khakim,2009:108)

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;

- b. Perlindungan atas hak-hak dasar Pekerja/Buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Perlindungan khusus bagi Pekerja/Buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial Tenaga Kerja; dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan Tenaga Kerja.

Perlindungan bagi Pekerja/Buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya 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.

a. Hak-Hak Pekerja Wanita

Untuk melindungi hak-hak pekerja wanita maka di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa pasal yang diperuntukkan bagi pekerja wanita yaitu :
(Abdul Khakim, 2009:109-110)

- 1) Pengusaha dilarang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 terhadap Pekerja/Buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun (Pasal 76 ayat (1))
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya, baik bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat (2)).
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat (3)) 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 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat (4)).

- 5) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81 ayat (1)).
- 6) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1))
- 7) Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2))
- 8) Pekerja/Buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)

Perlindungan atau hak-hak terhadap pekerja perempuan dapat dibagi dalam tiga kelompok, yaitu hak-hak yang bersifat protektif, hak-hak yang bersifat non diskriminatif, dan hak-hak yang bersifat korektif (Depnakertrans RI, 2008)

1) Hak-hak bersifat Protektif

Hak-Hak pekerja perempuan yang bersifat protektif merupakan hak menjalankan fungsi reproduksi dengan baik sesuai dengan kodratnya untuk melanjutkan keturunan di tengah-tengah peran sebagai ibu rumah tangga, istri, anggota masyarakat maupun perannya sebagai pekerja (Depnakertrans RI, 2008).

Hak-hak yang bersifat protektif ini meliputi :

- a) Istirahat haid
- b) Istirahat gugur kandungan
- c) Kesempatan menyusukan bayi
- d) Larangan PHK karena menjalankan fungsi reproduksi
- e) Larangan memecahkan pekerja perempuan hamil

2) Hak-hak bersifat non diskriminatif

Hak –hak yang bersifat non diskriminatif merupakan hak pekerja perempuan agar memiliki kesempatan yang

sama dengan pekerja laki-laki untuk meniti karir di dunia kerja (Depnakertrans RI, 2008).

Hal ini dimaksudkan agar pekerja perempuan mendapatkan perlakuan yang adil dari pengusaha. Penghapusan diskriminasi di bidang ketenagakerjaan yaitu :

- a) Penghapusan diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan atas dasar persamaan laki-laki dengan perempuan
 - b) Peraturan-peraturan untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif untuk bekerja.
- 3) Hak-hak bersifat korektif
- Hak-hak yang bersifat korektif merupakan hak yang diberikan kepada pekerja perempuan untuk mengurangi atau menghilangkan berbagai hambatan yang dialami di dunia kerja sehingga mereka dapat berperan serta secara maksimal (Depnakertrans RI,2008)
- Hak-hak bersifat korektif ini meliputi :
- a) Kerja malam hari untuk pekerja perempuan
 - b) Larangan mempekerjakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun

b. Hak-Hak Pekerja Wanita Di Tempat Hiburan Malam

Ekonomi yang semakin sulit mendesak banyak perempuan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tempat hiburan malam menjadi salah satu pilihan bagi wanita untuk bekerja karena tempat hiburan merupakan bidang usaha yang menawarkan jasa yang membutuhkan pekerja wanita.

Pekerja wanita yang bekerja di tempat hiburan malam memiliki resiko yang tinggi menyangkut keamanan fisik dan psikis seperti perampokan, pemerkosaan dan pelecehan seksual. Hal ini bukan lagi merupakan hal yang baru bagi pekerja wanita di tempat hiburan malam. Pelecehan seksual misalnya yang seringkali dialami

oleh pekerja wanita di tempat hiburan malam. Berdasarkan hal tersebut maka pekerja wanita wajib mendapatkan perlindungan khusus di bidang keselamatan kerja. Tanggung jawab perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha. Pekerja wanita di tempat hiburan malam dapat dikategorikan sebagai pekerja malam hari dikarenakan tempat hiburan malam dalam hal ini diskotik atau kelab malam rata-rata mulai beroperasi mulai Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 04.00.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di tempat hiburan malam sebagai tindak lanjut Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur 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 Pukul 07.00 yaitu :

Pasal 2

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk :
 - a) memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat terlihat bahwa pengusaha memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00. Pengusaha berkewajiban memberikan makanan dan minuman yang bergizi yang ditentukan secara tegas sekurang-kurangnya 1400

kalori dan tidak dapat digantikan dengan uang serta pengusaha wajib untuk menyediakan petugas keamanan di tempat kerja sebagai bentuk perlindungan khusus bagi pekerja wanita mengingat jam kerja yang riskan terhadap kejahatan.

Pengaturan hal tersebut sudah sejalan dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan Pasal 11 angka 1 yang mewajibkan negara untuk membuat peraturan-peraturan untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan. Pemerintah telah membuat peraturan-peraturan yang menjamin hak-hak dasar pekerja wanita namun dalam implementasinya sering terjadi ketimpangan.

Pelaksanaan terhadap peraturan yang telah ditetapkan 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 dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

B. Landasan Teori

1. Teori Hak Asasi Manusia

Menurut John Locke, Hak Asasi Manusia adalah hak yang dibawa sejak lahir yang secara kodrati melekat pada setiap manusia dan tidak dapat diganggu gugat. John Locke menjelaskan bahwa Hak Asasi

Manusia merupakan hak kodrat pada diri manusia yang merupakan anugerah atau pemberian langsung dari Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan dan perlindungan harkat dan martabat manusia. Hak Asasi Manusia memiliki beberapa ciri khusus, yaitu sebagai berikut:

- a) Hakiki, artinya hak itu melekat pada diri setiap manusia
- b) Universal, artinya hak itu berlaku untuk semua orang dimana saja, tanpa memandang status, ras, harga diri, *gender* atau perbedaan lainnya.
- c) Permanen dan tidak dapat dicabut, artinya hak itu ada selama manusia manusia itu hidup dan tidak dapat dihapuskan oleh siapapun.
- d) Tidak dapat dibagi-bagi, artinya semua orang berhak mendapatkan semua hak tanpa kecuali.

Pemerintah Indonesia menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia, hal ini tercermin dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea 4, ”.....melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa,....melaksanakan ketertiban dunia.....”. Hal ini berarti bahwa

negara memberikan jaminan hak asasi terhadap warga negaranya. Hak Asasi tiap warga Negara untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen keempat bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Secara umum dalam batang tubuh Undang Undang Dasar 1945 amandemen keempat Hak Asasi Manusia diatur dalam Pasal 28A-28J. Adapun pasal yang berkaitan dengan hak asasi pekerja adalah Pasal 28 D ayat (2) bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Secara khusus Hak Asasi Manusia Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang terdiri dari XI Bab dan 106 Pasal. Adapun Pasal yang mengatur mengenai hak wanita diatur dalam Bab IX Pasal 45-51. Secara khusus yang mengatur mengenai hak bagi pekerja wanita dicantumkan dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yaitu :

- (1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) 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.
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

2. Teori Kesetaraan *Gender*

John M. Echols & Hassan Sadhily mengemukakan kata *gender* berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin (Rahmawati, 2004: 19). Fakih (2006: 71) mengemukakan bahwa *Gender* merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep *gender*.

Dalam Lampiran Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional, *Gender* adalah konsep yang mengacu pada peran-peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat.

Istilah *gender* merujuk pada karakteristik dan ciri-ciri sosial yang diasosiasikan pada laki-laki dan perempuan. Karakteristik dan ciri yang diasosiasikan tidak hanya didasarkan pada perbedaan biologis, melainkan juga pada interpretasi sosial dan kultural tentang apa artinya menjadi laki-laki atau perempuan (Rahmawati, 2004: 19).

Pengertian Kesetaraan *Gender* dalam Lampiran Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik,

ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan nasional, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut.

Kesetaraan *Gender* dapat terwujud dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki dengan demikian mereka memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.

Kesetaraan yang berkeadilan *gender* adalah kondisi yang dinamis, dimana laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki hak, kewajiban, peranan, dan kesempatan yang dilandasi oleh saling menghormati dan menghargai serta membantu diberbagai sektor. Untuk mengetahui apakah laki-laki dan perempuan telah setara dan berkeadilan, dapat dilihat pada :

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=115307&val=5284/>

[diakses](#) 12 Nov 2014

1. Seberapa besar akses dan partisipasi atau keterlibatan perempuan terhadap peran-peran sosial dalam kehidupan baik dalam keluarga masyarakat, dan dalam pembangunan.
2. Seberapa besar kontrol serta penguasaan perempuan dalam berbagai sumber daya manusia maupun sumber daya alam dan peran pengambilan keputusan dan lain sebagainya.
3. Seberapa besar manfaat yang diperoleh perempuan dari hasil pelaksanaan berbagai kegiatan baik sebagai pelaku maupun sebagai pemanfaat dan penikmat hasilnya.

Adapun bentuk-bentuk ketidakadilan jender nampak dalam beberapa pemaparan berikut ini; ketidakadilan dalam budaya masyarakat (dikategorikan lagi ke dalam penggolongan jender dan marginalisasi, merendahkan jender dan subordinasi, pelabelan negatif terhadap jender

dan *stereotype*, kekerasan terhadap jender), ketidakadilan jender dalam pendidikan (Mansour Fakih, 2000: 76).

Pemerintah Indonesia turut serta dalam mewujudkan kesetaraan *Gender*, hal ini terlihat jelas Dalam Pasal 28 H ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen keempat yaitu “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”

Selanjutnya dalam Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen keempat yaitu “ Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”