

**PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN *SHIFT*  
MALAM MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi di Korwil I Bidang Pengawasan  
Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur)**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Febriani Nur Hariroh**

**NIM 200202110038**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2024**

**PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN *SHIFT*  
MALAM MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi di Korwil I Bidang Pengawasan  
Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur)**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Febriani Nur Hariroh**

**NIM 200202110038**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Demi Allah dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN *SHIFT*  
MALAM MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi di Korwil I Bidang Pengawasan  
Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur)**

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dipertanggungjawabkan. Jika di kemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai persyaratan mendapatkan predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 09 Januari 2024

Penulis,



**Febriani Nur Hariroh**  
NIM. 200202110038

#### HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi Febriani Nur Hariroh, NIM 200202110038, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**“PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN *SHIFT* MALAM MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi di Korwil I Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur)”**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji di depan Majelis Dewan Penguji.

Malang, 09 Januari 2024

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing



Dr. Fakhruddin. M.H.I  
NIP. 197408192000031002



Dr. Khoirul Hidayah. S.H., M.H.  
NIP. 19780524200912203



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399  
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Febriani Nur Hariroh  
NIM : 200202110038  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Dosen Pembimbing : Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.  
Judul Skripsi : Pengawasan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan *Shift*  
Malam Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun  
2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Korwil I  
Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa  
Timur)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Senin, 14 Agustus 2023	Mengajukan Judul	
2.	Minggu, 20 Agustus 2023	Revisi Judul	
3.	Kamis, 31 Agustus 2023	ACC Judul	
4.	Kamis, 22 September 2023	Bimbingan BAB I-III	
5.	Senin, 25 September 2023	ACC Seminar Proposal	
6.	Selasa, 31 Oktober 2023	Revisi Hasil Seminar Proposal	
7.	Senin, 18 Desember 2023	Revisi BAB I,II,III,IV	
8.	Rabu, 27 Desember 2023	Bimbingan BAB IV	
9.	Selasa, 2 Januari 2024	Revisi BAB IV, V	
10.	Selasa, 9 Januari 2024	ACC Skripsi	

Malang, 09 Januari 2024  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi

Dr. Fakhruddin, M.HI  
NIP. 197408192000031002

## PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudari Febriani Nur Hariroh, NIM 200202110038, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

### **PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN *SHIFT* MALAM MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi di Korwil I Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur)**

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 23 Februari 2024

Dengan penguji :

1. Dr. Shofil Fikri, S.S., M.Pd.  
NIP 198311252023211008

(  )  
Ketua Penguji

2. Dr. Khoirul Hidayah, M.H.  
NIP 197805242009122003


(  )  
Sekretaris

3. Dr. Musataklima, S.H.L., M.SI.  
NIP 198304202023211012

(  )  
Penguji Utama

Malang, 28 Februari 2024  
Dekan Fakultas Syariah



(  )  
M.A. CHARM  
NIP 19770822005011003

## **MOTTO**

"Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kafur."

- Qs. Yusuf ayat 87 -

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita ucapkan kepada Allah swt atas segala rahmat, taufiq, serta hidayahnya. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amien

*Alhamdulillahirrabil'alamin*, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN *SHIFT* MALAM MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi di Korwil I Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur)”.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materill berupa bimbingan, bantuan, dan kasih sayang tanpa batas. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang tiada taranya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Sudirman Hasan, M.A.CHARM, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.



3. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Khoirul Hidayah, SH., M. H., selaku dosen pembimbing skripsi penulis, ucapan terima kasih yang tiada tara atas waktu beliau untuk bimbingan, memberikan motivasi, dan beberapa nasihat lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Noer Yasin, M.HI., selaku dosen wali kedua penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan
6. Kepada seluruh dewan penguji, yang telah memberi kritik yang membangun serta memberikan pengarahan dalam menyempurnakan kekurangan pada skripsi ini
7. Kepada Ibu Liana S.E., selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik, terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan untuk melakukan penelitian di bidang pengasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
8. Kepada orang tua saya Bapak Maghfur dan Ibu Diana Mayanara, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan Keputusan yang diambil oleh

penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga di titik ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi penulis.

9. Adik saya tercinta, Farhan Nasrul Haq yang menjadi support system selama mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
10. Kepada sobat Gresik (Yanti, Rena, Meli, Vita, Veny) yang menemani kegundahan dan selalu memberikan dukungan selama mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
11. Kepada anggota kontrakan Hermanto (Salsa, Midza, Hesty, Nadya, Ipe, Marisa, Ica, dan Zyan) yang selalu mengingatkan dan sama-sama berjuang dalam menyusun skripsi ini serta selalu mensupport pada masa perkuliahan.
12. Kepada Maulana Agung terimakasih telah kebersamai penulis, memberi dukungan, semangat dan menjadi tempat keluh kesah dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

Malang, 10 Januari 2024  
Penulis,

Febriani Nur Hariroh  
NIM 200202110038

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A Umum

Pedoman transliterasi merupakan pedoman pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Adapun pedoman transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan pedoman transliterasi yang didasarkan atas berpedoman pada model Library of Congress (LC) Amerika Serikat.

### B Konsonan

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	`	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	M
ر	r	ن	N
ز	z	و	W
س	s	ه	H
ش	sh	ء	’

ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretan horizontal di atas huruf, seperti ā, ī dan ū. (أ, ي, و). Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwāmah. Kata yang berakhiran tā’ *marbūṭah* dan berfungsi sebagai sifat atau muḍāf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedang yang berfungsi sebagai muḍāf ditransliterasikan dengan “at”.

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>BUKTI KONSULTASI</b> .....	v
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	xvi
<b>ABSTRAK</b> .....	xvii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	9
<b>C. Tujuan penelitian</b> .....	9
<b>D. Manfaat penelitian</b> .....	10
<b>E. Definisi operasional</b> .....	10
<b>F. Sistematika pembahasan</b> .....	12
<b>BAB II</b> .....	14
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
<b>A. Penelitian terdahulu</b> .....	14
<b>B. Kajian Teori</b> .....	20
<b>1. Pengawasan Kerja</b> .....	20
<b>2. Perjanjian Kerja</b> .....	27
<b>3. Tenaga Kerja</b> .....	30
<b>BAB III</b> .....	49
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	49

<b>A. Jenis Penelitian .....</b>	<b>49</b>
<b>B. Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>49</b>
<b>C. Lokasi Penelitian.....</b>	<b>50</b>
<b>D. Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>50</b>
<b>E. Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>51</b>
<b>F. Metode Pengolahan Data .....</b>	<b>52</b>
<b>BAB IV .....</b>	<b>55</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
<b>A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur .....</b>	<b>55</b>
<b>B. Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik Terhadap Tenaga Kerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari .....</b>	<b>60</b>
<b>C. Kendala yang Dialami Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Perusahaan yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari.....</b>	<b>74</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>78</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
<b>A. KESIMPULAN .....</b>	<b>78</b>
<b>B. SARAN .....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>87</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>92</b>

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 2.1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>17</b>
<b>Tabel 4.2. Jumlah Perusahaan Kabupaten Gresik yang Mempekerjakan Perempuan Pada Malam Hari.....</b>	<b>64</b>

## **DAFTAR BAGAN**

**Bagan 4.1. Struktur organisasi DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur ...60**



## ABSTRAK

Febriani Nur Hariroh, NIM 200202110038, 2024. **Pengawasan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan *Shift* Malam Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi di Korwil I Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur.** Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

---

Kata Kunci : Pengawasan, Hak, Perempuan, Ketenagakerjaan

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai perlindungan dan hak yang harus di penuhi oleh perusahaan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Faktanya, masih banyak perusahaan di Kabupaten Gresik yang tidak menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja malam hari. Oleh, karena diperlukan bentuk pengawasan oleh pemerintah untuk memastikan penerapan aturan mengenai tata cara memperkerjakan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk upaya pengawasan Dinakertrans Provinsi Jatim terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari, serta kendala yang dihadapi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik dalam melakukan pengawasan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan penelitian yuridis sosiologis. Sumber data diperoleh langsung dari narasumber. Bahan pendukung sebagai penunjang dalam menjelaskan penelitian ini berasal dari bahan primer yang berasal dari wawancara dan bahan sekunder diperoleh dari perundang-undangan, buku, jurnal, hasil penelitian berbentuk laporan yang berkaitan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang didapat adalah pengawasan terhadap perusahaan atas pemenuhan hak pekerja perempuan bekerja pada malam hari yang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakertrans Provinsi Jatim Sub Korwil Gresik sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Jatim adalah pengawasan langsung, tidak langsung, preventif, dan represif. Namun, dalam pelaksanaannya kurang optimal karena terdapat ketidakseimbangan antara jumlah pegawai pengawas dan jumlah perusahaan yang terdaftar di Kabupaten Gresik. Akibatnya, fungsi pengawas yang seharusnya menjamin penerapan peraturan ketenagakerjaan serta memastikan pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja khususnya terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan optimal. Upaya penanganan kendala dari pengawas ketenagakerjaan adalah menambah jumlah pegawai pengawas yang awalnya 5 pegawai menjadi 10 pegawai pengawas perusahaan.

## ABSTRACT

Febriani Nur Hariroh, NIM 200202110038, 2024. **Supervision of the Fulfillment of the Rights of Women Night Shift Workers According to Law Number 13 of 2003 concerning Employment. Study at Korwil I for Labor Inspection, East Java Province.** Thesis, Department of Sharia Economic Law, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

---

Keywords : Surveillance, Rights, Women, Employment

Article 76 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment explains the protection and rights that companies must fulfill for female workers who work at night. In fact, there are still many companies in Gresik Regency that do not provide pick-up and drop-off facilities for female workers who work at night. Therefore, a form of supervision by the government is needed to ensure the implementation of regulations regarding procedures for employing female workers who work at night.

This research aims to find out what kind of monitoring efforts the East Java Provincial Department of Kertrans takes on companies that employ female workers at night, as well as the obstacles faced by Gresik Sub-Korwil labor inspectors in carrying out supervision. This research uses empirical juridical research using a sociological juridical research approach. Data sources were obtained directly from sources. Supporting materials to support explaining this research come from primary materials originating from interviews and secondary materials obtained from legislation, books, journals, research results in the form of reports related to this research.

The results of the research obtained are that supervision of companies regarding the fulfillment of the rights of female workers to work at night carried out by supervisory employees of the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office, Sub Korwil Gresik, is in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Employment. The forms of supervision carried out by the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office are direct, indirect, preventive and repressive supervision. However, the implementation is less than optimal because there is an imbalance between the number of supervisory employees and the number of companies registered in Gresik Regency. As a result, the function of supervisors which should guarantee the implementation of labor regulations and ensure the fulfillment of labor rights and obligations, especially for female workers who work at night, cannot be carried out effectively and optimally. Efforts to overcome obstacles from labor inspectors are to increase the number of supervisory employees, which were initially 5 employees become 10 company supervisory employees.

## ملخص البحث

فيبرياني نور حريرة، رقم القيد ٢٠٠٢٠٢١١٠٠٣٨، ٢٠٢٤. الإشراف على استيفاء حقوق العاملات بنظام المناوبة الليلية طبقاً للقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن دراسة التوظيف لدى المنسق الإقليمي الأول لتفتيش العمل، مقاطعة جاوة الشرقية. أطروحة، قسم قانون الاقتصاد الإسلامي بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرفة: الدكتورة خير الهداية الماجستير.

الكلمات المفتاحية: إشراف، حقوق، نساء، توظيف

توضح المادة ٧٦ من القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التوظيف الحماية والحقوق التي يجب أن تتوفرها الشركات للعاملات اللاتي يعملن ليلاً. في الواقع، لا تزال هناك العديد من الشركات في منطقة غرسيك التي لا توفر مرافق للذهاب والإياب للعاملات اللاتي يعملن ليلاً. ولذلك، هناك حاجة إلى شكل من أشكال الإشراف من قبل الحكومة لضمان تنفيذ الأنظمة المتعلقة بإجراءات توظيف العاملات اللاتي يعملن ليلاً.

يهدف هذا البحث إلى معرفة نوع جهود المراقبة التي تبذلها إدارة مقاطعة جاوة الشرقية للشركات التي توظف العاملات ليلاً، فضلاً عن العوائق التي يواجهها مفتشو العمل بجرسيك في تنفيذ الرقابة. يستخدم هذا البحث البحث القانوني الميداني باستخدام منهج البحث القانوني الاجتماعي. تُحصل مصادر البيانات مباشرة من المخير. المصادر الثانوية لدعم شرح هذا البحث تأتي من المقابلات والمصادر الثانوية التي يتم الحصول عليها من التشريعات والكتب والمقالات العلمية ونتائج البحوث في شكل تقارير تتعلق بهذا البحث.

نتائج البحث التي تم الحصول عليها هي أن الإشراف على الشركات فيما يتعلق باستيفاء حقوق العاملات في العمل ليلاً، والذي يقوم به موظفو الإشراف في مكتب العامل والمهاجرة في مقاطعة جاوة الشرقية، بمنطقة جريسيك يتوافق مع القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ في شأن العمل. أشكال الإشراف التي ينفذها مكتب العامل والمهاجرة في مقاطعة جاوة الشرقية هي الإشراف المباشر وغير المباشر والوقائي والقمعي. ولكن، فإن التنفيذ يكون أقل فعالية بوجود الاختلال بين عدد الموظفين الإشرافيين وعدد الشركات المسجلة في منطقة جريسيك. ونتيجة لذلك، فإن وظيفة المشرفين التي ينبغي أن تضمن تنفيذ لوائح العمل والتأكد من استيفاء حقوق والتزامات العمل، وخاصة بالنسبة للعاملات اللاتي يعملن ليلاً، لا يمكن القيام بها فعالة. الجهود المبذولة للتغلب على العوائق من مفتشي العمل سيتم زيادة عدد الموظفين الإشرافيين الذين كانوا في البداية ٥ موظفين ليصبحوا ١٠ موظفين مشرفين بالشركة.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Negara Indonesia saat ini sedang dalam masa pembangunan, salah satunya melalui pembangunan di bidang ekonomi. Ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional. Akibat dari situasi pandemi Covid-19 memberikan pengaruh yang besar di berbagai bidang salah satunya di bidang ketenagakerjaan. Dampak krisis yang dialami bidang ketenagakerjaan ini dapat dilihat dari penurunan rasio penduduk bekerja terhadap jumlah penduduk usia kerja.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran di akhir tahun 2020 mencapai 9,77 juta orang. Namun, pada bulan Februari tahun 2023 terjadi penurunan angka pengangguran menjadi 7,99 juta orang. Situasi ini menunjukkan bahwa terjadi perbaikan meskipun belum sepenuhnya pulih. Saat ini pemerintah melakukan berbagai upaya, salah satunya melalui program Percepatan Ekonomi Nasional. Pelaksanaan pembangunan tersebut bertujuan mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata. Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun kelompok, keduanya memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan ekonomi nasional, yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Gogo Kun Rizky, "Implementasi Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di PT. Mulia Jaya Kota Malang)" (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Malang, 2015), <https://eprints.umm.ac.id/22235/>

Dalam hal pekerjaan atau hubungan kerja, diperlukan suatu perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksudkan dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan antara pihak pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau individu yang akan melakukan pekerjaan. Di dalam surat perjanjian kerja berisikan syarat-syarat kerja, hak-hak serta kewajiban yang berlaku antara kedua belah pihak sesuai dengan yang dinyatakan dalam Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tersebut dapat berupa dalam bentuk lisan maupun tertulis.<sup>2</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak termasuk perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas, tanpa memandang jenis kelamin, suku, agama, dan keyakinan politik, sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.<sup>3</sup> Kesimpulan dari undang-undang ini adalah memberikan perlindungan kepada perempuan agar mempunyai kedudukan yang sama dengan pria di mata hukum dalam memperoleh kehidupan yang layak, dan juga dapat memberi peluang bagi perempuan untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa Warga Negara Indonesia (baik laki-laki ataupun perempuan) berhak

---

<sup>2</sup> Diah Puji Lestari “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Hukum Lex Generalis*, no. 5(2022): 341 <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>

<sup>3</sup> UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Maksud dari pasal tersebut adalah tidak ada diskriminasi antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki dalam memperoleh pekerjaan.<sup>4</sup> Dalam Al-Quran, terdapat ayat yang menjelaskan himbauan umum terkait bekerja, namun tidak disebutkan secara spesifik himbauan tersebut ditujukan kepada pria atau wanita. Hal tersebut dijelaskan dalam surah An-Nahl ayat 97:

“Barang siapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS. 16[An-Nahl]: 97)

Menurut, penafsiran Wahbah Zuhaili (Al-Munir) dan Quraish Shihab (Al-Misbah), maksud dari ayat yang di atas menjelaskan bahwasannya perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki untuk mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuan selama tidak bertentangan dengan syariat Islam.<sup>5</sup>

Dalam agama Islam, bekerja dianggap sebagai hak yang sama bagi laki-laki dan perempuan. Bahkan, Islam menganjurkan laki-laki maupun perempuan untuk bekerja dan berusaha, terutama jika tujuannya adalah untuk membelanjakan harta dengan cara yang sesuai dengan ajaran agama. Sebagai agama yang dikenal karena memberikan perlindungan kepada seluruh anggota

---

<sup>4</sup> Pasal 27 UUD 1945

<sup>5</sup> Elan Jaelani, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan”, *AL Amwal*, no. 1(2018); 123

masyarakat, Islam tidak pernah mengabaikan peran perempuan dalam dunia kerja, baik itu di dalam rumah tangga maupun di luar rumah. Keterlibatan perempuan dalam berbagai jenis pekerjaan, baik yang bersifat publik maupun domestik, dihormati dalam ajaran Islam.

Hak-hak pekerja perempuan diakui dan harus dihormati oleh pihak yang memiliki tanggung jawab, seperti perusahaan atau majikan. Ketika hak-hak ini diakui dan dipenuhi, kemungkinan terjadinya konflik antara pekerja dan majikan dapat dikurangi. Melalui pengakuan dan pemenuhan hak-hak para pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, agama Islam memandangnya sebagai langkah untuk menghargai martabat manusia secara keseluruhan.<sup>6</sup> Banyak perempuan yang memilih untuk bekerja karena berbagai alasan, salah satunya yaitu berkaitan dengan perkembangan sosial dan ekonomi. Namun faktanya saat ini, banyak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Penggunaan tenaga kerja di malam hari tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang mengaturnya.

Perlindungan bagi pekerja sangatlah penting, termasuk dalam hal keselamatan di tempat kerja dan perlindungan jaminan sosial. Terdapat fokus khusus pada perlindungan pekerja perempuan, karena secara umum perempuan memiliki kondisi fisik yang lemah. Selain itu, perhatian terhadap etika dan moral di lingkungan kerja juga menjadi hal yang penting, tidak menutup kemungkinan terjadinya perilaku tidak senonoh yang dapat membahayakan

---

<sup>6</sup> Khusnul Khotimah, "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan", *Jurnal studi Gender & Anak*, no. 1(2009)

keselamatan pekerja perempuan tersebut. Oleh karena itu, hal tersebut perlu dicegah.

Dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan apabila suatu perusahaan atau pengusaha mempekerjakan para pekerja yang bekerja antara pukul 23:00 WIB sampai dengan 07:00 WIB, terutama perempuan, memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum khusus. Bentuk perlindungan ini adalah Pertama, perusahaan dilarang mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas tahun) antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Kedua, perusahaan atau pengusaha dilarang mempekerjakan buruh perempuan yang sedang hamil dan menurut dokter berbahaya bagi kesehatannya. Ketiga, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Keempat, pengusaha atau perusahaan harus menyediakan transportasi antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Dalam aturan tersebut dijelaskan bahwa jika pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari tidak mendapatkan layanan antar-jemput, maka tanggung jawab akan ditanggung oleh pengusaha atau perusahaan yang bersangkutan. Pengusaha atau perusahaan juga diwajibkan untuk menentukan lokasi penjemputan dan



pengantaran pekerja perempuan ke tempat kerja yang terletak secara mudah diakses dan aman<sup>7</sup>.

Selain, diatur pada Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia pada Nomor: Kep. 224/MEN/2003 yang menjelaskan bahwa perusahaan atau pengusaha memiliki kewajiban untuk menyediakan transportasi antar jemput bagi tenaga kerja perempuan pada malam hari.

Pada pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai waktu kerja, terdapat 2 (dua) sistem dalam ketentuan kerja ini, antara lain<sup>8</sup>:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Maksud dari isi pasal diatas adalah kedua sistem waktu kerja tersebut, terdapat batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam waktu satu minggu. Jika melebihi batas waktu tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap

---

<sup>7</sup> Muh. Herismant Buscar S. "Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No.13 Tahun 2003"(Undergraduate thesis, UIN Alauddin Makasar, 2015), <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/10431>

<sup>8</sup> Pasal 77 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sebagai waktu lembur, yang berarti pekerja atau buruh berhak mendapatkan upah lembur.

Peraturan mengenai waktu kerja diatas hanya menetapkan batas jam kerja harian sebanyak 7 atau 8 jam sehari dan 40 jam per minggu, tanpa memberikan ketentuan mengenai waktu awal atau akhir jam kerja. Penjadwalan mulai dan berakhirnya jam kerja setiap hari dan selama satu minggu harus ditentukan dengan jelas sesuai kebutuhan oleh pihak yang terlibat melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun, aturan tersebut tidak berlaku untuk beberapa sektor dan jenis pekerjaan tertentu. Dalam implementasinya, pekerjaan yang berlangsung secara terus menerus biasanya diatur dengan membagi waktu kerja menjadi beberapa shift.

Secara umum, pembagian kerja dibagi menjadi 3 (tiga) *shift* yaitu, *shift* I bekerja antara pukul 07.00 s.d. 15.00, *shift* II bekerja antara pukul 15.00 s.d. 23.00, dan *shift* III bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Secara tidak langsung, semua pekerja harus mengikuti sistem *shift* tersebut, termasuk tenaga kerja perempuan yang harus bekerja penuh waktu setelah sistem *shift* mereka berlaku di pabrik sesuai jadwal yang ditentukan oleh perusahaan.<sup>9</sup>

Peneliti menemukan dua kasus yang dialami oleh pegawai perempuan hendak berangkat bekerja pada malam hari di Kabupaten Gresik, pertama berita yang bersumber dari media massa elektronik berita klikjatim.com, dalam

---

<sup>9</sup> Happy Ayu Martana, “Pengaruh Shift Kerja Terhadap Setres Kerja Pada Karyawan di Lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk”, (Undergraduate thesis, UIN Malang, 2015), <http://etheses.uin-malang.ac.id/822/>

berita tersebut pegawai perempuan di Kabupaten Gresik mengalami kecelakaan lalu lintas pada malam hari. Kejadian itu terjadi pada saat pegawai perempuan tersebut hendak berangkat ke tempat kerja.<sup>10</sup> Kedua, berita yang bersumber dari media sosial instagram @infogresik terdapat kasus pembegalan area seksual terhadap pegawai perempuan di jalan raya, pegawai tersebut juga diduga hendak berangkat bekerja shift malam. Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya perusahaan untuk menyediakan fasilitas antar jemput bagi pegawai perempuan yang bekerja pada malam hari. Peneliti juga mencoba untuk menggali informasi lebih lanjut kepada beberapa pekerja pada perusahaan yang mempekerjakan korban tersebut, bahwasannya di perusahaan tersebut tidak menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Dari keterangan diatas, menunjukkan bahwa Implementasi Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum diterapkan secara optimal terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Kabupaten Gresik.

Terkait dengan uraian diatas, diperlukan bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah untuk memastikan penerapan peraturan mengenai tata cara mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Tugas ini dilakukan oleh bagian pengawasan ketenagakerjaan dari Koordinasi Wilayah I Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik.

---

<sup>10</sup> Miftahul Faiz, "digasak dump truck Buruh Mie Sedap Wassalam" *klikjatim.com*, Desember 19, 2023, <https://klikjatim.com/digasak-dump-truck-buruh-mie-sedaap-wassalam/>

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis berkeinginan untuk mengkajinya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengawasan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan *Shift* Malam Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di Koordinasi Wilayah I Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur )”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dilihat dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah disajikan sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk upaya pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap perusahaan dalam memenuhi hak pekerja perempuan *shift* malam di Kabupaten Gresik berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apa kendala yang dihadapi oleh pegawai dinas tenaga kerja dalam melakukan pengawasan terhadap pengusaha atau perusahaan dalam memenuhi hak pekerja perempuan *shift* malam?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bentuk upaya pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan perempuan *shift* malam oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik.

2. Untuk mengetahui beberapa kendala yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pengawasan terhadap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan di malam hari.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan. Dengan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja shift malam sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penelitian ini dapat memperbanyak literatur tentang perlindungan hukum dan hak pekerja perempuan *shift* malam.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan shift malam pada perusahaan. Selain itu, dapat sebagai bahan masukan untuk lembaga dan instansi yang terkait dengan ketenagakerjaan.

#### **E. Definisi Operasional**

Adapun untuk mengurangi risiko terjadinya multitafsir dalam pemahaman yang dapat menyebabkan kesenjangan pengetahuan. Oleh sebab itu, aspek permasalahan yang dimaksudkan akan diuraikan dalam penjelasan definisi operasional dari penelitian ini, antara lain :

1. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses pengawasan yang dilakukan dalam konteks kegiatan organisasi bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan yang terkait dengan organisasi berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya.<sup>11</sup>

## 2. Hak

Hak merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh manusia sejak lahir dan harus didapatkan atau terpenuhi bagi setiap individu yang berhak atasnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia hak adalah sesuatu yang benar, milik, kewenangan, dan kekuasaan seseorang untuk berbuat sesuatu karena sudah diatur undang-undang atau peraturan.<sup>12</sup>

## 3. Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan arti dari tenaga kerja merupakan “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

## 4. Perempuan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perempuan merupakan jenis kelamin, maksudnya orang atau manusia yang mempunyai Rahim,

---

<sup>11</sup> Nurwahda Rahman, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara Dan Sulawesi Barat”, (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018,) <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/4292>

<sup>12</sup> Annisa Parastyani “Hak Kebebasan Berpendapat Di Muka Umum Dalam Perspektif Tindak Pidana Ujaran Kebecian Menurut Pasal 156 KUHP Dan Pasal 28 Ayat 2 UU ITE (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Malang, 2020), <https://eprints.umm.ac.id/67152>

mengalami menstruasi, hamil. Melahirkan, dan menyusui. Perempuan juga dapat diartikan sebagai wanita yang memancarkan kecantikan dan mempunyai kematangan emosional, serta memperlihatkan ciri khas yang menandai keperempuannya.<sup>13</sup>

## **F. Sistematika Penulisan**

Agar penelitian yang dilakukan dapat tersusun secara sistematis serta mudah untuk difahami, peneliti membagi penelitian ini kedalam lima bab yang dimana pada setiap bab terdiri sub-bab yang mempunyai keterkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Sebagaimana diuraikan sebagai berikut :

**BAB I Pendahuluan.** Pendahuluan adalah bagian awal dari skripsi. Didalam bagian pendahuluan berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan definisi operasional, serta sistematika fungsional.

**BAB II Kajian Pustaka.** Pada bab ini berisi mengenai penelitian terdahulu dan kerangka teori atau landasan teori. Penelitian terdahulu berisikan informasi tentang penelitian yang sudah dilakukan peneliti sebelumnya, hal tersebut dilakukan untuk menghindari duplikasi. Serta kerangka teori atau landasan teori menjelaskan mengenai teori yang sesuai dengan objek dari penelitian ini.

**BAB III Metode Penelitian.** Dalam bab tersebut menjelaskan tentang metode yang digunakan pada penelitian guna sebagai sarana melakukan penelitian yang sistematis dan lebih berorientasi. Metode penelitian ini memuat mengenai

---

<sup>13</sup> Nandipah Roazah, "Perempuan Dan Keluarga Studi Kasus Di Desa Ngliman Kecamatan Sawahan Kabupaten Nganjuk", (Undergraduate thesis, UIN Satu Tulungagung, 2020) <http://repo.uinsatu.ac.id/17428>

jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian baik data primer maupun sekunder, metode pengumpulan data, serta metode pengolahan data.

**BAB IV Hasil Penelitian.** Pada bab ini memuat hasil analisis dari data yang diperoleh dari pengamatan baik dari data primer maupun sekunder guna menjawab rumusan masalah.

**BAB V Penutup.** Penutup merupakan bab terakhir dalam penelitian ini, dalam bab ini memuat kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah peneliti lakukan. Kesimpulan menjadi rangkuman poin utama dan dasar untuk saran ke depan serta rekomendasi terkait penelitian berikutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

*Pertama*, penelitian dari Hasvi Hadyan Ikhsan (2021) dalam skripsinya yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Café Pekanbaru Ditinjau UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” penelitian ini menjelaskan tentang pelaksanaan hak terhadap pekerja perempuan di Arena Pool & Café Pekanbaru, namun terdapat beberapa hak-hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi seperti, perlindungan waktu kerja yang overtime tidak dihitung lembur, tidak adanya perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja yang bekerja pada malam hari, para pekerja shift malam tidak memiliki asuransi kesehatan, perusahaan juga tidak menyediakan makanan dan minuman bergizi. Hal tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>14</sup>

*Kedua*, penelitian oleh Faizal Aditya Darmawan dan Bagus Sarwana yang berbentuk jurnal dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Media Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial” dan diterbitkan oleh Media of Law and Sharia, vol. 2, nomor 3 Juni 2021. Dalam jurnal tersebut menyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

---

<sup>14</sup> Hasvi Hadyan Ikhsan, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Café Pekanbaru Ditinjau UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Riau, 2021) <https://repository.uir.ac.id/8055>

memiliki peran penting untuk menyelesaikan permasalahan melalui mediasi dan di bantu oleh Mediator, proses penyelesaian melalui mediasi tersebut banyak membantu menyelesaikan peselisihan Hubungan Industrial dari tahun 2018 di Kabupaten Bantul. Namun, terdapat hambatan yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan penyelesaian permasalahan hubungan industrial yaitu terjadi salah paham antara perusahaan dan pekerja dan kurangnya pengetahuan tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan penyelesaian permasalahan hubungan industrial.<sup>15</sup>

*Ketiga*, penelitian dari Muhammad Firqi (2018), dalam skripsinya yang berjudul “Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-Hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh petugas pengawas Disnakertrans sudah sesuai dengan pengaturan ketenagakerjaan. Namun, pada praktiknya belum mencapai tingkat optimal karena jumlah pegawai yang terdapat di Kabupaten Jember masih jauh lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang terdaftar di Kabupaten Jember.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Faizal Aditya Dermawan, Bagus Sarwana “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial”, *Media of Law Sharia*, no. 3(2021), <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>

<sup>16</sup> Muhammad Firqi, “Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-Hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”(Undergraduate thesis, Institut Agama Islam Negeri Jember, 2018), <http://digilib.uinkhas.ac.id/19038>

*Keempat*, penelitian oleh Anugrah Cristaofer Maldini(2020), dalam skripsinya yang berjudul “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Tahun 2018-2019 di Kota Pekanbaru” dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Disnaker kota Pekanbaru telah menjalankan perannya dengan baik, yakni dengan menerapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 sejak jauh sebelum Hari Raya Keagamaan. Namun, persoalan terkait Tunjangan Hari Raya (THR) belum sepenuhnya dapat diatasi, disebabkan oleh kendala yang dihadapi oleh Disnaker, salah satunya adalah kesulitan dalam menghadapi perusahaan yang tidak patuh.<sup>17</sup>

*Kelima*, penelitian oleh Ni putu Rai Yuliantini, Dewa Gede Sudika Mangku yang berbentuk jurnal dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Luar Negeri” dan diterbitkan oleh Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, vol. 8, nomor 2 Mei 2020. Dalam jurnal tersebut menyatakan bahwa Disnaker Kabupaten Buleleng sudah mempersiapkan program pemberdayaan untuk pekerja Indonesia telah kembali ke daerah asalnya. Program tersebut diantaranya menyediakan pendidikan dan bimbingan dalam memulai dan mengelola usaha, serta dukungan pendidikan bagi tenaga kerja tersebut. Namun, dalam pelaksanaan perlindungan tenaga

---

<sup>17</sup> Anugrah Cristaofer Maldini, “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Tahun 2018-2019 di Kota Pekanbaru”, (Undergraduate thesis, UIN Riau, 2020) <https://repository.uir.ac.id/14315>

kerja Indonesia di Luar Negeri terdapat beberapa hambatan salah satunya adalah ketidakkooperatifnya Pelaksana Penempatan TKI Swasta dalam memberikan bantuan kepada Pemerintah Daerah Provinsi maupun Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam menangani berbagai kasus.<sup>18</sup>

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Perguruan Tinggi/Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hasvi Hadya Ikhsan/ Universitas Islam Riau/2021	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Café Pekanbaru Ditinjau UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Membahas tentang pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari ditinjau dari undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Perbedaan pada penelitian ini adalah membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari, sedangkan peneliti membahas tentang pengawasan pemenuhan hak tenaga kerja perempuan oleh dinas tenaga kerja.
2.	Faizal Aditya Darmawan, Bagus Sarwana/ Universitas	Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Penyelesaian Permasalahan	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang peran	Perbedaan penelitian ini adalah objek penelitiannya. Dalam

<sup>18</sup> Ni Putu Rai Yuliantini, Dewa Gede Sudika Mangku, “Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri”, *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, no. 2(2020) <https://doi.org/10.23887/jpku.v8i2.25429>

	Muhammadiyah Yogyakarta/ 2021	Hubungan Industrial	dinas tenaga kerja	<p>penelitian ini membahas tentang peran dinas tenaga kerja terhadap penyelesaian permasalahan hubungan industrial.</p> <p>Sedangkan, peneliti membahas tentang pengawasan dinas tenaga kerja terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.</p>
3.	Muhammad Firqi/ IAIN Jember/ 2018	Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-Hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember ditinjau dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang pengawasan dinas ketenagakerjaan	<p>Dalam penelitian ini membahas tentang pengawasan dinas tenaga kerja terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja oleh dinas ketenagakerjaan Kabupaten Jember.</p> <p>Sedangkan, peneliti membahas tentang pengawasan dinas tenaga kerja terhadap</p>

				pemenuhan hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari.
4.	Anugrah Cristaofer Maldani/ UIN Riau/ 2020	Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Tahun 2018-2019 di Kota Pekanbaru	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang peran dinas tenaga kerja	Dalam penelitian ini membahas tentang peran dinas tenaga kerja terhadap pemenuhan hak Tunjangan Hari Raya (THR) oleh perusahaan kepada pekerja tahun 2018-2019 di Kota Pekanbaru. Sedangkan, peneliti membahas tentang pengawasan dinas tenaga kerja terhadap pemenuhan hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

5.	Ni Putu Rai Yuliantini, Dewa Gede Sudika Mangku/Universitas Pendidikan Ganesha/ 2020	Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng dalam Penempatan dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang peran dinas tenaga kerja	Perbedaan penelitian ini adalah objek penelitiannya. Dalam penelitian ini membahas tentang penempatan dan pemberian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri. Sedangkan, peneliti membahas tentang pengawasan dinas tenaga kerja terhadap pemenuhan hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari.
----	--	--	---	---

## B. Kajian Teori

### 1. Pengawasan Kerja

#### a. Pengertian Pengawasan

Berdasarkan Keputusan Menterti Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19 Tahun 1996 tentang Pelaksanaan Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya Bagi Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertahanan, pengawasan merupakan seluruh proses kegiatan penilaian terhadap objek pengawasan dan atau kegiatan tertentu dengan tujuan

untuk memastikan apakah pelaksanaan tugas dan fungsi dari objek pengawasan tersebut sudah sesuai dengan yang ditetapkan.<sup>19</sup> Menurut Siagian yang dikutip dari skripsi milik Wahyu Gunawan, pengawasan merupakan sebuah langkah pengamatan yang dilakukan terhadap pelaksanaan semua kegiatan dalam sebuah organisasi dengan tujuan memastikan bahwa semua tugas yang dikerjakan berlangsung sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan, George R. Terry berpendapat bahwa pengawasan adalah langkah untuk mengidentifikasi apa yang sedang dilakukan, mengevaluasi pelaksanaannya, dan melakukan perbaikan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.<sup>20</sup> Dalam Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dalam setiap organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau

---

<sup>19</sup> Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19 Tahun 1996

<sup>20</sup> Wahyu Gunawan, "Analisis Pengendalian Kualitas Produk Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru" (Undergraduate thesis, Universitas Islam Riau, 2018), <https://repository.uir.ac.id/3330>

<sup>21</sup> Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan



mencapai hasil yang diinginkan dengan cara mengontrol pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya tersebut.

b. Tujuan dan Fungsi Pengawasan

Tujuan pengawasan kerja adalah untuk menciptakan situasi yang mendukung kelancaran dan akurasi dalam menjalankan tugas, kebijakan, dan peraturan yang diberlakukan oleh atasan secara langsung. Melalui pengawasan ini, salah satu upaya yang dilakukan untuk menilai apa yang sedang dilakukan adalah dengan cara mengavaluasi kinerja berdasarkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>22</sup>Berikut merupakan fungsi pengawasan ketenagakerjaan<sup>23</sup> :

- 1) Menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan;
- 2) Memberikan panduan dan nasihat teknis kepada pengusaha serta pekerja/buruh mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- 3) Mengumpulkan informasi terkait hubungan kerja dan kondisi ketenagakerjaan secara komprehensif sebagai dasar untuk merancang atau memperbaiki peraturan ketenagakerjaan.

---

<sup>22</sup> Surihadi, "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan", (Undergraduate thesis, Universitas Dharmawangsa Medan, 2019), <http://repository.dharmawangsa.ac.id/324/6/>

<sup>23</sup> Khoirul Hidayah, "Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Malang", *De Jure: Jurnal Hukum dan Syariah*, no.2(2015); 104

### c. Macam-macam Pengawasan

Menurut Victor M. Situmorang yang dikutip dari skripsi milik Siti Nurul Azizah, mengklasifikasikan macam-macam pengawasan, diantaranya yaitu<sup>24</sup>:

#### 1) Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung

Pengawasan langsung merupakan bentuk pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati dan memeriksa keadaan di lokasi secara langsung. Sedangkan, pengawasan tidak langsung melibatkan penilaian berdasarkan laporan-laporan yang diterima dari pelaksanaan pekerjaan, baik melalui komunikasi lisan maupun tertulis serta mengevaluasi pendapat-pendapat dari masyarakat.

#### 2) Pengawasan preventif dan pengawasan represif

Pengawasan preventif dilakukan dengan melakukan preaudit sebelum pekerjaan dimulai, sementara pengawasan represif dilakukan melalui post-audit dengan melakukan inspeksi di lokasi dan meminta laporan pelaksanaan pengawasan.

#### 3) Pengawasan internal dan pengawasan eksternal

Pengawasan internal adalah proses pengawasan yang dilakukan oleh anggota organisasi itu sendiri. Namun, pengawasan seharusnya dilakukan oleh pimpinan organisasi tersebut, tetapi

---

<sup>24</sup> Siti Nurul Azizah, "Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Pada Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari", (Undergraduate thesis, Universitas Hasanuddin Makassar, 2022), <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/24256/1/>

pada kenyataannya hal tersebut tidak selalu memungkinkan. Oleh karena itu, setiap kepala unit dalam sebuah organisasi seharusnya berperan membantu pimpinan organisasi untuk menjalankan pengawasan fungsional yang dilakukan oleh pihak eksternal.

#### d. Proses Pengawasan

Menurut Manullang yang dikutip dari skripsi milik Randi Perdana Nasution, terdapat tiga tahapan dalam melakukan kegiatan pengawasan, tahapan tersebut diantaranya sebagai berikut <sup>25</sup>:

##### 1) Penetapan Standard Pelaksanaan (Perencanaan)

Dalam menilai atau mengevaluasi kinerja bawahannya, seorang pemimpin harus memiliki kriteria standar yang digunakan sebagai dasar penilaian. Kriteria penilaian ini harus ditetapkan sebelum bawahan menjalankan tugasnya. Kriteria standar untuk hasil pekerjaan biasanya terdapat dalam rencana keseluruhan atau rencana bagian, dengan kata lain rencana tersebut berisi standar yang harus dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan.

##### 2) Mengadakan evaluasi

Penilaian atau evaluasi sangat penting dalam menjalankan suatu proses pengawasan, dengan hal tersebut seorang pemimpin dapat membandingkan hasil pekerjaan bawahan dengan kriteria standar yang sudah direncanakan sebelumnya.

---

<sup>25</sup> Randi Perdana Nasution, "Peran Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru Dalam Pengawasan Izin Trayek Angkutan Kota", (Undergraduate thesis, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2018), <http://repository.uin-suska.ac.id/15320/7/>

### 3) Mengadakan tindakan koreksi

Sebelum melakukan tindakan perbaikan, langkah pertama adalah menganalisa penyebab terjadinya perbedaan. Jika pimpinan sudah menetapkan penyebab penyimpangan, tindakan perbaikan atau koreksi dapat dilakukan.

#### e. Pengawasan dalam Islam

Dalam pandangan Agama Islam, pengawasan dilaksanakan dengan tujuan mengoreksi kesalahan dan mengesahkan kebenaran. Pengawasan dan kontrol dalam ajaran Islam umumnya terbagi menjadi dua aspek, yaitu <sup>26</sup>:

- 1) Pengawasan yang berasal dari diri sendiri, didasarkan pada keyakinan dan penghormatan kepada Allah SWT. Seseorang yang meyakini bahwa Allah selalu mengawasi hamba-Nya akan berperilaku dengan berhati-hati. Saat sendirian, dia percaya bahwa Allah adalah saksi kedua, dan ketika bersama orang lain, dia meyakini bahwa Allah adalah saksi ketiga.
- 2) Pengawasan yang berasal dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan ini dapat mencakup mekanisme pengawasan oleh pemimpin terkait penyelesaian tugas yang telah didelegasikan, kesesuaian antara pelaksanaan tugas dan perencanaan tugas, dan berbagai aspek lainnya.

---

<sup>26</sup> Noer Rohmah, "Pengawasan Pendidikan Dalam Perspektif Al-Quran dan Hadits", *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, no. 2(2019); 10

Islam belum mengembangkan aturan pengawasan atau bentuk pengawasan secara rinci untuk dilaksanakan. Islam memberikan kebebasan kepada setiap individu muslim untuk melakukan pengawasan sesuai dengan pengalamannya, kondisi sosialnya, atau kepemimpinan yang ada dalam masyarakat atau organisasinya. Dalam ajaran agama Islam untuk mengoreksi kesalahan dalam Islam didasarkan pada tiga landasan, yaitu<sup>27</sup> :

- 1) Tawashau bil haqqi (saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas).

Norma dan etika harus jelas, norma dan etika perlu disepakati dengan aturan yang jelas. Misalnya, jika seseorang mendapat tugas tertentu di luar kota, maka dia akan mendapatkan Surat Pertanggungjawaban tertentu dengan syarat tertentu dan jelas.

- 2) Tawashau bil shabri (saling menasehati atas dasar kesabaran)

Umumnya, manusia sering mengulangi kesalahan yang sama secara berulang. Koreksi yang diberikan perlu diulang-ulang, karena memberikan koreksi sekali saja tidaklah cukup.

- 3) Tawashau bil marhamah (saling menasehati atas dasar kasih sayang)

---

<sup>27</sup> Ujang Muhammad Hidayatulloh, "Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Dengan Perspektif Islam", *El Muhasaba: Jurnal Akuntansi*, no. 2(2015); 187 <https://doi.org/10.18860/em.v6i2.3900>

Pengawasan dilakukan dengan penuh kasih sayang untuk mencegah orang yang sedang diawasi agar tidak terlibat dalam tindakan yang dapat merugikan dirinya sendiri.

## **2. Perjanjian Kerja**

### **a. Definisi Perjanjian Kerja**

Menurut Imam Soepomo yang dikutip dari jurnal milik Cristoforus Valentino A.P, perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian yang dimana seorang pekerja sepakat untuk bekerja pada pihak lain yaitu majikan selama periode waktu tertentu dengan imbalan yang telah disepakati. Sedangkan Wiwoho Soedjono, juga berpendapat mengenai definisi perjanjian kerja merupakan hubungan hukum antara seseorang yang berperan sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang berperan sebagai majikan ialah suatu kesepakatan antara individu dengan majikan yang bertujuan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan imbalan upah yang telah disepakati. Dalam pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mendefinisikan bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian yang di mana terdapat satu pihak yaitu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain atau dengan kata lain majikan, untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah.<sup>28</sup> Jadi, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yaitu sebuah kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan

---

<sup>28</sup> Cristoforus Valentino A.P., “Urgensi Klausula Definsi Dalam Perjanjian Kerja”, *Kertha Patrika: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, no. 1(2017); 68

pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup ketentuan mengenai pekerjaan, hak, serta tanggung jawab dari kedua belah pihak.

b. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja dianggap ada, jika dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Terdapat empat unsur dalam perjanjian kerja<sup>29</sup>:

1) Unsur adanya pekerjaan

Secara teknis, jelas bahwa pengusaha tidak akan merekrut pekerja atau buruh jika tidak ada pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaannya. Dilihat dari segi hukum, unsur ini adalah salah satu syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian kerja sah, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang merujuk pada Pasal 1320 KUH Perdata. Unsur ini menegaskan bahwa adanya pekerjaan adalah syarat objektif dari perjanjian kerja, sehingga objek dari perjanjian kerja haruslah jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja akan dianggap batal secara hukum.

2) Unsur adanya perintah

Pengusaha mempunyai hak yang biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama. Pengusaha atau perusahaan memberikan intruksi kepada pekerja atau buruh sesuai dengan

---

<sup>29</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 64-65

kebutuhan operasional perusahaan sehingga mereka sepakat untuk bekerja dibawah kendali dan arahan pengusaha. Menurut para ahli hukum, hal tersebut disebut sebagai hubungan diperatas, dalam arti lain pekerja harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.

3) Adanya unsur upah

Seorang pekerja atau buruh tidak akan bersedia bekerja tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Dalam ketentuan ketenagakerjaan, upah minimal yang diwajibkan adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), yang ditentukan oleh gubernur. Dalam pasal 90 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa melarang pengusaha membayar upah yang lebih rendah daripada upah minimum yang disebutkan dalam Pasal 89.

4) Adanya unsur waktu tertentu

Pelaksanaan hubungan kerjasama dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu. Unsur waktu tertentu memiliki tiga aspek. Pertama, hubungan kerja memiliki aturan dan batasan waktu kerja yang jelas, yang tidak berlarut-larut dan memaksa pekerja atau buruh pekerja tanpa batasan waktu. Dengan kata lain, pelaksanaan hubungan kerja harus sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan hukum yang berlaku. Kedua, pekerja atau buruh tidak dapat bekerja sesuai keinginannya sendiri, karena perusahaan memiliki aturan waktu



kerja yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan hukum yang berlaku. Ketiga, hubungan kerja memiliki batasan waktu yang berlaku, tanpa memandang alasan apapun. Tidak ada hubungan kerja yang berlangsung sepanjang hidup.

### **3. Tenaga Kerja**

#### **a. Tenaga Kerja Perempuan**

Tenaga kerja merupakan orang yang sedang mencari atau yang sudah mempunyai pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kriteria usia yang telah ditetapkan dalam peraturan dan undang-undang, dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tenaga kerja perempuan yaitu seorang perempuan yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat.<sup>30</sup> Tenaga kerja perempuan mempunyai potensi besar dan tanggung jawab yang tinggi dalam proses pembangunan sosial, karena perempuan sering memiliki banyak peran, tidak hanya di ranah publik, tetapi juga mempunyai tanggung jawab yang tidak dapat digantikan oleh laki-laki.

---

<sup>30</sup> Fitri Noor Afiah, "Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Sebagai Buruh Cuci Pakaian Santri Pesantren Sukahideng Di Kampung Bageur Desa Sukarapih Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya", (Undergraduate thesis, Universitas Siliwangi Tasikmalaya, 2022), <http://repositori.unsil.ac.id/8380/>

Sehubungan dengan banyaknya pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, terdapat beberapa pembatasan perkerjaan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, diantaranya pekerja perempuan tersebut tidak boleh melakukan pekerjaan<sup>31</sup> :

- 1) Pada pabrik yang ruangnya tertutup atau dianggap tertutup, dimana untuk perusahaan tersebut mempergunakan satu alat mesin atau lebih
- 2) Pada tempat kerja yang ruangnya tertutup, yang dalam perusahaan atau pabrik tersebut dilakukan pekerjaan bersama-sama antara oleh 10 orang atau lebih
- 3) Pada proses perawatan, perbaikan, atau pembongkaran bangunan di bawah tanah, bangunan galian, bangunan pengairan, gedung dan jalanan
- 4) Pada perusahaan kereta api dan tram
- 5) Pada pembuatan, pembongkaran, penghancuran, dan pengangkutan barang di Pelabuhan, dermaga, galangan, maupun stasiun tempat penghentian, dan tempat penghancuran, serta di tempat penyimpanan dan gudang.

Banyaknya tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, maka perlu diberikan perhatian khusus karena hal ini dapat

---

<sup>31</sup> Fatma Hidayah Tanjung, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan (Analisis Hukum Pidana Islam dan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”, (Undergraduate thesis, UIN Sumatera Utara Medan, 2020), <http://repository.uinsu.ac.id/12101/1/>

menimbulkan dampak yang tidak menguntungkan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan juga meningkatkan risiko pelecehan seksual yang dapat membahayakan keamanan. Dilihat dari situasi seperti ini, tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari harus mendapat perlindungan dan pengawasan oleh pemerintah.

Adapun perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan diatur dalam pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu<sup>32</sup> :

- 1) Dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan jam 07.00
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja

---

<sup>32</sup> Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

- 4) Pengusaha wajib menyediakan transportasi untuk mengantar jemput pekerja atau buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

b. Hak Tenaga Kerja Perempuan

Tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan status mereka sebagai perempuan, karena perempuan mempunyai beberapa kebutuhan fisik tertentu yang harus dipertimbangkan di lingkungan kerja. Hak tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan juga dalam konvensi *International Labour Organization* (ILO). Hak tersebut, diantaranya meliputi<sup>33</sup>:

1) Hak Cuti Hamil dan Cuti Melahirkan

Berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan waktu istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan waktu selama 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun, untuk mendapatkan hak cuti hamil dan melahirkan, pihak keluarga pekerja wajib memberitahu perusahaan tentang kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan dan juga harus

---

<sup>33</sup> Yosia Hetharie, "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan", *Bacarita Law Journal*, no. 1(2020): 57-59 <https://doi.org/10.30598/bacarita.v1i1.2791>

memberikan bukti kelahiran atau menunjukkan akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

2) Hak perlindungan selama waktu kehamilan

Dalam Pasal 76 ayat 2 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang dapat membahayakan kandungannya dan dirinya sendiri. Maka dari itu, perusahaan atau pengusaha wajib memberikan jaminan perlindungan untuk tenaga kerja perempuan yang hamil, karena pekerja perempuan yang sedang hamil berada dalam kondisi yang rentan dan harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih.

3) Hak Cuti Keguguran

Dalam Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan yang mengalami keguguran berhak mendapatkan hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan syarat harus menunjukkan bukti surat keterangan dokter kandungan ke pihak perusahaan.

4) Hak Mendapatkan biaya Persalinan

Perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 pekerja atau membayar upah membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 per bulan wajib mengikutsertakan karyawannya dalam program jamsostek. Salah satu program jamsostek ini adalah jaminan

perawatan kesehatan yang mencakup pemeriksaan kesehatan dan biaya persalinan. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

5) Hak Untuk Menyusui

Berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki hak untuk menyusui atau memompa ASI saat waktu jam kerja.

6) Hak Cuti Menstruasi

Dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki hak untuk mengambil cuti pada hari pertama dan kedua saat menstruasi. Namun, banyak tenaga kerja perempuan masih belum mengetahui tentang hal ini.

7) Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Khusus

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1989 mengatur tentang larangan PHK terhadap tenaga kerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, atau melahirkan. Hal ini juga tercantum dalam konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 183/2000 pasal 8, dalam konvensi ILO tersebut menyatakan bahwa perusahaan tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan yang baru saja

kembali setelah cuti melahirkan, mereka mempunyai hak untuk kembali ke posisi mereka sebelumnya dan menerima gaji yang setara dengan gaji yang mereka terima sebelum cuti melahirkan.

Selain hak-hak yang disebutkan diatas, tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari juga mendapatkan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan, hak tersebut tercantum dalam Kepmenakertrans Nomor 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan antara pukul 23.00 sampai 05.00. Hak tersebut diantaranya<sup>34</sup>:

1) Hak mendapatkan makanan dan minuman bergizi

Makanan dan minuman tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Makanan dan minuman tersebut tidak dapat diganti dengan uang. Peralatan dan ruangan makan harus layak memenuhi syarat kebersihan dan sanitasi.

2) Hak mendapatkan keamanan ditempat kerja

Tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan keamanan selama di tempat kerja. Perusahaan harus menyediakan kamar mandi yang layak dengan penerangan memadai serta memisahkan kamar mandi antara pekerja perempuan dan laki-laki. Perusahaan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja.

---

<sup>34</sup> Kepmenakertrans Nomor 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan antara pukul 23.00 sampai 05.00

### 3) Hak mendapatkan angkutan antar jemput

Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Pihak perusahaan harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja atau buruh perempuan. Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

Hak-hak bagi tenaga kerja perempuan, yang sudah dijelaskan diatas, wajib diatur dengan jelas dalam peraturan perusahaan sehingga dapat memenuhi hak tenaga kerja perempuan tersebut.

#### c. Tenaga Kerja Perempuan Menurut Hukum Islam

Menurut pandangan agama Islam, bekerja dianggap sebagai tanggung jawab yang selalu melekat dalam kehidupan sehari-hari manusia. Tidak sedikit ayat Al-Quran yang menjelaskan bahwa tugas untuk bekerja adalah tanggung jawab yang berlaku bagi semua orang, baik laki-laki maupun perempuan.<sup>35</sup> Dapat dilihat dalam firman Allah SWT dalam surah Al-Quran Al Mulq ayat 15 :

"Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan carilah rezeki yang dianugerahkanNya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan". (QS. 67[Al-Mulk]: 15)

---

<sup>35</sup> Henny Syafriana Nasution, "Wanita Bekerja Dalam Pandangan Islam", *Al-Mufida : Jurnal Ilmu Keislaman*, no. 2 (2017): 29 <https://doi.org/10.46576/almufida.v2i2.61>



Dalam ayat tersebut tidak disebutkan secara jelas terhadap laki-laki ataupun perempuan tentang perintah untuk bekerja dan mencari nafkah. Dalam Al-Quran juga menjelaskan tentang keharusan berbuat adil dan melarang tindakan bersifat deskriminatif terhadap orang lain.

Terdapat salah satu hadist yang diriwayatkan oleh al-Bukhari, Rasulullah SAW memuji orang yang memakan rizki dari hasil usaha mereka sendiri, terjemahan dari hadist tersebut :

"Tidaklah seseorang mengkonsumsi makanan itu lebih baik daripada mengkonsumsi makanan yang diperoleh dari hasil kerjanya sendiri, sebab Nabi Allah, Daud, memakan makanan dari hasil kerjanya." (H.R. al-Bukhari & Muslim).

Hadis ini menjelaskan tentang pentingnya bagi setiap muslim untuk bekerja keras dan mencari rizki dengan usaha sendiri, serta tidak bergantung kepada orang lain, seperti yang dicontohkan oleh Nabi Daud AS, yang selalu berusaha mencari nafkah dan menghidupi dirinya sendiri dari hasil kerja kerasnya.<sup>36</sup>

Dalam ajaran agama Islam tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal bekerja. Keduanya diberikan peluang dan kebebasan untuk berusaha dan mencari penghidupan di dunia ini, hal tersebut dijelaskan dalam Al-Quran surah An-Nisa ayat 32 :

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian

---

<sup>36</sup> Ismiyati Muhammad, “Wanita Karir Dalam Pandangan Islam”, *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender, dan Agama*, no. 1(2019): 114, <https://doi.org/10.46339/al-wardah.v13i1>

yang lain. (Karena) bagi orang laki- laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”. (QS. 4[An-Nisa]: 32)

Pada ayat tersebut menjelaskan larangan bagi seseorang untuk merasa iri hati terhadap orang lain dan berharap atau menginginkan harta, ternak, pasangan, atau apapun yang dimiliki oleh orang lain.<sup>37</sup> Dalam arti lain bahwa laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan imbalan yang setimpal untuk segala usaha yang telah mereka lakukan, dan tidak ada perbedaan dalam hal tersebut.

Islam memberikan perempuan kebebasan penuh serta memberikan hak yang setara atau sama dengan laki-laki dalam hal bekerja dan mencari nafkah. Saat ini, masih terdapat perdebatan di kalangan ulama mengenai hukum perempuan bekerja,

Pertama, terdapat pendapat ulama yang menjelaskan bahwa hukum perempuan bekerja di luar rumah adalah terlarang. Karena, ketika bekerja di luar rumah, seorang perempuan akan mempunyai banyak tanggung jawab yang harus ditinggalkan. Misalnya, melayani suami, mengurus dan mendidik anak, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang merupakan kewajiban seorang istri dan ibu. Pandangan ulama ini didasarkan pada pemahaman bahwa wanita yang bekerja di luar rumah atau memiliki karir sering kali mengabaikan tugas dan

---

<sup>37</sup> N Noorhasanah, “Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Quran”, *Khazanah Theologia*, no. 2(2020): 116, <https://doi.org/10.15575/kt.v2i2.9207>

kewajibannya dalam rumah tangga. Terkadang, jika wanita ini memiliki penghasilan yang melebihi suaminya, dia mungkin merasa lebih *superior* dan ini bisa menyebabkan sikap yang kurang patuh terhadap suaminya. Dikhawatirkan bahwa seorang wanita yang sibuk dengan pekerjaannya dan belum menikah, maka akan cenderung mengabaikan pernikahan, termasuk pemahaman hukum pernikahan dan syarat-syarat yang diatur dalam Islam, karena ia lebih memprioritaskan pekerjaannya.<sup>38</sup>

Kedua, terdapat ulama yang berpendapat bahwa hukum perempuan bekerja adalah *mubah* atau diperbolehkan. Golongan ulama ini meyakini bahwa dalam Islam, wanita diperbolehkan untuk bekerja di luar rumah, asalkan mereka memahami persyaratan yang diperlukan dan mampu memenuhinya. Persyaratan tersebut merujuk kepada ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis-hadis yang berkaitan dengan hak dan kewajiban wanita yang telah ditentukan dalam ajaran Islam.

Dalam literatur fikih (Yurisprudensi Islam), secara umum tidak ada larangan bagi wanita untuk bekerja, asalkan terdapat jaminan keamanan dan keselamatan pada saat bekerja, karena bekerja dianggap sebagai hak yang dimiliki oleh setiap individu. Namun, para ulama telah mengatur batasan-batasan yang jelas dan harus diikuti jika seorang perempuan ingin bekerja atau mengejar karir, terutama dengan syarat

---

<sup>38</sup> Wakirin, "Wanita Karir Dalam Perspektif Islam", *Al-I'tibar : Jurnal Pendidikan Islam*, no. 1(2017): 6, <https://doi.org/10.30599/jpia.v4i1.148>

mendapatkan izin dari suaminya. Jika ditelusuri lebih jauh dalam lembaran literatur fikih banyak ulama menjelaskan kembali bahwa seorang suami tidak berhak melarang isteri bekerja, jika secara nyata seorang suami tersebut tidak dapat bekerja untuk mencari nafkah, baik karena sakit, miskin, atau hal yang lainnya. Izin suami tidak dapat diartikan sebagai keputusan yang mutlak dan tanpa batasan. Suami boleh melarang istrinya bekerja, apabila pekerjaan yang dilakukan oleh istri berpotensi membawa dampak negatif bagi dirinya dan keluarga.

Ketiga, ulama berpendapat bahwa hukum perempuan bekerja adalah wajib. Dalam Islam, kewajiban bagi seorang wanita untuk bekerja dapat timbul jika tidak ada anggota keluarga lain yang dapat menafkahnya, terutama dalam situasi di mana orang tua dalam kondisi sakit dan lanjut usia, dan tidak ada anak lain yang bisa memberikan nafkah. Selain itu, seorang istri juga dapat mengambil peran dalam mencari nafkah jika suaminya mengalami penyakit atau tidak lagi mampu bekerja.

Meskipun terdapat berbagai pandangan dari ulama mengenai perempuan bekerja, Al-Qur'an tidak secara jelas melarang wanita untuk bekerja. Dalam Islam, wanita dapat bekerja apabila dia memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku dalam ajaran Islam. Hal ini harus sesuai dengan fitrahnya, seperti menjahit, berdagang, menjadi perawat, dokter, guru, atau berbagai jenis pekerjaan mulia lainnya.

Islam memperbolehkan perempuan bekerja di luar rumah dengan beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh pekerja perempuan, diantaranya sebagai berikut<sup>39</sup>:

- 1) Perempuan tersebut harus memakai pakaian yang menutup aurat. Menutup aurat merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum seorang perempuan tersebut keluar dari rumah;
- 2) Mampu menghindar dari fitnah. Kebolehan perempuan keluar akan batal dengan sendirinya jika terdapat fitnah, atau keadaan yang tidak aman. Hal ini merupakan ijma' ulama.
- 3) Mendapatkan izin dari orang tua, wali ataupun suaminya. Seorang wanita tidak diperbolehkan meninggalkan rumahnya tanpa persetujuan dari suaminya. Oleh karena itu, seorang wanita dapat bekerja dengan izin suaminya, dengan syarat bahwa tujuan pekerjaannya jelas dan tidak menimbulkan dampak yang merugikan.
- 4) Pekerjaan tersebut tidak mengorbankan kewajibannya di rumah. Perempuan memiliki hak bekerja di luar rumah untuk mencari nafkah, asalkan dia tidak mengabaikan kewajibannya dalam menjalankan tugas rumah tangga dan merawat keluarganya. Meskipun bekerja di luar rumah diperbolehkan, waktu yang dimiliki perempuan sebaiknya tidak sepenuhnya dihabiskan di luar

---

<sup>39</sup> Muhibuddin. "Pandangan Ulama Dayah Terhadap Perempuan Pekerja Pada Malam Hari Pada Fasilitas Umum", *Gender Equality*, no. 1(2018): 146-149

rumah untuk bekerja, melainkan dia tetap harus menjalankan tugas rumah dan mendidik anak-anaknya.

- 5) Pada saat bekerja, tidak boleh berkhawat antara laki-laki dan perempuan. Sabda Rasulullah Saw “Tidak boleh berkhawat (bersepi-sepian) antara laki-laki dengan wanita kecuali bersama wanita tadi ada mahram” Sebagaimana antara dalil yang menunjukkan keperluan untuk tidak bercampur dan berasak-asak dengan kumpulan lelaki sewaktu bekerja (QS.al-Qashash: 24 ).
- 6) Menjaga pandangan. Saat bekerja diluar rumah perempuan diwajibkan untuk menjaga pandangannya terhadap pekerja laki-laki.

Pada dasarnya manusia baik laki-laki maupun perempuan, mempunyai kedudukan yang setara sebagai pekerja. Pekerja laki-laki maupun perempuan berhak memiliki hak yang sama pada saat bekerja. Hubungan antara pekerja dan pengusaha diharapkan saling pengertian dan menghormati. Pengusaha dilarang berlaku sewenang-wenang terhadap pekerjanya. Pengusaha diwajibkan bersikap adil dan selalu memberikan kenyamanan pada pekerjanya.

Dalam Islam, hak-hak pekerja perempuan tidak diatur secara tegas dalam kaidah-kaidah yang pasti. Sebagian besar aturan dalam syariah lebih banyak membahas mengenai budak. Namun terdapat surah yang menjelaskan mengenai sikap penghargaan Islam terhadap pekerja, hal tersebut tercantum dalam hadist sebagai berikut :

“Telah menceritakan kepada kami Adam bin Abi Iyas telah menceritakan kepada kami Syu'bah telah menceritakan kepada kami Washil AL Ahdab berkata, aku mendengar Al Ma'rur bin Suwaid berkata; Aku pernah melihat Abu Dzar Al Ghifari radliallahu 'anhu yang ketika itu dia memakai pakaian yang sama (seragam) dengan budak kecilnya, kami pun bertanya kepadanya tentang masalahnya itu. Maka dia berkata: "Aku pernah menawan seorang laki-laki lalu hal ini aku adukan kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, maka Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berkata kepadaku: "Apakah kamu menjelekjelekannya karena ibunya?" Beliau bersabda: "Sesungguhnya saudarasiswa kalian adalah tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka dibawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka” (HR. Al-Bukhari & Muslim).

Hadist tersebut mengandung tiga nilai utama yaitu, Pertama, nilai kesetaraan. Maksudnya pengusaha dan pekerja seharusnya saling menghormati satu sama lain sebagai saudara, tanpa adanya perasaan tuan dan budak. Sikap seperti itu akan menciptakan dampak positif dalam hubungan mereka. Kedua, nilai persamaan. Dalam konteks ini, majikan dan pekerja memiliki nilai yang setara dalam upaya memenuhi kebutuhan dasar dan pokok manusia. Dengan kata lain, pekerja harus menerima gaji yang adil untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketiga, nilai kemanusiaan. Hal ini terkait mengenai pemenuhan hak-hak lain selain upah.

Menurut syariat Islam, tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan, diantaranya <sup>40</sup>:

1) Hak mendapat upah layak

Penentuan upah melibatkan dua faktor, yaitu faktor objektif dan faktor subjektif. Faktor objektif berkaitan dengan penetapan upah berdasarkan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Sementara faktor subjektif melibatkan pertimbangan sosial, yang mencakup nilai-nilai kemanusiaan dari pekerja. Dalam konteks ini, ekonomi konvensional umumnya menetapkan upah berdasarkan tingkat upah di pasar tenaga kerja, tetapi aspek kemanusiaan juga harus diperhitungkan, seperti tata cara pembayaran upah.

2) Hak mengembangkan kompetensinya

Agama Islam sangat memprioritaskan produktifitas umat manusia, hal tersebut dijelaskan pada surah Al-Mulk ayat 2:

“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.” (QS. 67[Al-Mulk]: 2)

Ayat ini menyiratkan bahwa Allah adalah Yang menciptakan kehidupan dan kematian dengan tujuan menguji siapa di antara kalian yang paling baik dalam perbuatannya dan yang memiliki

---

<sup>40</sup> Analisa Putri, “Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam”(Undergraduate thesis, UIN Jakarta, 2020), <https://repository.uinjkt.ac.id//123456789/51608>



niat yang paling tulus. Jika dikaitkan dengan keadaan ekonomi, maka yang paling baik adalah yang paling produktif.

3) Hak mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja

Akad ijarah merupakan kesepakatan pertukaran manfaat dan upah. Sejak awal pembentukan akad ini, pihak majikan harus bertanggung jawab penuh dalam hal kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, pekerja memiliki hak untuk menerima layanan kesehatan, perlindungan, dan perawatan secara berkala agar mereka dapat menjalankan pekerjaan mereka. Beberapa ulama bahkan mengharuskan majikan untuk mengalokasikan anggaran biaya perawatan kesehatan bagi setiap pekerja selama masa kontrak. Hal ini bertujuan agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, karena majikan tidak boleh mengabaikan kesejahteraan para pekerja.

4) Hak mendapat waktu istirahat

Setiap pekerja memiliki hak untuk istirahat dan untuk mendapatkan kesejahteraan baik secara fisik maupun mental. Majikan harus bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak tersebut selama pekerja masih dalam perjanjian kerja dengan mereka. Hak pekerja untuk beristirahat adalah bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, sehingga aturan mengenai istirahat harus diuraikan dan dijelaskan secara terpisah dari ketentuan waktu kerja.

5) Hak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah

Pada saat bekerja baik bagi laki-laki maupun perempuan tidak boleh mengakibatkan pengabaian terhadap pelaksanaan syariat Islam, terutama dalam kewajiban beribadah yang tidak boleh ditinggalkan. Oleh karena itu, walaupun seseorang sedang bekerja, dia tetap harus melaksanakan ibadah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pihak pemberi kerja juga memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerjanya memiliki hak untuk menjalankan ibadah.

6) Hak untuk menyusui

Allah memberikan perintah kepada ibu-ibu untuk memberikan ASI kepada anak-anak mereka dan memberikan batas waktu dua tahun penuh karena pada periode itu, ASI masih menjadi makanan pertama yang sangat penting bagi anak. Hal tersebut sudah tercantum dalam surah Al-Baqarah ayat 233:

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan waris pun berkewajiban demikian.” (QS. 2[Al-Baqarah]: 233)

Pada ayat tersebut, dijelaskan bahwa kewajiban untuk menyusui selama dua tahun juga harus dipatuhi oleh ibu yang bekerja. Oleh karena itu, pemberi kerja diharuskan memberikan kesempatan khusus kepada pekerja perempuan yang sedang dalam

proses menyusui untuk memberi ASI kepada anaknya saat bekerja dan juga menyediakan ruang khusus untuk laktasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan langkah yang digunakan untuk mencari, mengumpulkan, menganalisis, dan mengolah data yang dikembangkan untuk menguji kebenaran suatu penelitian.

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris atau penelitian lapangan. Penelitian yuridis empiris adalah salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji beroperasinya hukum dalam masyarakat.<sup>41</sup> Dalam arti lain penelitian hukum empiris adalah suatu penelitian hukum yang sumber datanya diperoleh dari data primer atau data yang langsung diperoleh dari masyarakat.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan keadaan sebenarnya di masyarakat, kemudian, dilakukan analisis untuk mengumpulkan data yang relevan dan diidentifikasi guna memperoleh jawaban dari rumusan masalah. Dalam penelitian ini mengkaji tentang pelaksanaan pengawasan pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari oleh Koordinasi Wilayah I Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Jawa Timur.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan penelitian yuridis sosiologis. Penelitian yuridis sosiologis adalah penelitian

---

<sup>41</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 93

yang berdasarkan pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), tetapi tidak mengkaji tentang sistem norma dalam perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma tersebut beroperasi di masyarakat.<sup>42</sup>

Penggunaan pendekatan penelitian yuridis sosiologis dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui tentang pengawasan yang dilakukan oleh Koordinasi Wilayah I Pengawasan Ketenagakerjaan Jawa Timur terhadap pemenuhan hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Kabupaten Gresik.

### **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan untuk mengambil data penelitian.<sup>43</sup> Lokasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah di Kantor Koordinasi Wilayah I Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Jawa Timur. Peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti mempertimbangkan aspek geografis dan efektifitas waktu, biaya serta tenaga yang akan dihadapi peneliti saat melakukan penelitian.

### **D. Jenis dan Sumber Penelitian**

#### **1. Data primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan

---

<sup>42</sup> Mukti Fajar, Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2022), 47

<sup>43</sup> T. Heru Nurgiansah, "Pengembangan Kesadaran Hukum Berlalu Lintas Siswa Melalui Model Pembelajaran Jurisprudensial Dalam Pendidikan Kewarganegaraan" (Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia, 2018), <http://repository.upi.edu/37064>

pegawai pengawas ketenagakerjaan Koordinasi Wilayah I Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Jawa Timur untuk mendapatkan informasi terkait pengawasan pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Kabupaten Gresik.

## 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang memberikan penjelasan lebih dalam dari bahan hukum primer. Data sekunder diperoleh dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menakertrans Nomor KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai 07.00, buku, jurnal, dan hasil penelitian yang berbentuk laporan yang relevan dengan penelitian.<sup>44</sup>

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sangat diperlukan dalam mendapatkan data dan sumber penelitian yang dapat menjadi penunjang pada penelitian ini. Metode pengumpulan data tersebut, meliputi:

### 1. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk interaksi dan komunikasi yang dimana pertanyaan diajukan secara langsung kepada responden atau narasumber ataupun informan untuk mendapatkan informasi.<sup>45</sup>

Narasumber dalam penelitian ini adalah Ibu Liana selaku pegawai

---

<sup>44</sup> Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), 119

<sup>45</sup> Djulaeka, Devi Rahayu, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum* (Surabaya: Scorpindo Media Pustaka, 2019), 90

pengawas tenaga kerja Koordinasi Wilayah I Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Jawa Timur.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa data tertulis atau gambar. Menurut Suhartini Arikunto yang dikutip dari buku milik Zuchri Abdussamad berpendapat bahwa, metode dokumentasi ialah teknik mencari data tentang hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, serta foto kegiatan.<sup>46</sup> Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen DISNAKERTRANS JATIM mengenai jumlah perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari di Kabupaten Gresik. Teknik dokumentasi ini dipergunakan untuk melengkapi data dari wawancara dan pengamatan.

## F. Metode Pengolahan Data

Setelah data yang diperoleh dalam penelitian terkumpul, langkah berikutnya adalah mengolah atau menganalisis data tersebut. Analisis data merupakan tahap mencari atau menyusun secara sistematis data yang diperoleh dan membuat ringkasan, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat disampaikan kepada pihak lain dengan jelas.<sup>47</sup> Menurut Miles dan Huberman

---

<sup>46</sup> Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makasar: CV. Syakir Media Press, 2021), 150

<sup>47</sup> Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021), 121

yang dikutip dari skripsi miik Ajib Pradifta, terdapat 3 (tiga) tahapan untuk mengolah dan menganalisis data tersebut, antara lain<sup>48</sup> :

#### 1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih unsur pokok, memusatkan pada unsur yang penting, mencari tema dan pola, menghilangkan yang tidak diperlukan. Pada penelitian ini, reduksi penulis terhadap hasil wawancara pada pegawai pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik. Oleh karena itu, dengan cara ini data yang direduksi memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan peneliti mengumpulkan data tambahan dan mencarinya jika diperlukan.

#### 2. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, grafik, hubungan antar kategori, diagram, dan lain-lain. Cara penyajian data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menyajikan data hasil wawancara yang diringkas, kemudian dianalisis sesuai dengan rumusan masalah pada penelitian ini.

#### 3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan yang diharapkan dari penelitian kualitatif adalah hasil baru yang belum pernah terlihat sebelumnya. Hasilnya bisa berupa

---

<sup>48</sup> Ajib Pradita, "Pola Jaringan Sosial Pada Industri Kecil Rambut Palsu Di Desa Karangbanjar Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga" (Undergraduate thesis, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), <https://eprints.uny.ac.id/18100/5/>



deskripsi atau gambar suatu objek yang sebelumnya remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti akan lebih jelas.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur merupakan organisasi pemerintah yang mempunyai fungsi membina, mengendalikan dan mengawasi sektor ketenagakerjaan serta melatih calon pekerja untuk mempelajari keterampilan khusus sesuai dengan kebutuhan pencari kerja dan menawarkan banyak kesempatan kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terletak di Jl. Dukuh Menanggal 124-126 Kota Surabaya. Keberadaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur berpedoman pada 3 (tiga) landasan hukum, antara lain:

1. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur.
2. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
3. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 107 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terbagi dalam tujuh sektor, yaitu Bidang Kesekretariatan, Bidang Pelatihan Dan

Produktivitas, Bidang Ketenagakerjaan Dan Bidang Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Industri Serta Kesehatan Kerja, Bidang Transmigrasi Dan Unit Pelaksana Teknisi (UPT).

1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mempunyai visi agar unsur tugas Pembangunan di daerah dapat terlaksana. Visi DISNAKERTRANS Jatim adalah “Terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing dan harmonis, masyarakat transmigrasi yang mandiri dan administrasi kependudukan yang profesional.”

Misi DISNAKERTRANS Jatim :

- a. Mengembangkan keterampilan dan efektivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.
- b. Mengembangkan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri, serta memperluas kesempatan kerja melalui potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.
- c. Meningkatkan pengawasan, melindungi ketenagakerjaan, dan mengembangkan hubungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung
- d. Meningkatkan migrasi dan penempatan, sekaligus menciptakan masyarakat transmigrasi yang mandiri

- e. Meningkatkan hak-hak dasar kependudukan melalui penyelenggaraan administrasi kependudukan yang professional.
2. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yaitu membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi di bidang ketenagakerjaan dan Transmigrasi serta tugas pembantuan.

Dalam menjalankan tugas tersebut, DISNAKERTRANS Jatim menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Jatim membagi menjadi lima bagian koordinasi wilayah, hal tersebut dilakukan untuk membantu pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan maupun tenaga kerja yang ada di wilayah Provinsi Jawa Timur. Pengawasan tenaga kerja/buruh di

Kabupaten Gresik termasuk dalam kategori Koordinasi Wilayah I. Koordinasi Wilayah I meliputi Sub Korwil Surabaya, Sub Korwil Sidoarjo, dan Sub Korwil Gresik.

Bidang pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas untuk mengembangkan dan melaksanakan program kegiatan, melaksanakan fasilitasi pembinaan, inspeksi, dan pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja serta bina penegakan hukum perusahaan di Jawa Timur. Selain itu, bidang pengawasan ini memiliki fungsi, diantaranya:

- a. Penyusunan kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- b. Melaksanakan perencanaan program kegiatan di sektor pengawasan dan K3
- c. Melaksanakan pengawasan mengenai aturan ketenagakerjaan dan aturan K3 terhadap perusahaan
- d. Melaksanakan penerbitan rekomendasi, persetujuan dan identifikasi terhadap subyek pengawasan ketenagakerjaan
- e. Melaksanakan penerapan sistem manajemen K3 dan audit sistem manajemen K3
- f. Melaksanakan layanan pengawasan ketenagakerjaan, penilaian dan pembinaan serta mengembangkan standar K3 dan bina penegakan hukum.

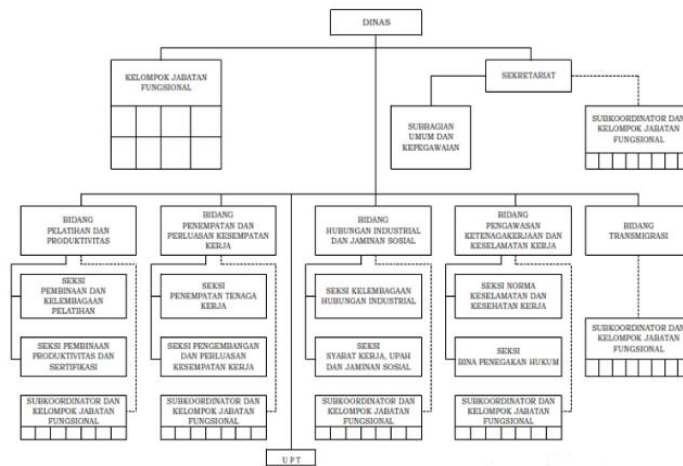
- g. Melaksanakan penyiapan fasilitas, sarana dan prasarana kegiatan pengawasan ketenagakerjaan
- h. Melaksanakan penyiapan fasilitas, pembinaan dan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Jawa Timur
- i. Melaksanakan pemberdayaan fungsi dan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan
- j. Melaksanakan kerjasama dengan pusat guna menyelenggarakan oendidikan dan latihan teknis pengawas ketenagakerjaan
- k. Melaksanakan pengusulan calon pegawai dan peserta diklat pengawas ketenagakerjaan kepada pemerintah pusat
- l. Pelaksanaan pengusulan penerbitan kartu penyidik Pegawai Negeri Sipil bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat
- m. Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- n. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pengawasan ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Bidang pengawasan Ketenagakerjaan ini membawahi :

- a. Seksi Norma Ketenagakerjaan
- b. Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- c. Seksi Bina Penegakan Hukum.

### 3. Struktur Organisasi DISNAKERTRANS Jatim

Gambar 4.1.



Sumber: <https://disnakertransprov.drg>

#### B. Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik terhadap Tenaga Kerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari

Aturan dasar mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Bidang pengawasan Disnakertrans bertugas untuk mengawasi atau memastikan apakah perusahaan tersebut sudah melaksanakan perlindungan hukum maupun memenuhi hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 76 UU No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari

Terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan, apabila perusahaan tersebut mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari <sup>49</sup>:

1. Pekerja/buruh perempuan sedang tidak keadaan hamil;
2. Pekerja/buruh perempuan sekurang-kurangnya berumur 18 tahun atau sudah kawin;
3. Menyediakan fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, hal tersebut tidak boleh diganti dengan uang
4. Menyediakan dan memberikan makanan dan minuman bergizi
5. Tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari harus mendapat izin dari orangtua atau suami ataupun wali yang menyatakan tidak keberatan bahwa pekerja perempuan tersebut bekerja pada malam hari.

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari merupakan perusahaan yang telah memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut<sup>50</sup>:

---

<sup>49</sup> Endra Rezkyanur, "Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta" (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017) <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11454/1.%20COVER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>50</sup> Ibid



1. Untuk memperoleh target;
2. Untuk mendapatkan mutu produksi yang lebih baik, jika dikerjakan oleh pekerja perempuan;
3. Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus.

Selain diatur dalam Pasal 76 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, aturan mengenai tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari juga diatur dalam KEP.224/MEN/203 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pada intinya dalam Pasal 76 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri menjelaskan tentang kewajiban perusahaan untuk memberikan makanan dan minuman yang bergizi, menjaga kesucilaan, dan keamanan di tempat kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tidak pernah menerbitkan atau mengembangkan peraturan internal, tetapi hanya melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional.

Peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan diatas belum sepenuhnya berjalan optimal, masih terdapat perusahaan di Kabupaten Gresik yang tidak memenuhi hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari seperti tidak menyediakannya fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00.

Namun, hal tersebut dikaji terlebih dahulu oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan mengenai alasan perusahaan tidak menyediakan fasilitas

antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Salah satu alasan perusahaan tidak menyediakan fasilitas antar jemput adalah jarak antara rumah pekerja dan perusahaan terlalu dekat. Penggantian uang kompensasi dari perusahaan yang tidak menyediakan fasilitas antar jemput tersebut kembali ke kesepakatan awal yang dibuat antara perusahaan dengan pekerja. Disisi lain, peneliti menanyakan terhadap beberapa pekerja perempuan yang bekerja *shift* malam yang ada di Kabupaten Gresik, pekerja tersebut mengatakan bahwa untuk tidak tersedianya fasilitas antar jemput tidak pernah disinggung oleh perusahaan, bahkan pekerja perempuan *shift* malam juga tidak pernah mengajukan protes ke perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh mereka tidak tahu mengenai hak yang harus didapatkan saat bekerja pada *shift* malam.

Menurut Ibu Liana, S.E. selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub korwil Gresik:

“ini mbak, perusahaan yang banyak mempekerjakan tenaga kerja perempuan itu kebanyakan bergerak di bidang industri makanan dan jasa kemasyarakatan sosial. Biasanya itu terbagi menjadi beberapa shift, termasuk juga shift malam<sup>51</sup>”

Jadi, perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari kebanyakan dari bidang industri makanan dan jasa kemasyarakatan sosial seperti pabrik produksi makanan dan rumah sakit. Berikut merupakan

---

<sup>51</sup> Liana S.E. Pengawas Ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik, wawancara, (Surabaya, Jumat 17 November 2023)

beberapa data perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari di Kabupaten Gresik, antara lain :

**Tabel 4.2.**

No	Nama Perusahaan
1.	PT. Petro Graha Medika
2.	Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik
3.	Rumah Sakit Eka Husada
4.	Rumah Sakit Islam Mabarot Nadhlatul Ulama Bungah
5.	Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Gresik
6.	Rumah Sakit Randengansari Husada
7.	RSUD Ibnu Sina
8.	Rumah Sakit Semen Gresik
9.	Rumah Sakit Denisa
10.	Rumah Sakit Ibu dan Anak Rahmidewi
11.	Rumah Sakit Fatma Medika
12.	PT. Sumber Mas Indahplywood
13.	PT. Harum Alam Segar
14.	PT. Karunia Alam Segar
15.	PT. Miwon Indonesia
16.	PT. Wings Surya
17.	PT. Garuda Food

Sumber : <https://data.kemnaker.go.id>

(Data Perusahaan Dan Tenaga Kerja Perempuan Per 30 September 2023)

Menurut data hasil wawancara mengenai pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik yang diungkapkan oleh Ibu Liana, S.E. selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik, mengatakan :

“Sistem pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari itu ya sesuai dengan regulasi yang ada, seperti di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 76. Oh iya mbak, ada aturan perundang-undangan yang dijadikan acuan dasar terhadap pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, meliputi Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kemnaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.<sup>52</sup>”

Pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik terhadap kewajiban perusahaan atas hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari sudah sesuai dengan Kemnaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik terhadap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari didasarkan pada Pasal 76 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

---

<sup>52</sup> Liana S.E. Pengawas Ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik, wawancara, (Surabaya, Jumat 17 November 2023)

KEPMENAKERTRANS No: KEP 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Perempuan Antara Pukul 23.00 s.d. 07.00.

Penjelasan mengenai implementasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di lapangan, Ibu Liana S.E selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik mengatakan :

“Pengawasan mengenai ketenagakerjaan itu ada tugasnya sendiri mbak, untuk pegawai pengawasan ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik terdapat 5 orang pengawas. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan mendatangi secara langsung ke perusahaan pada waktu pagi sampai sore hari atau waktu jam kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, sampai saat ini pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan belum pernah ada di waktu malam hari kecuali jika terdapat aduan kasus dari tenaga kerja. Pegawai pengawas melakukan pengawasan ke perusahaan itu minimal lima perusahaan dalam satu bulan. Jumlah perusahaan di Kabupaten Gresik itu sekitar kurang lebih 2000 an sedangkan jumlah pegawai pengawas cuma lima, itu si mbak yang bikin kurang optimalnya pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan.”<sup>53</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, oleh Ibu Liana S.E. dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik melakukan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan, dengan cara melakukan pembinaan secara langsung pada saat pengawasan dilakukan dan pembinaan secara tidak langsung dilakukan melalui penyuluhan ataupun sosialisasi

---

<sup>53</sup> Liana S.E. Pengawas Ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik, wawancara, (Surabaya, Jumat 17 November 2023)

terhadap perusahaan yang khususnya banyak mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang ada di Kabupaten Gresik dilaksanakan sebulan sekali, yang tiap bulan minimal satu pegawai pengawas langsung melakukan inspeksi ke lapangan dalam lima perusahaan. Pegawai pengawas Disnakertrans Prov. Jatim Sub Korwil Gresik berjumlah tujuh orang.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik, Ibu Liana S.E. menuturkan bahwa :

“Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakertrans Prov. Jatim Sub Korwil Gresik itu meliputi pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, dan pengawasan preventif dan pengawasan represif. Terdapat sanksi pidana jika suatu perusahaan telah terbukti melanggar aturan Pasal 76 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama dua belas bulan, atau denda paling sedikit sepuluh juta rupiah dan paling banyak seratus juta rupiah. Pengawas ketenagakerjaan itu memiliki nota kepengawasan satu sampai tiga, nota yang dimaksud yaitu suatu bentuk laporan peringatan. Tetapi, jika perusahaan tidak menyediakan fasilitas antar jemput tanpa adanya kesepakatan, maka perusahaan akan dilakukan peringatan dan tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku tadi mbak.. Biasanya ya mbak, pegawai pengawas itu juga mewawancarai beberapa tenaga kerja dengan kuesioner ataupun pertanyaan untuk mengetahui apakah terdapat perusahaan yang tidak memenuhi hak para pekerja khususnya pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Sampai saat ini mbak, belum ada kasus aduan dari tenaga kerja tentang tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang bekerja pada malam hari. Saya sering mbak mengatakan kepada tenaga kerja terutama pekerja perempuan untuk tidak takut mengadukan ke kami jika terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja perempuan<sup>54</sup>”

---

<sup>54</sup> Liana S.E. Pengawas Ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik, wawancara, (Surabaya, Jumat 17 November 2023)

Pengawasan mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan di Kabupaten Gresik yang dilakukan oleh Disnakertrans Prov. Jatim Sub Korwil Gresik menggunakan pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, dan pengawasan preventif dan pengawasan represif. Adapun penjelasan pengawasan tersebut, yaitu :

1. Pengawasan langsung merupakan pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan atau pimpinan melalui kegiatan inspeksi secara langsung, observasi di lokasi kerja, dan penyampaian laporan di tempat ketika pekerjaan sedang dilakukan.<sup>55</sup> Dalam melakukan pengawasan secara langsung, kegiatan yang dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Jatim Sub Korwil Gresik adalah mengunjungi perusahaan secara langsung dan pengawasan ketenagakerjaan tersebut sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bertindak sebagai pelaksana di lapangan memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan dan memberikan sanksi atau teguran, jika terdapat kecurangan atau pelanggaran terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Pengawasan langsung biasanya dilakukan sebulan sekali.
2. Pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan yang dilakukan melalui analisis laporan yang disampaikan oleh bawahan. Hal ini

---

<sup>55</sup> Purwadi, "Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda", *Jurnal: Akuntabel*, No.2(2017); 189 <https://doi.org/10.30872/jakt.v14i2.1911>

melibatkan evaluasi terhadap laporan-laporan, baik yang disampaikan secara lisan maupun tertulis.<sup>56</sup> Pelaksanaan pengawasan tidak langsung ini, tidak dapat dipastikan untuk waktunya. pegawai pengawas Disnakertrans Jatim Sub Korwil Gresik melakukan interaksi dan berkomunikasi dengan serikat pekerja yang berada di wilayah Kabupaten Gresik, yang bertujuan untuk mendapatkan laporan mengenai perusahaan. Jadi, pelaksanaan pengawasan tidak langsung ini dapat dilakukan kapanpun.

3. Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang dilaksanakan sebelum rencana tersebut dilaksanakan. Hal tersebut dilakukan karena untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan preventif ini dapat dilakukan hal sebagai berikut<sup>57</sup>:
  - a. Menentukan aturan yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan dan tata kerjanya
  - b. Membuat pedoman sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan
  - c. Menentukan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya. Mengorganisasikan semua kegiatan, penempatan pegawai dan pembagian pekerjaannya.
  - d. Menentukan sistem koordinasi, pelaporan, dan pemeriksaan

---

<sup>56</sup> Arwin Sanjaya, Isnawati, Tuti W. "Pengaruh Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia Cabang Komplek Pergudangan Calindo Samarinda, *Pinisi business Administration Review*, no.2(2019); 139

<sup>57</sup> Arif Fuadi, "Pengaruh Pengawasan Preventif dan Pengawasan Detektif terhadap Efektivitas Pengendalian Anggaran", *Jurnal Akuntansi UNP*, no. 1(2013); 6 <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/115>



- e. Menetapkan sanksi terhadap perusahaan yang menyimpang dari peraturan tersebut.

Pegawai pengawas Disnakertrans Prov. Jatim Sub Korwil Gresik melakukan pengawasan preventif dengan cara menyelenggarakan sosialisasi dan pembinaan kepada pengusaha atau perusahaan dan tenaga kerja, terutama terhadap perusahaan yang mempekerjakan perempuan bekerja pada malam hari. Hal tersebut dilakukan sebelum diterapkannya program kerja perusahaan.

4. Pengawasan represif merupakan pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan dilakukan. Pengawasan represif dilakukan untuk menjamin keberlangsungan pelaksanaan kegiatan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah direncanakan.<sup>58</sup> Adapun kegiatan pengawasan represif yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Disnakertrans Jatim Sub Korwil Gresik yaitu dengan cara memberikan tindakan seperti teguran, sanksi, dan perbaikan terhadap perusahaan yang terbukti melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengenai kewajiban perusahaan atas hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Pemberian teguran dan sanksi harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Jika terdapat perusahaan yang terbukti tidak memenuhi salah satu hak yang tercantum dalam Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa adanya kesepakatan dari kedua belah pihak

---

<sup>58</sup> Jum Anggraini. *Pelaksanaan Pengawasan Pemerintah Pusat Terhadap Peraturan Daerah* (Jakarta: Universitas Tama Jagakarsa, 2011) 147

maka perusahaan akan dilakukan peringatan dan tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal pelanggaran yang dijumpai di lapangan harus mendapatkan nota pemeriksaan. Setelah menerima pemberitahuan peringatan sebanyak 3 (tiga) kali, namun jika tidak terjadi perubahan yang signifikan, maka pegawai pengawas ketengakerjaan memiliki kewenangan untuk mengajukan perusahaan yang melanggar tersebut ke pengadilan. Tenggang waktu antara pemberian nota peringatan pertama dan nota peringatan kedua umumnya adalah 7 (tujuh) hari setelah perusahaan yang bersangkutan menerima pemberitahuan tersebut. Pegawai pengawas dapat mengetahui masih ada atau tidaknya pelanggaran norma ketenagakerjaan tersebut dilaksanakan atau tidak oleh perusahaan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara :

- a. Pegawai pengawas melakukan observasi dengan cara menyebar kuesioner ataupun wawancara terhadap tenaga kerja mengenai hak tenaga kerja, terutama kepada tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari
- b. Mendapatkan aduan dari masyarakat atau serikat pekerja mengenai pelanggaran perusahaan yang tidak memenuhi hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari atau terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja.

Disimpulkan, bahwa sampai tahun 2023 pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik belum pernah menangani kasus tidak terpenuhinya hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Tetapi, pada faktanya sampai saat

ini masih terdapat perusahaan yang tidak menyediakan fasilitas antar jemput. Hal ini disimpulkan bahwa pengawas ketenagakerjaan belum sepenuhnya optimal dalam menjalankan tugas pada pengawasan repressif, karena pengawas ketenagakerjaan banyak yang belum mengetahui fakta yang ada di lapangan mengenai tidak terpenuhinya hak pekerja perempuan *shift* malam.

Dalam pasal 176 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tujuan dari pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, menjamin pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja, serta mewujudkan perlindungan bagi pekerja khususnya bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Berdasarkan hasil analisis, peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan atas pemenuhan hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik sudah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Tetapi, pelaksanaannya belum optimal karena adanya ketidakseimbangan antara jumlah pegawai pengawas dan jumlah perusahaan yang terdaftar di Kabupaten Gresik. Akibatnya, fungsi pengawas yang seharusnya menjamin penerapan peraturan ketenagakerjaan serta memastikan pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja khususnya terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, sebagaimana dijelaskan pada Pasal 176 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan optimal.

Dalam ajaran agama Islam, pengawasan terbagi menjadi dua hal, diantaranya pertama, sistem pengawasan yang berasal dari diri sendiri dan bersumber dari tauhid dan keimanan Allah SWT. Kedua, sistem pengawasan yang dilakukan dari luar diri sendiri. Koreksi suatu kesalahan dalam Islam didasarkan pada tiga prinsip<sup>59</sup> :

1. Tawashau bil Haqqi (Saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas)

Norma yang dimaksud adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah khususnya mengenai hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. DISNAKERTRANS Jatim memiliki tugas melaksanakan pengawasan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari untuk memperoleh haknya dari perusahaan.

2. Tawashau bil Shabri (Saling menasehati atas dasar kesabaran)

Pengawasan yang dilaksanakan tidak cukup dilakukan hanya sekali, karena umunya sering terjadi kesalahan yang diulangi, maka dari itu, dibutuhkan kesabaran pada saat melakukan pengawasan tersebut. Dalam proses pemeriksaan terhadap perusahaan yang mempekerjakan perempuan pada malam hari DISNAKERTRANS sub Korwil Gresik lebih mengupayakan pada proses pembinaan dengan memberikan nota pemeriksaan 1 (satu) sampai 3 (tiga). Apabila, terdapat perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerja perempuan malam hari maka pihak

---

<sup>59</sup> Adam Kholik, "Implementasi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Bagi Perusahaan di Kota Pasuruan", (Undergraduate thesis, UIN Malang, 2017) <http://etheses.uin-malang.ac.id/9236>

DISNAKERTRANS Jatim sub Korwil Gresik akan menyerahkan kasus tersebut ke pengadilan. Namun, sampai saat ini di Kabupaten Gresik belum ada perusahaan yang sampai ke pengadilan.

3. Tawashau bil Marhamah (Saling menasehati atas dasar kasih sayang)

Tujuan melakukan pengawasan, pengendalian, dan penyesuaian adalah untuk memastikan kualitas hidup terus meningkat. Dalam proses pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, DISNAKERTRANS Jatim Sub Korwil Gresik memberikan pembinaan secara rutin terhadap perusahaan yang mempekerjakan perempuan pada malam hari, hal tersebut dilakukan guna mencegah tidak terpenuhinya hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari oleh perusahaan.

**C. Kendala yang Dialami Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Perusahaan yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Pada Malam Hari**

Menurut Ibu Liana, S. E selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik menjelaskan mengenai hambatan yang dihadapi dan upaya yang dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik, beliau mengatakan :

“Masalah yang dihadapi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan itu yang pertama yaitu tidak selalu pegawai pengawas bisa masuk di perusahaan, karena ada juga perusahaan yang menolak jika pegawai pengawas kesana. Kendala kedua yaitu takutnya pengaduan dari tenaga kerja atau serikat pekerja mengenai tidak terpenuhinya hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Kendala ketiga yaitu dari segi pegawai pengawas yang terbatas, sedangkan jumlah perusahaan di Kabupaten Gresik hampir 2000 an, hal

tersebut berakibat pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik kurang maksimal mbak. Namun pada faktanya, Sub Korwil Gresik hanya mempunyai 5 pegawai pengawas ketenagakerjaan, dalam satu bulan satu orang pegawai pengawas minimal melakukan pengawasan sebanyak 5 perusahaan dan maksimal 8 perusahaan. Jika dijumlahkan, satu pegawai pengawas hanya dapat melaksanakan tugasnya mengawasi kurang lebih sekitar 300 perusahaan setiap tahunnya. Sedangkan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Gresik berjumlah kurang lebih 2000 perusahaan yang terdaftar.<sup>60</sup>”

Dari keterangan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat 3 (tiga) kendala yang dihadapi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari di Kabupaten Gresik yaitu:

1. Kurang kooperatifnya perusahaan saat pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan inspeksi secara langsung ke perusahaan tersebut.
2. Terdapat rasa takut dari tenaga kerja atau serikat pekerja untuk mengadukan kasus mengenai tidak terpenuhinya hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Hal tersebut dikarenakan mereka khawatir jika mengadu, akan mendapat intimidasi dari perusahaan.
3. Kurangnya pegawai pengawas terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan atas hak tenaga kerja, terutama bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Jumlah tenaga kerja Disnakertrans Jatim Sub Korwil Gresik adalah 5 orang, sedangkan jumlah perusahaan yang

---

<sup>60</sup> Liana S.E Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik, wawancara (Surabaya, 27 November 2023)

terdaftar di Kabupaten Gresik sekitar kurang lebih 2000 perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan dalam memenuhi hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari tidak berjalan secara optimal.

Ibu Liana S.E selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik juga menjelaskan mengenai upaya yang dilakukan oleh Disnaker Proinsi Jatim dalam mengatasi permasalahan tersebut :

“Kan tadi sudah bahas mengenai kendala ya mbak, setiap ada kendala pasti ada solusi dari kendala tersebut. Nah, solusi dari kendala yang kita alami saat melakukan pengawasan ketenagakerjaan yang pertama adalah meningkatkan pengawasan, kedua mengadakan sosialisasi terhadap pekerja, ketiga adalah menambah jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan <sup>61</sup>”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh Disnakertrans Jatim Subkorwil Gresik dalam menghadapi permasalahan tentang pengawasan ketenagakerjaan adalah pertama, Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas dapat mengikuti kegiatan pelatihan guna memaksimalkan kinerja dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik. Kedua, Memberikan sosialisasi terhadap pekerja perempuan, terutama pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Tujuan diadakannya pembinaan yaitu agar pengusaha dan tenaga kerja dapat mengetahui hak dan kewajiban masing-masing, serta bertujuan agar perusahaan mematuhi norma perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Ketiga, penambahan jumlah pegawai pengawas

---

<sup>61</sup> Liana, S.E. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik, wawancara (Surabaya, 27 November 2023)

ketenagakerjaan. Hal tersebut di dasari oleh permennaker nomor 33 tahun 2016 dan permennaker no. 2 tahun 2020 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, bahwa setiap pengawasan ketenagakerjaan harus membuat harus membuat rencana kerja pemeriksaan minimal 5 perusahaan maksimal 8 perusahaan untuk pengawas spesialis perusahaan dalam 1 bulan. Sementara jumlah perusahaan yang ada di perusahaan Kabupaten Gresik kurang lebih 2000 perusahaan. Jadi dalam sebulan pegawai pengawas hanya dapat menjangkau 25 perusahaan dan 300 perusahaan dalam setahun. idealnya minimal terdapat 10 pengawas untuk mengawasi perusahaan yang ada di Kabupaten Gresik.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik terhadap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan diantaranya pertama, pengawasan langsung. Kegiatan yang dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Jatim Sub Korwil Gresik adalah mengunjungi perusahaan secara langsung dan pengawasan ketenagakerjaan tersebut sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Dilaksanakan sebulan sekali Kedua, Pelaksanaan pengawasan tidak langsung. Hal itu diperoleh dari hasil laporan yang masuk ke pihak Disnakertrans tersebut. Pengawasan tidak langsung dilakukan dengan cara pegawai pengawas Disnakertrans Jatim Sub Korwil Gresik melakukan interaksi dan berkomunikasi dengan serikat pekerja yang berada di wilayah Kabupaten Gresik. Ketiga, pengawasan preventif. Pengawasan preventif dilakukan dengan cara mengadakan sosialisasi dan pembinaan kepada pengusaha atau perusahaan dan tenaga kerja, khususnya terhadap perusahaan yang banyak mempekerjakan perempuan bekerja pada malam hari. Kegiatan ini dilakukan sebelum program kerja perusahaan diterapkan. Keempat, pengawasan pengawasan represif. Pengawasan ini secara teoritis dilakukan dengan cara

memberikan tindakan seperti teguran, sanksi, dan perbaikan terhadap perusahaan yang terbukti melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengenai kewajiban perusahaan atas hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Namun, sampai saat ini pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik belum menemukan kasus mengenai tidak terpenuhinya hak pekerja perempuan *shift* malam.

4. Kendala yang dihadapi oleh pegawai pengawas Disnakertrans Provinsi Jatim dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan *shift* malam meliputi pertama, kurang kooperatifnya perusahaan saat pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan inspeksi secara langsung ke perusahaan tersebut. Kedua, terdapat rasa takut dari tenaga kerja atau serikat pekerja untuk mengadukan kasus mengenai tidak terpenuhinya hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Ketiga, kurangnya pegawai pengawas terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan atas hak tenaga kerja, terutama bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Adapun terdapat upaya yang dilakukan pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Sub Korwil Gresik dalam mengatasi permasalahan mengenai pengawasan ketenagakerjaan adalah Pertama, Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan. Kedua, Memberikan sosialisasi terhadap pekerja perempuan, terutama bagi pekerja perempuan *shift* malam, Ketiga, menambah jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak yang terlibat dalam penelitian ini, meliputi :

1. Instansi Dinas Pengawas Ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik

Peneliti menyarankan untuk menambah jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan, dan pegawai pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil Gresik untuk melakukan tindakan represif yang sesuai dengan undang-undang terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerja terutama pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

2. Pekerja

Peneliti menyarankan kepada pekerja terutama pekerja perempuan yang bekerja *shift* malam di Kabupaten Gresik, untuk selalu terbuka dan kooperatif jika terdapat tidak terpenuhinya hak pekerja oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat meminimalisir penyimpangan aturan perundangan-undangan tentang ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar: CV. Syakir Media Press, 2021
- Abubakar, Rifa'I. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Anggaraini, Jum. *Pelaksanaan Pengawasan Pemerintah Pusat Terhadap Peraturan Daerah*, Jakarta: Universitas Tama Jagakarsa, 2011.
- Djulaeka, Devi R. *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. Surabaya: Scorpindo Media Pustaka, 2019
- Fajar, M, Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2022
- Harahap A. M. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020
- Nur Solikin. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.

### Jurnal

- Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, 2(3), 272-287.
- Fatakh, A. (2018). Wanita Karir Dalam Tinjauan Hukum Islam. *Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam*, 3(2), 158-175.  
<https://doi.org/10.24235/mahkamah.v3i2.326>
- Fuadi, A.. "Pengaruh Pengawasan Preventif dan Pengawasan Detektif terhadap Efektivitas Pengendalian Anggaran" *Jurnal Akuntansi UNP*, no. 1(2013)  
<https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/115>

- Hetharie, Y., & Tulia, A. L. (2020). Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan. *Bacarita Law Journal*, 1(1), 54-61. <https://doi.org/10.30598/bacarita.v1i1.2791>
- Hidayah, K. (2015). Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang. *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah*, 7(2), 101-115.
- Hidayatuloh, U. M. (2015). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Dengan Perspektif Islam. *EL MUHASABA: Jurnal Akuntansi (e-Journal)*, 6(2), 169-188.
- Jaelani, E. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan." *Al Amwal*, no. 1(2018), 119-132.
- Khotimah, K. (2009). Diskriminasi gender terhadap perempuan dalam sektor pekerjaan. *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak*, 4(1), 158-180.
- Lestari, D. P. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja". *Jurnal Hukum Lex Generalis*, no. 5(2022), 339-349. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>
- Muhammad, I. (2019). Wanita karir dalam pandangan islam. *AL-WARDAH: Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama*, 13(1), 99-108. <https://doi.org/10.46339/al-wardah.v13i1>
- N Noorchasanah, "Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Quran", *Khazanah Theologia*, no. 2(2020): 116, <https://doi.org/10.15575/kt.v2i2.9207>
- Nasution, H. S. (2017). Wanita Bekerja Dalam Pandangan Islam. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(2). <https://doi.org/10.46576/almufida.v2i2.61>
- Noorchasanah, N. (2020). Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an. *Khazanah Theologia*, 2(2), 111-118.
- Purwadi.. "Pengaruh Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda". *Akuntabel*, no. 2(2017) 187-194. <https://doi.org/10.30872/jakt.v14i2.1911>

- Putra, C. V. A. (2017). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 39(1), 61-77.
- Rahman, N., Rahim, S., & Elfiansyah, H. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) wilayah Sulselbar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 4(3), 323-337.
- Rohmah, N. (2019). Pengawasan Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadits. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), 31-53.
- Sanjaya A., Isnawati, Tuti W. “Pengaruh Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutrifood Indonesia Cabang Komplek Pergudangan Calindo Samarinda”. *Pinisi Business Administration Review*. No. 2(2019). 138-146.
- Wakirin, W. (2017). Wanita Karir Dalam Perspektif Islam. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1-14. <https://doi.org/10.30599/jpia.v4i1.148>
- Yuliantini, N. P. R., & Mangku, D. G. S. (2020). Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 8(2), 22-40.

### **Undang-Undang**

- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19 Tahun 1996
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.
- Undang-Undang Dasar 1945

### **Website**

- Afiah, Fitri Noor (2022) *Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Sebagai Buruh Cuci Pakaian Santri Pesantren Sukahideng Di Kampung Bageur Desa Sukarapih Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya*. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.
- Azizah, Sitti Nurul (2023) *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Pada Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari*. Skripsi thesis, Universitas Hasanuddin.
- Buscar s, Muh Herismant (2015) *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kec. Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. Undergraduate (S1) thesis, Uin Alauddin Makassar.
- Faiz, M. "Digasak Dump Truk Buruh Mie Sedap Wassalam". *Klik.com*, Desember 19 2023. <https://klikjatim.com/digasak-dump-truck-buruh-mie-sedaap-wassalam/>
- Firqi, M. (2018). *Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-Hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember).
- Gunawan, W. (2018). *Analisis Pengendalian Kualitas Produk Pada Pt. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Ikhsan, H. H. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Cafe Pekanbaru Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Kholik, A. *Implentasi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Bagi Perusahaan di Kota*


- Pasuruan*. (Undergraduate thesis, UIN Malang, 2017). <http://etheses.uin-malang.ac.id/9236>
- Maldini, A. C. (2020). *Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Tahun 2018-2019 Di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Martana, Happy Ayu (2015) *Pengaruh shift kerja terhadap stres kerja pada karyawan di lingkungan PT. Semen Indonesia (persero) Tbk*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nasution, R. P. (2018). *Peran Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru dalam Pengawasan Izin Trayek Angkutan Kota* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Parastyani, A. (2020). *Hak Kebebasan Berpendapat Di Muka Umum Dalam Perspektif Tindak Pidana Ujaran Kebencian Menurut Pasal 156 KUHP Dan Pasal 28 Ayat (2) UU ITE* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Pradita, Ajif (2013) *Pola Jaringan Sosial Pada Industri Kecil Rambut Palsu Di Desa Karangbanjar Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga*. S1 thesis, Fakultas Ilmu Sosial.
- Rezkyanur, E. (2017). “Perindungan Hukum Dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta”, (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Rizky, G. K. “Implementasi Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di PT. Mulia Jaya-Kota Malang)” (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Malang, 2015). <https://eprints.umm.ac.id/22235/>



- Roazah, N. (2020). Perempuan Dan Keluarga Studi Kasus Di Desa Ngliman Kecamatan Sawahan Kabupaten Nganjuk (Doctoral dissertation, IAIN Tulungagung).
- Surihadi. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan. 2019. <http://repository.dharmawangsa.ac.id/324/6/>
- Tanjung, F. H. (2020). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan (Analisis Hukum Pidana Islam Dan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Lampiran Balasan Surat Penelitian dari Bangkesbanpol



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
JALAN PUTAT INDAH NO.1 TELP. (031) – 5677935, 5681297, 5675493  
SURABAYA – (60189)

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
Nomor : 070/10839 /209/2023

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 316), Sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 168);  
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberian Surat Keterangan Penelitian.

Menimbang : Surat Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomer :B-6060/F.Sy.1/TL.01/11 /2023 Tanggal :8 November 2023

Nama : FEBRIAN NUR HARIROH

Alamat : Jl. Mukya Abadi RT 06 RW 03 Kel.Karangrejo Kec.Manyar Kabupaten Gresik

Nomor Telepon : 081217339788

Pekerjaan : Pelajar / Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Judul Penelitian : "Pengawasan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Shift Malam Menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

Bidang Penelitian : Mencari Data, Wawancara, Skripsi / Hukum Ekonomi Syariah

Lokasi Penelitian : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur


Waktu Penelitian : 3 (Tiga) Bulan

Status Penelitian : Baru

Anggota Tim Penelitian : -


Dikeluarkan di : Surabaya  
Pada Tanggal : 8 November 2023

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
PROVINSI JAWA TIMUR  
Sekretaris

  
NUR ANSORI S.Pd. M.Kes  
Pembina (IV/e)  
NIP. 19700204 200012 1 006

Tembusan :  
Yth. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Provinsi Jawa Timur

## Lampiran 2. Lampiran Balasan Surat Penelitian dari Disnakertrans


	<b>PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR</b> <b>DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI</b> Jl. Dukuh Menanggal 124 – 126 Telp. 031-8290005, 8280254, Fax. 031-8297954 Website : <a href="http://disnakertrans.jatimprov.go.id">http://disnakertrans.jatimprov.go.id</a> e-mail : <a href="mailto:disnakertrans@jatimprov.go.id">disnakertrans@jatimprov.go.id</a> <b>SURABAYA - 60234</b>
Surabaya, 16 November 2023	
K e p a d a :	
Nomor : 100.3.12/4539/108.1/2023	Yth. Sdr. Kepala Bidang Pengawasan
Sifat : Biasa	Ketenagakerjaan dan K3
Lampiran : -	Disnakertrans Prov. Jatim
Perihal : Penempatan Mahasiswa	di-
Penelitian	<b>SURABAYA</b>

Memperhatikan surat Sekretaris Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Nomor : 070/10839/209/2023 tanggal 8 November 2023 perihal Surat Keterangan Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa terdapat mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian/pengambilan data pada Unit Kerja Saudara atas nama:

N a m a : FEBRIANI NUR HARIROH  
Alamat : Jl. Mukya Abadi RT. 06 RW. 03 Manyar, Gresik  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Institusi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim


Adapun Penelitian yang bersangkutan dengan Judul "Pengawasan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Shift Malam Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", maka diminta bantuan Saudara untuk memberikan informasi yang diperlukan, sesuai dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku. Adapun penelitian dilaksanakan selama 3 (satu) bulan mulai 24 Oktober 2023 s/d 24 Januari 2024 dengan tetap memperhatikan protokol pencegahan penyebaran COVID-19 sebagaimana Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor: 800/5507.5/204.3/2020 tanggal 30 Juni 2020 yakni dengan menggunakan masker, *social distancing* dan menerapkan Pola Hidup Bersih dan Sehat dengan mencuci tangan.

Demikian atas perhatian dan bantuannya kami sampaikan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR  
Sekretaris,  
  
**SIGIT PRIYANTO, S.T., M.M.**  
Pembina Tk. I  
NIP. 19680809 199703 1 004

**Tembusan :**  
Yth Bpk. Kepala Disnakertrans  
Prov. Jatim (sebagai laporan).

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

 Badan Sertifikasi Elektronik

### Lampiran 3. Foto Saat Penggalian Data



## **Lampiran 4. Lembar Pertanyaan Wawancara**

### **Daftar Pertanyaan Wawancara**

1. Bagaimana sistem pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh disnaker terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Kab. Gresik ?
2. Bagaimana pandangan bapak/ibu mengenai Undang-Undang yang mengatur tentang perlindungan untuk tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari ?
3. Apakah disnaker sudah melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang memperkerjakan perempuan yang bekerja pada malam hari ?
4. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan oleh disnaker terhadap perusahaan yang memperkerjakan perempuan pada malam hari ?
5. Berapakah kali pengawasan yang dilakukan dalam 1 bulan ?
6. Pelaksanaan pengawasan tersebut apakah perlu konfirmasi ke pihak perusahaannya terlebih dahulu ?
7. Pelaksanaan pengawasan dilakukan saat pagi hari atau pada saat jam kerja pada malam hari ?
8. Apakah di Kabupaten Gresik pernah terjadi masalah mengenai tidak terpenuhinya hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari ?
9. Kira-kira, berapa jumlah perusahaan di Kabupaten Gresik yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari ?
10. Apakah terdapat sanksi jika terdapat perusahaan yang tidak memenuhi hak tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari ?

11. Jika terdapat perusahaan yang masih melanggar, bagaimana tindakan disnaker tersebut?
12. Bagaimana cara pegawai pengawas mengetahui masih atau tidaknya pelanggaran norma ketenagakerjaan tersebut dilaksanakan atau tidak oleh pengusaha diperoleh dari mana?
13. Bagaimana tanggapan pegawai pengawas ketenagakerjaan, jika terdapat perusahaan yang tidak menyediakan fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan shift malam ? karena fasilitas antar jemput merupakan hak yang harus didapatkan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, dan hal tersebut sudah tercantum dalam pasal 76 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
14. Apakah terdapat kendala atau hambatan yang dihadapi oleh disnaker pada saat melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari ?
15. Apakah terdapat solusi dari disnaker dalam menghadapi permasalahan, jika terdapat hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari yang belum terpenuhi oleh perusahaan?

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Nama** : Febriani Nur Hariroh  
**Tempat/ Tanggal Lahir** : Gresik/ 12 Februari 2003  
**Alamat** : Jl. Mukya Abadi RT 06/RW 03,  
Karangrejo, Manyar, Gresik  
**Email** : febyfebriani012@gmail.com  
**Nomor Handphone** : 081217339788

### Riwayat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Nama Instansi	Tahun
1.	SD/MI	MI Muhammadiyah II Karangrejo	2008-2014
2.	SMP/MTS	SMPN 1 Bungah	2014-2017
3.	SMA/MA	SMAN 1 Manyar	2017-2020
4.	S1	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	2020-sekarang