

**PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP PERAWAT  
PEREMPUAN YANG BEKERJA MALAM HARI MENURUT  
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi Penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh)**

**SKRIPSI**



Diajukan Oleh :

**LISNA DEWITA**

NIM. 160106100

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM - BANDA ACEH  
2020 M/ 1442 H**

**PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP PERAWAT  
PEREMPUAN YANG BEKERJA MALAM HARI MENURUT UNDANG-  
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi Penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)  
Dalam Ilmu Hukum

Diajukan Oleh :

**LISNA DEWITA**

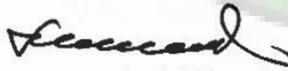
NIM. 160106100

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II.

  
Prof. Dr. Syahrizal Abbas, M.A  
NIP. 197010271994031003

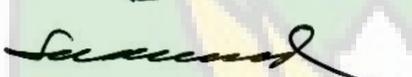
  
Syarifah Rahmatillah, S.Hi., M.H.  
NIP. 198204152014032002

**PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP PERAWAT  
PEREMPUAN YANG BEKERJA MALAM HARI MENURUT UNDANG-  
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi Penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh)**

**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S1)  
Dalam Ilmu Hukum  
Pada Hari/Tanggal: Kamis, 7 Desember 2020 M  
2 Jumadil-Ula 1442 H  
di Darussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

  
Prof. Dr. Syahrizal Abbas, MA  
NIP. 197010271994031003

Sekretaris,

  
Syarifah Rahmatillah, S.Hi., M.H  
NIP. 198204152014032002

Penguji I,

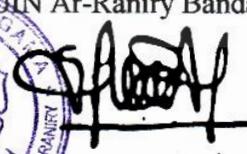
  
Dr. Abdul Jalil Salam, S.Ag., M.Ag  
NIP. 197011091997031001

Penguji II

  
Yenny Sri Wahyuni, M.H  
NIP. 1981012220140320001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



  
Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D  
NIP. 197703032008011015



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lisna Dewita  
NIM : 160106100  
Prodi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 9 Desember 2020

Yang menyatakan,



Lisna Dewita

## ABSTRAK

Nama : Lisna Dewita  
NIM : 160106100  
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Ilmu Hukum  
Judul : Pelaksanaan pengawasan terhadap Perawat Perempuan yang Bekerja di Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh)  
Tanggal Sidang : 17 Desember 2020  
Tebal Skripsi : 94 Halaman  
Pembimbing I : Prof. Dr. Syahrizal Abbas, M.A  
Pembimbing II : Syarifah Rahmatillah., S.Hi., M.H  
Kata Kunci : Pengawasan, perawat perempuan, malam hari.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari dan pengawasan ketenagakerjaan. Namun kenyataannya, perawat perempuan yang bekerja pada malam hari belum sepenuhnya mendapatkan hak-haknya, seperti tidak disediakan fasilitas antar jemput bagi perawat perempuan yang melakukan pekerjaan di malam hari, tidak menyediakan makanan dan minuman yang bergizi bagi perawat perempuan yang bekerja malam hari sebagaimana yang diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak rumah sakit hanya menyediakan makanan berupa makanan ringan seperti susu, indomie, telur dan kopi. Penelitian ini membahas tentang bagaimana pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Disnakermobduk Aceh terhadap perawat perempuan yang bekerja di malam hari menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hambatan Disnakermobduk Aceh dalam melakukan pengawasan terhadap perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari, langkah dan strategi Disnakermobduk Aceh terhadap pengawasan perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris dan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perawat perempuan di malam hari kurang optimal disebabkan karena adanya hambatan seperti kurangnya kepatuhan pemberi kerja untuk mentaati peraturan perundang-undangan. Keterbatasan jumlah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang tersedia di Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh. Langkah dan strategi yang ditempuh Disnakermobduk Aceh ada 7 bentuk tahapan, 2 di antaranya yaitu : melakukan pembinaan penerapan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak, dan mengajukan kepada Pemerintah Aceh untuk membuka formasi pegawai pengawas ketenagakerjaan.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT., yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya. Shalawat dan salam tersampaikan kepada Nabi Muhammad SAW., beserta keluarga, para sahabat dan seluruh umatnya yang setia terhadap ajaran Islam yang dibawa oleh Rasulullah sampai akhir zaman. Atas izin Allah SWT., serta bantuan semua pihak hingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pelaksanaan Pengawasan terhadap Perawat Perempuan yang Bekerja di Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh)”. Skripsi ini dikerjakan dalam rangka memenuhi syarat guna mencapai sarjana pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Selama penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari ridha dan limpahan rahmat Allah SWT., serta bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Terutama penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Syahrizal Abbas, M.A sebagai pembimbing pertama dan Ibu Syarifah Rahmatillah., S.Hi., M.H sebagai pembimbing kedua yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Hanya Allah SWT., yang mampu membalas semua kebaikan Bapak dan Ibu.

Selanjutnya, terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, AK. MA selaku Rektor UIN Ar-Raniry, Bapak Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum, Ibu Dr. Khairani M.Ag selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum, yang telah memberikan arahan dan nasehat yang sangat berguna bagi penyelesaian perkuliahan dan skripsi ini, dan seluruh dosen serta karyawan yang ada dalam lingkungan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Teristimewa ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua, kepada Ayahanda tercinta Marzuki dan Ibunda tercinta Mariani yang senantiasa mendoakan, mendukung baik materiil maupun immateril, memberikan suntikan motivasi kepada penulis untuk dapat melanjutkan pendidikan dari awal sampai akhir di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry. Tidak lupa juga ucapan terimakasih kepada Abang kandung penulis Sandi Safrizal, Kakak kandung Penulis Kiki Dewita, A.md. Keb. dan Keluarga yang telah memberikan dukungan moral kepada penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Terimakasih penulis ucapkan kepada para sahabat yaitu, Febby Dewiyen, S.H, Nonong Farida Safitri, Nora Monica, Rina Arismunanda, S.H. yang selalu setia menemani, memberikan motivasi dan saran-saran kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dimana masih banyak kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu, atas segala kritik, saran dan masukan dengan senang hati penulis terima untuk melengkapi skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pribadi penulis dan kepada para pembaca semua. Maka kepada Allah SWT., kita berserah diri dan memohon ampunan atas segala kesalahan, serta memohon taufiq dan hidayah-Nya untuk kita semua. Amin yā Rabbal ‘Alamin.

Banda Aceh, 9 Desember 2020  
Penulis,

Lisna Dewita

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Aceh ..... 65



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi .....	79
Lampiran 2 Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	80
Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	81
Lampiran 4 Foto Dokumentasi wawancara.....	82



## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL</b>	
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB SATU PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kajian Pustaka .....	8
E. Penjelasan Istilah .....	12
F. Metode Penelitian .....	13
1. Jenis dan pendekatan penelitian .....	13
2. Sumber data .....	14
3. Lokasi penelitian .....	15
4. Populasi penelitian .....	16
5. Sampel Penelitian .....	16
6. Teknik pengumpulan data .....	16
7. Analisis penelitian .....	18
G. Sistematika Pembahasan .....	20
<b>BAB DUA PENGAWASAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PERAWAT PEREMPUAN YANG BEKERJA DI MALAM HARI</b> .....	<b>19</b>
A. Konsep Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja .....	19
1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan .....	19
2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan .....	20
3. Bentuk Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja .....	23
4. Pengawasan Ketenagakerjaan .....	29
B. Tujuan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja .....	44
C. Bentuk Perlindungan Hukum bagi Perawat .....	45
1. Ruang Lingkup Profesi Keperawatan .....	45
2. Hak dan Kewajiban Perawat .....	49
3. Bentuk Perlindungan Hukum bagi Perawat .....	50
D. Perlindungan Hukum bagi Perawat Perempuan yang Bekerja di Malam Hari .....	51

<b>BAB TIGA</b>	<b>PENGAWASAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PERAWAT PEREMPUAN YANG BEKERJA DI MALAM HARI OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK PROVINSI ACEH .....</b>	<b>54</b>
	A. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh .....	54
	B. Pelaksanaan Pengawasan Perlindungan Hukum bagi Perawat Perempuan yang Bekerja di Malam Hari oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh .....	56
	C. Hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam Melakukan Pengawasan terhadap Perlindungan Hukum bagi Perawat Perempuan yang bekerja di Malam Hari.....	61
	D. Langkah dan Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap Pengawasan Perlindungan Hukum bagi Perawat Perempuan yang Bekerja di Malam Hari .....	67
<b>BAB EMPAT</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
	A. Kesimpulan.....	71
	B. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>73</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>77</b>

# **BAB SATU**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan majikan atau pemberi kerja. Dalam dunia kerja pekerja tidak di bedakan antara laki-laki dan perempuan, siapapun berhak bekerja baik itu laki-laki maupun perempuan. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, memberi pengertian mengenai tenaga kerja, yaitu:

- a) Setiap orang dapat bekerja dengan tidak dibedakan jenis kelamin, suku, bangsa, agama dan keturunan.
- b) Dengan bekerja mendapatkan penghasilan yang dapat dipergunakan untuk hidup layak dan untuk memenuhi kebutuhan baik bagi dirinya maupun keluarganya supaya tidak terjadi kemiskinan.
- c) Tenaga kerja yaitu setiap warga negara yang harus diperlakukan sebagai manusia, hak-hak yang sama dan juga perlindungan yang sama.<sup>1</sup>

Allah SWT berfirman dalam Surah An nisa ayat 32 yang artinya :

“ Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu” (Q.S. An-nisa (4) : 32).<sup>2</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia bagi laki-laki maupun perempuan berhak untuk bekerja dan mendapatkan haknya yang

---

<sup>1</sup> Bagus Sarnawa, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah, t.t), hlm.33.

<sup>2</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid*, Cet. 1 (Bandung: Sy9ma Creative Media Corp, 2014). Hlm 83.

setimpal dengan apa yang mereka kerjakan. Dan melarang setiap manusia merasakan iri hati terhadap manusia yang lain yang lebih banyak memperoleh karunia Allah SWT, karena Allah telah mengatur alam ini sedemikian rupa satu sama lain tidak sama, tapi akan terjalin hubungan yang baik dengan sesama manusia lainnya. Sehingga dalam islam hukum perempuan yang bekerja itu adalah di perbolehkan. Di Indonesia terdapat undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban majikan atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bagi tenaga kerja perempuan yang melakukan pekerjaan di malam hari, pengusaha memberi perlindungan terhadap tenaga kerja wanita tersebut yang di atur dalam Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya sendiri apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

keringanan ini diberikan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan yang berkaitan dengan kodrat perempuan, pekerja atau buruh

perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan hal ini diberitahukan kepada pengusaha, maka ia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada masa haid. Para pekerja atau buruh perempuan juga berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun sesudah melahirkan. Adapun pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan setelah gugur kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal tersebut dilakukan selama waktu kerja. Lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>3</sup>

Perlindungan pekerja atau buruh perempuan ini terlaksanakan apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dilaksanakan dengan benar oleh para pihak khususnya pengusaha.

Peraturan perundang-undangan tersebut merupakan peraturan yang berupa perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan ini dapat bersifat hukum privat maupun hukum publik. Bersifat privat karena adanya hubungan ketenagakerjaan yang bersifat orang perorang, seperti dalam pembuatan perjanjian kerja, sedangkan bersifat publik karena adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja seperti dalam penetapan upah, dalam penetapan pemutusan hubungan kerja dan lain-lain.

---

<sup>3</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: University Press, 2008), hlm. 36-37.

Perlindungan norma kerja diberikan kepada tenaga kerja sebagai penjagaan terhadap diri mereka dalam bekerja yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan ini adalah wujud pengakuan hak-hak pekerja/buruh sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya. Perlindungan ini sesungguhnya tidak hanya ditujukan kepada pengusaha yang hendak memeras tenaga pekerja/buruh, tetapi juga ditujukan terhadap pekerja/buruh itu sendiri yang hendak memeras tenaganya tanpa memperhatikan kondisi fisik maupun rohaninya.

Terkadang juga terlihat bahwa suatu perlindungan merugikan salah satu pihak namun pada dasarnya justru memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak. Hal ini bermaksud bahwa perlindungan sesungguhnya tidak hanya ditujukan terhadap pekerja/buruh itu sendiri yang hendak memeras tenaganya tanpa memperhatikan kondisi fisik maupun rohaninya, tetapi juga terhadap pengusaha.<sup>4</sup>

Dinas tenaga kerja adalah lembaga pemerintahan yang memiliki fungsi sebagai membina dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan bagi perlindungan hukum tenaga kerja perempuan adalah suatu tugas yang harus dilaksanakan oleh pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 176-178 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, . hlm 31.

ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

- (4) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan :

1. Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan atau tempat kerja.
2. Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi :
  - a. Menjamin penerangan dan penasihatn teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan.
  - b. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengawasan dilakukan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha/memberi kerja dengan pekerja. Di sini penulis ingin menulis tentang pengawasan perlindungan hukum oleh dinas tenaga kerja terhadap perawat perempuan yang bekerja malam hari mengingat sangat pentingnya perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari maka penelitian ini akan difokuskan pada pelaksanaan pengawasan perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dengan yang ada tercantum dalam Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dan juga yang tercantum dalam Pasal 3 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.

224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00. menerangkan bahwa : makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan di berikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang. Yang termasuk makanan bergizi itu makanan 4 sehat 5 sempurna seperti nasi, jagung, kentang, sayuran, buah dan susu.

Dalam Pasal 6 juga disebutkan bahwa pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja menyediakan kamar mandi/WC yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki. Dalam Pasal 7 juga disebutkan pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan, kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan terdaftar di perusahaan.

Perlindungan bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari tidak diatur dalam Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, tetapi perlindungan bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari hanya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu perawat perempuan yang bekerja di malam hari di salah satu rumah sakit di Banda Aceh, kenyataannya di rumah sakit tersebut tidak menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang melakukan pekerjaan di malam hari, tidak menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang melakukan pekerjaan di malam hari, tidak menyediakan kamar mandi yang terpisah antara perawat laki-laki dan perempuan, tidak menyediakan makanan dan minuman yang bergizi bagi perawat perempuan yang bekerja malam hari sebagaimana yang diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak rumah sakit hanya menyediakan makanan berupa snack

atau makanan ringan seperti susu, indomie, telur dan kopi dan tidak sekalian di berikan tetapi satu malam mereka mendapatkan satu makanan dan satu minuman yang disebut diatas.<sup>5</sup>

Hal ini berbeda dengan apa yang tercantum dalam Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 224/MEN/2003 yang menyebutkan bahwa pemberi kerja yang memperkerjakan pekerja di malam hari harus memberikan makanan dan minuman yang bergizi bukan berupa snack atau makanan ringan lainnya dan makanan yang disediakan sekurang-kurangnya sebesar 1.400 kalori.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa adanya kewajiban Pemerintah dan pemberi kerja untuk memberikan jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perawat perempuan yang bekerja di malam hari. Agar perlindungan hukum terhadap tenaga perawat perempuan yang bekerja di malam hari terpenuhi hak-haknya maka perlu pengawasan dari pemerintah untuk menjamin perawat perempuan yang bekerja di malam hari terhadap pemenuhan hak-haknya.

Berdasarkan permasalahan di atas maka Peneliti melakukan penelitian yang diberi judul “ **Pelaksanaan Pengawasan terhadap Perawat Perempuan yang Bekerja Malam Hari Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas , maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap perawat perempuan yang

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Liana Dewi..., pada tanggal 19 November 2019 di Banda Aceh.

- bekerja di malam hari menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apa hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam melakukan pengawasan terhadap perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari ?
  3. Bagaimana langkah dan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap pengawasan perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap perawat perempuan yang bekerja di malam hari menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam melakukan pengawasan terhadap perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari.
3. Untuk mengetahui langkah dan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap pengawasan perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari.

### **D. Kajian Pustaka**

Berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan, belum ada yang membahas tentang Pelaksanaan Pengawasan terhadap Perawat Perempuan yang Bekerja Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ( Studi Penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh)”. Hanya saja peneliti menemukan ada beberapa skripsi yang berkaitan dengan pembahasan yang peneliti lakukan di antaranya adalah:

Skripsi yang ditulis oleh Alfina Lutrhfia Hasain Tahun 2020, Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjudul "*Pelaksanaan Keselamatan Kerja bagi Perawat Perempuan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping*". Dalam skripsi ini menjelaskan mengenai tentang bagaimana perlindungan hukum yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping dan pengawasan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan terhadap rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Sedangkan skripsi penulis meneliti bagaimana pelaksanaan pengawasan perlindungan hukum yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh bagi perawat perempuan yang bekerja malam hari dan melihat apakah perlindungan hukum tersebut sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Skripsi yang ditulis oleh OKtavia Indria Hapsari Tahun 2009 , Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang berjudul "*Perlindungan Hukum dan Pengawasan terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja Malam Hari oleh Dinas Tenaga Kerja , Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.*" yang membedakan skripsi ini dengan skripsi penulis yaitu tempat penelitian dimana penulis melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.<sup>7</sup>

Skripsi yang ditulis oleh Rolando Marpaung Tahun 2016, Mahasiswa Fakultas Magister Hukum Universitas Medan Area yang berjudul "*Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan Dalam Pengawasan Terhadap Perusahaan Dihadungan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Studi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota medan* " .. yang menjadi perbedaan dengan penelitian penulis

---

<sup>6</sup> Alfina Luthfia Hasain, *Pelaksanaan Keselamatan Kerja bagi Perawat Perempuan di Rumah Sakit PKU Gamping*, (skripsi: Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2020)

<sup>7</sup>Oktavia Indira Hapsari, *Perlindungan Hukum dan Pengawasan terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja di Malam Hari oLeh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.* (skripsi: Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, 2009)

yaitu dimana dalam tesis ini menjelaskan bagaimana prosedur mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial melalui peran Dinas Ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

Jurnal yang ditulis oleh Lidya Destyani Tahun 2018, Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Riau yang berjudul “ *Perlindungan Hukum terhadap Perawat yang Bekerja Pada Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”. Dalam skripsi ini menjelaskan bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh Aulia Hospital pekanbaru. Sedangkan yang membedakan dengan skripsi penulis dimana penulis ingin melihat bagaimana pengawasan perlindungan hukum yang di lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap Perawat Perempuan di Malam Hari.<sup>9</sup>

Jurnal yang di tulis oleh Windy Purwanti Tahun 2016, Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Riau yang berjudul “ *Pelaksanaan terhadap Pemenuhan Hak Perawat Di rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru*”. Yang membedakan skripsi ini dengan penulis dimana di skripsi ini membahas hak perawat secara umum baik laki-laki maupun perempuan. Di dalam skripsi penulis pembahasan tentang pengawasan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang bekerja di malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.<sup>10</sup>

Skripsi yang di tulis oleh Muh. Herismant Buscar S. Tahun 2015. Mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang berjudul “ *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada Malam*

---

<sup>8</sup> Rolando Marpaung, *Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan Dalam Pengawasan terhadap Perusahaan Dihubungan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Studi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota medan* (Tesis: Mahasiswa Magister Hukum Universitas Medan Area, 2016).

<sup>9</sup> Lidya Destyani, *Perlindungan Hukum terhadap Perawat yang Bekerja pada Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.* ( Jurnal : Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Riau, 2018).

<sup>10</sup> Windy Purwanti, *Pelaksanaan terhadap Pemenuhan Hak Perawat di Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.* ( Jurnal : Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Riau, 2016)

*Hari di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003*". Skripsi ini menulis tentang aturan tentang perlindungan terhadap tenaga kerja wanita dan pengawasannya oleh perusahaan terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di alfamidi.

Sedangkan yang membedakan dengan skripsi penulis, dimana Penulis melihat perlaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap perawat perempuan yang bekerja di malam hari.<sup>11</sup>

### **E. Penjelasan Istilah**

Untuk memahami yang terdapat dalam judul penelitian ini, peneliti merasa perlu memberikan penjelasan terhadap pengertian dari beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Adapun pengertian istilah tersebut sebagai berikut :

1. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memastikan terlaksananya suatu aktivitas atau kinerja dengan apa yang telah direncanakan.
2. Perawat perempuan adalah tenaga kesehatan yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan yang memiliki cirri khas yang tidak dimiliki oleh laki-laki yaitu menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.
3. Bekerja adalah suatu proses kegiatan dimana melibatkan mental dan fisik yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuannya baik imbalan berupa uang atau barang.
4. Malam hari adalah dari waktu terbenam matahari sampai matahari terbit.

---

<sup>11</sup> Muh Herismant Buscar S, *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada Malam Hari di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (Skripsi : Mahasiswa Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2015).

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan pendekatan penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan suatu penelitian hukum yang melihat bagaimana hukum itu bekerja dalam suatu lingkungan masyarakat. Penelitian ini juga di sebutkan penelitian hukum sosiologis. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif.

Menurut Prof. Parsudi Suparlan yang dikutip oleh Hamid Patilima dalam pendekatan kualitatif, menggunakan metode penelitian pengamatan terlibat, wawancara semi terstruktur, dan menggambar. Artinya adalah alasan penggunaan pendekatan kualitatif karena penelitian bertujuan memahami suatu situasi sosial, peristiwa, peran, interaksi, dan kelompok.<sup>12</sup>

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Sedangkan menurut Mantra mengemukakan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode kualitatif berusaha mengungkap berbagai keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat, dan/atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.<sup>13</sup>

Metode penelitian kualitatif ini lebih menegaskan pada penjelasan yang menunjukkan pada prosedur-prosedur umum kemetodean yang digunakan. Seperti :

- a. Pendekatan berikut alasan mengapa pendekatan itu digunakan
- b. Unit analisis

---

<sup>12</sup> Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm 61.

<sup>13</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm 30.

- c. metode pengumpulan dan analisis data
- d. keabsahan data.<sup>14</sup>

Dalam penelitian karya ilmiah metode dan pendekatan penelitian adalah hal yang sangat penting yang harus ada , dengan adanya metode dan pendekatan penelitian ini penulis mampu mendapatkan data-data yang akurat yang akan menjadi sebuah penelitian yang diharapkan.

## 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian yaitu subjek dari mana data tersebut diperoleh. Apabila penulis menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.<sup>15</sup>

Secara umum, di dalam penelitian biasanya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat (mengenai perilakunya; data empiris) dan dari bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer atau data dasar. Di dalam penelitian hukum digunakan juga data sekunder.<sup>16</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder yaitu :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh penulis secara langsung dari sumbernya yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis melalui bahan bacaan tentang perlindungan hukum dan hukum ketenagakerjaan meliputi Pasal-pasal yang mengandung tentang Pengawasan perlindungan hukum terhadap pekerja.

---

<sup>14</sup> Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, (Jakarta Raja Grafindo, 2008), hlm 47.

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto, *Prodesur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta,2002), hlm 107.

<sup>16</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta Universitas: Indonesia (UI-Press),1948), hlm 51.

### **3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, alamatnya di Jl. Krueng Jambo Aye No. 2 Gampong Geuceu Komplek Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh 23239.

### **4. Populasi penelitian**

Populasi adalah seluruh objek, seluruh individu, seluruh gejala-gejala, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya yang mempunyai cirri atau karakter yang sama dan merupakan unit satuan yang diteliti. Tegasnya populasi tidak harus selalu berwujud manusia semata-mata, tetapi dapat berupa gejala-gejala, tingkah laku, pasal-pasal perundangan-undangan, kasus-kasus hukum, cara penyelenggaraan administrasi pemerintahan, tingkah laku politik, dan lain-lain.<sup>17</sup>

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh di bidang pengawasan.

### **5. Sampel penelitian**

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 3 pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh di bidang pengawasan.

### **6. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menempuh beberapa langkah, yaitu : wawancara, dan dokumentasi.

#### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk dijawab pada

---

<sup>17</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), hlm 145.

kesempatan lain. instrument dapat berupa pedoman wawancara maupun checklist.<sup>18</sup>

Dalam penelitian ini penulis melakukan jenis wawancara tidak terstruktur terhadap pihak-pihak yang terkait seperti pihak Dinas Tenaga dan Mobilitas Penduduk Aceh.

#### **b. Studi dokumentasi**

Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Peneliti mengambil data dokumentasi yang berkaitan dengan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga dan Mobilitas Penduduk Aceh.

### **7. Analisis data**

Menganalisis data adalah suatu langkah yang sangat kritis dalam sebuah penelitian, dimana peneliti harus memastikan pola analisis bagaimana yang digunakan dalam sebuah penelitian, apakah analisis statistik atau non-statistik. Pemilihan analisis ini tergantung pada jenis data yang dikumpulkan. Analisis statistik ini sesuai dengan data kuantitatif yaitu data dalam bentuk bilangan, sedangkan analisis no statistik ini sesuai dengan data kualitatif yaitu data deskriptif atau textular. Data deskriptif sering hanya dianalisis menurut isinya saja, dan karna itu analisis ini disebut juga analisis isi.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm 51.

<sup>19</sup> Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, t.t), hlm 40.

Analisis hasil penelitian berisi uraian tentang cara-cara analisis yang menggambarkan bagaimana suatu data dianalisis dan apa manfaat data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan masalah penelitian.

Teknik analisis pada dasarnya adalah analisis deskriptif, diawali dengan mengelompokkan data dan informasi yang sama menurut sub aspek dan selanjutnya melakukan interperstasi untuk mencari arti terhadap tiap sub aspek dan hubungannya satu sama lain. kemudian setelah itu dilakukan analisis atau interprestasi keseluruhan aspek untuk memahami makna hubungan antara aspek yang satu dengan lainnya dan dengan keseluruhan aspek nyang menjadi pokok permasalahan penelitian yang dilakukan secara induktif sehingga memberikan gambaran hasil secara utuh. Disamping memperoleh gambaran secara utuh, adakalanya ditetapkan langkah lanjutannya dengan memperhatikan domein khusus yang menarik untuk diteliti. Dengan demikian memungkinkan bahwa penelitian berikutnya menjadi lebih fokus dan tertuju pada masalah yang lebih spesifik.<sup>20</sup>

Miles and Huberman mengemukakan aktifitas dalam analisis data kualitatif ini dilakukan dengan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi data *reduction*, data *display* dan *conclusion drawing/verification*.<sup>21</sup>

- a. *Data Reduction* (Reduksi Data), adalah merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan dan merangkum pada hal-hal yang penting, dan menghilangkan data-data yang dianggap tidak penting, sehingga dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan dari data yang telah didapatkan di lapangan.
- b. *Data Display* (Penyajian Data). Langkah selanjutnya yaitu penyajian data dalam uraian singkat ,bagan, hubungan, antar kategori, *flowchart*,

---

<sup>20</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian..*, hlm 174.

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 246.

dan sejenisnya.<sup>22</sup> Dalam penelitian ini, penulis hanya memakai penyajian data berbentuk narasi untuk menjelaskan hasil temuan peneliti agar mudah dipahami oleh pembaca dan hasilnya sesuai dengan pertanyaan penelitian, sedangkan bagan, hubungan antar kategori, *Flowchart*, dan sejenisnya tidak penulis pakai.

Dengan demikian penulis melakukan beberapa cara atau langkah dalam rangka melakukan reduksi data, menyajikan data, dan menyimpulkan data yaitu : pertama peneliti mengumpulkan semua data yang telah di peroleh di lapangan, kedua peneliti membaca dengan teliti dan seksama serta menfokuskan diri terhadap data yang telah dikumpulkan, ketiga penulis mulai menulis tentang hal yang dianggap penting untuk penelitian ini, keempat setelah itu penulis menyalin tulisan tersebut didalam karya ilmiah (skripsi) peneliti dalam bentuk narasi.

## **G. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan dijadikan dalam bentuk karya tulis dengan menggunakan sistematika penulisan yang merangkum kebutuhan pokok pembahasan diatas. Untuk itu, uraian dalam tulisan ini akan dibagi dalam empat bab. Masing-masing bab dirincikan lagi dalam sub-sub bab sebagai pelengkap bab tersebut:

Bab satu, merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab dua, merupakan bab yang berisi tentang pengawasan perlindungan hukum bagi perawat yang bekerja malam hari, konsep pengawasan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, bentuk

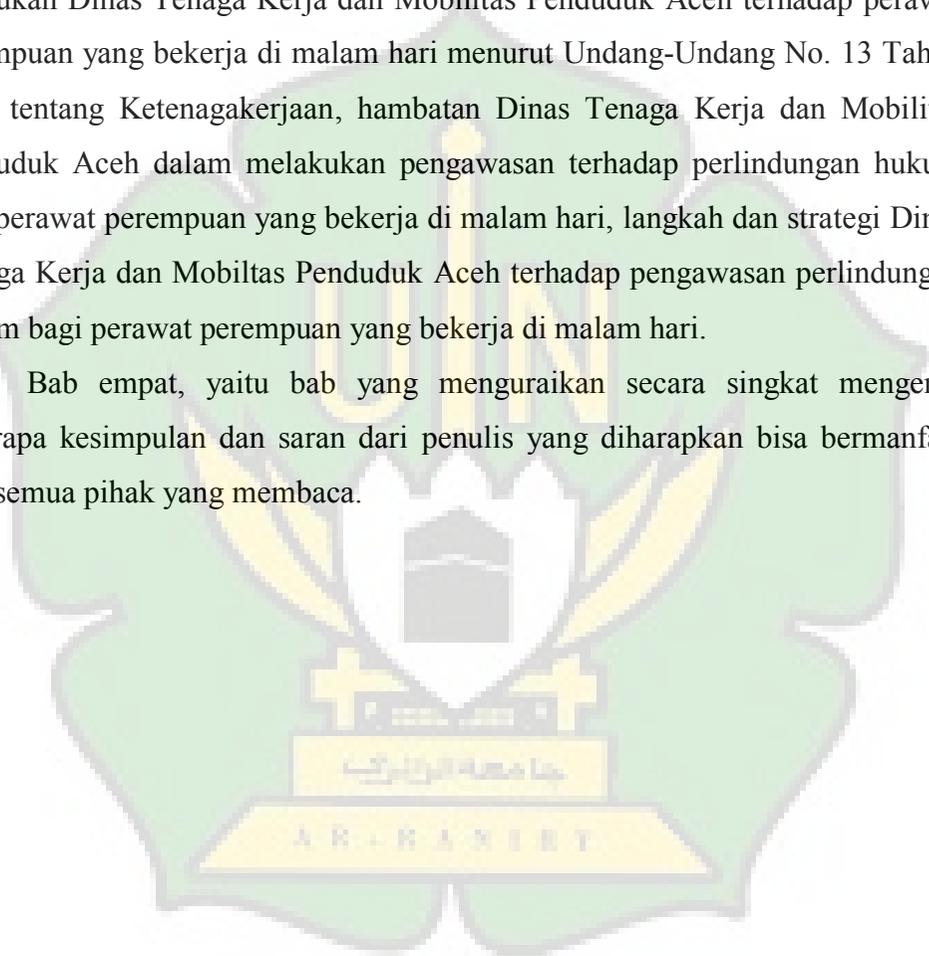
---

<sup>22</sup> *Ibid.* hlm 249.

perlindungan hukum bagi perawat, perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari.

Bab tiga, merupakan bab tentang pengawasan perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari, profil Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, pelaksanaan pengawasan perlindungan hukum yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap perawat perempuan yang bekerja di malam hari menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam melakukan pengawasan terhadap perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari, langkah dan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap pengawasan perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari.

Bab empat, yaitu bab yang menguraikan secara singkat mengenai beberapa kesimpulan dan saran dari penulis yang diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.



## **BAB DUA**

### **PENGAWASAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PERAWAT PEREMPUAN YANG BEKERJA DI MALAM HARI**

#### **A. Konsep Pengawasan Perlindungan Hukum bagi Tenaga kerja**

##### **1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan**

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan yaitu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian diatas, Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.<sup>23</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk sendiri maupun masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk apapun. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran.<sup>24</sup>

UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 5 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam Pasal 6 juga disebutkan bahwa setiap

---

<sup>23</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm 24

<sup>24</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cet. 5 (Jakarta: Sinar Gfarika, 2015), hlm 1.

pekerja/buruh berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan pekerja secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal UUD 1945 yaitu sama dengan majikan. Namun kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara pekeja dengan majikan adalah tidak

sama. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingatkan pekerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Selain itu, majikan sering menganggap pekerja sebagai objek dalam hubungan kerja. Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan dimana si pekerja melakukan pekerjaan. Maka dengan keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja. Majikan dengan leluasa untuk menekan pekerja dalam melakukan pekerjaan secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah haya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari si pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya sedikit lebih besar dari upah yang masa kerjanya kurang satu tahun. Majikan tidak mau untuk meningkatkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diproses oleh perusahaan-perusahaan yang sejenis.

Mengingat kedudukan pekerja lebih rendah dari pada majikan maka perlu campur tangan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum sangat di perlukan oleh pekerja mengingat kedudukannya yang lemah. Zainal asikin menyatakan bahwa : “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar

dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”<sup>25</sup>

## **2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam melakukan pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam melakukan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan tenaga kerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut. Dengan demikian perlindungan kerja ini mencakup:

- a. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi tentang keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- b. Norma Kesehatan dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit; Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigeine kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm 8-10

penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;

- c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama, kenakalan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban soal kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapatkan kecelakaan dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.<sup>26</sup>

Imam Soepomo juga mengelompokkan perlindungan pekerja ini ke dalam 3 kelompok, yaitu :

- a. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya serta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut juga jaminan sosial;
- b. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang di sebut dengan kesehatan kerja.

---

<sup>26</sup> Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm 95-97.

- c. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang di timbulkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau yang dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini juga di sebut dengan keselamatan kerja.<sup>27</sup>

### 3. Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja

#### a. Pekerja Anak

Definisi anak menurut Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : “ setiap orang berumur di bawah 18 tahun”. Menurut Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di jelaskan bahwa “ pengusaha dilarang mempekerjakan anak”. Namun ketentuan seperti yang diatur dalam Pasal 68 tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial anak.

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhkan syarat sebagai berikut :

- 1) Ijin tertulis dari orang tua/wali;
- 2) Perjanjian kerja antara orang tua/wali dan pengusaha;
- 3) Waktu kerja maksimum 3 jam;
- 4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- 5) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) Adanya hubungan kerja yang jelas;
- 7) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketentuan diatas dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya. Pekerjaan yang dapat dilakukan anak harus memenuhi syarat :

---

<sup>27</sup> Zanal Asikin, *Dasar-Dasar...*, hlm 97.

- 1) Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan;
- 2) Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Pengusaha yang mempekerjakan wajib memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Di bawah pengawasan langsung dari orang tua/ wali;
- 2) Waktu kerja paling lama 3 jam sehari;
- 3) Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja dewasa. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. Pekerjaan-pekerjaan terburuk meliputi:

- 1) Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- 2) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi, pornografi, pertunjukan porno atau perjudian;
- 3) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya.
- 4) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral kerja.

Jenis-jenis pekerjaan anak yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang

bekerja di luar hubungan kerja. Upaya penanggulangan diatur dengan Peraturan Pemerintah.<sup>28</sup>

Menurut penulis Pemerintah harus melindungi pekerja anak dari setiap bentuk pekerjaan yang berbahaya dan mengganggu pendidikan anak tersebut, membahayakan kesehatannya atau mengganggu perkembangan fisik, mental, spiritual, moral, dan sosial anak. Oleh karena itu pemerintah berkewajiban untuk menentukan batas usia minimum pekerja anak, mengatur jam dan kondisi penempatan kerja, serta menetapkan sanksi dan menjatuhkan hukuman kepada pihak-pihak yang melanggar peraturan tersebut. Dan anak juga mempunyai hak untuk dilindungi dari segala bentuk eksploitasi ekonomi.

#### **b. Pekerja Perempuan**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (1) menyebutkan :

- 1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha juga dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya sendiri apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 wajib :
  - a) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi;
  - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Bagus Sarwana, *Hukum...*, hlm 86-88.

Menurut penulis pekerja perempuan harus dilindungi karena perempuan diberi keistimewaan hak-haknya atas pria disebabkan karena perempuan menjalani fungsi reproduksi yang tidak dimiliki oleh pria. Haid, hamil, melahirkan dan menyusui merupakan kodrat perempuan yang sudah diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena itu diperlukan perlindungan khusus kepada wanita agar produktivitas di tempat kerja dan di rumah selalu terjaga.

Begitu pula terhadap pekerjaan yang mempekerjakan perempuan dimana haknya sebagai pekerja perempuan harus dilindungi, perempuan mempunyai hak atas perlindungan yang khusus sesuai dengan fungsi reproduksinya. Perlu dicatat bahwa perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda dengan pria sehingga perempuan memperoleh hak-hak khusus.

### **c. Waktu kerja dan istirahat**

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1).

Waktu kerja sebagaimana dimaksud adalah :

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- 1) Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan;
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Khusus pekerja perempuan mendapatkan perlindungan sebagai berikut :

---

<sup>29</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum...*, hlm 36-37.

- 1) Jika dalam masa haid merasakan sakit dan diberitahukan kepada pengusaha, maka ia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua haid.
- 2) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan anak.
- 3) Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungannya berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.<sup>30</sup>

#### **d. Jaminan sosial tenaga kerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 ruang lingkup program jamsostek meliputi:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja;
- 2) Jaminan kematian;
- 3) Jaminan hari tua;
- 4) Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan sosial tenaga kerja ini diperuntukkan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi resiko berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya jaminan sosial tenaga kerja ini untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.<sup>31</sup>

#### **e. Keselamatan dan kesehatan kerja**

Setiap pekerja mempunyai hak muntuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Moral dan kesusilaan

---

<sup>30</sup> Lalu Husni, *Aspek-Aspek...*, hlm 117-120.

<sup>31</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm 126-127.

- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Keselamatan dan kesehatan kerja ini untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka negendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja ini diatur dengan peraturan pemerintah.<sup>32</sup>

Dengan kesehatan kerja ini dimaksudkan perlindungan bagi buruh terhadap eksploitasi tenaga pekerja oleh majikan yang misalnya untuk mendapat tenaga murah, memperkerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tak terbatas. Kesehatan kerja ini merupakan penjagaan agar pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras tenaga pekerja, tetapi juga ditujukan terhadap pihak pekerja itu sendiri, dimana dan

---

<sup>32</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*, Cet. Ke-2, (Bogor: Ghalia Indonesia 2011), hlm 82.

bilaman pekerja misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohani.<sup>33</sup>

#### **f. Perlindungan upah**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan itu meliputi :

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan;
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 7) Denda dan potongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon;
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>34</sup>

#### **4. Pengawasan Ketenagakerjaan**

##### **a. pengawasan**

Pengawasan perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan asset perekonomian ini dapat berjalan dengan lancar tanpa mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>33</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke-12, (Jakarta: Djambatan, 1999), hlm 145.

<sup>34</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm 148-149.

Pengawasan perburuhan ini untuk mendidik agar pengusaha/perusahaan selalu tunduk menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku sehingga dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali terjadi perselisihan perkerja disebabkan pemberi kerja tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### **b. Ruang Lingkup Pengawasan**

Pengawasan perburuhan berdasarkan undang-undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan diberikan wewenang :

- 1) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
- 2) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan lainnya.
- 3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan mengunjungi ke perusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normarif pekerja. Jika hak pekerja belum terpenuhi oleh pemberi kerja maka pengawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pengawai pengawas yang merupakan penyidik di bidang ketenagakerjaan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk

selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan.<sup>35</sup>

**c. Tata Cara Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.**

Pasal 1 Angka 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menyebutkan pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dan dalam Angka 9 disebutkan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

penegakkan peraturan perundang-undangan ini merupakan upaya untuk melindungi serta menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pemberi kerja dan pekerja/buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan agar menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menyebutkan : tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan.

1) Perencanaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan rencana kerja. Rencana kerja terdiri dari : rencana kerja unit kerja

---

<sup>35</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm 120-121.

pengawasan ketenagakerjaan dan rencana kerja pengawas ketenagakerjaan.

a) Rencana kerja unit kerja pengawasan ketenagakerjaan yaitu:

Rencana kerja unit kerja pengawasan ketenagakerjaan disusun oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan setiap tahunnya dengan mengacu pada kondisi ketenagakerjaan, sosila, ekonomi dan geografis.

Rencana kerja unit kerja pengawasan ketenagakerjaan memuat kegiatan : pembinaan ketenagakerjaan, pemeriksaan ketenagakerjaan, pengujian ketenagakerjaan dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Dan disampaikan kepada Direktur Jenderal Paling lambat 30 hari sebelum memasuki tahun berikutnya.

b) Rencana kerja pengawas ketenagakerjaan yaitu:

Pengawasan ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja pengawas ketenagakerjaan, disusun setiap bulan dengan mengacu pada rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan.

Rencana kerja pengawas ketenagakerjaan memuat kegiatan : pembinaan ketenagakerjaan, pemeriksaan ketenagakerjaan, pengujian ketenagakerjaan dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

Rencana kerja pengawas ketenagakerjaan bulan berikutnya disampaikan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya dan pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan menyampaikan rencana kerja pengawas ketenagakerjaan secara berjenjang kepada direktur jenderal paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya.

pengawasan ketenagakerjaan wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pemeriksaan paling sedikit 5 perusahaan setiap bulan. Dan pengawas ketenagakerjaan spesialis K3 wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pengujian paling sedikit 8 objek pengujian K3 setiap bulan.

## 2) Pelaksanaan

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan :

- a) Preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatan teknis dan pendampingan.
- b) Represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksaan diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan pengujian.
- c) Repsesif yutisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan tentang pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan berhak memasuki seluruh perusahaan atau tempat kerja atau tempat-tempat yang diduga dilakukan pekerjaan dan apabila pengawas ketenagakerjaan ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau tempat yang diduga sebagai tempat dilakukan pekerjaan dapat meminta bantuan polisi Republik Indonesia untuk memasukinya.

Kegiatan pengawas ketenagakerjaan harus dituangkan dalam rencana kerja dan pelaksanaannya didasarkan atas perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan pengawasan, pengawas ketenagakerjaan harus memberitahukan kepada pengusaha atau wakilnya, kecuali apabila pengawas ketenagakerjaan mempertimbangkan bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugasnya. Pengawas ketenagakerjaan dapat melaksanakan pemeriksaan terhadap perusahaan atau tempat kerja diluar rencana kerja yang disusun. Dan pelaksanaan pemeriksaan ini dilakukan berdasarkan atas pengaduan pekerja, pengusaha, serikat pekerja, asosiasi pengusaha atau pengaduan masyarakat.

Dalam melakukan tugas pengawasan, pengawas ketenagakerjaan berhak meminta keterangan dari : pengusaha dan/atau pengurus, pekerja, pengurus organisasi pengusaha, pengurus serikat pekerja, ahli K3 dan pihak lain yang terkait. Untuk kepentingan pemeriksaan dan/atau pengujian, pihak yang dimintai keterangan wajib memberikan keterangan yang diperlukan baik secara lisan maupun tertulis dan selain meminta keterangan langsung kepada pihak yang dimintai keterangan, pengawas ketenagakerjaan dapat mengambil bukti lain yang diperlukan.

Pengawas ketenagakerjaan dalam meminta keterangan harus dituangkan dalam Berita Acara Pengambilan Keterangan. Berita Acara Keterangan ditandatangani oleh pengawas ketenagakerjaan dan pihak yang diperiksa.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan :

a) Pembinaan ketenagakerjaan

Pembinaan ketenagakerjaan ini ditujukan untuk meningkatkan kepatuhan pemberi kerja dan pekerja terhadap Norma Ketenagakerjaan. Pembinaan ini dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan. Pembinaan ini dapat dilakukan kepada pengusaha, pekerja, pengurus serikat pekerja, pengurus organisasi pengusaha dan pihak lain yang terkait.

Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat laporan hasil pembinaan. Laporan hasil pembinaan disampaikan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan yang sekurang-kurangnya memuat tentang tempat dan tanggal pelaksanaan pembinaan, identitas perusahaan, materi pembinaan, kesimpulan dan saran, tanda tangan dan nama terang pengawasan ketenagakerjaan.

b) Pemeriksaan ketenagakerjaan

Pemeriksaan ketenagakerjaan terdiri atas :

- (1) Pemeriksaan pertama merupakan pemeriksaan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan Norma Ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja yang baru atau belum pernah diperiksa. Pemeriksaan pertama dilakukan dengan cara pemeriksaan dokumen, pemeriksaan tata letak perusahaan dan alur proses produksi, pemeriksaan lapangan dan pemeriksaan keterangan.
- (2) Pemeriksaan berkala merupakan pemeriksaan yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama sesuai priode yang ditetapkan. Pemeriksaan berkala ini dilakukan sama dengan cara pemeriksaan pertama.

- (3) Pemeriksaan khusus merupakan pemeriksaan Norma Kerja Ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat, permintaan perusahaan dan/atau perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan ini dibuat berdasarkan pengaduan, laporan, pemberitaan media dan/atau informasi lainnya.

Pemeriksaan khusus dilakukan dengan cara pemeriksaan dokumen, pemeriksaan lapangan dan pengambilan keterangan. Pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan ini wajib menginformasikan perkembangan penanganannya kepada pelapor atau pihak pengadu.

- (4) Pemeriksaan ulang merupakan pemeriksaan kembali oleh pengawas ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi atau pengawas ketenagakerjaan pusat. Pemeriksaan ulang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi atas laporan pemeriksaan oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Pemeriksaan ulang dilaksanakan setelah gelar kasus dengan cara sebagaimana pemeriksaan sebelumnya.

Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat laporan dan laporan hasil pemeriksaan disampaikan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan yang sekurang-kurangnya memuat tempat dan tanggal pelaksanaan pemeriksaan, identitas perusahaan, temuan pemeriksaan, analisis, kesimpulan dan saran, tanda tangan dan nama terang pengawas ketenagakerjaan.

Dalam melakukan pemeriksaan, apabila ditemukan adanya kekurangan pemenuhan hak pekerja, pengawas

ketenagakerjaan wajib melakukan perhitungan dan penetapan, perhitungan dan penetapan ini terlebih dahulu dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pada unit kerja pengawasan ketenagakerjaan daerah. Apabila para pihak tidak dapat menerima perhitungan dan penetapan ini, para pihak dapat meminta perhitungan dan penetapan ulang kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perhitungan dan penetapan ulang oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk merupakan putusan final dan wajib dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan pemeriksaan, apabila ditemukan mesin, peralatan, perkakas kerja, instalasi, bahan, proses produksi, cara kerja, sifat pekerjaan atau lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan K3 yang membahayakan, pengawas ketenagakerjaan dapat menghentikan proses pekerjaan tersebut. Untuk memastikan pemenuhan persyaratan K3, pengawas ketenagakerjaan dapat memerintahkan pengusaha melakukan pengujian.

Pemeriksaan dilakukan dalam jangka waktu paling lama 3 hari kerja, apabila belum selesai pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dapat memperpanjang jangka waktu pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pada pemerintah daerah meliputi pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus dan pemeriksaan ulang sedangkan pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pada pemerintah pusat meliputi pemeriksaan khusus dan pemeriksaan ulang.

Setiap pengawas ketenagakerjaan wajib membuat Nota Pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan. Nota Pemeriksaan ditandatangani oleh pengawas ketenagakerjaan yang melakukan

pemeriksaan dan diketahui oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.

Nota pemeriksaan berisi tanggal pemeriksaan, temuan pemeriksaan, ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur, perintah untuk memperbaiki ketidakpatuhan atau mempertahankan kepatuhan, jangka waktu pelaksanaan Nota Pemeriksaan, tempat dan tanggal pembuatan Nota Pemeriksaan dan tanda tangan pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan dan diketahui oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.

Nota pemeriksaan ini terdiri atas Nota Pemeriksaan I, Nota Pemeriksaan II dan Nota Pemeriksaan Khusus.

#### (1) Nota Pemeriksaan I

Jangka waktu pelaksanaan Nota pemeriksaan I diberikan batas waktu yang patut dan wajar paling lama 30 hari sejak nota pemeriksaan I diterima. Nota pemeriksaan dibuat paling lama 3 hari kerja sejak pemeriksaan selesai dilakukan.

Apabila nota pemeriksaan I tidak dilaksanakan dalam batas waktu yang telah ditentukan maka pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan wajib menerbitkan Nota Pemeriksaan II.

#### (2) Nota Pemeriksaan II

Nota Pemeriksaan II berisi tentang peringatan untuk melaksanakan isi Nota Pemeriksaan I, jangka waktu pelaksanaan Nota Pemeriksaan II, akibat hukum tidak dilaksanakan Nota Pemeriksaan II, tempat dan tanggal pembuatan Nota Pemeriksaan II dan tanda tangan pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan

dan diketahui oleh pimpinan unit kerja pengawas ketenagakerjaan. Jangka waktu pelaksanaan Nota Pemeriksaan II diberikan batas waktu yang patut dan wajar paling lama 14 hari kerja sejak Nota Pemeriksaan II diterima.

Nota Pemeriksaan I Dan Nota pemeriksaan II yang telah dibuat wajib disampaikan segera kepada pengusaha paling lama 3 hari kerja sejak ditandatangani oleh pengawas ketenagakerjaan dan pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.

Apabila Nota Pemeriksaan II tidak dilaksanakan oleh pengusaha, pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan melaporkan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Setelah menerima laporan pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dapat memerintahkan melakukan tindakan penyidikan dalam hal ketidakpatuhan yang diancam sanksi pidana, mengambil tindakan hukum sesuai kewenangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, menerbitkan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang untuk mengambil tindakan hukum sesuai dengan dengan peraturan perundang-undangan.

### (3) Nota Pemeriksaan Khusus

Nota Pemeriksaan Khusus dibuat oleh pengawas ketenagakerjaan yang hanya memuat perjanjian kerja waktu tertentu dan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan

menyampaikan informasi secara tertulis hasil penanganan kepada pekerja paling lama 7 hari kerja sejak dikeluarkannya Nota Pemeriksaan Khusus.

Apabila pekerja bermaksud meminta pengesahan Nota Pemeriksaan Khusus ke pengadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan tertulis kepada Dinas Provinsi, permohonan tertulis diajukan pekerja paling lama 1 tahun sejak penyampaian informasi secara tertulis oleh pengawas ketenagakerjaan.

Nota Pemeriksaan Khusus memuat tentang pelaksanaan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain telah mendapatkan pengesahan dari pengadilan negeri setempat, pengawas ketenagakerjaan wajib untuk memastikan pelaksanaannya dengan melakukan pemanggilan dinas.

Apabila pengusaha tidak memenuhi hak pekerja sesuai dengan isi Nota Pemeriksaan Khusus, pengawas ketenagakerjaan melaporkan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.

c) Pengujian ketenagakerjaan

Pengujian ketenagakerjaan dilakukan untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja dan persyaratan K3.

Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat laporan hasil pengujian sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sekurang-kurangnya memuat : tanggal pengujian, identitas penguji, hasil pengujian dan analisis, kesimpulan dan saran, tanda tangan dan nama terang pengawas ketenagakerjaan.

Pengujian ketenagakerjaan meliputi pengujian norma kerja dan pengujian K3.

- (1) Pengujian Norma kerja dilakukan untuk menjamin pemenuhan persyaratan norma kerja. Pengujian norma kerja meliputi waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, cuti kerja, pekerja perempuan, pekerja anak, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja, kesejahteraan, kesusilaan, diskriminasi, hubungan kerja, kebebasan berserikat, kesempatan melakukan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing.

Pengujian norma kerja dilakukan oleh pengawas spesialis norma kerja dan/atau pengawas ketenagakerjaan sesuai jenjang jabatannya dan hasil pengujian norma kerja digunakan sebagai acuan dalam pemenuhan hak pekerja.

Pengujian norma kerja dilakukan melalui tahapan pemeriksaan dokumen, pemeriksaan visual, permintaan pertimbangan medis atau rekomendasi dokter penasehat dalam hal khusus kecelakaan kerja, penyakit kerja dan penentuan cacat total tetap, perhitungan dan analisa; dan pembuatan laporan hasil pengujian.

- (2) Pengujian Norma K3 dilakukan untuk menjamin pemenuhan persyaratan K3 yang berkaitan dengan penggunaan mesin, pesawat, alat-alat kerja, peralatan lainnya, bahan, lingkungan, sifat pekerjaan, cacat kerja, proses produksi dan pelayanan kesehatan kerja.

Pengujian norma K3 dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan spesialis K3 sesuai dengan

penunjukkannya atau ahli K3 sesuai dengan penunjukkannya.

Dalam hal pengujian bahan, kesehatan tenaga kerja dan lingkungan kerja dapat dilakukan oleh penguji K3 dan tenaga teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atas permintaan pengawas ketenagakerjaan spesialis sesuai dengan penunjukkannya. Hasil pengujian dilaporkan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Pengujian norma K3 terdiri atas 4 pengujian yaitu :

- (a) Pengujian pertama merupakan pengujian secara menyeluruh terhadap objek pelaksanaan norma K3 yang baru atau belum pernah diuji. Pengujian pertama dilakukan dengan tahapan persiapan pelaksanaan pengujian di tempat kerja, pemeriksaan dokumen teknik, pemeriksaan visual, pengetesan, pengukuran, perhitungan, analisis dan pembuatan laporan hasil pengujian.
- (b) Pengujian berkala merupakan pengujian norma K3 yang dilakukan setelah pengujian pertama sesuai periode yang ditetapkan, tahapan yang dilakukan sama dengan pengujian yang pertama.
- (c) Pengujian khusus merupakan pengujian norma K3 tertentu yang didasarkan atas pengaduan masyarakat, permintaan perusahaan dan/atau perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Untuk kepentingan pengujian khusus dalam kasus kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, pengawas ketenagakerjaan spesialis dapat melokalisir tempat

kerja atau sumber terjadinya kecelakaan atau penyakit akibat kerja dengan memasang garis pengawas ketenagakerjaan.

- (d) Pengujian ulang merupakan pengujian kembali norma K3 oleh pengawas ketenagakerjaan spesialis bidang K3 yang memiliki jabatan lebih tinggi atau pengawas ketenagakerjaan spesialis pada pemerintah pusat terhadap masih ditemukannya keranguan atas hasil pengujian terdahulu, sebelum dilakukan pengujian ulang terlebih dahulu dilakukan gelar kasus.

Pengawas ketenagakerjaan spesialis wajib menuangkan hasil pengujian norma K3 dalam surat keterangan, apabila hasil pengujian telah dituangkan ke dalam surat keterangan menyatakan tidak layak dan membahayakan K3, pengawas spesialis dapat melarang atau menghentikan proses pekerjaan yang terkait.

Penghentian proses kerja harus dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pengawas ketenagakerjaan spesialis yang melakukan pengujian dan pengusaha atau pengurus, proses pekerjaan dapat dilakukan kembali atas rekomendasi pengawas ketenagakerjaan spesialis setelah persyaratan K3 dipenuhi.

Setiap pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemeriksaan atau pengujian wajib menuliskan temua pemeriksaan dan pengujian dalam akte pengawas ketenagakerjaan dan akte tersebut wajib di simpan di perusahaan.

- d) Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan

Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan merupakan tindakan represif yutisial sebagai langkah terakhir dalam

penegakan hukum ketenagakerjaan. Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan dilakukan oleh PPNS ketenagakerjaan dan pelaksanaannya mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

### 3) Pelaporan

Laporan pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari laporan pengawas ketenagakerjaan dan laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.

- a) Laporan pengawasan ketenagakerjaan wajib dibuat oleh pengawas ketenagakerjaan setelah melakukan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan.
- b) Laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan disusun oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan setiap 3 bulan atau sewaktu-waktu diperlukan. Laporan unit kerja sekurang-kurangnya memuat data umum ketenagakerjaan, rekapitulasi hasil kegiatan pengawas ketenagakerjaan selama periode pelaporan, capaian kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dalam satu periode dan hal lain yang dianggap perlu.

Laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan disampaikan kepada Direktur Jenderal, Gubernur dan Menteri. Laporan dapat dilakukan secara manual maupun *online system*.

## **B. Tujuan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja**

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja terdapat dalam Pasal 4 yaitu :

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- 1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- 2) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- 3) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- 4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

### **C. Perlindungan Hukum bagi Perawat**

Keperawatan menurut Undang-Undang No 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dalam Pasal 1 ayat (1) adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Sedangkan perawat dalam Pasal 1 ayat (3) adalah seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun diluar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **1. Ruang lingkup profesi keperawatan**

Perawat terregister mempunyai berbagai lingkup pekerjaan antara lain :

##### **a. *Hospital Nurses* (perawat rumah sakit)**

Pada umumnya para perawat memberikan asuhan keperawatan dan memberikan tindakan keperawatan. Mereka diatur pekerjaannya oleh supervisor. Perawat di rumah sakit akan ditugaskan dibagian-bagian seperti bedah, maternitas, anak, gawat darurat, intensive care unit, ruang keperawatan kanker dan lain-lain.

##### **b. *Office Nurse* (perawat klinik)**

Memberikan asuhan keperawatan pada pasien yang berobat jalan, dipoliklinik atau di *Medical Center*, di *Ambulatory Surgical, Emergensi Center*. Tugas perawat klinik ini adalah mempersiapkan pasien dan membantu persiapan pemeriksaan, memberikan obat dan

suntikan, membalut luka dan insisi, membantu operasi minor, serta melakukan pendokumentasian, terkadang juga melakukan pemeriksaan laboratorium rutin dan pekerjaan administrasi lainnya.

c. *Nursing Care Facility* (fasilitas pelayanan keperawatan)

Perawat mengatur pelayanan perawatan pada pasien-pasien fraktur sampai Alzheimer's disease. *Registered nurse* mengkaji kesehatan penduduk, mengembangkan rencana pengobatan, mengawasi pekerjaan dan melakukan prosedur invasive misalnya memasang infuse. Mereka bekerja dibagian khusus misalnya unitm rehabilitasi untuk pasien stroke dan trauma kepala.

d. *Home Health Nurse*

Memberikan pelayanan keperawatan pasien dirumah. Seorang *registered nurse* mengkaji lingkungan pasien dan memberikan petunjuk kepada pasien dan keluarganya. Perawat ini memberikaan pelayanan keperawatan secara luas dan sebagai manajer kasus misalnya pada pasien yang baru sembuh dari penyakit atau kecelakaan, kanker dan melahirkan. Mereka akan bekerja sendiri atau *independen* juga mensurvevisi pembantu atau penunggu orang sakit dirumah.

e. *Public Health Nurses*

Bekerja pada agensi pemerintah maupun swasta termasuk klinik, sekolah-sekolah, komunitas pensiun dan berbagai pelayanan komunitas. Fokus perawat ini pada meningkatkan kesehatan konunitas, individu dan keluarga. Perawat ini bekerjasama dengan komunitas untuk membantu merencanakan dan juga mengimplementasikan program. *Public Health Nurses* memberikan petunjuk kepada individu, keluarga dan kelompok sehubungan dengan isu-isu kesehatan, seperti pencegahan penyakit, nutrisis, perawatan anak. Mereka memberikan imunisasi, mengecek tekanan

darah dan screening kesehatan lainnya. Perawat ini bekerja dengan kepala desa, pemuka agama, guru-guru, orang tua dan dokter untuk memberikan pendidikan kesehatan.

f. *Occupational Health Nurses (Industrial Nurses)*

Memberikan pelayanan keperawatan pada tempat kerja karyawan yang mengalami kecelakaan kerja atau sakit. Perawat ini memberikan asuhan keperawatan gawat darurat, mempersiapkan laporan kecelakaan dan mempersiapkan pelayanan lanjutan yang diperlukan. Perawat ini juga memberikan pelayanan konseling kesehatan, melakukan pemeriksaan kesehatan actual dan potensial.

g. *Head Nurses atau Nurses Supervisor*

Para manajer keperawatan ini mengatur aktivitas pelayanan keperawatan, khususnya rumah sakit. Mereka membuat rencana jadwal/*schedule* dan mengorganisasi pekerjaan perawat dan pembantu perawat sesuai dengan metode penugasannya, mempersiapkan pendidikan tambahan atau training. Perawat ini mengobservasi seluruh pasien unitnya dan memastikan bahwa semua pasien telah memperoleh pelayanan keperawatan yang baik. Perawat ini juga bertanggung jawab bahwa semua kejadian telah didokumentasikan serta menyiapkan peralatan serta bahan-bahan lain yang diperlukan untuk memberikan pelayanan keperawatan.

h. *Nurse Practitioner*

Perawat ini memberikan pelayanan kesehatan primer yang dasar. Perawat ini mendiagnosa dan memberikan pengobatan pada penyakit yang umum dan kecelakaan. Nurse Practitioner boleh membuat resep obat yang diizinkan oleh pemerintah setempat (*yang berbeda aturannya untuk masing-masing negara*).

i. *Clinical Nurses Specialist, Certified Registered Nurse Anesthetists dan Certified Nurses Midwives*

Tingkat ini yang tertinggi di lingkup kerja keperawatan. Para ahli/ specialist klinik keperawatan ini harus menempuh pendidikan yang lebih tinggi dan mempunyai pengalaman klinik yang lama dan luas.<sup>36</sup>

## 2. Hak dan kewajiban perawat

### a. Hak perawat

Berdasarkan PP No. 32 Tahun 1996 tentang Kesehatan, perawat dikategorikan sebagai tenaga kesehatan. Dalam pasal 2 ayat (1), tenaga kesehatan terdiri dari :

- 1) Tenaga Medis
- 2) Tenaga Keperawatan
- 3) Tenaga Kefarmasian
- 4) Tenaga Kesehatan Masyarakat
- 5) Tenaga Gizi
- 6) Tenaga Keterampilan Fisik
- 7) Tenaga Keteknisan Medis

Pasal 3 ayat (3), mempertegas bahwa termasuk tenaga keperawatan yaitu perawat dan bidan.

Tenaga kesehatan berhak mendapat imbalan dan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dengan profesinya. Atas dasar profesi kerja, pengabdian, kesetiaan, berjasa pada negara atau meninggal dunia dalam melaksanakan tugas diberikan penghargaan kepada tenaga kesehatan.

Hak perawat berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Nomor 148/2010 terdapat pada Pasal 11 dalam melaksanakan praktik, perawat mempunyai hak yaitu :

---

<sup>36</sup> Deden Dermawan, *Pengantar Keperawatan Profesional* (Yogyakarta: Goyayen Publishing, 2013), hlm 13-15

- 1) Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan praktik keperawatan sesuai standar.
- 2) Memperoleh informasi yang lengkap dan jujur dari klien dan/atau keluarganya.
- 3) Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensinya.
- 4) Menerima imbalan jasa profesi.
- 5) Memperoleh jaminan perlindungan terhadap resiko kerja yang berkaitan dengan tugasnya.

#### **b. Kewajiban perawat**

Dalam PP No. 32 Tahun 1996 Pasal 22 ayat (1), dinyatakan bahwa bagi tenaga kesehatan jenis tertentu dalam melaksanakan tugas profesinya berkewajiban untuk :

- 1) Menghormati hak pasien
- 2) Menjaga kerahasiaan identitas dan data kesehatan pribadi pasien
- 3) Memberikan informasi yang berkaitan dengan kondisi dan tindakan yang akan dilakukan
- 4) Meminta persetujuan terhadap yang akan dilakukan
- 5) Membuat dan memelihara rekam medis

Penjelasan PP No. 32 TAHUN 1996 yang dimaksud dengan tenaga kesehatan tertentu dalam ayat (1) Pasal 22 adalah tenaga kesehatan yang berhubungan langsung dengan pasien seperti, dokter, dokter gigi, perawat. Hal ini berarti, kewajiban yang terdapat dalam Pasal 22 ayat (1) PP No. 32 Tahun 1996 berlaku untuk tenaga perawat.<sup>37</sup>

### **3. Bentuk perlindungan hukum bagi perawat**

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 148 Tahun 2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat bentuk perlindungan hukum bagi perawat terdapat dalam Pasal 11 yaitu :

---

<sup>37</sup> Astuti Asri Putri, *Trend dan Issue Keperawatan* ( Bogor : In Media,2014),, hlm 112-113.

Dalam melaksanakan praktik, perawat mempunyai hak :

- 1) Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan praktik keperawatan sesuai standar;
- 2) Memperoleh informasi yang lengkap dan jujur dari klien dan/atau keluarganya;
- 3) Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi;
- 4) Menerima imbalan jasa profesi; dan
- 5) Memperoleh jaminan perlindungan terhadap risiko kerja yang berkaitan dengan tugasnya.

Tenaga kesehatan mempunyai hak, kewajiban dan kewenangan antara lain:

- 1) Mendapatkan imbalan dan perlindungan hukum dalam melakukan tugas sesuai dengan profesinya.
- 2) Berkewajiban mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 3) Untuk kepentingan hukum, tenaga kesehatan wajib melakukan pemeriksaan kesehatan atas permintaan penegak hukum dengan biaya ditanggung oleh negara.
- 4) Pemeriksaan sebagaimana yang dimaksud diatas di dasarkan pada kompetensi dan kewenangan sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki.

Dalam hal tenaga kesehatan diduga melakukan kelalaian dalam menjalankan profesinya, kelalaian tersebut harus diselesaikan terlebih dahulu mediasi.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Soekodjo Notoatmodjo, *Etika & Hukum Kesehatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm 106

#### **D. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Perawat yang Bekerja di Malam Hari**

Perlindungan terhadap wanita berhubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam UU 39 Tahun 1999 tentang HAM terdapat pada pasal 49, yang menyatakan :

1. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan;
2. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya yang berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;
3. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.<sup>39</sup>

Perlindungan pekerja perempuan yang bekerja di malam hari diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 yaitu :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

---

<sup>39</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm 81.

4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
5. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.<sup>40</sup>

Mengenai pekerja perempuan yang dipekerjakan pada malam hari, negara lewat adanya pelaksanaan Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.224/MEN/2003 memerintahkan kepada perusahaan untuk memberikan perlindungan demi kenyamanan dan keamanan pekerja perempuan. Dalam Pasal 2 Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 Tahun 2003 menyatakan :

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB berkewajiban untuk memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
2. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WIB samapai dengan 05.00 WIB.

Dan diperjelaskan kembali dalam pasal-pasal selanjutnya, seperti Pasal 3 bahwa makanan dan minuman yang bergizi harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja dan makanan maupun minuman tersebut tidak dapat diganti dengan uang.

Dalam pasal 4 disebutkan bahwa penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat *hygiene* dan sanitasi, penyajiannya menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Pengusaha juga diwajibkan dalam menjaga keamanan dan kesusilaan dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja, menyediakan kamar

---

<sup>40</sup> Pustaka Yustisia, *Komplikasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, (Jakarta: Pustaka Yustisia,2010) hlm 29.

mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Mengenai transportasi antar jemput, dalam Pasal 6 disebutkan bahwa pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya dan penjemputan dilakukan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan dan keamanan selama bekerja serta menyediakan angkutan antar jemput dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja.<sup>41</sup>



---

<sup>41</sup> Shella Noovia, "Perlindungan Hukum terhadap Perawat Perempuan di Rumah Sakit Swasta yang dipekerjakan pada Malam Hari (Studi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda)", Skripsi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Diakses <http://repository.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/5030>, tanggal 19 Februari 2020.

**BAB TIGA**  
**PENGAWASAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI**  
**PERAWAT PEREMPUAN YANG BEKERJA DI MALAM**  
**HARI OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS**  
**PENDUDUK ACEH**

**A. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh**

**1. VISI :**

Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif Maju, Mandiri dan Sejahtera

**2. MISI :**

- a. Menciptakan tenaga kerja transpil produktif dan mempunyai kompetensi kerja.
- b. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- c. Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan,
- d. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia ( SDM ) transmigrasi dan penyebaran perpindahan penduduk yang seimbang antar kabupaten/kota;
- e. Mengembangkan kapasitas masyarakat dan kawasan transmigrasi yang berkelanjutan;
- f. Mengembangkan desa transmigrasi produktif menuju desa maju dan mandiri.

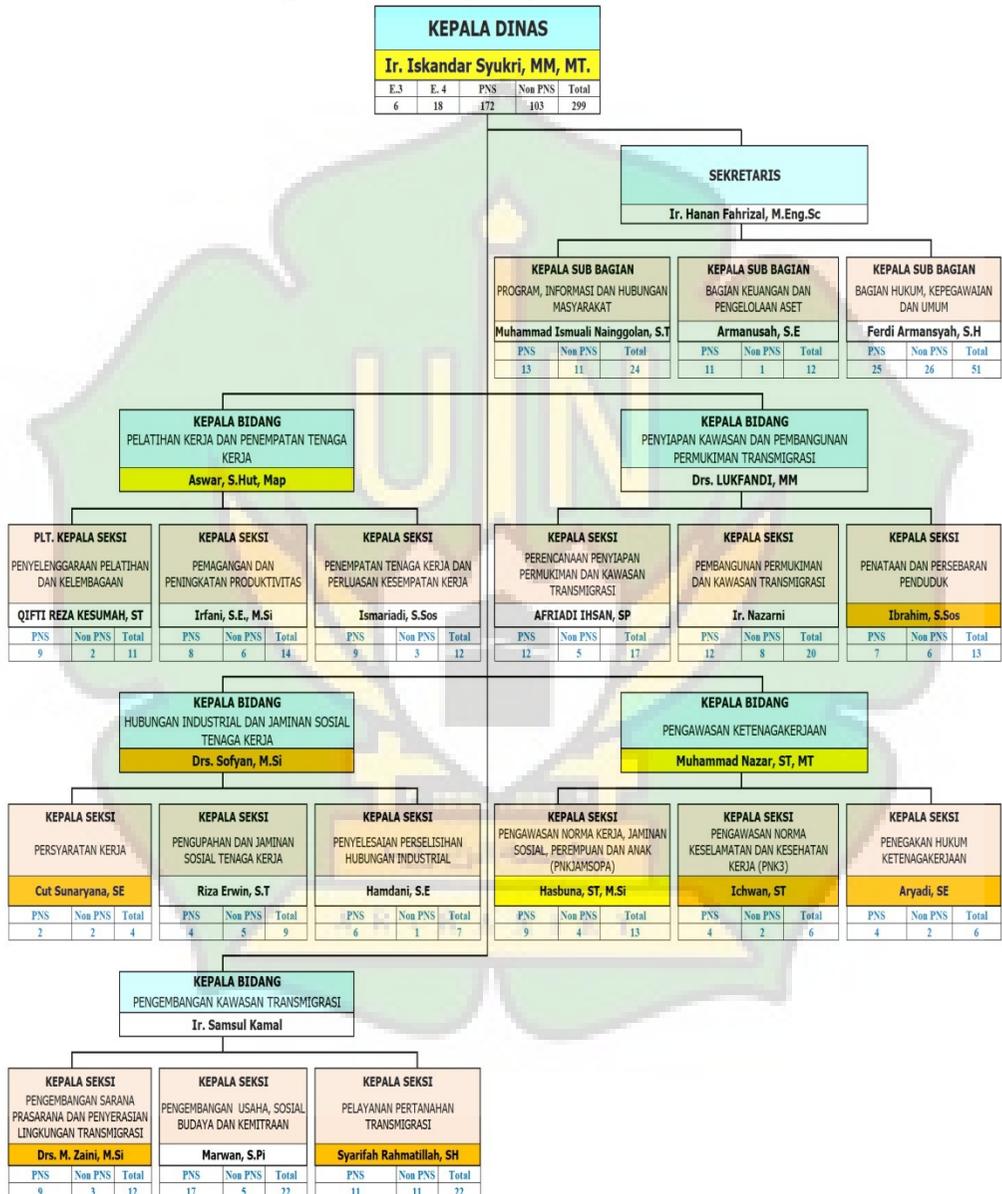
**3. ISU STRATEGIS**

- a. Rendahnya kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- b. Rendahnya kesempatan kerja;
- c. Lemahnya perlindungan tenaga kerja;
- d. Belum berkembangnya kawasan pemukiman transmigrasi;
- e. Rendahnya aspek legalitas lahan dikawasan transmigrasi;

- f. Rendahnya kualitas, integritas dan produktivitas sumber daya aparatur.

#### 4. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh



KET : struktur Organisasi dikeluarkan pada tanggal Selasa, 14 januari 2020.

## 5. TUGAS :

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara umum mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sesuai dengan peraturandan perundangan-undangan.

## 6. FUNGSI

- a. Pelaksanaan urusan Kesekretariatan dan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- b. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Pelaksanaan tugas penyiapan rancangan peraturan dan produk hukum lainnya tentang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
- d. Penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.<sup>42</sup>

### **B. Pelaksanaan Pengawasan Perlindungan Hukum bagi Perawat Perempuan yang Bekerja di Malam Hari oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.**

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

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap seluruh perusahaan atau tempat kerja yang ada di daerah Aceh khususnya rumah sakit atau tempat kerja yang memperkerjakan perempuan di malam hari di wilayah Kota Banda Aceh. Pengawasan ketenagakerjaan

---

<sup>42</sup> Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, *profil*, diakses melalui <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/#>. Pada tanggal 11 Agustus 2020.

ini di atur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh melakukan pengawasan ketenagakerjaan dengan dua cara yaitu :

1. Melalui Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Aceh (RAPBA) mengajukan program kerja pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan TUPOKSI Dinas Tenaga kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dengan mengajukan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan antara lain :
  - a. Sosialisasi penerapan norma kerja perempuan dan anak di perusahaan atau rumah sakit yang memperkerjaakan pekerja perempuan khususnya perempuan yang bekerja di malam hari.
  - b. Pembinaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja perempuan atau perawat perempuan.
  - c. Sertifikasi pendidikan kesehatan dokter atau perawat .
  - d. Pemeriksaan lingkungan kerja pekerja perempuan dan anak khususnya perawat perempuan.
  - e. Pelaksanaan medical chek up untuk perawat perempuan.

Menurut Bapak Hasbuna, selaku Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak pemeriksaan kesehatan berkala (*Medical Chek Up*) ini sangat penting di lakukan kepada pekerja khususnya perawat perempuan yang bekerja di malam hari, hal ini dilakukan untuk mencegah penyakit atau kecelakaan kerja yang timbul akibat bahaya yang muncul di lingkungan kerja dan terjamin kesehatan yang didukung dengan

lingkungan kerja yang aman, tidak memengaruhi kinerja dan produktivitas pekerja. Perawat perempuan yang bekerja di malam hari bisa lebih beresiko terkena masalah kesehatan seperti tekanan darah tinggi, gula darah tinggi dan kolesterol tinggi dikarenakan bekerja selama 16 jam.

Tidak semua rumah sakit yang ada di Banda Aceh menyediakan *medical chek up* berkala pekerjaannya dikarenakan biaya yang sangat mahal. Oleh karena itu pengawas unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dinas tenaga kerja dan mobilitas aceh membuat program ini agar bisa dianggarkan oleh Pemerintah Aceh dan pekerja khususnya perawat perempuan di malam hari agar terjamin kesehatannya.<sup>43</sup>

- f. Pemeriksaan khusus pengawas ketenagakerjaan terhadap perawat perempuan yang bekerja di malam hari.
- g. Penilaian terhadap rumah sakit atau perusahaan yang telah menerapkan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan diberikan penghargaan (*women's work awards*).

Seksi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak setiap tahun memberikan penghargaan *women's work awards* terhadap rumah sakit atau perusahaan yang telah menerapkan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Bapak Hasbuna, selaku Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan anak, pemberian

---

<sup>43</sup> Wawancara dengan Hasbuna, Kepala Seksi Pengawas Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, pada tanggal 24 Agustus 2020 di Banda Aceh.

penghargaan *women's work awards* adalah suatu apresiasi perlu dilakukan agar perusahaan atau rumah sakit yang belum menerapkannya bisa termotivasi untuk menerapkan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.<sup>44</sup>

2. Melalui kegiatan TUPOKSI rutin pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, antara lain:
  - a. Melalui pemeriksaan rutin oleh pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan mobilitas Penduduk Aceh melakukan pemeriksaan secara rutin minimal 5 perusahaan atau rumah sakit perbulan, apabila menemukan ketidaksesuaian penerapan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan I.

Nota Pemeriksaan I dikeluarkan apabila perusahaan atau rumah sakit tidak sepenuhnya menerapkan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak terhadap perawat perempuan yang bekerja di malam hari seperti tidak menyediakan makanan dan minuman bergizi 1.400 kalori, tidak menyediakan antar jemput. Apabila Nota Pemeriksaan I tidak dilaksanakan maka pengawas ketenagakerjaan akan mengeluarkan Nota Pemeriksaan II yang berisi tentang jangka waktu pemenuhan Nota Pemeriksaan I. Dan apabila Nota Pemeriksaan II diabaikan juga maka pengawas ketenagakerjaan akan membuat laporan penyidikan yang diserahkan kepada seksi penegakan hukum ketenagakerjaan agar dilanjutkan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

---

<sup>44</sup> *Ibid.*

b. Melalui pengaduan masyarakat atau pekerja.

Pekerja yang ingin membuat pengaduan terhadap perusahaan atau rumah sakit tempat pekerja itu bekerja atas ketidakpatuhan atau tidak menerapkan Undang-Undang ketenagakerjaan, pekerja dapat datang langsung ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh ke bagian seksi yang sesuai dengan pengaduannya, misalnya ingin membuat pengaduan tentang tidak diterapkan sepenuhnya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari itu bisa langsung bertemu dengan saya selaku kepala seksi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak, atau ingin membuat pengaduan tentang keselamatan dan kesehatan kerja itu bisa langsung bertemu dengan kepala seksi pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>45</sup>

Setelah mendapatkan pengaduan dari masyarakat atau pekerja, Pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh melakukan pengecekan ke perusahaan atau rumah sakit yang dilaporkan, apabila ditemukan sesuai dengan pelaporan pekerja atau ketidakpatuhan perusahaan atau rumah sakit dalam menerapkan Undang-undang Ketenagakerjaan oleh perusahaan atau rumah sakit yang dilaporkan, maka pengawas ketenagakerjaan akan mengeluarkan Nota Pemeriksaan I, apabila Nota Pemeriksaan I belum dilaksanakan maka pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan II untuk jangka waktu pemenuhan Nota Pemeriksaan II, apa bila Nota Pemeriksaan II tidak dilaksanakan oleh pengusaha atau rumah sakit maka pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan melaporkan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan agar dapat diterbitkan surat penyidikan oleh seksi penegakan hukum

---

<sup>45</sup> *Ibid.*

ketenagakerjaan untuk melakukan tindakan penyidikan dalam hal ketidakpatuhan yang diancam sanksi pidana, mengambil tindakan hukum sesuai dengan kewenangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Bapak Muhammad Nazar selaku kepala Bidang Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, terjadinya pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap Undang-Undang ketenagakerjaan ini juga disebabkan oleh pekerja itu sendiri misalnya Perusahaan atau rumah sakit telah menyediakan Peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja tetapi pekerja pada saat melakukan pekerjaan tidak memakai peralatan tersebut dan terjadi kecelakaan kerja, maka perusahaan tersebut tidak bisa ditindaklanjuti dikarenakan tidak ada sanksi bagi perusahaan atau rumah sakit terhadap ketidakpatuhan yang disebabkan oleh pekerja itu sendiri.<sup>46</sup>

### **C. Hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap Pemenuhan Hak Perawat Perempuan yang Bekerja di Malam Hari.**

Adapun faktor penghambat terhadap pemenuhan hak pekerja perawat perempuan di malam hari menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah :

#### 1. Dari tenaga kerja

Rendahnya pemahaman pekerja perempuan di malam hari tentang berbagai aturan norma ketenagakerjaan telah menyebabkan rendahnya pemenuhan hak – hak pekerja oleh pengusaha atau pengelola perusahaan.

---

<sup>46</sup> Wawancara dengan Muhammad Nazar, Kepala Bidang Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, pada tanggal 14 September 2020.

## 2. Dari pemberi kerja

- a. Kurangnya kesadaran atau kepatuhan dari pihak pemberi kerja untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di malam hari, sehingga sering terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan di malam hari yang dapat merugikan pekerja perempuan yang bekerja malam hari.

Ketika pegawai pengawas melaksanakan pemeriksaan ketenagakerjaan pada suatu perusahaan terlebih dahulu pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari tak jarang pengusaha yang bersangkutan berusaha menyembunyikan kondisi yang sebenarnya terjadi di perusahaan tersebut agar perusahaan mereka tidak mendapatkan nota peringatan dari pegawai pengawas yang mengetahui bahwa pada perusahaan tersebut terjadi pelanggaran terhadap norma kerja.

Hal ini menyebabkan pegawai pengawas ketenagakerjaan harus melakukan pemeriksaan ulang terhadap perusahaan tersebut untuk mendapatkan data-data yang lengkap.

- b. Banyaknya pengusaha atau pemberi kerja yang tidak melaporkan keadaan yang terjadi sebenarnya di tempat kerja, sehingga ini dapat menghambat pengawasan terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di malam hari.
- c. Tenaga kerja yang cenderung tidak berani menuntut apa yang menjadi hak mereka karena mereka takut dipecat. Hal ini menyebabkan semakin meningkatkan arogansi pemberi kerja. Sehingga pengusaha bisa kesewenang-wenangannya dalam mempekerjakan tenaga kerja perempuan yaitu siapa yang mau menerima kondisi kerja seperti apa adanya, maka dia dapat diterima

bekerja, akan tetapi siapa yang tidak mau menerima kondisi seperti itu bisa keluar dari pekerjaannya.

3. Hambatan dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

- a. Terbatasnya jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh sehingga menimbulkan kurangnya pegawai pengawas dalam melaksanakan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari.

Tabel 3.1. Daftar pegawai pengawas ketenagakerjaan Provinsi Aceh

No	Daftar Kabupaten/Kota Provinsi Aceh	Jumlah pengawas ketenagakerjaan
1.	Kabupaten Aceh Barat	2 Orang
2.	Kabupaten Aceh Barat Daya	-
3.	Kabupaten Aceh Besar	-
4.	Kabupaten Aceh Jaya	-
5.	Kabupaten Aceh Selatan	-
6.	Kabupaten Aceh Singkil	1 Orang
7.	Kabupaten Aceh Tamiang	2 Orang
8.	Kabupaten Aceh Tengah	1 Orang
9.	Kabupaten Aceh Tenggara	-
10.	Kabupaten Aceh Timur	4 Orang
11.	Kabupaten Aceh Utara	1 Orang

12.	Kabupaten Bener Meriah	-
13.	Kabupaten Bireuen	2 Orang
14.	Kabupaten Gayo Lues	-
15.	Kabupaten Nagan Raya	1 Orang
16.	Kabupaten Pidie	-
17.	Kabupaten Pidie Jaya	-
18.	Kabupaten Simeulue	1 Orang
19.	Kota Banda Aceh	7 Orang
20.	Kota Langsa	3 Orang
21.	Kota Lhoksemawe	2 Orang
22.	Kota Sabang	1 Orang
23.	Kota Subussalam	2 Orang
<b>JUMLAH</b>		<b>30 Orang</b>

Di dalam Pasal 72 ayat (3) Qanun Aceh No. 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengawas Ketenagakerjaan untuk Pemerintah Kabupaten/Kota Paling sedikit 2 orang dan/atau sesuai jumlah perusahaan/pekerja yang menjadi objek pengawasannya.

- b. Keterbatasan sarana dan prasarana di Kabupaten /Kota yang belum mendapat dukungan penuh dari Pemerintah Kabupaten/Kota dan juga kewenangan melakukan pengawasan ketenagakerjaan sekarang berada di pusat dan provinsi saja, sehingga kinerja pengawas di wilayahnya belum optimal.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Muhammad Nazar Selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, memang fungsi atau kewenangan melakukan pengawasan ketenagakerjaan berada di provinsi, tetapi pengawas ketenagakerjaan yang berstatus pegawai provinsi ini kami tempatkan di setiap Kabupaten/ Kota yang ada di provinsi Aceh, Karena keterbatasan Pegawai Pengawas ketenagakerjaan belum semua kabupaten atau kota di Provinsi Aceh memiliki pengawas ketenagakerjaan yang ditempatkan di Dinas Tenaga Kerja Setempat dan belum semua Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota yang menangani Ketenagakerjaan memberikan sarana dan prasarana khusus bagi pengawas yang berdomisili di Kabupaten/Kota setempat.<sup>47</sup>

Dalam Pasal 73 ayat (1) Qanun Aceh No. 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa untuk kelancaran pengawasan Penegakan Qanun ini dan peraturan perundang-undangan lainnya dibidang ketenagakerjaan, Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib Menyediakan sarana dan Prasarana bagi pengawas ketenagakerjaan.

- c. Terbatasnya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari belum cukup memadai pegawai pengawas dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan tidak semua sarana atau fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas pengawasan ketenagakerjaan dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

---

<sup>47</sup> *Ibid.*

- d. Pejabat pada Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan belum semuanya memiliki latar belakang pendidikan dan pelatihan pengawasan, dikarenakan pejabat pada Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan tidak berasal dari fungsional pengawas ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hasbuna selaku Kepala Seksi Pengawas Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak belum semua Pejabat pada Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan berasal dari pengawas fungsional, apabila pejabat pada unit kerja pengawasan ketenagakerjaan berasal dari pengawas fungsional ketenagakerjaan maka ia memiliki dua kewenangan yaitu melakukan pengawas terhadap pengusaha atau rumah sakit karena memiliki legalitas diri yang kapan saja bisa melakukan pemeriksaan tanpa harus memberi tahu kepada pengusaha atau rumah sakit dan sebagai pejabat struktural unit kerja pengawas ketenagakerjaan yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>48</sup>

- e. Terbatasnya sumber dana untuk Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam Melaksanakan seluruh program kerja pengawas ketenagakerjaan.

Menurut Bapak Muhammad Nazar selaku kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, tidak semua program rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan yang dibuat oleh pengawas ketenagakerjaan disetujui oleh Pemerintah Aceh untuk dikeluarkan anggaran, sehingga ini menyebabkan kurang maksimal pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Hasbuna..., pada tanggal 24 Agustus 2020 di Banda Aceh

hak pekerja khususnya perawat perempuan yang bekerja di malam hari.<sup>49</sup>

- f. Belum semua perusahaan atau rumah sakit membuat peraturan perusahaan yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat.
- g. Belum semua pekerja di sebuah tempat kerja membentuk serikat pekerja untuk mendukung pelaksanaan norma kerja perempuan dan anak.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Muhammad Nazar kebanyakan pekerja yang bekerja di Rumah Sakit belum membentuk serikat pekerja, padahal serikat pekerja itu sangat diperlukan karena apabila terjadi pelanggaran ketenagakerjaan yang berwenang membuat laporan adalah pekerja atau serikat pekerja di perusahaan itu sendiri. Dan serikat pekerja ini bisa mewakili pekerja pada saat suatu perusahaan ingin membuat peraturan perusahaan.<sup>50</sup>

#### **D. Langkah Dan Strategi yang di Tempuh Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap Pelaksanaan Pengawasan Hukum bagi Perawat Perempuan yang Bekerja di Malam Hari.**

Untuk memaksimalkan pengawasan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di malam hari maka perlu langkah dan strategi yang di tempuh oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap pelaksanaan pengawasan perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari yaitu :

1. Melakukan pembinaan penerapan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.

Memberikan Sosialisasi mengenai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perawat yang bekerja di

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan Muhammad Nazar..., pada tanggal 14 September 2020 di Banda Aceh.

<sup>50</sup> *Ibid.*

malam hari, hal ini dilakukan guna perawat dapat memahami hak dan kewajiban yang diterima sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perawat perempuan yang bekerja pada malam hari akan lebih terlindungi haknya.

2. Melakukan pemeriksaan penerapan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.
3. Dilakukan pemeriksaan sebulan sekali minimal 5 perusahaan agar supaya mengetahui apakah perusahaan atau tempat kerja sudah menerapkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di malam hari.
4. Mengajukan kepada pemerintah aceh untuk membuka formasi pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak. Iskandar Syukri selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh membuka formasi pegawai pengawas ketenagakerjaan secara mandiri oleh pemerintah aceh supaya bisa nambah pegawai pengawasan ketenagakerjaan di setiap kabupaten/kota di provinsi aceh yang belum ada pengawas ketenagakerjaan dengan salah satu persyaratannya bersedia di tempatkan di kabupaten/kota yang masih belum tersedia pengawas ketenagakerjaan.

5. Membuka diklat pengawasan khusus aceh untuk mempercepat lahirnya pengawas ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Iskandar Syukri selaku kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh diklat pengawas ketenagakerjaan tidak harus dari kementerian saja kita bisa mengajukan diklat untuk pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan syarat harus menyediakan anggaran sendiri dan tenaga kerja, kalau kita tunggu dari kementerian itu sekali di buka 30 orang sedangkan di

Indonesia itu ada 34 provinsi ini akan menjadi hambatan juga untuk kita karena kekurangan pengawai untuk pengawas.

Oleh karena itu kami dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh ingin mengajukan untuk membuka diklat sendiri agar supaya provinsi aceh tidak kekurangan pengawas ketenagakerjaan dan kita berharap dengan mengajukan pembuka diklat ini di setiap kabupaten/kota memiliki pengawas ketenagakerjaan sendiri agar pengawasan terhadap pekerja khususnya perawat perempuan yang bekerja di malam hari menjadi lebih optimal.<sup>51</sup>

6. Mengajukan revisi qanun tentang susunan organisasi bahwa pejabat pada unit kerja pengawasan ketenagakerjaan harus berasal dari pengawas fungsional ketenagakerjaan.

Menurut Bapak hasbuna selaku kepala seksi pengawas norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak, yang menjadi pejabat unit kerja pengawas ketenagakerjaan atau pengawas struktural ketenagakerjaan ini berasal dari pengawas fungsional, karena pengawas fungsional ini memiliki legalitas diri yang kapan saja bisa melakukan pengawasan tanpa harus memberitahu perusahaan yang akan di lakukan pemeriksaan terhadap suatu perusahaan, dengan begitu pejabat unit kerja pengawas ketenagakerjaan bisa memiliki dua kewenangan salah satunya bisa melakukan pengawasan karena berasal dari pengawas fungsional yang memiliki legalitas diri sebagai pengawas yang bisa melaksanakan pengawasan.<sup>52</sup>

Dan juga sudah di nyatakan di dalam Pasal 5 ayat (2) poin b dan c Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 14 Tahun 2012 dan No. 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan Iskandar Syukri, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, pada tanggal 14 September 2020 di Banda Aceh

<sup>52</sup> Wawancara dengan Hasbuna..., pada tanggal 24 Agustus 2020 di Banda Aceh.

Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota dinyatakan bahwa menempatkan pejabat pada unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dengan latar belakang pendidikan dan pelatihan pengawas ketenagakerjaan dan menempatkan pengawas ketenagakerjaan pada unit kerja pengawas ketenagakerjaan.

7. Mengajukan rencana kerja pengawas ketenagakerjaan untuk menyediakan pemeriksaan kesehatan berkala (*medical chek up*) bagi pekerja khususnya perawat perempuan yang bekerja di malam hari.

Menurut Bapak Iskandar Syukri selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, pemeriksaan kesehatan secara berkala ini sangat penting bagi pekerja khususnya perawat perempuan yang bekerja di malam hari agar terjadi kesehatannya selama melakukan pekerjaan. Oleh karena itu pemeriksaan kesehatan secara berkala ini seharusnya diterapkan oleh semua perusahaan atau rumah sakit.

Pemeriksaan kesehatan berkala ini bisa kita masukan ke dalam program kerja pengawasan ketenagakerjaan agar pemerintah Aceh menyetujui dan bisa menyediakan anggaran untuk program ini karena kita mengetahui bahwa melakukan pemeriksaan kesehatan ini membutuhkan biaya yang lumayan mahal dan tidak semua rumah sakit yang ada di aceh menyediakan pemeriksaan kesehatan untuk pekerja khususnya perawat perempuan yang bekerja di malam hari.

Pemeriksaan kesehatan bagi pekerja ini merupakan suatu bentuk perlindungan bagi pekerja itu sendiri, agar tidak terjadi kecelakaan kerja dan menjamin kesehatan dan keselamatan selama melakukan pekerjaan, apalagi bekerja di malam hari sangat beresiko terhadap kesehatan pekerja itu sendiri.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Wawancara dengan Iskandar Syukri..., pada tanggal 14 September 2020 di Banda Aceh.

## **BAB EMPAT PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pelaksanaan pengawasan perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Disnakermobduk Aceh terhadap perawat perempuan yang bekerja di malam hari menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilakukan dengan dua cara yaitu : *pertama* melalui Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Aceh (RAPBA). *Kedua* melalui kegiatan rutin TUPOKSI pengawai pengawas Disnakermobduk Aceh dengan cara melakukan pemeriksaan rutin ke perusahaan atau rumah sakit oleh petugas pengawas ketenagakerjaan Disnakermobduk Aceh dan melalui pengaduan masyarakat atau pekerja.
2. Hambatan Disnakermobduk Aceh dalam melakukan pengawasan terhadap perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam hari terbagi dalam 3 faktor yaitu: *pertama* berasal dari tenaga kerja itu sendiri karena kurangnya pemahaman tentang aturan norma ketenagakerjaan. *Kedua* berasal dari pemberi kerja kurangnya kesadaran atau kepatuhan dari pihak pemberi kerja untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di malam hari. *Ketiga* keterbatasan Pengawai Pengawas ketenagakerjaan belum tersedia di semua kabupaten/kota di Provinsi Aceh.
3. Langkah dan strategi Disnakermobduk Aceh terhadap pengawasan perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja di malam

hari yaitu : *Pertama*, melakukan pembinaan penerapan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak. *Kedua*, melakukan pemeriksaan penerapan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak. *Ketiga*, dilakukan pemeriksaan sebulan sekali minimal 5 perusahaan atau rumah sakit. *Keempat*, mengajukan kepada Pemerintah Aceh untuk membuka formasi pegawai pengawas ketenagakerjaan. *Kelima*, membuka diklat pengawasan khusus Aceh untuk mempercepat lahirnya pengawas ketenagakerjaan. *Keenam*, mengajukan revisi qanun tentang susunan organisasi bahwa pejabat pada unit kerja pengawasan ketenagakerjaan harus berasal dari pengawas fungsional ketenagakerjaan. *Ketujuh*, mengajukan rencana kerja pengawas ketenagakerjaan untuk menyediakan pemeriksaan kesehatan berkala (*medical chek up*) bagi pekerja khususnya perawat perempuan yang bekerja di malam hari.

## **B. Saran**

1. Dinas Tenaga Kerja yang ada di Kabupaten/Kota Provinsi Aceh agar menyediakan sarana dan prasarana khusus bagi pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berdomisili di Kabupaten/Kota setempat.
2. Pemerintah Aceh agar secepatnya membuka diklat pengawas ketenagakerjaan sendiri tanpa harus menunggu dari kementerian ketenagakerjaan untuk mempercepat lahirnya pengawas ketenagakerjaan untuk Aceh. Sehingga semua program rencana kerja pengawas ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan perencanaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor diluar variable yang diteliti seperti mengkaji dari segi hukum kesehatan atau atau dari segi kesehatan dan kecelakaan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. cet. 5 Jakarta: Sinar Gfarika, 2015.
- Astuti Ardi Putri. *Trend dan Issue Keperawatan* . Bogor: In Media, 2014.
- Bagus Sarnawa. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta.: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, tt.
- Bahder Johan Nasution. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Burhan Bungin. *Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofis dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Deden Dermawan, *Pengantar Keperawatan Profesional*. Yogyakarta: Goyayen Publishing, 2013.
- Endah Pujiastuti. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Hamid Patilima. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*. Cet. Ke-2. .Bogor: Ghalia Indonesia 2011.
- Husein Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Iman Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet. Ke-12. Jakarta: Djambatan, 1999.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid*. Cet. 1 Bandung: Sy9ma Creative Media Corp, 2014.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Pustaka Yustisia. *Komplikasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*. (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2010.
- Sandu Siyoto Dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 1948.

Soekodjo Notoatmodjo. *Etika & Hukum Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Suharsimi Arikunto. *Prodesur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Zainal Asikin dkk.. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

## **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.: KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 14 Tahun 2012 dan No. 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan .

Qanun Aceh No. 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

## **C. SKRIPSI/ JURNAL**

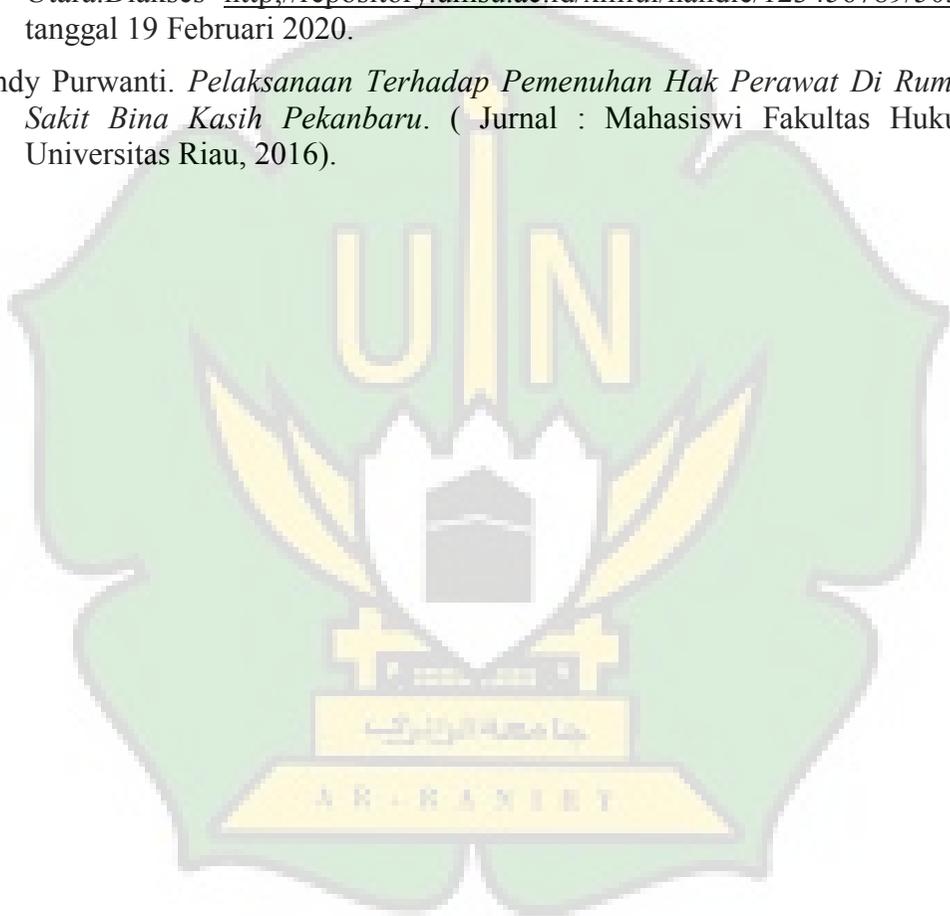
Alfina Luthfia Hasain, *Pelaksanaan Keselamatan Kerja bagi Perawat Perempuan di Rumah Sakit PKU Gamping*, (skripsi: Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2020)

Muh. Herismant Buscar S. *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. ( Skripsi : Mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2015).

Lidya Destyani. *Perlindungan Hukum Terhadap Perawat yang Bekerja Pada Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. ( Jurnal : Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Riau, 2018).

Oktavia Indira Hapsari, *Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja di Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang*. (skripsi: Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, 2009).

- Rolando Marpaung, *Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Medan Dalam Pengawasan Terhadap Perusahaan dihubungan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Studi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota medan (Jurnal: Mahasiswa Magister Hukum Universitas Medan Area, 2016).*
- Shella Noovia, “*Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan di Rumah Sakit Swasta Yang dipekerjakan pada Malam Hari (Studi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda)*”, Skripsi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Diakses <http://repository.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/5030>, tanggal 19 Februari 2020.
- Windy Purwanti. *Pelaksanaan Terhadap Pemenuhan Hak Perawat Di Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.* ( Jurnal : Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Riau, 2016).





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
Nomor: 2589 /Un.08/FSH/PP.009/08/2020

**T E N T A N G**

**PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
- b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri ;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

**M E M U T U S K A N**

- Menetapkan** :
- Pertama** : Menunjuk Saudara (i) :
- a. Prof. Dr. H. Syahrizal, M.A  
b. Syarifah Rahmatillah, M.H
- Sebagai Pembimbing I  
Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
- N a m a** : Lisna Dewita  
**N I M** : 160106100  
**Prodi** : Ilmu Hukum  
**J u d u l** : Pelaksanaan Pengawasan Perlindungan Hukum Bagi Perawat Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh)
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2020 ;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.
- Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada tanggal : 25 Agustus 2020

Dekan  
  
Muhammad Siddiq

- Tembusan :**
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
  2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;
  3. Mahasiswa yang bersangkutan;
  4. Arsip.

8/4/2020

Document



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2375/Un.08/FSH.I/08/2020  
Lamp : -  
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **LISNA DEWITA / 160106100**  
Semester/Jurusan : VIII / Ilmu Hukum  
Alamat sekarang : Lam Ujong Ulee Kareng

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PELAKSANAAN PENGAWASAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PERAWAT PEREMPUAN YANG BEKERJA DI MALAM HARI MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ( Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh)**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 04 Agustus 2020  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 04 Oktober  
2020

Dr. Jabbar, M.A.



**PEMERINTAH ACEH**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK**

Jl. Kr. Jambo Aye Geuce Telp. (0651) 421115 - 42621 Telex 54126 Fax (0651) 46798

e-mail : [disnakermobduk@acehprov.go.id](mailto:disnakermobduk@acehprov.go.id)

BANDA ACEH - 23239

Banda Aceh, 15 September 2020 M  
 22 Muharram 1441 H

Nomor : 560/1735 /2020  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Penelitian Ilmiah**

Kepada Yth,  
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
 Universitas Islam Negeri Ar-Raniry  
 di-  
 Banda Aceh

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **LISNA DEWITA / 160106100**

Semester / Jurusan : VIII / Ilmu Hukum

Alamat sekarang : Lam Ujong Ulee Kareng

Saudara yang tersebut namanya di atas benar telah melaksanakan penelitian ilmiah dengan wawancara dan pengumpulan data di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dari tanggal 12 Agustus s/d 14 September 2020 untuk penulisan skripsi dengan judul **PELAKSANAAN PENGAWASAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PERAWAT PEREMPUAN YANG BEKERJA DI MALAM HARI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

2. Demikian kami sampaikan untuk dimaklumi.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK



**ISKANDAR SYUKRI, MM. MT**  
 PEMBINA UTAMA MADYA  
 NIP. 19621218 199003 1 006



