

# Peran Satuan Pengawas Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari di Kabupaten Kudus

Roslila Anggraeni<sup>a\*</sup>, Rahayu Subekti<sup>b</sup>, Purwono Sungkowo Raharjo<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Indonesia, [roslilaanggraeni@student.uns.ac.id](mailto:roslilaanggraeni@student.uns.ac.id)

<sup>b</sup> Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Indonesia, [rahayusubekti0211@staff.uns.ac.id](mailto:rahayusubekti0211@staff.uns.ac.id)

<sup>c</sup> Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Indonesia [purwonosungkowo@staff.uns.ac.id](mailto:purwonosungkowo@staff.uns.ac.id)

| Article History | Submitted  | Revised    | Accepted   |
|-----------------|------------|------------|------------|
|                 | 2023-08-23 | 2023-09-01 | 2023-09-08 |

## Abstract

*This research aims to determine the role and obstacles faced by labor inspectors in the context of protecting companies that employ female workers at night in Kudus Regency. This research is descriptive empirical normative research using a live case study research approach. Basically, when employing female workers at night, there are special rules regarding female workers that must be fulfilled by companies which are regulated in the Employment Law. However, its implementation is still not carried out optimally. This statement is proven by the discovery of violations committed by employers against workers, especially in employing female workers at night. This raises questions about the role of law enforcement, especially labor inspectors, in protecting female workers at night. Therefore, this writing will focus on describing the roles and obstacles faced by labor inspectors in protecting female workers at night in Kudus Regency.*

**Keywords:** *night workers, labor inspectors, woman.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dan hambatan yang dihadapi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam rangka perlindungan kepada perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari di Kabupaten Kudus. Penelitian ini merupakan penelitian normative empiris yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan penelitian *live case study*. Adapun pada dasarnya dalam mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari telah ada aturan-aturan khusus tentang pekerja perempuan yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang telah diatur dalam dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam implementasinya masih belum terlaksana secara optimal. Pernyataan ini dibuktikan dengan ditemukannya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja



© The Author(s) 2023. Published by CV. Strata Persada Academia.

This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

khususnya dalam mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana peranan penegak hukum terkhusus pengawas ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja wanita di malam hari. Oleh karena itu, lepenulisan ini akan berfokus pada deskripsi peran dan hambatan yang dihadapi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam perlindungan pekerja perempuan di malam hari di Kabupaten Kudus.

**Kata Kunci:** pekerja malam hari, pengawas, perempuan.

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, pemenuhan kebutuhan hidup telah menjadi tantangan yang semakin kompleks. Kompleksitas ini tidak hanya muncul dari beragamnya jenis kebutuhan yang harus dipenuhi oleh individu, tetapi juga dari interaksi antara faktor-faktor ekonomi, sosial, teknologi, dan lingkungan yang saling mempengaruhi. Faktor kompleksitas pemenuhan kebutuhan hidup dan globalisasi ini telah memainkan peran dalam membuka peluang baru bagi perempuan dalam dunia kerja. Terbukti, keberadaan perempuan dalam dunia kerja dari hari ke hari juga semakin meningkat. Tak hanya itu, partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia juga mengalami eskalasi tiap tahunnya. Hal tersebut sebagaimana data yang diperoleh oleh Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa dalam 3 tahun terakhir Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan dari tahun 2019 sebesar 55,51% mengalami kenaikan sebesar 5,75% menjadi 61,26 pada 2020 dan meningkat kembali sebesar 5,09% menjadi 66,35% di tahun 2021.<sup>1</sup>

Selaras dengan perkembangan proses industrialisasi terkhusus pekerjaan malam yang didasarkan pada perubahan dalam segala sektor yang memerlukan layanan 24 jam. Penggunaan pekerja perempuan nyatanya juga dibutuhkan guna menghasilkan hasil yang optimal dalam suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan pekerja perempuan dianggap lebih cermat, teliti, dan patuh dibandingkan dengan pekerja laki-laki.<sup>2</sup> Maka dengan ini, tak heran bahwa ada beberapa perusahaan yang mempekerjakan buruh perempuan di malam hari. Dalih kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dalam hal ini pekerja perempuan yang bekerja pada waktu malam hari memperoleh hak perlindungan hukum yang mencakup aspek jam kerja, jam istirahat, tempat kerja, dan K3. Hal ini dikarenakan pekerja perempuan mempunyai fisik, biologis, psikis, dan sosio-kultur yang berbeda dibandingkan dengan pekerja laki-laki.<sup>3</sup> Sehingga bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada waktu malam hari diwajibkan untuk memfasilitasi dan melindungi pekerja dengan memfasilitasi transportasi antar jemput, memberikan makanan dan minuman sebesar 1400 kalori yang tidak dapat diganti dengan uang, serta menjaga kesusilaan dan keamanan pekerja perempuan selama berada di tempat kerja sebagaimana tercantum dalam Kepmenaker Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik, "Ndikator Pekerjaan Layak Di Indonesia 2021," Badan Pusat Statistik, 2021.

<sup>2</sup> Agung Pandu Winasis and Wida Astuti, "Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Dalam Melindungi Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari," *Jurnal Discretie* 1, no. 1 (2020): 61.

<sup>3</sup> Elyana Kartikawati Nampira and Anik Setyowahyuningsih, "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang," *Public Health Perspective Journal* 1, no. 1 (2016): 54.

Dalam hukum ketenagakerjaan, bekerja pada orang lain terjadi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban yang dimiliki oleh keduanya.<sup>4</sup> Hubungan kerja yang terjalin tersebut sama-sama memberikan keuntungan bagi masing-masing pihak.<sup>5</sup> Secara yuridis formal jaminan terhadap hak pekerja perempuan telah diatur dalam konstitusi.<sup>6</sup> Namun, pada kenyataannya keberadaan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja malam belum terlaksana secara optimal. Hal ini terbukti dengan masih ditemukannya tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja perempuan di malam hari di seluruh wilayah di Indonesia terkhusus wilayah Kudus. Hal ini meliputi pemberian makanan dan minuman kurang dari 1400 kalori ataupun pemberian makanan dan minuman yang diganti dengan uang bahkan tidak sama sekali. Selain itu, ditemukan juga perusahaan yang tidak memfasilitasi kendaraan antar jemput bagi pekerja wanita di malam hari, hal ini berdampak pada ancaman kasus pelecehan dan pemerkosaan bagi pekerja. Pengusaha sebagai pemilik usaha juga wajib memberitahukan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan atas pemberian hak-hak atas pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari tersebut. Namun, hal tersebut seringkali diabaikan oleh pengusaha sehingga dengan ini upaya pengawasan terhadap perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari tidak berjalan sebagaimana harusnya.

Perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara.<sup>7</sup> Dalam kondisi ini, penekanan otoritas pemerintah sebagai agen kontrol sudah selayaknya menjadi prioritas utama dalam upaya meminimalisir eskalasi dampak negatif dari keberadaan pekerja wanita di malam hari. Seyogyanya pemerintah yaitu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terkhusus Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus yaitu Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati, diharapkan dapat memberikan perhatian yang setimpal antara kedua entitas (pekerja/buruh wanita di malam hari dengan pemberi kerja (pengusaha)). Hal ini selaras dengan dasar hukum ketenagakerjaan yang memiliki peran untuk melindungi dan menjamin keadilan bagi rakyat terkhusus pekerja/buruh wanita di malam hari dan pengusaha. Dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh wanita di malam hari sebagai pelaku submisif diperlukan sebuah pengawasan, perencanaan dan langkah kuat pemerintah dalam hal ini dikhususkan instansi yang berkepentingan dalam sektor ketenagakerjaan. Kehadiran sistim pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintah ditujukan guna menghindari kemungkinan penyelewengan atau pelanggaran atas tujuan yang akan dicapai.<sup>8</sup> Maka dengan ini, pengawasan

---

<sup>4</sup> Suhartoyo Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 328.

<sup>5</sup> Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat," *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 227.

<sup>6</sup> Sali Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme," *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8, no. 2 (2019): 208.

<sup>7</sup> Fatkhul Mumin, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)," *Cita Hukum*, 2016, 11.

<sup>8</sup> Rahayu Subekti, Roslila Anggraeni, *Buku Ajar Hukum Administrasi Negara*, ed. AAS Masruroh, Widina, 1st ed. (Bandung: Widina Bhakti, 2022). : 103

ketenagakerjaan melalui pengawas ketenagakerjaan adalah fungsi publik dan administrasi ketenagakerjaan di tempat kerja yang dibentuk secara sadar oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi tiap daerah. Oleh karenanya, berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, mendorong Penulis untuk mengangkat latar belakang dimaksud dalam artikel jurnal dengan judul “Peran Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Kabupaten Kudus”.

## METODE

Peneliti menggunakan jenis penelitian normatif-empiris. Secara singkat penelitian normatif-empiris (*applied law research*) atau disebut sebagai penelitian normatif-terapan merupakan suatu penelitian hukum yang berfokus pada analisis studi kasus hukum normatif-empiris berupa produk perilaku hukum.<sup>9</sup> Sehingga pendekatan yang penulis gunakan dalam kepenulisan ini adalah jenis *live case study*, yaitu penerapan hukum normatif pada peristiwa hukum yang tengah berlangsung dan belum berakhir dengan mendengar secara langsung perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Kabupaten Kudus yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, sejatinya memberikan kontribusi yang besar terhadap kesejahteraan perekonomian. Pernyataan ini didukung oleh pemenuhan kebutuhan hidup yang tidak hanya terkait dengan aspek material, tetapi juga berhubungan dengan dimensi emosional, sosial, budaya, spiritual, dan ekonomi. Dalam konteks ekonomi, terdapat berbagai kebutuhan yang perlu dipenuhi, mulai dari kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, dan papan, hingga kebutuhan lebih tinggi seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur.<sup>10</sup> Selain itu keberadaan nilai-nilai sosial, norma budaya, dan harapan masyarakat terhadap gaya hidup menjadi faktor lain yang mempengaruhi bagaimana individu merasa perlu untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang mungkin tidak sepenuhnya masuk dalam kebutuhan primer.

Dewasa ini, kemunculan pemenuhan kebutuhan hidup yang kian kompleks namun tidak diimbangi oleh kemampuan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja laki-laki menyebabkan peluang baru bagi perempuan untuk terjun ke dunia kerja. Terlebih, dalam hal jaminan kesamaan hak bagi pekerja perempuan didalam konstitusi UUD NRI 1945 Pasal 27 dan Pasal 33, pemerintah juga telah mengesahkan dan menetapkan produk hukum untuk pemenuhan hak pekerja/buruh perempuan meliputi Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Pelindungan Upah, PERMENAKER Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja

<sup>9</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum`* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004) : 52.

<sup>10</sup> Rahman Syamsuddin, *Pengantar Hukum Indonesia*, 1st ed. (Jakarta: Prenada Media, 2019) : 5.

dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Beranjak pada pengertian pekerja perempuan menurut Ida Ayu yang mendefinisikan pekerja perempuan sebagai perempuan dewasa yang berumur diatas 18 (delapan belas) tahun baik sudah menikah ataupun belum, mereka yang melakukan pekerjaan dengan mendapat gaji maupun imbalan dalam bentuk lain.<sup>11</sup> Pada suatu kegiatan produksi, pekerja perempuan memiliki peran dominan. Hal ini disebabkan oleh citra yang dimiliki oleh pekerja perempuan yang dianggap memiliki tingkat ketepatan, ketelitian, kerapian dan disiplin yang lebih baik daripada pekerja laki-laki. Tak hanya terampil dalam memproduksi suatu barang, kian hari pekerja perempuan juga merambah ke pekerjaan-pekerjaan yang menggunakan kecerdasannya seiring dengan terbukanya akses pendidikan bagi perempuan.

Kini sektor profesi yang digeluti oleh pekerja perempuan makin bervariasi baik pada sektor perhotelan, kesehatan, retail, manufaktur, dan lain sebagainya. Terkadang sektor-sektor tersebut mewajibkan pekerja/buruh perempuan untuk bekerja pada waktu malam hari, misalnya sektor retail seperti pramuniaga yang mewajibkan pekerja perempuan untuk bekerja pada shift malam yang berkisar pada pukul 23.00 sampai 07.00. Adapun sektor kesehatan baik perawat maupun dokter yang juga memiliki jam kerja pada pukul 23.00 sampai 07.00 serta sektor lainnya seperti diskotik, cafe, sektor penerbangan dan lain sebagainya.

Pengertian pekerja perempuan yang berkerja di malam hari berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tepatnya pada ialah pekerja/buruh berjenis kelamin perempuan yang berumur diatas 18 (delapan belas) tahun dan dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Apabila ditelaah lebih jauh, di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa ketentuan yang wajib ditaati oleh pengusaha ketika mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari, hal ini meliputi :

1. Larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun pada pukul 23.00 sampai 07.00 (Pasal 76 ayat (1))
2. Larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan ibu dan anak yang dikandung apabila di pekerjakan pada pukul 23.00 sampai 07.00 (Pasal 76 ayat (2))
3. Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada pukul 23.00 sampai 07.00 memiliki kewajiban untuk memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama berada di tempat kerja (Pasal 76 ayat (3))
4. Pengusaha memiliki kewajiban untuk menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai 05.00.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Ida Ayu Intan Surya Dewi, Ni Komang Arini Styawati, and I Wayan Arthanaya, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Di Anantara Uluwatu Bali Resort," *Jurnal Preferensi Hukum* 3, no. 2 (2022): 364.

<sup>12</sup> Ayu Andira, "Analisis Ketentuan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfamart Kecamatan Rappocini Kota Makassar," *Universitas Negeri Makassar*, 2016, 22.

Sedangkan menurut Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 dijelaskan secara lebih rinci terkait dengan kewajiban pengusaha dalam mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari yaitu antara lain:

1. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan makanan dan minuman bergizi dengan ketentuan:
  - a. Memenuhi asupan gizi sekurang-kurangnya sebesar 1400 kalori yang diberikan pada saat istirahat antara jam kerja;
  - b. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang;
  - c. Dalam hal penyediaan makanan dan minuman, pengusaha diwajibkan memberikan fasilitas peralatan dan ruangan makanan yang layak serta memenuhi standar hygeni dan sanitasi
  - d. Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara variasi.
2. Kewajiban untuk menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja
  - a. Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
  - b. Menyediakan kamar mandi/wc yang layak disertai dengan penerangan yang memadai dan terpisahkan antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.
3. Kewajiban untuk menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan
  - a. Menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja begitu sebaliknya;
  - b. Melakukan penjemputan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;
  - c. Menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan;
  - d. Menyediakan kendaraan antar jemput yang kondisinya layak dan terdaftar dalam perusahaan.

Apabila kewajiban sebagaimana yang diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 tersebut tidak dilaksanakan sedemikian rupa maka dengan ini pengusaha telah melakukan tindakan pelanggaran dan dapat dikenai sanksi pidana. Meskipun secara normatif hak pekerja perempuan yang bekerja di malam hari telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan, akan tetapi hingga saat ini penerapannya masih belum sesuai dengan harapan dan cita-cita dari tiap produk hukum tersebut. Masih ditemukan pelanggaran norma bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari. Hal ini meliputi ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi standar gizi yang ditentukan yaitu 1.400 kalori, tindakan indisipliner perusahaan yang tidak menyediakan transportasi bagi pekerja perempuan di malam hari bahkan terdapat perusahaan yang hanya memberikan biaya ganti berupa uang transportasi sejumlah Rp. 10.000.<sup>13</sup>

Salah satu contoh kongkrit dari salah satu kabupaten/kota di Indonesia yang pada implementasi pemberian hak bagi pekerja/buruh wanita di malam hari masih kurang optimal adalah di Kabupaten Kudus. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian, dan

---

<sup>13</sup> Ika Krisnawati, "Efektifitas Perlindungan Pekerja Di Malam Hari" (Malang: Universitas Brawijaya, 2008) : 64.

UMKM Kabupaten Kudus, 2023, dijelaskan bahwa Kabupaten Kudus merupakan salah satu Kabupaten dengan dominasi industri pengolahan tembakau disusul dengan industri pakan ternak jadi dan pengolahan makanan. Adapun persebaran tenaga kerja dilihat dari bidang lapangan pekerjaan dan jenis kelamin Kabupaten Kudus sebagai berikut:

**Tabel 1.** *Persebaran Tenaga Kerja di Kabupaten Kudus*

| Lapangan Pekerjaan Utama | Jenis Kelamin |         | Jumlah  |
|--------------------------|---------------|---------|---------|
|                          | L             | P       |         |
| Sektor Primer            | 20.137        | 8.586   | 28.723  |
| Sektor Sekunder          | 136.958       | 118.348 | 255.306 |
| Sektor Tersier           | 106.696       | 110.718 | 217.414 |
| Jumlah                   | 263.791       | 237.652 | 501.443 |

Keterangan:

1. S.Primer: Pertanian, Pertambangan, dan Penggalian
2. S.Sekunder: Listrik, Gas, dan Air; Konstruksi; dan Industri
3. S.Tersier: Perdagangan; Angkutan dan Komunikasi; Keuangan; dan Jasa

Apabila diamati menurut jenis kelamin, proporsi penduduk laki-laki hampir sama dengan penduduk Perempuan yang bekerja pada sektor tersier sekitar 49,07% berbanding 50,93%, sedangkan proporsi penduduk laki yang bekerja di sektor sekunder lebih tinggi dibandingkan dengan proporsi penduduk perempuan yang bekerja di sektor yang sama, yaitu masing-masing sebesar 53,64% dan 46,36%, serta proporsi penduduk laki-laki yang bekerja pada sektor ini lebih tinggi bila dibandingkan dengan perempuan, yaitu sebesar 70,11% berbanding 29,89%.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Akobah, S.H. selaku pengawai pengawas ketenagakerjaan Ahli Muda Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati menyebutkan bahwa di Kabupaten Kudus pada tahun 2023 ini terdapat 1 (satu) kasus pelanggaran yang dilakukan perusahaan karena telah mempekerjakan pekerja/buruh perempuan dibawah umur pada malam hari. Dimana kasus ini berakhir dengan jalur pengadilan dan pengusaha yang bersangkutan telah dihukum. Sedangkan menurut data yang penulis dapatkan ketika melakukan wawancara kepada 3 (tiga) narasumber yang masing-masing bekerja di perusahaan kertas, perusahaan elektronik dan perusahaan rokok menyatakan bahwa ketiga narasumber tersebut belum mendapatkan hak-haknya secara penuh.

Pelanggaran-pelanggaran yang terjadi yakni pada salah satu perusahaan elektronik di Kabupaten Kudus meliputi tidak disediakannya angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan di malam hari serta tidak diberikannya form persetujuan keluarga untuk bekerja malam hari karena sudah tertera dari perjanjian awal kerja bahwa jam kerja terbagi atas 3 shift yaitu shift pagi, sore, dan malam. Pelanggaran yang terjadi di perusahaan rokok meliputi tidak diberikannya makanan bergizi bagi pekerja/buruh perempuan di malam hari dan tidak disediakannya angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan di malam hari. Untuk pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu perusahaan kertas di Kabupaten Kudus meliputi tidak disediakannya angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan di malam hari. Selain itu berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pengawas ketenagakerjaan mendapatkan hasil bahwa tidak adanya pencatatan jumlah pekerja/buruh perempuan yang bekerja di malam hari. Padahal kenyataanya

penulis melakukan wawancara kepada 3 (tiga) narasumber yang masing-masing masih aktif sebagai pekerja/buruh perempuan yang bekerja di malam hari.

Perbedaan data yang penulis dapatkan melalui wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa peran dari pengawas ketenagakerjaan dalam hal perlindungan dan pengawasan bagi pekerja perempuan di malam hari dinilai belum optimal. Pada dasarnya, tujuan dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan yakni menjadi salah satu momen untuk memastikan bahwa pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan telah sesuai dengan praktek di lapangan. Harapannya, melalui pengawasan ketenagakerjaan tersebut dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran ataupun tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Dikarenakan sudah semestinya bahwa kedudukan pekerja dan pengusaha yang terjalin dalam suatu hubungan kerja bersifat saling menguntungkan satu sama lain dan tidak merugikan salah satu pihak diantaranya.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan bagian primer dalam menjalankan fungsi dasar dari perlindungan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Terdapat 2 (dua) tugas yang harus dimiliki oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Terdapat 2 (dua) tugas yang dimiliki oleh pengawas ketenagakerjaan. Pertama adalah mengawasi jalannya penegakan hukum, khususnya berkaitan dengan hak-hak yang didapatkan oleh pekerja. Tugas yang kedua yakni melakukan pengawasan dengan memberikan informasi dan saran teknis mengenai cara-cara penerapan peraturan perundang-undangan dan pencegahan agar tindakan indisipliner tidak berulang.<sup>14</sup>

Tahapan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terkhusus di Kabupaten Kudus berpatokan pada Ketentuan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Tahapan tersebut meliputi tahapan pertama yakni preventif-edukatif,<sup>15</sup> tahapan kedua represif-non yustisial dan tahapan ketiga yakni represif pro justitia.<sup>16</sup>

Adapun masing-masing pegawai pengawas Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, pegawai pengawas Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati melakukan pemeriksaan lapangan. Pemeriksaan lapangan ini dilakukan dengan melakukan kunjungan dan pemeriksaan ke perusahaan-perusahaan yang telah direncanakan dalam rencana kerja bulanan tiap pegawai Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati. Adapun masing-masing pegawai pengawas ketenagakerjaan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati melakukan pengawasan kepada 5 perusahaan yang berada di wilayah kerjanya.

Jenis-jenis pemeriksaan lapangan telah dilaksanakan oleh pegawai pengawas Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. Pemeriksaan pertama adalah pemeriksaan yang meliputi aspek norma kerja dan norma kesehatan dan keselamatan kerja;

---

<sup>14</sup> ILO, "Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana," *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana*, 2015, 23.

<sup>15</sup> Widyasari Rizki, "Pelaksanaan Penegakan Hukum Tindak Pidana Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal Komunikasi Hukum* 9 (2023): 978.

<sup>16</sup> Oktantiani Dyah Pramudya, "Efektivitas Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan," *Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman* 8 No 1 (2022): 136.

2. Pemeriksaan berkala yaitu pemeriksaan yang dilaksanakan secara berkala minimal 1 (satu) tahun sekali yang dilakukan dengan pemeriksaan secara umum sebagaimana pemeriksaan pertama;
3. Pemeriksaan khusus (insidentil) yaitu pemeriksaan yang dilaksanakan ketika terjadi hal-hal tertentu seperti adanya pengaduan dari pekerja atau atas perintah dari pengusaha karena suatu hal di perusahaan.<sup>17</sup>

Selanjutnya, Adapun agar Pegawai pengawas ketenagakerjaan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati dapat mengetahui bahwa perusahaan telah melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana harusnya dengan berdasarkan pada:

1. Hasil pemeriksaan yang telah dilakukan oleh pegawai pengawas dimasukkan ke Buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan yang wajib disimpan oleh setiap perusahaan;
2. Sesudah menerima nota peringatan, pengusaha harus mengirimkan jawaban nota yang berisikan upaya yang dilakukannya atas peringatan terhadap pelanggaran yang terjadi kepada Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati;
3. Pemeriksaan Kembali ke perusahaan yang telah diperiksa.

Berkaitan dengan pengawasan terhadap perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Kabupaten Kudus, dilakukan pemeriksaan berkala. Pemeriksaan lapangan secara berkala ini dilakukan secara tidak terencana dimana pengusaha tidak diberitahukan sebelumnya. Tujuan dari pemeriksaan yang tidak terencana ini adalah agar mengetahui kondisi nyata tanpa ada rekayasa dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

## KESIMPULAN

Pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan di malam hari, di Kabupaten Kudus belum sepenuhnya optimal. Hal ini dikarenakan ketidak sinkronan data yang dimiliki oleh pihak pengawas ketenagakerjaan dan wawancara penulis kepada narasumber yang menghasilkan data yang berbeda. Jenis-jenis pemeriksaan lapangan telah dilaksanakan oleh pegawai pengawas Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati untuk mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja malam dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu penginputan data kedalam Buku Akte Pengawasan sebagai output dari hasil pemeriksaan yang dilakukan pengawas. Penerbitan nota pemeriksaan yang mewajibkan perusahaan untuk mengirimkan jawaban nota dan pemeriksaan kembali ke perusahaan yang telah diperiksa.

## REFERENSI

- ANDIRA, AYU. "Analisis Ketentuan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfamart Kecamatan Rappocini Kota Makassar." *Universitas Negeri Makassar*, 2016, 1-23.
- Badan Pusat Statistik. "Indikator Pekerjaan Layak Di Indonesia 2021." Badan Pusat Statistik, 2021.
- Darma, Susilo Andi. "Kedudukan Hubungan Kerja Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat." *Mimbar Hukum* 29, no. 2

---

<sup>17</sup> International Labour Organization, "Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Masa Pandemi" 1 (2021) : 26.

- (2017): 227. <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.
- Dewi, Ida Ayu Intan Surya, Ni Komang Arini Styawati, and I Wayan Arthanaya. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Di Anantara Uluwatu Bali Resort." *Jurnal Preferensi Hukum* 3, no. 2 (2022): 364–69. <https://doi.org/10.55637/jph.3.2.4945.364-369>.
- ILO. "Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana." *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana*, 2015, 9–11.
- International Labour Organization. "Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Masa Pandemi" 1 (2021).
- Krisnawati, Ika. "Efektifitas Perlindungan Pekerja Di Malam Hari.Pdf." Malang: Universitas Brawijaya, 2008.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Dan Penelitian Hukum`*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Mumin, Fatkhul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)." *Cita Hukum*, 2016, 1–23.
- Nampira, Elyana Kartikawati, and Anik Setyowahyuningsih. "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang." *Public Health Perspective Journal* 1, no. 1 (2016): 54.
- Pramudya, Oktantiani Dyah. "Efektivitas Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan." *Magister Hukum Fakultas Hukum Iniversitas Jenderal Soedirman* 8 No 1 (2022): 133.
- Rahayu Subekti, Roslila Anggraeni, Nanda Putri Ariska. *Buku Ajar Hukum Administrasi Negara*. Edited by AAS Masruroh. Widina. 1st ed. Bandung: Widina Bhakti, 2022.
- Rahman Syamsuddin. *Pengantar Hukum Indonesia*. 1st ed. Jakarta: Prenada Media, 2019.
- Rizki, Widyasari. "Pelaksanaan Penegakan Hukum Tindak Pidana Wajib Lapor Ketenagakerjaan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Komunikasi Hukum* 9 (2023): 944–52.
- Suhartoyo, Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 326–36. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.
- Susiana, Sali. "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8, no. 2 (2019): 207–22.
- Winasis, Agung Pandu, and Wida Astuti. "Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Dalam Melindungi Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari." *Jurnal Discretie* 1, no. 1 (2020): 61. <https://doi.org/10.20961/jd.v1i1.50221>.