

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DINAS KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
PEREMPUAN DI KABUPATEN
LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (SH) pada Program Studi Hukum Tata Negara
Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

DELINAR

2103020117

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DINAS KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
PEREMPUAN DI KABUPATEN
LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (SH) pada Program Studi Hukum Tata Negara
Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

DELINAR

2103020117

Pembimbing:

- 1. Rizka Amelia Armin, S.IP., M.Si.**
- 2. Syamsuddin, S.H.I., MH.**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Delinar

Nim : 2103020117

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Tata Negara (*Siyasah*)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 14 April 2025

Yang membuat pernyataan



DELINAR

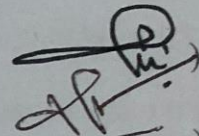
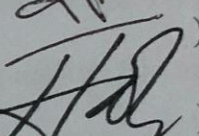
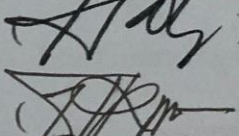
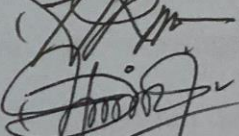
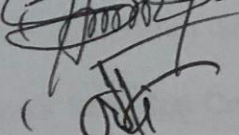
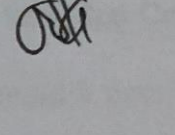
2103020117

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Implementasi kebijakan dinas ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan di kabupaten luwu utara. oleh Delinar Nomor Induk Mahasiswa (2103020117), mahasiswa Program Studi Hukum tata negara syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari, Senin, tanggal 4 Agustus 2025 bertepatan dengan 26 Muharran 1447 H, telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 7 Agustus 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------|---|
| 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. H Haris Kulle, Lc., M.Ag. | penguji I | () |
| 4. Hardianto, S.H, M.H. | Penguji II | () |
| 5. Rizka Amelia Armin, S.IP., M.Si. | Pembimbing I | () |
| 6. Syamsuddin, S.H.I., M.H. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:



Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah

Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
NIP. 1974063020005011004



Ketua Program Studi
Hukum tata negara

Nurwana, Halide, S.HI, M.H.,
NIP. 199801062019032007

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ

أَجْمَعِينَ . (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Implementasi Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Luwu Utara”** setelah melalui proses yang Panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, Kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Hukum (S.H) dalam Bidang Hukum Tata Negara di Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Terima kasih kepada kedua orangtua tercinta, ayah Saul, Ibu Cepi dan kakak saya yaitu Walid S.P, yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang hingga dewasa, memberikan pengorbanan yang tiada batas dan senantiasa memberikan dorongan dan doa. Serta, kepada pihak-pihak yang mendukung saya dalam menyusun Skripsi ini:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag selaku Rektor UIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan

Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.

2. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Palopo, beserta 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ilham, S.Ag., MA selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Muh Darwis, S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Syariah IAIN Palopo.
3. Nirwana Halide, S.HI., M.H. selaku ketua Program Studi Tata Negara dan Firmansyah, S.H., M.H., selaku Sekretaris Program Studi Hukum Tata Negara UIN Palopo yang membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi beserta staf yang telah membantu mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Rizka Amelia Armin, S.IP., M.Si. selaku pembimbing I dan Syamsuddin, S.H.I., MH. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. H Haris kulle, Lc., M.Ag. dan Hardianto S.H, M.H. selaku penguji I dan Penguji II yang telah memberikan masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Seluruh Dosen beserta staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Zainuddin S, SE, M.Ak selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta staf dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Keluarga saya Indah S.Pd, Iin Farlina S.Pd , Cica Cahyani Amd.Keb, Rian S.Kep dan Tante Hatima yg telah memberikan saya dorongan untuk selesai pada skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan ku, abdi Pratama, Dwi Puspita, Endang Sugehati, Jeni Anthon dan Irmayanti.

Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan dan ketegangan namun dapat dilewati dengan baik, karena selalu ada dukungan dan motivasi yang tak terhingga dari berbagai pihak. Semoga Allah Swt, senantiasa menjaga dan meridhoi setiap langkah kita sekarang dan selamanya. Aamiin.

Palopo, 14 April 2025

DELINAR

2103020117

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba’.	B	Te
ت	Ta’	T	Te
ث	Ša’	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim.	J	Je
ح	Ha’	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha.	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal.	Ž.	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S.	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D.	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah).
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah).
ع	‘ain	‘	apstrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf.	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ـ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberitandaapa pun,jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda(').

2. Vocal

Vocal Bahasa arab,seperti vocal Bahasa Indonesia , terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.Vocal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dammah</i>	U	U

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
أ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antaraharakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْل : *haula*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atauhuruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	<i>Fathah</i> dan alif atau ya'	A	a garis di atas
اِ	<i>Kasrah</i> dan ya'	I	i garis di atas
اُ	<i>Dammah</i> dan wau	U	u garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Ta marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu: *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجِّنَا : *najjānā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعِم : *nu‘ima*

عَدُو : *‘aduwwun*

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

الْأَنْوَاءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمِرْتُ : *umirtu*

8. **Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia**

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi Zilal al-Qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

Al-'Ibarat bi 'umum al-lafz la bi khusus al-sabab

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata ‚Allah‘ yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransli-terasi tanpa huruf hamzah. Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz *al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Ṣyahrū Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-Qur‘ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

11. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

Swt.	= <i>subhanahu wa ta `ala</i>
Saw.	= <i>shallallahu `alaihi wa sallam</i>
as	= <i>`alaihi as-salam</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= wafat tahun
Qs.../...4	= QS al-Baqarah /2:4 atau QS
Ali-`Imran/3:4	
HR	= Hadis..Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITER ARAB DAN SINGKATAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xviii
DAFTAR HADIS.....	xix
ABSTRAK	xx
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II KAJIAN TEORI	 9
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
B. Deskripsi Teori	14
C. Kerangka Pikir.....	34
 BAB III METODE PENELITIAN	 36
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	36
B. Fokus Penelitian	36
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
D. Data dan Sumber Data.....	38
E. Instrumen Penelitian.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Pemeriksaan Keabsahan Data	42
H. Teknik Analisis Data	43
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan.....	48
 BAB V PENUTUP.....	 76
A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	76
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	35
--------------------------------	----

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S. At-Taubah/9:71	4
Kutipan Ayat 2 QS. Ali Imran/3:195	18

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis Riwayat Muslim	18
------------------------------------	----

ABSTRAK

DELINAR, 2025. *“Implementasi Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Luwu Utara”*. Skripsi Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Rizka Amelia Armin dan Syamsuddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan oleh Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Luwu Utara serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan perundang-undangan dan empiris. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis regulasi yang mengatur perlindungan tenaga kerja perempuan, sedangkan pendekatan empiris digunakan untuk mengkaji pelaksanaan kebijakan secara nyata di lapangan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Instrumen utama yang digunakan adalah panduan wawancara yang ditujukan kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan, tenaga kerja perempuan. Analisis data dilakukan dengan mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara telah mengimplementasikan sejumlah kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan, antara lain dengan melakukan pengawasan rutin ke perusahaan, menyediakan mekanisme pengaduan bagi pekerja, mengadakan sosialisasi mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan. Seluruh langkah ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan, keamanan, dan perlindungan tenaga kerja perempuan di lingkungan kerja. 2). Hambatan utama dalam pelaksanaan kebijakan ini mencakup kurangnya sumber daya pengawas ketenagakerjaan, keterbatasan anggaran, serta minimnya kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan. Selain itu, tantangan budaya dan sosial juga berpengaruh terhadap efektivitas implementasi perlindungan tenaga kerja perempuan di sektor formal maupun informal.

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, Dinas Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Perempuan.

ABSTRACT

DELINAR, 2025. *"Implementation of the Manpower Office's Policy on the Protection of Women's Workers in North Luwu Regency". Thesis of the Constitutional Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Religious Institute. Guided by Rizka Amelia Armin and Syamsuddin.*

This study aims to find out the implementation of the women's labor protection policy by the Manpower Office in North Luwu Regency and identify the obstacles faced in its implementation. This type of research is qualitative research with a legislative and empirical approach. The legislative approach is used to analyze the regulations governing the protection of women's workers, while the empirical approach is used to examine the implementation of policies in real terms in the field. Data was collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The main instrument used is an interview guide aimed at employees of the Manpower Office, female workers, and other related parties. Data analysis was carried out using the Miles and Huberman interactive model, which included data reduction, data presentation, and conclusion drawn. The results of the study show that 1). The North Luwu Regency Manpower Office has implemented a number of policies to protect women's workers, including by conducting routine supervision of companies, providing a complaint mechanism for workers, and holding socialization on women's labor rights. All of these measures aim to ensure the welfare, safety, and protection of women's workers in the work environment. 2). The main obstacles in the implementation of this policy include the lack of resources for labor supervisors, limited budgets, and lack of awareness and compliance of companies with women's labor rights. In addition, cultural and social challenges also affect the effectiveness of the implementation of women's labor protection in the formal and informal sectors.

Keywords: *Implementation, Policy, Manpower Office, Women's Workforce,*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Angkatan kerja di Kabupaten Luwu Utara pada tahun 2023 tercatat sebanyak 169.825 jiwa, yang menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, seperti tahun 2020 yang hanya mencatatkan 134.870 jiwa, dan tahun 2021 yang meningkat menjadi 146.770 jiwa. Peningkatan jumlah angkatan kerja ini mencerminkan potensi besar dalam sektor ketenagakerjaan di Kabupaten Luwu Utara.¹

Tenaga kerja perempuan memiliki kontribusi yang signifikan dalam pembangunan ekonomi dan sosial di Indonesia. Mereka tidak hanya terlibat dalam sektor formal, tetapi juga memainkan peran penting dalam sektor informal. Namun, di balik kontribusi tersebut, tenaga kerja perempuan sering menghadapi berbagai tantangan yang menghambat kesetaraan mereka di dunia kerja. Tantangan tersebut meliputi diskriminasi, kesenjangan upah, kondisi kerja yang tidak adil, hingga kurangnya perlindungan hukum yang memadai.²

Tenaga kerja perempuan sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti diskriminasi, upah yang tidak setara, pelecehan, serta kurangnya perlindungan hukum dan sosial. Selain itu, kesenjangan upah masih menjadi isu serius, meskipun Pasal 36 Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2021 tentang

¹ Badan Pusat Statistik. *Provinsi Sulawesi Selatan dalam Angka 2021*. (Makassar: Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan, 2023), 156

² Tarisa Dwi Fitria Sukma Mawardi, and Romi Mesra. "Kontribusi Perempuan Dalam Memajukan Perekonomian Melalui UMKM Di Kecamatan Jetis." *ETIC (Education And Social Science Journal)* 1.5 (2024): 397-410.

Pengupahan telah mengatur tentang upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan di Luwu Utara pada tahun 2023 hanya mencapai 51,62%, jauh lebih rendah dibandingkan TPak laki-laki yang mencapai 82,17%.³ Faktor budaya dan sosial yang menempatkan perempuan pada peran domestik dan keluarga menjadi salah satu penyebab utama, mengurangi kesempatan mereka untuk terlibat dalam dunia kerja.

Jam kerja yang panjang juga menjadi tantangan besar bagi perempuan untuk tetap aktif di dunia kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara menunjukkan bahwa Jam kerja yang tidak fleksibel sering kali membuat perempuan kesulitan menyeimbangkan peran mereka sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga. Terkadang pula perempuan pula hingga larut malam menjelang akhir bulan disebabkan adanya penutupan buku. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya telah mengatur perlindungan terhadap pekerja perempuan melalui Pasal 76, yang melarang perempuan di bawah usia 18 tahun untuk bekerja antara pukul 23.00 hingga 07.00. Namun, implementasi di lapangan masih perlu ditingkatkan agar benar-benar melindungi tenaga kerja perempuan.⁴

Kurangnya layanan pengasuhan anak yang terjangkau dan dapat diandalkan menjadi hambatan besar lainnya. Banyak perempuan di Luwu Utara yang harus

³ Badan Pusat Statistik. *Provinsi Sulawesi Selatan dalam Angka 2021*. (Makassar: Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan, 2023), 156

⁴ Deddy Effendy. "Masuknya Syarat Kerja Baru di Luar yang diperjanjikan oleh Pengusaha di PT. X Padalarang Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Riset Ilmu Hukum* (2021): 11-14.

memilih untuk berhenti bekerja atau hanya bekerja paruh waktu karena tidak adanya fasilitas pengasuhan anak. Kondisi ini tidak hanya mengurangi partisipasi perempuan dalam angkatan kerja tetapi juga memperkuat kesenjangan gender. Fluktuasi TPAK perempuan di Luwu Utara, yang menurun dari 58,42% pada tahun 2022 menjadi 51,62% pada tahun 2023, mencerminkan bahwa hambatan-hambatan struktural masih sangat memengaruhi posisi perempuan di dunia kerja.⁵

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan sebenarnya telah diatur dalam berbagai peraturan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, misalnya, pada Pasal 49 ayat (3) menyatakan bahwa hak khusus yang melekat pada perempuan karena fungsi reproduksi dijamin dan dilindungi oleh hukum. Selain itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga mencakup berbagai ketentuan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan.⁶

Kemudian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beberapa pasal secara khusus melindungi pekerja perempuan. Pasal 83 mengatur bahwa perempuan yang menyusui anaknya berhak mendapatkan waktu untuk memerah ASI selama jam kerja. Pasal 81 ayat (1) menyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami nyeri saat haid dapat mengambil cuti pada hari pertama dan kedua masa haidnya. Ketentuan-ketentuan ini menunjukkan bahwa

⁵ Badan Pusat Statistik. *Provinsi Sulawesi Selatan dalam Angka 2021*. (Makassar: Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan, 2023), 156

⁶ Kukuh Sudarmanto, et al. "Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah." *Jurnal USM Law Review* 4.2 (2021): 702-713.

perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan sudah tersedia, tetapi pelaksanaannya sering kali tidak optimal.⁷

Perempuan dalam Islam memiliki kedudukan yang mulia dan dihormati. Dalam hal pekerjaan, Islam mendorong kesetaraan dan memberikan hak-hak yang adil bagi perempuan. Allah swt. berfirman dalam Surah At-Taubah/9:71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ
وَرَسُولَهُ ۚ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Terjemahnya:

Orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) makruf dan mencegah (berbuat) mungkar, menegakkan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.⁸

Hadis Rasulullah saw. juga menekankan pentingnya perlakuan adil terhadap perempuan, seperti dalam sabdanya:

"Barang siapa yang memiliki dua anak perempuan dan ia mendidik mereka dengan baik, maka ia akan masuk surga." (HR. Muslim)

Ayat dan hadis tersebut menunjukkan bahwa dalam Islam, perempuan diberi hak dan perlindungan, termasuk dalam dunia kerja. Islam tidak membedakan jenis kelamin dalam hal memperoleh hak yang setara, termasuk hak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan yang memadai.⁹

⁷ Deddy Effendy. "Masuknya Syarat Kerja Baru di Luar yang diperjanjikan oleh Pengusaha di PT. X Padalarang Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Riset Ilmu Hukum* (2021): 11-14.

⁸ Abu Abdullah Muhammad Ismail bin Ibrahim bin Al-Mughiroh Bukhori, Shahih Bukhari, (Beirut: Darl Kutb Al-Ilmiyah, Tanpa Th.), 112

⁹ Nurcahaya, and Akbarizan Akbarizan. "Perempuan dalam Perdebatan: Memahami Peran dan Tantangan Berpolitik dalam Perspektif Hukum Islam." *JAWI: Journal of Ahkam Wa Iqtishad* 1.3 (2023): 108-116.

Peran Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Luwu Utara sangat krusial dalam memastikan regulasi yang melindungi tenaga kerja perempuan diterapkan dengan baik. Dinas ini memiliki tanggung jawab untuk mengawasi kondisi kerja, memfasilitasi pelatihan keterampilan, serta memastikan ketersediaan fasilitas pendukung seperti ruang laktasi dan tempat pengasuhan anak di lingkungan kerja. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan juga berperan dalam memberikan advokasi kepada perusahaan agar mematuhi hak-hak pekerja perempuan, termasuk perlindungan dari diskriminasi, pelecehan, dan jam kerja yang tidak manusiawi. Dengan upaya tersebut, diharapkan tenaga kerja perempuan dapat bekerja dengan lebih aman, nyaman, dan produktif, sekaligus mendukung kesejahteraan keluarga mereka.¹⁰

Dinas Ketenagakerjaan di Luwu Utara menghadapi berbagai tantangan terkait masalah ketenagakerjaan yang cukup kompleks. Beberapa di antaranya adalah penurunan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 5,25 persen poin dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 2,63 persen, yang meskipun turun 0,18 persen poin dibandingkan tahun sebelumnya, masih menunjukkan perlunya peningkatan kesempatan kerja. Sebanyak 123.789 orang atau 74,86 persen tenaga kerja bekerja di sektor informal, yang cenderung kurang memiliki jaminan sosial dan hak-hak pekerja. Masalah lain yang menjadi perhatian adalah rendahnya keterampilan tenaga kerja, kesenjangan upah, serta kurangnya kesempatan kerja di daerah tertinggal. Kurangnya pemahaman masyarakat,

¹⁰ Dwi Nursiti. "Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Langkat." *Jurnal Psychomutiara* 3.1 (2020): 9-17.

pengusaha, dan pekerja terhadap peraturan ketenagakerjaan juga menjadi kendala yang memperparah masalah ini.¹¹ Untuk mengatasi hal tersebut, Dinas Ketenagakerjaan perlu memperkuat program pelatihan, pengawasan, dan edukasi regulasi, serta memperluas kerja sama dengan dunia usaha dan masyarakat setempat.

Meskipun terdapat peraturan yang baik, implementasi perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara masih menghadapi kendala besar. Banyak perempuan yang masih mengalami pelecehan di tempat kerja, tidak mendapatkan hak cuti melahirkan, atau menghadapi pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan.¹²

Penurunan TPAK perempuan di Kabupaten Luwu Utara dari 58,42% pada tahun 2022 menjadi 51,62% pada tahun 2023 menjadi indikator penting yang harus diperhatikan.¹³ Penurunan ini mencerminkan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan sistemik yang mengurangi akses mereka ke pekerjaan yang layak. Untuk itu, diperlukan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam dunia kerja.¹⁴

¹¹ Badan Pusat Statistik Kabupaten Luwu Utara, *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara Agustus 2023*, 5 Januari 2024, <https://luwuutarakab.bps.go.id/id/pressrelease/2024/01/05/19/keadaan-ketenagakerjaan-kabupaten-luwu-utara-agustus-2023.html> diakses pada tanggal 8 Januari 2024

¹² Devi Rizka Pratami, and Puji Astuti. "Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan: Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja Perempuan Pada Industri Garmen Di Kabupaten Semarang," *Journal of Politic and Government Studies* 8.01 (2018): 71-80.

¹³ Badan Pusat Statistik. *Provinsi Sulawesi Selatan dalam Angka 2021*. (Makassar: Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan, 2023), 156

¹⁴ Rani Mulyani. "Analisis Pengangguran, Kemiskinan, dan Upaya Meningkatkan Potensi Wilayah dalam Perekonomian Kabupaten Bandung Barat: Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja." *Mutiara: Multidisciplinary Scientific Journal* 2.9 (2024): 812-831.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara. Dengan menggali kebijakan, program, serta hambatan yang ada, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan dan menciptakan kesetaraan di dunia kerja. Serta hambatan yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan sehingga penerapan undang-undang tersebut tidak terleksana secara maksimal.

Penelitian ini penting dilakukan karena Perempuan masih menghadapi berbagai tantangan seperti diskriminasi, ketimpangan upah, beban kerja ganda, serta minimnya perlindungan hukum dan fasilitas pendukung di tempat kerja. Regulasi yang ada sebenarnya telah menjamin hak-hak pekerja perempuan, namun implementasinya di lapangan masih lemah. Oleh karena itu Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara. Dengan menggali kebijakan, program, serta hambatan yang ada, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan dan menciptakan kesetaraan di dunia kerja. Serta hambatan yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan sehingga penerapan undang-undang tersebut tidak terleksana secara maksimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi kebijakan perlindungan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan kepada tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara?
2. Apakah hambatan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam menerapkan kebijakan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui implementasi kebijakan perlindungan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan kepada tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam menerapkan kebijakan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur terkait perlindungan tenaga kerja perempuan, khususnya dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman mengenai penerapan undang-undang ketenagakerjaan, khususnya dalam hal perlindungan hak-hak perempuan di dunia kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi

penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan isu-isu gender dan ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara dalam merumuskan kebijakan dan program yang lebih efektif untuk melindungi tenaga kerja perempuan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi kepada perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, aman, dan mendukung kesetaraan gender, serta mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penerapan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu dilakukan dengan cara mengambil beberapa hasil karya penelitian yang telah dilakukan dengan judul serta masalah yang diangkat sebagai perbandingan sebagai upaya untuk menghindari anggapan kesamaan. Penelitian terdahulu yang relevan juga dijadikan acuan dalam meneliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Pandu Winasis dan Wida Astuti dengan judul *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Dalam Melindungi Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari* menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang diterapkan mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.224/MEN/2003, serta Undang-Undang No. 1 Tahun 1970. Perlindungan tersebut dilakukan dengan mengacu pada peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur mengenai pekerja malam di perusahaan. Selain itu, pengawasan dilakukan dengan pendekatan preventif dan represif untuk memastikan pelaksanaan aturan tersebut. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya hambatan dalam pelaksanaan pengawasan, baik yang bersifat internal (dari

dalam lembaga) maupun eksternal (faktor luar seperti keterbatasan sumber daya dan kesadaran pelaku usaha).¹⁵ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas topik yang sama yaitu perlindungan perempuan oleh dinas ketenagakerjaan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan yuridis normatif sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan empiris

2. Penelitian yang dilakukan oleh Liani Sari, Jayanti Puspita Ningrum, dan Andi Diah Indah F. dengan judul *Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pemberian Hak Normatif di Kota Jayapura* menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah mengakomodasi hak-hak khusus perempuan terkait kekodratannya. Beberapa pasal yang relevan, seperti Pasal 76, 81, 82, dan 83, mengatur hak-hak tenaga kerja perempuan, termasuk hak cuti melahirkan, cuti haid, cuti keguguran, dan kewajiban pengusaha untuk tidak mempekerjakan perempuan pada malam hari, sebagai bentuk perlindungan. Meskipun ketentuan-ketentuan tersebut sudah ada, kenyataannya banyak tenaga kerja perempuan di Kota Jayapura yang tidak mengetahui hak-hak tersebut, yang mengindikasikan adanya kesenjangan dalam penerapan dan sosialisasi peraturan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hukum telah mengatur perlindungan bagi tenaga kerja perempuan, implementasinya di lapangan masih belum sesuai dengan yang

¹⁵ Agung Pandu Winasis, and Wida Astuti. "Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Dalam Melindungi Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari." *Jurnal Discretie* 1.1 (2020): 61-68.

diharapkan.¹⁶ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas topik yang sama yaitu perlindungan perempuan oleh dinas ketenagakerjaan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya dilakukan di Kota Jayapura sedangkan penelitian ini dilakukan di kabupaten Luwu Utara.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ideta Eka Saputra dan Bagus Sarnawa dengan judul *Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja* menyimpulkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan pengupahan tenaga kerja di Kabupaten Purworejo meliputi beberapa aspek penting, antara lain: 1) Pembinaan tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja, 2) Pemeriksaan tenaga kerja dengan membandingkan kondisi nyata di lapangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, 3) Pengujian kondisi sistem ketenagakerjaan untuk memastikan kepastian dalam penerapan ketenagakerjaan, dan 4) Penegakan hukum dengan bekerja sama dengan POLRI jika terjadi pelanggaran hukum. Namun, dalam menjalankan perannya, Dinas Tenaga Kerja menghadapi beberapa hambatan, yaitu: 1) Hambatan dalam mencapai kuantitas pengawasan yang efektif, 2) Sistem manajemen SATWASKER yang belum optimal, 3) Kurangnya perencanaan yang matang dalam proses pembinaan dan pemeriksaan, 4) Terbatasnya sumber daya manusia, dan 5) Keterbatasan kompetensi personil yang menangani masalah

¹⁶ Liani Sari, and Jayanti Puspita Ningrum. "Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Pemberian Hak Normatif Di Kota Jayapura." *Legal Pluralism* 10.2 (2020): 322-329.

ketenagakerjaan. Hambatan-hambatan ini perlu diatasi agar perlindungan hak-hak pekerja, khususnya terkait upah, dapat terlaksana dengan lebih baik dan optimal.¹⁷ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas topik yang sama yaitu perlindungan perempuan oleh dinas ketenagakerjaan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya dilakukan di Kabupaten Purworejo sedangkan penelitian ini dilakukan di kabupaten Luwu Utara.

4. Penelitian Ayumi, Ni Kadek (2024) dengan judul penelitian *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Terkait Hak Cuti Haid Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di Wilayah Kota Denpasar*, menunjukkan bahwa implementasi hak cuti haid dipengaruhi oleh kesadaran hukum perusahaan, prosedur yang jelas, serta pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan setempat. Namun, pelaksanaannya menghadapi kendala berupa minimnya sanksi hukum, kurangnya jumlah pengawas, budaya kerja yang tidak mendukung, dan kewajiban melampirkan surat keterangan dokter yang dianggap tidak fleksibel, sehingga menghambat pekerja wanita dalam memanfaatkan hak tersebut.¹⁸ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas topik yang sama yaitu perlindungan perempuan oleh dinas ketenagakerjaan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya

¹⁷ Ideta Eka Saputra, and Bagus Sarnawa. "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja." *Media of Law and Sharia* 3.4 (2022): 284-300.

¹⁸ Ni Kadek Ayumi. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Terkait Hak Cuti Haid Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di Wilayah Kota Denpasar*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2024.

menggunakan pendekatan yuridis normatif sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan empiris.

5. Penelitian Mulyani Djakaria dengan judul penelitian *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi* menggunakan metode yuridis normatif untuk mengkaji implementasi perlindungan tersebut dan hambatan yang dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak reproduksi sebagian besar sudah sesuai, seperti pemberian jaminan sosial. Namun, beberapa hak seperti cuti haid dan cuti melahirkan belum sepenuhnya terpenuhi. Hambatan yang dihadapi meliputi lemahnya pengawasan dari pemerintah, pelanggaran aturan oleh pengusaha demi kepentingan bisnis, serta kurangnya pemahaman pekerja perempuan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan mereka tidak menyadari pelepasan hak-haknya sebagai pekerja.¹⁹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas topik yang sama yaitu perlindungan perempuan oleh dinas ketenagakerjaan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan yuridis normatif sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan empiris.

¹⁹ Mulyani Djakaria. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3.1 (2018): 15-28.

B. Deskripsi Teori

1. Implementasi

Implementasi Kebijakan merujuk pada proses bagaimana kebijakan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dapat diterapkan dalam praktik, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Proses ini melibatkan berbagai aktor, baik itu pemerintah, masyarakat, atau sektor swasta, yang berkolaborasi untuk mewujudkan kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan yang efektif tidak hanya bergantung pada perumusan yang baik, tetapi juga pada kapasitas sumber daya, komunikasi yang jelas, serta adanya komitmen dari pihak-pihak yang terlibat.

Teori yang dapat digunakan untuk memahami implementasi kebijakan adalah Teori Implementasi Kebijakan oleh Van Meter dan Van Horn (1975). Dalam teori ini, mereka mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu: (1) Karakteristik kebijakan itu sendiri, (2) Sumber daya yang tersedia, (3) Keterlibatan aktor-aktor yang terlibat, (4) Komunikasi antar pelaksana kebijakan, (5) Kesiapan struktur organisasi, dan (6) Faktor lingkungan eksternal. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan dapat mempengaruhi sejauh mana kebijakan dapat diimplementasikan secara efektif.²⁰

Selanjutnya, Teori Top-Down dan Bottom-Up juga memberikan perspektif yang berbeda dalam melihat implementasi kebijakan. Teori Top-Down, yang dikemukakan oleh O'Toole (1986), berfokus pada bagaimana

²⁰ Solichin Abdul Wahab. *Analisis kebijakan: dari formulasi ke penyusunan model-model implementasi kebijakan publik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 52

kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah pusat dapat dijalankan oleh birokrasi tingkat bawah. Pendekatan ini menekankan pentingnya peran pengambil keputusan tingkat atas dalam merancang dan mengontrol implementasi kebijakan.

Di sisi lain, Teori Bottom-Up, yang dikembangkan oleh Lipsky, menekankan pada peran pelaksana kebijakan di tingkat bawah, seperti pegawai negeri atau petugas lapangan, dalam menginterpretasikan dan menyesuaikan kebijakan dengan kondisi lokal. Dalam teori ini, pelaksana kebijakan memiliki kekuatan besar dalam mempengaruhi keberhasilan implementasi, karena mereka berhadapan langsung dengan masyarakat dan konteks yang ada.

Pentingnya komunikasi yang efektif dalam implementasi kebijakan juga ditegaskan oleh Grindle dalam teorinya. Menurutnya, komunikasi yang jelas dan terbuka antara pembuat kebijakan dan pelaksana adalah kunci untuk memastikan bahwa kebijakan dapat dipahami dengan baik dan dilaksanakan secara optimal. Keterlibatan masyarakat juga menjadi aspek penting, karena kebijakan yang diimplementasikan tanpa partisipasi aktif dari masyarakat cenderung gagal.²¹

Selain itu, keberhasilan implementasi kebijakan juga bergantung pada keterbatasan sumber daya yang ada. Hal ini disoroti oleh Pressman dan Wildavsky dalam teorinya mengenai implementasi kebijakan yang mengidentifikasi pentingnya alokasi dana, sumber daya manusia, dan fasilitas

²¹ Salma Yetti, Aldri Frinaldi, and Syamsir Syamsir. "Implementasi Kebijakan Pendidikan terhadap Kebijakan Publik." *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8.2 (2023): 545-551.

dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Tanpa dukungan sumber daya yang cukup, kebijakan sulit untuk diterapkan dengan baik.

Dalam konteks kontrol dan evaluasi, Sabatier dalam teori Framework Advocacy Coalitions menekankan pentingnya evaluasi dalam proses implementasi. Menurutnya, evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan akan memberikan umpan balik yang berguna untuk memperbaiki kebijakan yang sedang berjalan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan yang ada di lapangan.

Faktor lingkungan eksternal seperti kondisi politik, sosial, dan ekonomi juga mempengaruhi implementasi kebijakan. Teori Environment-based Approach oleh Dye menjelaskan bahwa lingkungan eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah, dinamika sosial, atau situasi ekonomi dapat mempengaruhi kebijakan yang sudah dirancang, bahkan mempengaruhi tingkat kesuksesannya dalam implementasi.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan adalah sebuah proses yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor dan aktor. Keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada bagaimana faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, serta adanya komitmen dari seluruh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.²²

²² Jumria Mansur. "Implementasi Konsep Pelaksanaan Kebijakan Dalam Publik." *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam* 6.2 (2021): 324-334.

2. Ketenagakerjaan

a. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, hukum ketenagakerjaan dapat dirumuskan sebagai seluruh peraturan hukum yang mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pihak pengusaha, baik sebelum terjadinya pekerjaan, selama masa kerja, maupun setelah hubungan kerja berakhir. Hukum ketenagakerjaan ini bertujuan untuk melindungi hak dan kewajiban baik bagi tenaga kerja maupun pengusaha, serta memastikan kesejahteraan dan keadilan dalam dunia kerja.²³ Keadilan dalam hukum Islam meliputi berbagai aspek, seperti keadilan dalam hubungan antara individu dengan dirinya sendiri, hubungan antara individu dengan masyarakat, hubungan antara individu dengan hakim dan lain-lain selama prinsip keadilan dimaknai sebagai prinsip moderasi.²⁴

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan tenaga kerja (manpower) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun ke atas) yang berpotensi untuk memproduksi barang dan jasa. BPS membagi tenaga kerja ke dalam tiga kategori, yaitu: pertama, tenaga kerja penuh (*full employed*), yang merupakan tenaga kerja dengan jumlah jam kerja lebih dari 35 jam dalam seminggu dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan uraian tugas yang diberikan; kedua,

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), 35.

²⁴ Rahmawati, Abdain, Hardianto, and Takdir Ishak. *Sosiologi Islam dan Modernitas*. (Padang: CV Luminary Press Indonesia, 2025), 139

tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), yaitu tenaga kerja yang memiliki jam kerja kurang dari 35 jam dalam seminggu; dan ketiga, tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja sama sekali atau hanya bekerja kurang dari 1 jam per minggu. Pembagian ini bertujuan untuk mengklasifikasikan tenaga kerja berdasarkan tingkat keterlibatannya dalam dunia kerja.²⁵

Islam memandang pekerjaan sebagai ibadah apabila dilakukan dengan niat yang baik, seperti untuk mencari rezeki halal, menafkahi keluarga, dan memberikan manfaat bagi orang lain. Prinsip ini tercermin dalam banyak ayat Al-Qur'an dan hadis yang menekankan pentingnya bekerja dengan integritas dan kejujuran. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Tirmidzi:

"Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang bekerja dengan baik dan tekun dalam pekerjaannya."

Kemudian dalam QS. Ali Imran/3:195, yang berbunyi:

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرَ أَوْ أُتِيَ
بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي
سَبِيلِي وَقُتِلُوا وَقُتِلُوا لَا كُفْرَانَ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَا دُخْلَنَّهُمْ جَنَّتِ تَجْرِي مِنْ
تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ ۖ حُسْنُ الثَّوَابِ

Terjemahnya:

Maka, Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman), "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan perbuatan orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah (keturunan) dari sebagian yang lain. Maka, orang-orang yang berhijrah, diusir dari kampung halamannya, disakiti pada jalan-

²⁵ Ramli, Lanny. *Hukum ketenagakerjaan*. (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 4

Ku, berperang, dan terbunuh, pasti akan Aku hapus kesalahan mereka dan pasti Aku masukkan mereka ke dalam surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai sebagai pahala dari Allah. Di sisi Allahlah ada pahala yang baik.”

Ayat ini menegaskan prinsip kesetaraan dalam Islam dalam hal kesempatan untuk bekerja dan beramal baik, tanpa membedakan antara jenis kelamin atau status sosial. Allah swt. memberikan penghargaan kepada setiap amal baik, baik yang dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan, selama dilaksanakan dengan niat yang tulus dan sesuai dengan tuntunan-Nya.²⁶

b. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

1) Asas Ketenagakerjaan

Asas Ketenagakerjaan merujuk pada prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan dalam penyelenggaraan hubungan kerja di Indonesia, baik antara pekerja dan pemberi kerja maupun antara pemerintah dan masyarakat. Asas ini bertujuan untuk mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil, berkeadilan, serta melindungi hak-hak tenaga kerja. Beberapa asas ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia antara lain:²⁷

a) Asas Keadilan

Asas ini menekankan perlunya keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerja harus mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang telah diatur dalam undang-undang, seperti upah yang layak, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak-hak lainnya. Asas ini

²⁶ Luqman Hakim. "Kesetaraan Gender dalam Pendidikan Islam Perspektif M. Quraish Shihab." *Peradaban Journal of Interdisciplinary Educational Research* 1.1 (2023): 1-20.

²⁷ Tyas, *Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: Alprin, 2020), 2

memastikan tidak ada diskriminasi dan setiap pekerja diperlakukan dengan adil sesuai dengan peraturan yang berlaku.

b) Asas Kesamaan

Asas ini mengatur bahwa setiap tenaga kerja, tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, atau status sosial, harus diperlakukan secara sama dalam hal hak dan kewajiban dalam dunia kerja. Tidak ada diskriminasi terhadap pekerja, baik dalam hal upah, kesempatan kerja, maupun fasilitas lainnya.

c) Asas Kebebasan Berorganisasi

Pekerja memiliki hak untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja, guna melindungi kepentingan mereka dalam hubungan kerja. Asas ini menjamin kebebasan pekerja untuk berorganisasi dalam memperjuangkan hak-hak mereka, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d) Asas Perlindungan

Asas ini mengatur bahwa negara harus memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, baik dari segi keselamatan, kesehatan, maupun hak-hak sosial. Perlindungan tersebut mencakup jaminan sosial, upah yang adil, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat.

e) Asas Profesionalisme

Asas ini menekankan pentingnya kompetensi dan keterampilan dalam dunia kerja. Pekerja diharapkan memiliki kualitas yang sesuai dengan standar profesi yang berlaku di industri atau bidang pekerjaan yang mereka jalani, sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam proses produksi.

f) Asas Keseimbangan

Asas ini mengatur agar hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja berjalan secara seimbang, dengan memperhatikan kepentingan kedua belah pihak. Keseimbangan ini mencakup pembagian hasil kerja yang adil, pengaturan jam kerja yang tidak berlebihan, serta perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja.

g) Asas Kesejahteraan

Asas ini menekankan pada pentingnya kesejahteraan pekerja yang harus dijaga dan ditingkatkan melalui berbagai program, seperti jaminan kesehatan, tunjangan sosial, serta upah yang layak. Kesejahteraan pekerja menjadi prioritas dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan.

Asas-asas ketenagakerjaan ini tercermin dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

2) Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan memiliki beberapa sasaran yang penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja, serta untuk mencapai kesejahteraan bagi tenaga kerja. Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk:²⁸

a) Mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan

²⁸ M. Manulang. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. (Jakarta. Gajah Mada Press, 2021), 71

Hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk memastikan bahwa setiap tenaga kerja mendapatkan hak-haknya secara adil dan setara, tanpa diskriminasi. Hal ini mencakup pemberian upah yang layak, kesempatan yang sama dalam dunia kerja, serta perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja.

- b) Melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha

Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk mengimbangi hubungan antara pengusaha dan pekerja dengan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Perlindungan ini mencakup hak-hak dasar seperti jaminan keselamatan kerja, kesejahteraan sosial, serta hak untuk berorganisasi atau membentuk serikat pekerja.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk:²⁹

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi

Tujuan ini mengarah pada pemanfaatan tenaga kerja dengan cara yang adil dan manusiawi, di mana tenaga kerja diberdayakan untuk memenuhi kebutuhan pembangunan dengan memberikan kesempatan yang setara dan tidak ada eksploitasi.

- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah

²⁹ Khamidan Khabib. "Sosialisasi Hak-Hak Tenaga Kerja terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan di Bimbel SS Kudus." *HUMANITER: Hukum dan Masyarakat berbasis Islam Terapan* 1.1 (2023).

Pemerintah bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja bagi semua warga negara, baik di wilayah perkotaan maupun pedesaan, dengan memperhatikan kebutuhan sektor pembangunan baik secara nasional maupun daerah.

- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjaga kesejahteraan mereka, dengan memberikan jaminan sosial, keselamatan kerja, serta upah yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan.

- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Salah satu tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja, baik secara finansial maupun sosial, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga dengan lebih baik.

c. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia mencakup berbagai aturan yang mengatur masalah ketenagakerjaan untuk memberikan kepastian dan keadilan bagi pekerja dan pengusaha. Sumber hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi dua jenis utama yaitu:³⁰

1) Sumber Hukum Ketenagakerjaan

³⁰ Prints, Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra. Aditya Bakti, 2020), 87

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah dasar hukum yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pihak terkait lainnya dalam dunia kerja di Indonesia. Sumber hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi dua jenis, yaitu:³¹

a) Sumber Hukum Materiil

Sumber hukum materiil mencakup nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang mendasari semua peraturan hukum ketenagakerjaan, yang bersumber dari Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pancasila menjadi sumber utama yang mengarahkan pembentukan hukum ketenagakerjaan.

b) Sumber Hukum Formil

Sumber hukum formil mencakup aturan-aturan yang ditetapkan secara tertulis dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Beberapa sumber hukum formil ketenagakerjaan yang penting adalah:

(1) Undang-Undang, merupakan aturan hukum yang disahkan oleh lembaga legislatif dan memiliki kekuatan hukum yang tinggi. Beberapa undang-undang penting dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah:

(a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

(b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³¹ Tyas, *Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: Alprin, 2020), 89

(d) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

(e) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian dibatalkan dan digantikan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

(2) Peraturan Pemerintah (PP), aturan yang diterbitkan oleh Presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan dalam undang-undang.

(3) Keputusan Presiden (Keppres), keputusan yang ditetapkan oleh Presiden untuk mengatur masalah tertentu yang spesifik.

(4) Peraturan dan Keputusan Lainnya, dikeluarkan oleh badan atau pejabat yang berwenang sesuai dengan undang-undang untuk mengatur masalah spesifik di ketenagakerjaan.

(5) Putusan Pengadilan, keputusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung atau Mahkamah Konstitusi yang menjadi sumber yurisprudensi dan digunakan sebagai pedoman dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.

(6) Perjanjian Kerja, perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, yang umumnya bersifat kontraktual dan tidak mengikat pihak ketiga.

d. Hakikat dan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Tenaga kerja adalah individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja sangat penting

untuk memastikan kesejahteraan mereka. Perlindungan hukum ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi beberapa aspek:³²

1) Perlindungan Ekonomi

Perlindungan ini bertujuan untuk menyediakan penghasilan yang cukup bagi pekerja, yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga.³³ Salah satu bentuk perlindungan ekonomi adalah jaminan sosial atau Jamsostek, yang memberikan manfaat kepada pekerja ketika mereka tidak dapat bekerja karena alasan tertentu (misalnya sakit, kecelakaan kerja, atau pensiun).

2) Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial melibatkan upaya kolektif untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja dan keluarganya, agar mereka dapat hidup sesuai dengan standar kehidupan yang layak. Perlindungan ini mencakup:³⁴

- a) Pekerja anak dan perempuan, perlindungan khusus bagi pekerja anak dan pekerja perempuan yang seringkali mengalami diskriminasi atau perlakuan tidak adil.
- b) Cuti dan Istirahat, pengusaha wajib memberikan waktu cuti dan istirahat yang cukup bagi pekerja untuk menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

³² Prints, Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra. Aditya Bakti, 2020), 94

³³ Ummu Habibah Gaffar, Rizka Amelia Armin, and Dian Iskandar. "Mengulik Fungsi Pengawasan Inspektorat Daerah Kota Kendari." *Jurnal Administrasi Negara* 30.1 (2024): 71-92.

³⁴ Devi Rahayu, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Scopindo Media Pustaka, 2020), 71

3) Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis berkaitan dengan upaya untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan, seperti penggunaan mesin, alat kerja, dan bahan-bahan yang berbahaya. Aspek ini terkait erat dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan.³⁵

3. Tenaga Kerja Perempuan

a. Pengertian Tenaga Kerja Perempuan

Tenaga kerja perempuan diartikan sebagai bagian dari tenaga kerja yang bekerja diluar Rumah baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja seperti pengusaha dan badan hukum untuk menerima uang atau memperoleh penghasilan dari hasil pekerjaannya.³⁶ Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginannya sendiri merupakan alasan perempuan itu ingin bekerja zaman yang serba modern ini, perempuan dapat berpartisipasi dalam berbagai profesi baik sakala Nasional maupun Internasional. Perlindungan terhadap perempuan sehubungan dengan ketenagakerjaan yang di atur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun tentang HAM terdapat pada pasal 49 menyatakan:³⁷

³⁵ Fitriani Jamaluddin. "Tinjauan Hukum Terhadap Penggunaan Jasa Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perspektif Hukum Islam." *Jurna Al-Amwal*.

³⁶ Fitriani, et al. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan Di Pt. Asera Tirta Posidonia." *Tadayun: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 3.2 (2022): 153-162.

³⁷ Arni Amanda Saragih, and Syofiati Lubis. "Generasi gen z dan childfree di Indonesia berdasarkan undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM: studi perspektif fiqih siyasah." *Generasi gen z dan childfree di Indonesia berdasarkan undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM: studi perspektif fiqih siyasah* 9.2 (2023): 870-876.

- 1) Perempuan berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- 2) Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan.
- 3) Hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.³⁸

Undang-Undang memberikan hak-hak khusus selama bekerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pada BAB X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan bagian paragraf 3 secara khusus mengatur dan menetapkan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yaitu:

- 1) Pasal 76 Ayat 1 dan 2, bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00 dan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00.41.

³⁸ Arni Amanda Saragih, and Syofiati Lubis. "Generasi gen z dan childfree di Indonesia berdasarkan undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM: studi perspektif fiqih siyasah." *Generasi gen z dan childfree di Indonesia berdasarkan undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM: studi perspektif fiqih siyasah* 9.2 (2023): 870-876.

- 2) Pasal 81, bahwa pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- 3) Pasal 82 Ayat 1 dan 2, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 Bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan dan pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 Bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- 4) Pasal 83, bahwa pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu bekerja.³⁹

Penjelasan pasal-pasal di atas terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan, juga memiliki dampak atas keputusan kaum wanita untuk bekerja dengan alasan apapun tentu memiliki dampak, baik dampak bagi dirinya, keluarganya ataupun masyarakat sekitar. Dampak bagi tenaga kerja dapat bersifat positif atau negatif.⁴⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan Undang-Undang tenaga kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja yaitu, setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja dan

³⁹ Deddy Effendy, "Masuknya Syarat Kerja Baru di Luar yang diperjanjikan oleh Pengusaha di PT. X Padalarang Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Riset Ilmu Hukum* (2021): 11-14.

⁴⁰ Arif Widodo. "Penyimpangan Perilaku Sosial Ditinjau dari Teori Kelekatan Bowlby (Studi Kasus Terhadap Anak Tenaga Kerja Wanita di Lombok Barat)." *ENTITA: Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Dan Ilmu-Ilmu Sosial* 2.1 (2020): 35-50.

kesehatan kerja (Pasal 86), setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99), hak-hak sebagai tenaga kerja yaitu:

- 1) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 2) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 3) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- 4) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak pengakuan kualifikasi kompetensi kerja perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 5) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan selama saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan.
- 6) Berhak memperoleh 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat dokter kandungan atau bidan.

- 7) Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan waktu kerja.
- 8) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 9) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 10) Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota dan serikat pekerja atau serikat buruh.

b. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia

Perlindungan tenaga kerja perempuan di Indonesia diatur oleh berbagai peraturan, baik di tingkat pusat maupun daerah, untuk memastikan hak-hak perempuan yang bekerja terlindungi dengan baik. Beberapa peraturan penting yang mengatur perlindungan tenaga kerja perempuan di Indonesia antara lain:

1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang ini adalah dasar hukum utama yang mengatur hubungan kerja di Indonesia, termasuk perlindungan tenaga kerja perempuan. Beberapa ketentuan penting dalam undang-undang ini yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja perempuan adalah:

- a) Pasal 76 mengatur larangan diskriminasi dalam pekerjaan berdasarkan jenis kelamin.
- b) Pasal 82 melarang majikan mempekerjakan perempuan pada malam hari kecuali dalam kondisi tertentu.
- c) Pasal 83 mengatur mengenai cuti haid bagi perempuan pekerja yang bekerja di sektor tertentu yang membutuhkan waktu istirahat.

2) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan ini juga memperhatikan tenaga kerja perempuan penyandang disabilitas, memberikan perlindungan bagi mereka di dunia kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai dan kesempatan yang setara.

3) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Dalam peraturan ini, meskipun tidak spesifik mengatur tenaga kerja perempuan, pemerintah memberikan standar pengupahan yang adil dan setara antara pekerja laki-laki dan perempuan.

4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 4 Tahun 2018 tentang Perlindungan Pekerja Perempuan

Peraturan ini memberikan perlindungan lebih lanjut bagi perempuan yang bekerja, seperti mengatur tentang:

- a) Pembatasan jam kerja bagi perempuan pada malam hari.
- b) Cuti haid dan hak-hak perempuan hamil dan melahirkan.
- c) Perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi perempuan yang sedang hamil atau melahirkan.

5) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 18 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Perlindungan Pekerja Perempuan

Peraturan ini memberikan pedoman dalam implementasi perlindungan tenaga kerja perempuan, termasuk hak atas cuti melahirkan, hak atas perlindungan terhadap pelecehan seksual di tempat kerja, serta kesejahteraan ibu hamil dan menyusui.

6) UU No. 12 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan ini memperkenalkan perubahan besar dalam dunia ketenagakerjaan, termasuk perlindungan tenaga kerja perempuan, seperti:

- a) Penyederhanaan peraturan terkait cuti hamil dan melahirkan.
- b) Pengaturan lebih lanjut mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance) untuk perempuan yang bekerja.⁴¹

7) Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 55 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Perlindungan Perempuan dan Anak

Peraturan ini mengatur tentang struktur organisasi dan tata kerja dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bertugas menangani perlindungan perempuan dan anak di Kabupaten Luwu Utara. UPT ini memiliki peran penting dalam melaksanakan program-program perlindungan perempuan dan anak, termasuk penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan, pemberdayaan ekonomi perempuan, serta edukasi mengenai hak-hak perempuan dan anak.

⁴¹ Sali Susiana. "Perlindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8.2 (2019): 207-221.

8) Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 22 Tahun 2011 tentang Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Peraturan ini mengatur tentang keberadaan dan operasional Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2TP2A). P2TP2A memiliki fungsi utama dalam menyediakan layanan terpadu bagi perempuan dan anak yang menjadi korban kekerasan, diskriminasi, atau perlakuan buruk lainnya. Pusat ini juga memberikan dukungan psikologis, hukum, dan sosial untuk korban serta memfasilitasi pemulihan mereka.

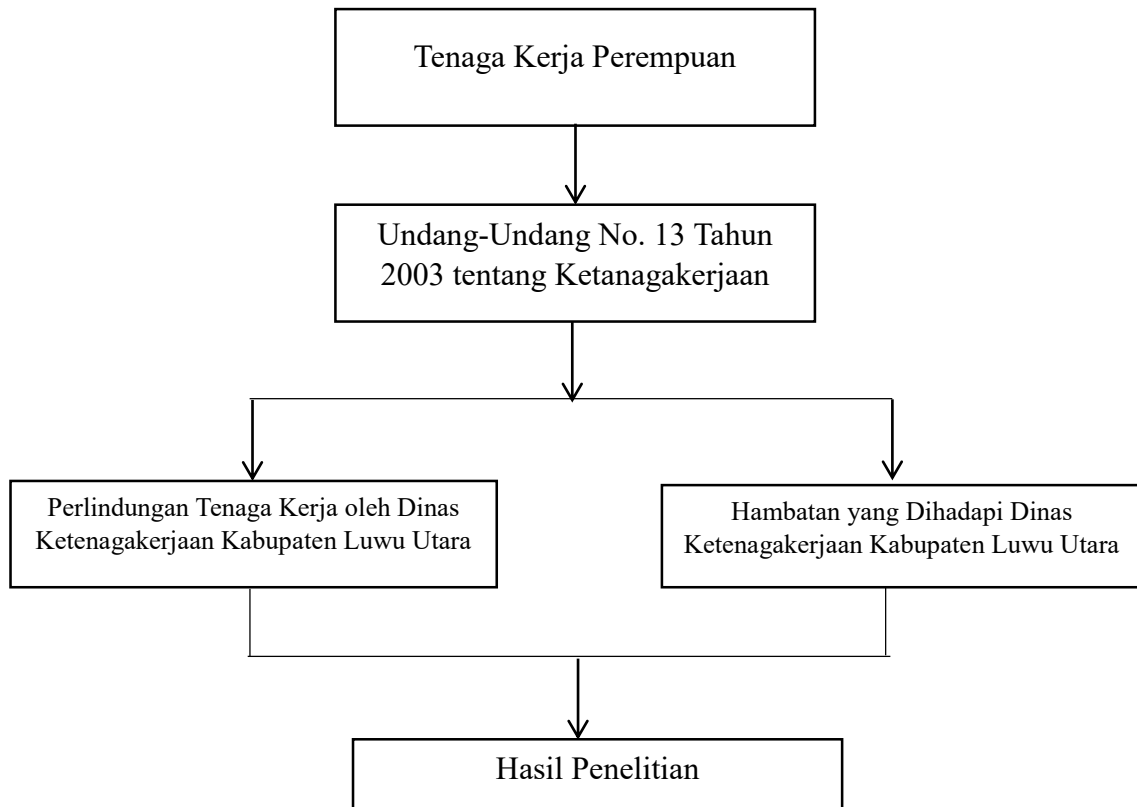
9) Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 86 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Peraturan ini mengatur lebih rinci tentang struktur organisasi dan tata kerja Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2TP2A) di tingkat Unit Pelaksana Teknis. Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas operasional P2TP2A dalam menjalankan program-program pemberdayaan perempuan, penguatan perlindungan anak, serta peningkatan kesejahteraan perempuan di Kabupaten Luwu Utara. UPT ini juga memiliki peran dalam mengkoordinasikan berbagai pihak terkait, seperti lembaga hukum, sosial, dan kesehatan, untuk memberikan layanan terbaik bagi perempuan dan anak.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah konsep atau model yang digunakan untuk menjelaskan alur pemikiran yang mendasari suatu penelitian atau studi. Sehingga

berikut kerangka pikir dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini menjelaskan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara memiliki peran penting dalam implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Salah satu fokus utama dari undang-undang ini adalah perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, yang diatur dalam Pasal 76. Pasal ini mengharuskan adanya perlakuan berbeda antara pekerja perempuan dan laki-laki untuk memastikan kesejahteraan mereka. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara bertanggung jawab untuk mengawasi dan memastikan penerapan kebijakan ini di lapangan, termasuk

memberikan perlindungan yang sesuai bagi pekerja perempuan di wilayahnya. Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana kebijakan tersebut diterapkan di Kabupaten Luwu Utara, serta dampaknya terhadap kesejahteraan tenaga kerja perempuan di daerah tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan perundang-undangan digunakan dalam penelitian ini untuk memahami berbagai aturan hukum yang menjadi dasar perlindungan tenaga kerja perempuan. Pendekatan ini mencakup analisis terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan kebijakan daerah yang berlaku di Kabupaten Luwu Utara. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat mengidentifikasi regulasi yang relevan serta bagaimana aturan tersebut diterapkan dalam praktik di lapangan.

Penelitian ini juga bersifat empiris karena mengkaji implementasi kebijakan melalui data lapangan. Pendekatan empiris memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran nyata tentang pelaksanaan kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara. Data yang dikumpulkan dari pihak terkait, seperti pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan tenaga kerja perempuan, akan digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan yang telah diterapkan serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam proses implementasi tersebut.⁴²

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis peran Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan

⁴² Zainuddin Ali. *Metode penelitian hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), 3

yang dihadapi oleh dinas dalam implementasi perlindungan tersebut. Penelitian ini memusatkan perhatian pada bentuk perlindungan yang diberikan, seperti perlindungan terhadap hak-hak dasar tenaga kerja perempuan, upaya peningkatan kesejahteraan, dan kebijakan yang diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil. Selain itu, penelitian juga mengkaji faktor-faktor yang menjadi tantangan atau hambatan bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam menerapkan kebijakan perlindungan yang efektif bagi tenaga kerja perempuan di daerah ini.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Daerah Masamba, Kabupaten Luwu Utara, yang merupakan kantor Dinas Ketenagakerjaan setempat. Lokasi ini dipilih karena merupakan pusat kegiatan administrasi dan pelaksanaan kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025.

D. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan peran Dinas Ketenagakerjaan dalam perlindungan tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara. Data ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak terkait, seperti pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan tenaga kerja perempuan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi tentang kebijakan perlindungan yang diterapkan, pengalaman tenaga kerja perempuan, serta tantangan yang dihadapi dalam implementasi perlindungan tersebut. Selain itu, observasi lapangan juga akan dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana kebijakan tersebut

diterapkan di tempat kerja dan di Dinas Ketenagakerjaan. Dokumentasi berupa laporan atau peraturan yang relevan juga akan dikumpulkan untuk mendukung analisis data.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya dan akan digunakan untuk mendukung analisis yang lebih mendalam.⁴³ Data sekunder mencakup laporan tahunan dan dokumen resmi dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara yang berkaitan dengan kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan. Selain itu, penelitian sebelumnya tentang perlindungan tenaga kerja perempuan juga akan digunakan sebagai referensi untuk melihat konteks yang lebih luas. Data statistik yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) atau instansi terkait lainnya akan memberikan gambaran tentang kondisi tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara, seperti jumlah dan sektor pekerjaan yang didominasi oleh perempuan. Regulasi dan peraturan yang mengatur perlindungan tenaga kerja perempuan, baik di tingkat lokal maupun nasional, juga akan menjadi sumber data sekunder yang penting untuk menganalisis kesesuaian kebijakan yang diterapkan di daerah tersebut.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini terdiri dari beberapa alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian mengenai peran Dinas Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan di Kabupaten

⁴³ Zainuddin Ali. *Metode penelitian hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), 32

Luwu Utara. Instrumen utama adalah Panduan Wawancara (*Interview Guide*), yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang akan digunakan dalam wawancara mendalam dengan berbagai pihak terkait, seperti pegawai Dinas Ketenagakerjaan, tenaga kerja perempuan, dan pengusaha. Panduan wawancara ini dirancang untuk menggali informasi terkait kebijakan perlindungan yang diterapkan, pengalaman tenaga kerja perempuan dalam mendapatkan perlindungan, serta hambatan yang dihadapi dalam implementasinya. Instrumen ini akan memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang mendalam dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:⁴⁴

1. Observasi (*Observation*)

Teknik observasi digunakan untuk mengamati langsung pelaksanaan kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan di lapangan. Peneliti akan melakukan observasi di tempat-tempat kerja serta di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara untuk melihat secara nyata bagaimana kebijakan tersebut diterapkan. Observasi ini bertujuan untuk memantau keberadaan fasilitas perlindungan, interaksi antara tenaga kerja perempuan dan pengusaha, serta penerapan hak-hak tenaga kerja yang dilindungi oleh kebijakan yang ada. Observasi juga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih konkrit dan mendalam mengenai kondisi yang tidak dapat digali hanya melalui wawancara.

⁴⁴ H. Zuchri Abdussamad. *Metode penelitian kualitatif*. (Jakarta: CV. Syakir Media Press, 2021), 76

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi tentang kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan, pengalaman langsung tenaga kerja perempuan terkait perlindungan yang diberikan, serta kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan tersebut. Wawancara dilakukan terhadap Auditor Madya Inspektorat Luwu Utara, serta beberapa tenaga kerja perempuan di Luwu Utara untuk menggali informasi mengenai perlindungan dan hak-hak yang mereka terima di tempat kerja.

3. Dokumentasi (*Documentation*)

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang mendukung penelitian. Data ini dapat berupa peraturan perundang-undangan, laporan tahunan Dinas Ketenagakerjaan, kebijakan terkait perlindungan tenaga kerja perempuan, serta dokumen-dokumen lain yang relevan.⁴⁵ Teknik ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kebijakan, program, serta peraturan yang berlaku di tingkat daerah dan nasional, yang berfungsi sebagai dasar hukum dan pedoman bagi implementasi perlindungan tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara. Dokumentasi juga memungkinkan peneliti untuk menganalisis efektivitas kebijakan dan pelaksanaan di lapangan.

G. Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan

⁴⁵ H. Zuchri Abdussamad. *Metode penelitian kualitatif*. (Jakarta: CV. Syakir Media Press, 2021), 78

bahwa data yang diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, dan dokumentasi) adalah valid dan dapat dipercaya. Beberapa teknik yang digunakan untuk menjamin keabsahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁴⁶

1. Perpanjangan Pengamatan

Peneliti memperpanjang waktu pengumpulan data di lapangan untuk memahami situasi secara lebih mendalam dan memastikan konsistensi perilaku atau pernyataan informan.

2. Pemeriksaan Kembali (*Member Check*)

Teknik pemeriksaan kembali dilakukan dengan cara meminta responden untuk memeriksa kembali hasil wawancara yang telah dicatat oleh peneliti. Dengan cara ini, peneliti memastikan bahwa informasi yang diperoleh dari wawancara akurat dan sesuai dengan pengalaman dan pandangan responden. Hal ini membantu untuk memperbaiki atau mengonfirmasi keakuratan data yang dikumpulkan.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model analisis data yang dikembangkan oleh Huberman dan Miles, yang terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan bersifat empiris, sehingga analisis dilakukan secara yuridis normatif dan yuridis empiris. Secara normatif, peneliti

⁴⁶ Ramdhan, Muhammad. *Metode penelitian*. (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021), 56

menganalisis peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk menelaah asas, norma, dan prinsip hukum yang berlaku. Sementara itu, secara empiris, data lapangan yang diperoleh melalui wawancara dan observasi dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil dari kedua pendekatan ini kemudian dibandingkan untuk melihat kesesuaian antara norma hukum dengan praktik di lapangan, guna menemukan hambatan implementasi dan memberikan rekomendasi perbaikan.⁴⁷

⁴⁷ Zainuddin Ali. *Metode penelitian hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), 89

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Luwu Utara

Kabupaten Luwu Utara terletak di Provinsi Sulawesi Selatan dan merupakan salah satu daerah yang memiliki potensi ekonomi besar, terutama di sektor pertanian, perkebunan, dan pertambangan. Secara geografis, Luwu Utara berbatasan dengan Kabupaten Luwu di sebelah Selatan, Kabupaten Toraja Utara di sebelah Barat, Provinsi Sulawesi Tengah di sebelah Utara, dan Teluk Bone di sebelah Timur. Dengan luas wilayah sekitar 7.502,58 km², kabupaten ini memiliki berbagai sumber daya alam yang mendukung perekonomian masyarakatnya.

Luwu Utara terdiri dari 15 kecamatan, 166 desa, dan 7 kelurahan dengan ibu kota kabupaten yang terletak di Masamba. Kecamatan-kecamatan yang ada di Luwu Utara memiliki karakteristik yang beragam, baik dari segi topografi, kepadatan penduduk, hingga aktivitas ekonomi masyarakatnya. Wilayah ini didominasi oleh pegunungan dan dataran rendah, yang memungkinkan perkembangan sektor pertanian dan perkebunan sebagai mata pencaharian utama penduduk. Berikut data distribusi penduduk Kabupaten Luwu Utara tahun 2024:

Keterangan	Jumlah / Persentase
Jumlah Penduduk	334.280 jiwa
Anak-anak (0-14 tahun)	23,73%
Usia Produktif (15-59 tahun)	66,41%
Lansia (>60 tahun)	9,86%

Pada tahun 2024, jumlah penduduk Kabupaten Luwu Utara tercatat sebanyak 334,28 ribu jiwa, dengan mayoritas penduduk berada dalam kelompok usia produktif (15-59 tahun) yang mencapai 66,41% dari total populasi. Sementara itu, kelompok anak-anak (0-14 tahun) mencakup 23,73%, dan penduduk lanjut usia (di atas 60 tahun) sebesar 9,86%. Selama lima tahun terakhir, pertumbuhan penduduk di wilayah ini mengalami peningkatan dengan rata-rata 1,33% per tahun, lebih tinggi dibandingkan periode sebelumnya yang hanya 0,69%. Dibandingkan dengan kabupaten/kota lain di Sulawesi Selatan, Luwu Utara berada di peringkat ke-11 berdasarkan jumlah penduduk, dan peringkat ke-18 jika dikelompokkan berdasarkan wilayah kepulauan.

Struktur penduduk di Luwu Utara menunjukkan dominasi usia produktif yang tersebar dalam berbagai kelompok umur, dengan jumlah tertinggi pada rentang 20-24 tahun (9,77%), diikuti oleh kelompok 15-19 tahun (9,54%). Sementara itu, jumlah penduduk yang lebih tua cenderung menurun, dengan kelompok 60-64 tahun (3,46%), 65-69 tahun (2,32%), dan 75 tahun ke atas (2,29%). Pola ini mencerminkan dinamika demografi daerah yang masih didominasi oleh kelompok usia kerja, namun tetap memiliki proporsi anak-anak dan lansia yang signifikan dalam struktur kependudukannya.

Pada Agustus 2024, mayoritas penduduk yang bekerja di Kabupaten Luwu Utara berstatus berusaha dibantu buruh tidak tetap serta buruh/karyawan/pegawai, dengan masing-masing mencapai 22,24 persen dari total pekerja. Sementara itu, status pekerjaan dengan jumlah paling sedikit adalah berusaha dibantu buruh tetap, yang hanya sebesar 2,90 persen. Dibandingkan dengan Agustus 2021, terjadi

penurunan pada beberapa jenis pekerjaan, seperti berusaha dibantu buruh tidak tetap (1,56 persen poin), berusaha dibantu buruh tetap (2,70 persen poin), serta pekerja bebas di sektor pertanian dan nonpertanian (1,57 persen poin). Jika dibandingkan dengan Agustus 2022, penurunan juga terjadi pada berusaha dibantu buruh tetap (1,08 persen poin), buruh/karyawan/pegawai (3,32 persen poin), dan pekerja bebas di pertanian dan nonpertanian (3,31 persen poin).

Berdasarkan kategori pekerjaan, penduduk yang bekerja dapat diklasifikasikan ke dalam sektor formal dan informal. Pekerja formal mencakup mereka yang berusaha dengan dibantu buruh tetap/dibayar serta buruh/karyawan/pegawai, sedangkan pekerja di sektor informal mencakup berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/tidak dibayar. Pada Agustus 2023, sebanyak 123.789 orang (74,86 persen) bekerja di sektor informal, sementara 41.578 orang (25,14 persen) bekerja di sektor formal. Jumlah pekerja informal mengalami peningkatan sebesar 0,94 persen poin dibandingkan Agustus 2021, dan naik 4,40 persen poin dibandingkan Agustus 2022, menunjukkan kecenderungan lebih banyak penduduk bekerja di sektor informal dalam beberapa tahun terakhir.

Pada tahun 2024, jumlah perempuan yang bekerja sebagai tenaga profesional mencapai sekitar 142.479 orang, sementara total perempuan dalam angkatan kerja berjumlah 130.983 orang. Persentase perempuan dalam pekerjaan

profesional meningkat dari 49,76% pada tahun 2023 menjadi 56,17% pada tahun 2024.⁴⁸

B. Pembahasan

1. Implementasi Kebijakan Perlindungan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kepada Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Luwu Utara

Perlindungan tenaga kerja perempuan merupakan aspek penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang adil dan aman, di Kabupaten Luwu Utara, Dinas Ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan kebijakan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan guna memastikan hak-hak mereka terpenuhi sesuai dengan regulasi yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kebijakan tersebut diterapkan serta dampaknya terhadap kesejahteraan tenaga kerja perempuan,⁴⁹ terdapat kebijakan yang telah diterapkan oleh dinas ketenagakerjaan kepada tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara yang diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 8 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yaitu:

a. Pengawasan dan Inspeksi Rutin ke Perusahaan

Dinas Ketenagakerjaan melakukan inspeksi rutin untuk memastikan perlindungan tenaga kerja perempuan di tempat kerja. Inspeksi ini mencakup kepatuhan terhadap regulasi jam kerja, keselamatan kerja, serta penyediaan fasilitas khusus bagi pekerja perempuan. Hal tersebut dijelaskan oleh Ibu Natisa

⁴⁸ Badan Pusat Luwu Utara. *Kabupaten Luwu Utara Dalam Angka 2024*. (Luwu Utara : Badan Pusat Statistik, 2024)

⁴⁹ Imania Octiana Hakiki, and Cekli Setya Pratiwi. "Efektivitas Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 Terhadap Kesenjangan Upah Buruh Perempuan dan Laki-Laki Dalam Melindungi dan Menegakkan Hak Asasi Manusia." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8.3 (2023): 2822-2826.

Ansar, ST. selaku Pengawas Ketenagakerjaan dan Pengawas Penyelenggaraan

Urusan Pemerintahan Daerah yang mengetakan bahwa:

“Kami dari Dinas Ketenagakerjaan memang melakukan pengawasan secara rutin di beberapa perusahaan, namun jumlah tenaga pengawas yang terbatas membuat pengawasan tidak bisa dilakukan secara maksimal. Kami mengutamakan perusahaan besar yang memiliki banyak tenaga kerja perempuan. Tetapi untuk sektor informal atau usaha kecil, pengawasannya lebih sulit dilakukan, dan sering kali pelanggaran tidak terdeteksi.”⁵⁰

Wawancara dengan Ibu Natisa Ansar, mengungkapkan adanya keterbatasan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan akibat jumlah tenaga pengawas yang tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan, terutama di sektor informal dan usaha kecil. Hal ini mengakibatkan pengawasan lebih difokuskan pada perusahaan besar yang mempekerjakan banyak tenaga kerja perempuan, sementara sektor informal sering luput dari pengawasan dan berpotensi terjadi pelanggaran hak-hak pekerja yang tidak terdeteksi.

Kondisi ini menunjukkan pentingnya pemenuhan amanat Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pengusaha dan pekerja/buruh bertanggung jawab dalam mewujudkan pelaksanaan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁵¹ Selain itu, sesuai Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003, pengawasan ketenagakerjaan merupakan tugas pemerintah, sehingga perlu adanya penguatan kapasitas tenaga pengawas agar hak-hak pekerja di semua sektor dapat

⁵⁰ Natisa Ansar, ST, *Pengawas Ketenagakerjaan dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

⁵¹ Ni Putu Decy Arwini. "Penerapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Vastuwidya* 3.1 (2020): 52-59.

terlindungi secara adil dan merata.⁵² Namun, menurut Nilda Oktaviani, seorang tenaga kerja perempuan di Luwu Utara, belum ada inspeksi yang dilakukan di tempatnya bekerja:

"Saya belum pernah melihat inspeksi langsung dari Dinas Ketenagakerjaan di tempat kerja saya, jadi saya kurang tahu bagaimana perlindungan ini diawasi. Kalau ada masalah, biasanya diselesaikan di internal perusahaan dulu, dan kami hanya bisa menerima keputusan yang ada."⁵³

Pernyataan Nilda Oktaviani menunjukkan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, karena belum pernah ada inspeksi di tempat kerjanya. Masalah biasanya diselesaikan secara internal, yang berpotensi melanggar Pasal 86 ayat (1) dan Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan perlindungan hak pekerja dan tanggung jawab pemerintah dalam pengawasan ketenagakerjaan.

Hal selaras yang disampaikan oleh Wardayani seorang tenaga kerja perempuan di Luwu Utara yang mengatakan bahwa:

"Sebenarnya, kami tahu bahwa seharusnya ada pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan, tetapi kami tidak merasakannya di tempat kerja kami. Kami sering mendengar kabar tentang kebijakan perlindungan, namun pada kenyataannya perusahaan jarang atau bahkan tidak pernah diawasi secara langsung. Kami hanya tahu hal-hal terkait hak-hak kami lewat obrolan sesama rekan kerja."⁵⁴

Pernyataan Wardayani memperkuat temuan bahwa pengawasan ketenagakerjaan belum dirasakan langsung oleh pekerja, meskipun mereka mengetahui adanya kebijakan perlindungan. Minimnya pengawasan membuat

⁵² Ananda Alfikro. "Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia." *Gema Keadilan* 10.1 (2023): 35-50.

⁵³ Nilda Oktaviani, *Tenaga Kerja Perempuan*, wawancara pada tanggal 17 Februari 2025

⁵⁴ Wardayani, *Tenaga Kerja Perempuan*, wawancara pada tanggal 17 Februari 2025

informasi hak-hak pekerja hanya diperoleh dari sesama rekan kerja, bukan dari pihak resmi. Hal ini tidak sejalan dengan Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab pemerintah, dan Pasal 86 ayat (1) yang menjamin hak atas perlindungan dan informasi bagi setiap pekerja.⁵⁵

Selain pengawasan terhadap jam kerja dan keselamatan kerja, aspek perlindungan lain yang krusial bagi tenaga kerja perempuan adalah kepastian gaji yang layak dan kepesertaan dalam program jaminan sosial. Sebagaimana wawancara dengan Wardayani, mengungkapkan:

“Di perusahaan kami, gaji sudah sesuai dengan UMR dan selalu dibayarkan tepat waktu. Kami juga sudah terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan sejak awal kontrak. Kalau ada kejadian mendesak atau sakit, semuanya sudah ditanggung sesuai prosedur. Itu cukup membuat kami merasa aman.”

Pernyataan tersebut menunjukkan penerapan yang baik terhadap ketentuan Pasal 88 dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana pekerja berhak atas penghasilan layak dan jaminan sosial. Namun, situasi ini berbeda. Dalam wawancara lain, Nurmawati, seorang sales perempuan di sebuah perusahaan pembiayaan kecil di Luwu Utara, menyampaikan kondisi berbeda:

“Saya bekerja sebagai sales, dan gaji yang saya terima pas-pasan bukan UMR tapi dapatkan asuransi, tapi sering hanya cukup untuk kebutuhan sehari-hari.”⁵⁶

⁵⁵ Mulyani Djakaria. "Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Anak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo A Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014." *ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan* 1.1 (2017): 47-59.

⁵⁶ Nurmawati, *Tenaga Kerja Perempuan*, wawancara pada tanggal 17 Februari 2025

Pernyataan tersebut menyoroti masih adanya ketimpangan dalam pemenuhan hak pekerja perempuan. Padahal, sesuai ketentuan Pasal 86 dan Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan, kesehatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Tabel 4.2. Perbandingan Hak Tenaga Kerja Perempuan dengan Realita di Lapangan

No	Hak Tenaga Kerja Perempuan	Ketentuan dalam Perundang-Undangan	Realita di Lapangan
1.	Hak atas Upah yang Layak	Upah minimal sesuai UMR, termasuk upah lembur dan tetap dibayar saat cuti tertentu (<i>UU No.13/2003 Pasal 88</i>)	Tidak semua pekerja menerima upah sesuai UMR, tergantung pekerjaannya.
2.	Asuransi	JKK, JKm, JHT, dan JKN melalui BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan (<i>UU No.13/2003 Pasal 99</i>)	Diterima oleh pekerja.
3.	Hak atas Waktu Kerja yang Sesuai	Maks. 7 jam/hari (6 hari kerja) atau 8 jam/hari (5 hari kerja) (<i>UU No.13/2003 Pasal 77</i>)	Tidak sesuai, masih ada pekerja yang bekerja melebihi jam kerja yang diatur.
4.	Hak atas Cuti	Cuti tahunan, sakit, melahirkan, dan lainnya (<i>UU No.13/2003 Pasal 79, 82</i>)	Pekerja menerima hak cuti.
5.	Hak atas Cuti Haid	Perempuan berhak tidak masuk kerja pada hari pertama dan kedua haid jika merasa sakit (<i>UU No.13/2003 Pasal 81</i>)	Tidak sesuai, banyak pekerja tidak mendapatkan hak cuti haid sebagaimana mestinya.
6.	Hak atas Pelatihan Kerja	Berhak memperoleh pelatihan untuk meningkatkan kompetensi (<i>UU No.13/2003 Pasal 11–12</i>)	Pekerja menerima pelatihan kerja.
7.	Hak atas THR (Tunjangan Hari Raya)	Berhak atas THR minimal 1 kali gaji setelah 1 tahun bekerja (<i>Permenaker No.6 Tahun 2016</i>)	Sebagian pekerja menerima THR, tergantung lamanya bekerja di perusahaan.

b. Penyediaan Mekanisme Pengaduan bagi Pekerja

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara juga telah menyediakan mekanisme pengaduan bagi pekerja perempuan yang merasa hak-haknya dilanggar di tempat kerja. Pengaduan dapat dilakukan baik secara langsung melalui kantor Dinas Ketenagakerjaan maupun melalui sistem online yang disediakan. Tujuan dari mekanisme pengaduan ini adalah untuk memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan untuk melaporkan pelanggaran yang mereka alami tanpa harus khawatir terhadap tindakan pembalasan dari perusahaan. Dinas Ketenagakerjaan kemudian akan menindaklanjuti laporan tersebut sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.⁵⁷

Dinas Ketenagakerjaan Luwu Utara memiliki sistem pengaduan baik secara langsung maupun melalui platform online untuk menangani pelanggaran hak tenaga kerja perempuan. Menurut Ibu Natisa Ansar, ST:

"Kami menerima laporan baik secara langsung maupun melalui sistem pengaduan online. Kami berusaha menindaklanjuti setiap laporan yang masuk, tetapi ada beberapa kendala, seperti pekerja yang takut melapor karena khawatir kehilangan pekerjaan atau mendapatkan perlakuan buruk dari perusahaan."⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa meskipun sistem pengaduan tersedia, banyak pekerja enggan melapor karena takut kehilangan pekerjaan atau mendapat perlakuan buruk. Kondisi ini menunjukkan perlunya perlindungan pelapor sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) UU

⁵⁷ Dahyar Daraba, and Alim Bachri Subianto. "Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar." *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 5.1 (2018): 7-18.

⁵⁸ Natisa Ansar, ST, *Pengawas Ketenagakerjaan dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa setiap pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan dapat dikenai sanksi, dan pemerintah wajib memastikan lingkungan yang aman bagi pekerja untuk menyampaikan pengaduan tanpa tekanan atau intimidasi.⁵⁹

Namun, meskipun mekanisme pengaduan sudah ada, banyak pekerja perempuan yang enggan untuk melapor karena takut kehilangan pekerjaan atau mendapat perlakuan buruk dari perusahaan setelah melaporkan. Ketakutan terhadap pembalasan ini menjadi penghalang utama dalam penggunaan mekanisme pengaduan tersebut. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Wardayani, tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara:

"Banyak pekerja yang ragu untuk melapor karena takut ada dampak negatif terhadap pekerjaan mereka. Jika ada masalah, kami lebih memilih diam atau membicarakannya secara informal dengan rekan kerja daripada melapor secara resmi."

Pernyataan Wardayani menegaskan bahwa rasa takut akan dampak negatif, seperti kehilangan pekerjaan, membuat banyak pekerja enggan melapor secara resmi. Hal ini mencerminkan lemahnya perlindungan terhadap pelapor, yang seharusnya dijamin oleh pemerintah. Sesuai Pasal 185 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, setiap pelanggaran ketenagakerjaan harus ditindaklanjuti, dan pekerja berhak atas perlindungan saat melapor, tanpa khawatir akan intimidasi

⁵⁹ Fifi Rosalina, Lalu Husni, and Rina Khairani Pancaningrum. "Aspek Hukum Pidana terhadap Perusahaan yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten Kota Berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Education and Development* 10.1 (2022): 521-525.

atau sanksi dari pihak perusahaan.⁶⁰ Hal ini diperkuat oleh pernyataan Nilda Oktaviani:

“Sebenarnya saya tahu bahwa ada saluran untuk melapor jika hak kami dilanggar, tetapi banyak pekerja yang tidak berani melapor. Kami takut bahwa jika melapor, perusahaan akan mencari cara untuk memecat atau memberi kami perlakuan buruk. Ini menjadi masalah utama karena banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi.”⁶¹

Pernyataan Nilda Oktaviani memperkuat bahwa ketakutan akan pemecatan atau perlakuan buruk menjadi penghalang utama bagi pekerja untuk melapor, meskipun saluran pengaduan tersedia. Akibatnya, banyak pelanggaran tidak terdeteksi. Situasi ini bertentangan dengan Pasal 185 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang mewajibkan penegakan hukum terhadap pelanggaran ketenagakerjaan dan menjamin perlindungan bagi pekerja yang melapor, agar mereka tidak mengalami intimidasi atau diskriminasi dari pihak perusahaan.

Ketakutan ini mencerminkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap efektivitas kebijakan perlindungan yang ada. Dinas Ketenagakerjaan dan pihak terkait harus meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap sistem pengaduan dengan menjamin keamanan dan kerahasiaan laporan. Selain itu, penguatan regulasi serta peningkatan sosialisasi mengenai hak-hak tenaga kerja dapat menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa pekerja perempuan merasa aman dan berani untuk menggunakan mekanisme yang telah disediakan.⁶²

⁶⁰ Fifi Rosalina, Lalu Husni, and Rina Khairani Pancaningrum. "Aspek Hukum Pidana terhadap Perusahaan yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten Kota Berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Education and Development* 10.1 (2022): 521-525.

⁶¹ Nilda Oktaviani, *Tenaga Kerja Perempuan*, wawancara pada tanggal 17 Februari 2025

⁶² Fifi Rosalina, Lalu Husni, and Rina Khairani Pancaningrum. "Aspek Hukum Pidana terhadap Perusahaan yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten Kota Berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Education and Development* 10.1 (2022): 521-525.

c. Sosialisasi Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan

Sosialisasi mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan menjadi salah satu kebijakan penting yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Sosialisasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada pekerja perempuan mengenai hak-hak yang mereka miliki di tempat kerja, seperti hak cuti haid, cuti hamil, serta hak atas lingkungan kerja yang aman. Sosialisasi ini juga dilakukan untuk meningkatkan kesadaran di kalangan perusahaan agar lebih peduli terhadap perlindungan hak pekerja perempuan.⁶³

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibu Ijrah menunjukkan bahwa:

“Kami telah melaksanakan sosialisasi tentang hak-hak tenaga kerja perempuan baik di tingkat perusahaan maupun melalui forum-forum diskusi. Namun, tantangannya adalah tidak semua pekerja bisa hadir dalam sosialisasi tersebut, dan banyak pekerja perempuan yang tidak tahu bagaimana cara melaporkan pelanggaran yang terjadi. Oleh karena itu, kami berusaha untuk memperbaiki sistem distribusi informasi agar lebih luas dan lebih tepat sasaran.”⁶⁴

Pernyataan Ibu Ijrah menunjukkan bahwa meskipun sosialisasi hak-hak tenaga kerja perempuan telah dilakukan, keterbatasan partisipasi dan kurangnya pemahaman tentang mekanisme pelaporan masih menjadi kendala utama. Hal ini menyoroti pentingnya optimalisasi penyebaran informasi yang merata dan mudah diakses, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh informasi mengenai syarat-syarat kerja dan hak-haknya. Pemerintah dan

⁶³ Mira Ardini, and Fenny Fatriany. "Hak Cuti Haid Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum* 5.1 (2025): 385-393.

⁶⁴ Ijrah, *Auditor Madya Inspektorat*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

perusahaan berkewajiban memastikan bahwa informasi tersebut dapat menjangkau seluruh pekerja secara efektif.⁶⁵

Namun, meskipun kebijakan ini telah diterapkan, hasil dari sosialisasi ini belum terasa maksimal, karena masih banyak pekerja yang tidak tahu menahu tentang hak-hak mereka. Sosialisasi sering kali tidak menjangkau seluruh pekerja, dan beberapa perusahaan tidak mengadakan pelatihan atau penyuluhan terkait hal ini. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Nilda Oktaviani:

“Saya pribadi tidak pernah mendapatkan sosialisasi terkait hak-hak saya sebagai pekerja perempuan. Di tempat kerja saya, tidak ada pelatihan atau penyuluhan tentang apa yang bisa saya tuntut jika hak saya dilanggar. Mungkin ada sosialisasi di tingkat perusahaan, tetapi kami sebagai pekerja tidak tahu tentang itu. Saya rasa ini menjadi salah satu alasan mengapa banyak pekerja perempuan tidak menyadari hak mereka.”⁶⁶

Pernyataan Nilda Oktaviani mengungkapkan bahwa kurangnya sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja menjadi salah satu alasan banyak pekerja yang tidak menyadari hak-haknya. Hal ini mencerminkan kegagalan dalam penyebaran informasi yang efektif, yang seharusnya dijamin oleh Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang mengatur hak pekerja untuk memperoleh informasi tentang hak-haknya, termasuk perlindungan terhadap pelanggaran hak. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan pemerintah untuk lebih aktif dalam mengedukasi pekerja mengenai hak-hak mereka agar dapat

⁶⁵ Agus Surya Manika. "Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 8.2 (2022): 628-639.

⁶⁶ Nilda Oktaviani, *Tenaga Kerja Perempuan*, wawancara pada tanggal 17 Februari 2025

menghindari pelanggaran yang tidak terdeteksi.⁶⁷ Hal ini diperkuat oleh

Wardayani yang menjelaskan bahwa:

“Sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan tidak banyak memberikan dampak pada kami, pekerja perempuan. Seharusnya ada program sosialisasi yang bisa langsung menjangkau pekerja, seperti pelatihan atau seminar di tempat kerja. Tetapi kenyataannya, kami sering kali hanya mendapatkan informasi yang terbatas lewat media sosial atau dari rekan kerja.”⁶⁸

Pernyataan Wardayani menggarisbawahi ketidakmampuan sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk memberikan dampak signifikan, terutama bagi pekerja perempuan. Kurangnya program yang langsung menjangkau pekerja di tempat kerja, seperti pelatihan atau seminar, membuat informasi tentang hak-hak pekerja terbatas hanya melalui media sosial atau dari rekan kerja. Hal ini bertentangan dengan Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang mewajibkan pemberian informasi yang jelas dan merata kepada pekerja mengenai hak-hak mereka, termasuk perlindungan terhadap pelanggaran yang terjadi di tempat kerja.⁶⁹

Akibatnya, banyak pekerja yang tidak mengetahui bagaimana cara melaporkan pelanggaran yang terjadi atau menuntut hak mereka jika mengalami ketidakadilan di tempat kerja. Untuk itu, diperlukan strategi yang lebih efektif dalam distribusi informasi, seperti program pelatihan langsung di tempat kerja

⁶⁷ Anastasya Chairunnisa Wawondatu. "Perlindungan Pekerja Di Masa Pandemi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *LEX PRIVATUM* 9.3 (2021).

⁶⁸ Wardayani, *Tenaga Kerja Perempuan*, wawancara pada tanggal 17 Februari 2025

⁶⁹ I. KADEK ADI SURYA, I. Dewa Nyoman GDE Nurcana, and I. Wayan Antara. "Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan* 17.2 (2020): 130-135.

atau sistem sosialisasi yang lebih luas dan terstruktur agar seluruh pekerja dapat memahami hak-hak mereka secara menyeluruh.

d. Penyediaan Fasilitas untuk Pekerja Perempuan

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara telah menetapkan kebijakan yang mewajibkan perusahaan untuk menyediakan fasilitas yang mendukung pekerja perempuan, seperti ruang laktasi bagi ibu menyusui dan ruang istirahat yang layak. Selain itu, perusahaan juga diwajibkan untuk memenuhi standar keselamatan kerja bagi pekerja perempuan, termasuk perlindungan terhadap bahaya fisik dan kimia di tempat kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pekerja perempuan, terutama bagi yang sedang hamil atau menyusui. Namun, dalam pelaksanaannya, masih banyak perusahaan yang belum memenuhi kewajiban ini.⁷⁰ Sebagaimana dengan penjelasan oleh Ibu Ijrah yang mengatakan:

“Kami sering memberikan imbauan kepada perusahaan untuk menyediakan ruang menyusui dan memastikan keselamatan kerja bagi pekerja perempuan. Namun, tidak semua perusahaan mematuhi peraturan ini. Kami masih menemukan beberapa perusahaan yang tidak menyediakan fasilitas yang memadai untuk pekerja perempuan.”⁷¹

Pernyataan Ibu Ijrah menunjukkan bahwa meskipun imbauan telah dilakukan untuk memastikan perusahaan menyediakan fasilitas seperti ruang menyusui dan keselamatan kerja bagi pekerja perempuan, masih ada perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Hal ini melanggar Pasal 82 ayat (1) UU

⁷⁰ Ria Muji Rahayu, and Asri Hidayat. "Ketersediaan Ruang Laktasi terhadap Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Bekerja: Scoping Review." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 12.01 (2023): 20-27.

⁷¹ Ijrah, *Auditor Madya Inspektorat*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

No. 13 Tahun 2003, yang mengatur kewajiban pengusaha untuk menyediakan fasilitas yang layak bagi pekerja perempuan, seperti ruang menyusui, serta memenuhi standar keselamatan kerja untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja.⁷² Namun menurut Nilda Oktaviani mengatakan bahwa:

“Di tempat kerja saya, kami tidak memiliki ruang menyusui yang layak. Kami terpaksa menggunakan ruang yang tidak sesuai standar, yang tentu saja membuat kami merasa tidak nyaman. Padahal, menurut aturan, perusahaan wajib menyediakan fasilitas ini.”⁷³

Pernyataan Nilda Oktaviani menegaskan bahwa di tempat kerjanya, perusahaan tidak menyediakan ruang menyusui yang layak, meskipun hal tersebut diwajibkan oleh peraturan. Hal ini melanggar Pasal 82 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang mengharuskan pengusaha menyediakan fasilitas yang memadai bagi pekerja perempuan, termasuk ruang menyusui yang sesuai standar. Ketidakpatuhan terhadap aturan ini menciptakan ketidaknyamanan dan potensi pelanggaran hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja.⁷⁴ Kemudian diperkuat oleh Wardayani yang menjelaskan bahwa:

“Kami sangat membutuhkan fasilitas yang lebih baik, terutama bagi pekerja perempuan yang sedang hamil atau menyusui. Sayangnya, tempat kerja kami tidak menyediakan ruang menyusui yang layak, bahkan sering kali kami harus mencari tempat yang lebih nyaman sendiri. Kami berharap perusahaan bisa memperhatikan hal ini lebih serius.”⁷⁵

⁷² Tania Patricia Wiesye Lumanaw. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Dari Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 9.6 (2021).

⁷³ Nilda Oktaviani, *Tenaga Kerja Perempuan*, wawancara pada tanggal 17 Februari 2025

⁷⁴ I. Gede Adi Putra, AA Sagung Poetri Paraniti, and IB Anggapurana Pidada. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Kepariwisata Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)* 4.1 (2023): 548-567.

⁷⁵ Wardayani, *Tenaga Kerja Perempuan*, wawancara pada tanggal 17 Februari 2025

Pernyataan Wardayani memperkuat pentingnya fasilitas yang layak bagi pekerja perempuan, khususnya yang sedang hamil atau menyusui, yang sayangnya tidak disediakan oleh tempat kerjanya. Hal ini menunjukkan ketidakpatuhan terhadap Pasal 82 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang mewajibkan perusahaan untuk menyediakan fasilitas yang sesuai untuk pekerja perempuan, seperti ruang menyusui yang layak. Ketidaksiwaan perusahaan dalam memperhatikan hal ini berdampak pada kenyamanan dan hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja.⁷⁶

Berdasarkan kasus Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara, komunikasi antara pemerintah dan perusahaan masih kurang efektif, sehingga banyak perusahaan yang tidak memahami atau bahkan mengabaikan aturan yang berlaku. Dari segi sumber daya, jumlah tenaga pengawas yang terbatas membuat Dinas Ketenagakerjaan kesulitan untuk mengawasi seluruh perusahaan di daerah tersebut. Faktor disposisi, atau komitmen dalam menjalankan kebijakan, juga masih menjadi kendala karena tidak semua pihak memiliki kepedulian yang sama terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan.

Berdasarkan sudut pandang Teori Keadilan John Rawls, kebijakan ketenagakerjaan seharusnya memberikan perlindungan yang lebih besar bagi kelompok yang rentan, termasuk pekerja perempuan.⁷⁷ Namun, di Kabupaten

⁷⁶ Mustika Prabaningrum Kusumawati. "Implementasi Asas No Work No Pay Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Pasal 82 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 9.2 (2022): 141-150.

⁷⁷ Andra Triyudiana, and Putri Neneng. "Penerapan Prinsip Keadilan Sebagai Fairness Menurut John Rawls Di Indonesia Sebagai Perwujudan Dari Pancasila." *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat* 2.01 (2024).

Luwu Utara, keadilan belum sepenuhnya terwujud karena masih banyak pekerja perempuan yang tidak mendapatkan hak-haknya secara penuh. Implementasi kebijakan yang lebih ketat serta pengawasan yang lebih baik diperlukan untuk memastikan prinsip keadilan bagi semua pekerja perempuan.

Menurut Teori Kesejahteraan Sosial, perlindungan tenaga kerja perempuan yang baik akan berdampak positif terhadap kesejahteraan sosial secara keseluruhan. Jika pekerja perempuan mendapatkan hak dan perlindungan yang layak, mereka akan lebih produktif dan memiliki kesejahteraan yang lebih baik. Namun, dengan lemahnya implementasi kebijakan saat ini, kesejahteraan sosial pekerja perempuan masih jauh dari ideal.⁷⁸

Untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara perlu mengambil langkah-langkah konkret. Pertama, penguatan pengawasan dan inspeksi terhadap perusahaan perlu dilakukan secara lebih rutin dan menyeluruh. Kedua, penerapan sanksi tegas terhadap perusahaan yang melanggar aturan harus ditingkatkan agar memberikan efek jera. Ketiga, sosialisasi hak-hak pekerja perempuan harus diperluas agar pekerja lebih memahami hak mereka dan berani melaporkan pelanggaran yang terjadi.

Dengan adanya penguatan kebijakan dan peningkatan pengawasan, diharapkan tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara dapat bekerja

⁷⁸ Sembiring, Feby Florenza Br, and Ramsul Nababan. "Data Terpadu Kesejahteraan Sosial Terhadap Bantuan Sosial Bagi Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Kelurahan Simpang Selayang Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2011." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4.5 (2024): 6779-6790.

dalam kondisi yang lebih aman dan sejahtera. Implementasi kebijakan yang lebih efektif akan membawa manfaat jangka panjang bagi pekerja perempuan, perusahaan, dan perekonomian daerah secara keseluruhan.

Menurut George C. Edwards III mengemukakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap pelaksana), dan struktur birokrasi. Dalam kasus ini, komunikasi yang tidak efektif antara pemerintah dan perusahaan menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap aturan perlindungan tenaga kerja perempuan. Keterbatasan sumber daya, khususnya jumlah tenaga pengawas, juga menghambat pengawasan yang optimal. Disposisi atau komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan juga masih lemah karena tidak semua pihak memiliki kesadaran yang sama terhadap pentingnya perlindungan tenaga kerja perempuan. Jika dilihat dari teori Edwards III, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel kunci implementasi belum berjalan maksimal, sehingga efektivitas perlindungan terhadap pekerja perempuan masih rendah dan memerlukan perbaikan serius.

2. Hambatan yang Dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam Menerapkan Kebijakan Perlindungan

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara menghadapi berbagai hambatan dalam menerapkan kebijakan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan. Meskipun regulasi yang mengatur perlindungan tenaga kerja perempuan sudah jelas tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan turunan lainnya, pelaksanaannya di

lapangan masih belum optimal. Hambatan-hambatan ini mencakup faktor struktural, sumber daya, regulasi, hingga tingkat kesadaran perusahaan dan pekerja itu sendiri.

Terdapat beberapa hambatan utama yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara dalam mengimplementasikan kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan:

a. Keterbatasan Jumlah Tenaga Pengawas Ketenagakerjaan

Salah satu kendala terbesar adalah jumlah tenaga pengawas yang tidak memadai untuk melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan. Idealnya, setiap perusahaan diawasi secara rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan, seperti jam kerja, fasilitas bagi ibu menyusui, serta keselamatan kerja. Namun, dengan jumlah pengawas yang terbatas, pengawasan hanya bisa dilakukan secara acak atau ketika ada laporan pelanggaran. Akibatnya, banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi dan terus berlanjut tanpa tindakan.

Sebagaimana dijelaskan oleh ibu Ijrah selaku Auditor Madya Inspektorat, yang menjelaskan bahwa:

"Kami memiliki jumlah tenaga pengawas yang sangat terbatas, sehingga sulit bagi kami untuk melakukan pengawasan menyeluruh di semua perusahaan. Banyak kasus baru terungkap setelah ada laporan dari pekerja, yang seharusnya bisa dicegah jika pengawasan lebih ketat."⁷⁹

⁷⁹ Ijrah, *Auditor Madya Inspektorat*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

Pernyataan Ibu Ijrah menyoroti keterbatasan jumlah tenaga pengawas yang menyulitkan pengawasan menyeluruh terhadap perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak kasus hanya terungkap setelah adanya laporan dari pekerja, padahal seharusnya bisa dicegah dengan pengawasan yang lebih ketat. Kondisi ini mencerminkan tantangan dalam implementasi Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003, yang menegaskan tanggung jawab pemerintah untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan secara efektif guna melindungi hak-hak pekerja dan mencegah pelanggaran di tempat kerja.

Keterbatasan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan menjadi hambatan utama dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi perlindungan tenaga kerja perempuan. Idealnya, setiap perusahaan harus diawasi secara rutin untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja, namun dengan jumlah pengawas yang terbatas, pengawasan hanya dapat dilakukan secara acak atau setelah ada laporan pelanggaran. Akibatnya, banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi dan terus berlangsung tanpa tindakan. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Ijrah, kondisi ini menyebabkan banyak kasus baru terungkap setelah adanya laporan dari pekerja, padahal jika pengawasan lebih ketat, pelanggaran tersebut dapat dicegah sejak dini. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan jumlah tenaga pengawas serta sistem pengawasan yang lebih efektif agar perlindungan tenaga kerja perempuan dapat berjalan optimal.

Menurut teori top-down dari Van Meter dan Van Horn, yang menekankan bahwa efektivitas implementasi kebijakan sangat dipengaruhi

oleh enam variabel: standar dan tujuan kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial, ekonomi, dan politik, serta sikap para pelaksana. Dalam kasus ini, hambatan utama terletak pada aspek sumber daya, khususnya keterbatasan jumlah tenaga pengawas, serta lemahnya komunikasi antara instansi pemerintah dan perusahaan. Ketidakefisienan dalam dua aspek ini menyebabkan standar dan tujuan kebijakan, seperti yang diamanatkan dalam Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003, tidak tercapai secara optimal. Kurangnya tenaga pengawas menyebabkan pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan tidak dapat dideteksi sejak dini, dan baru ditindaklanjuti setelah adanya laporan dari korban. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan sumber daya manusia dan komunikasi lintas lembaga agar proses implementasi kebijakan benar-benar mampu menjangkau dan melindungi kelompok rentan seperti pekerja perempuan.

b. Minimnya Anggaran Operasional untuk Pengawasan

Selain jumlah tenaga pengawas yang terbatas, kendala lain yang dihadapi adalah minimnya anggaran operasional yang dialokasikan untuk pengawasan ketenagakerjaan. Kegiatan inspeksi dan monitoring memerlukan biaya perjalanan, penyediaan alat inspeksi, serta sumber daya lainnya. Namun, dengan anggaran yang terbatas, pengawasan sering kali tidak dapat dilakukan secara optimal, baik dalam jumlah kunjungan maupun kualitas pengawasan yang diberikan.

Sebagaimana dijelaskan oleh ibu Ijrah selaku Auditor Madya Inspektorat, yang menjelaskan bahwa:

"Pengawasan memerlukan anggaran yang cukup besar, terutama untuk operasional di lapangan. Namun, kami sering menghadapi keterbatasan dana, sehingga hanya bisa menindaklanjuti kasus yang sudah dilaporkan, bukan melakukan inspeksi rutin secara preventif."⁸⁰

Pernyataan Ibu Ijrah menunjukkan bahwa keterbatasan anggaran menjadi kendala utama dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, yang mengakibatkan pengawasan lebih fokus pada kasus yang sudah dilaporkan daripada inspeksi rutin yang preventif. Hal ini berpotensi melanggar prinsip pengawasan yang diatur dalam Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003, yang mengamanatkan pemerintah untuk melakukan pengawasan secara menyeluruh dan preventif terhadap perusahaan guna memastikan perlindungan hak pekerja dan mencegah pelanggaran ketenagakerjaan.

Keterbatasan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan diperparah dengan terbatasnya anggaran untuk operasional di lapangan. Idealnya, pengawasan dilakukan secara rutin untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi perlindungan tenaga kerja perempuan. Namun, karena dana yang tersedia sering kali tidak mencukupi, pengawasan lebih banyak bersifat reaktif, yakni hanya menindaklanjuti laporan pelanggaran yang sudah terjadi daripada melakukan inspeksi preventif. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Ijrah, pengawasan membutuhkan anggaran

⁸⁰ Ijrah, *Auditor Madya Inspektorat*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

besar, tetapi keterbatasan dana membuat inspeksi rutin sulit dilakukan. Kondisi ini mengakibatkan banyak pelanggaran tidak terdeteksi sejak awal, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan belum berjalan optimal.

c. Rendahnya Kesadaran Perusahaan terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan

Banyak perusahaan di Kabupaten Luwu Utara masih kurang peduli terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan. Mereka lebih fokus pada efisiensi produksi dan keuntungan finansial, sehingga kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dianggap sebagai beban tambahan yang tidak perlu. Misalnya, beberapa perusahaan tidak menyediakan ruangan khusus bagi ibu menyusui atau tetap mewajibkan pekerja perempuan untuk bekerja lembur meskipun ada regulasi yang melarangnya.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh ibu Ijrah, mengungkapkan:

“Kami masih sering menemukan perusahaan yang kurang memahami atau bahkan mengabaikan hak-hak tenaga kerja perempuan. Banyak dari mereka lebih fokus pada produktivitas dan efisiensi tanpa memperhatikan aspek kesejahteraan pekerja perempuan. Misalnya, ada perusahaan yang tidak menyediakan ruang laktasi bagi ibu menyusui atau tetap mewajibkan pekerja perempuan untuk bekerja lembur tanpa mempertimbangkan regulasi yang berlaku.”⁸¹

Pernyataan Ibu Ijrah mengungkapkan bahwa banyak perusahaan yang mengabaikan hak-hak tenaga kerja perempuan, seperti tidak menyediakan ruang laktasi atau mewajibkan pekerja perempuan untuk bekerja lembur meskipun ada regulasi yang melarangnya. Hal ini

⁸¹ Ijrah, *Auditor Madya Inspektorat*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

bertentangan dengan Pasal 82 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang mengharuskan perusahaan menyediakan fasilitas yang sesuai untuk pekerja perempuan, serta Pasal 79 ayat (2) yang melarang pekerja perempuan bekerja lembur kecuali dalam kondisi tertentu. Ketidakpatuhan terhadap regulasi ini mencerminkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja perempuan. Kemudian ibu Ijrah menambahkan bahwa:

“Salah satu kendala utama adalah kurangnya pemahaman dari pihak manajemen perusahaan itu sendiri. Beberapa perusahaan menganggap bahwa memenuhi hak tenaga kerja perempuan bukanlah prioritas. Selain itu, pengawasan yang terbatas juga menjadi kendala. Jika tidak ada sanksi yang tegas, perusahaan cenderung mengabaikan aturan.”⁸²

Pernyataan Ibu Ijrah menegaskan bahwa kurangnya pemahaman dari manajemen perusahaan dan pengawasan yang terbatas menjadi kendala utama dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan. Tanpa adanya sanksi yang tegas, perusahaan cenderung mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini bertentangan dengan Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003, yang menegaskan pentingnya pemberian sanksi kepada perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja, serta Pasal 88 ayat (1) yang mengharuskan pengusaha memberikan perlindungan kepada pekerja, khususnya pekerja perempuan, agar hak-hak mereka dapat dipenuhi dan dilaksanakan dengan baik.

Rendahnya kesadaran perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara masih menjadi masalah utama dalam

⁸² Ijrah, *Auditor Madya Inspektorat*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja. Banyak perusahaan lebih mengutamakan efisiensi produksi dan keuntungan finansial, sehingga aspek kesejahteraan pekerja perempuan sering diabaikan. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Ijrah, masih banyak perusahaan yang tidak menyediakan ruang laktasi atau tetap mewajibkan pekerja perempuan lembur meskipun ada regulasi yang melarangnya. Faktor utama dari permasalahan ini adalah kurangnya pemahaman pihak manajemen serta lemahnya pengawasan dan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar aturan.

d. Kurangnya Pemahaman Tenaga Kerja Perempuan tentang Hak-Haknya

Selain perusahaan, banyak pekerja perempuan sendiri yang tidak memahami hak-hak mereka sesuai peraturan yang berlaku. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dari pemerintah maupun serikat pekerja. Banyak pekerja perempuan yang tidak tahu bahwa mereka berhak mendapatkan cuti haid pada hari pertama dan kedua jika mengalami nyeri hebat, atau bahwa mereka harus dilindungi dari pekerjaan yang berisiko terhadap kesehatan reproduksi mereka. Sebagaimana yang dijelaskan oleh ibu Ijrah yang mengungkapkan:

“Kami sering menemukan bahwa banyak tenaga kerja perempuan tidak mengetahui hak-hak dasar mereka di tempat kerja. Misalnya, masih banyak yang tidak tahu bahwa mereka berhak mendapatkan cuti haid atau cuti melahirkan sesuai peraturan yang berlaku. Hal ini tentu berdampak pada kesejahteraan mereka, karena jika hak-hak ini tidak digunakan, mereka bisa mengalami kelelahan fisik dan mental yang berlebihan.”⁸³

⁸³ Ijrah, *Auditor Madya Inspektorat*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

Pernyataan Ibu Ijrah menyoroti kurangnya pemahaman tenaga kerja perempuan tentang hak-hak dasar mereka, seperti hak atas cuti haid atau cuti melahirkan, yang sesuai dengan Pasal 82 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Ketidaktahuan ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental pekerja perempuan, karena mereka mungkin tidak memanfaatkan hak-hak tersebut, yang seharusnya dapat melindungi mereka dari kelelahan berlebihan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja agar mereka dapat memperolehnya dan merasa lebih terlindungi di tempat kerja.

Beliau juga menambahkan bahwa sosialisasi dari pemerintah dan perusahaan masih belum maksimal:

“Kami telah berupaya melakukan sosialisasi, tetapi cakupannya masih terbatas. Banyak perusahaan yang tidak aktif memberikan informasi kepada pekerja perempuan tentang hak-hak mereka, sehingga masih banyak pekerja yang tidak menyadari bahwa mereka memiliki perlindungan hukum dalam aspek tertentu, seperti keselamatan kerja, jam kerja, dan hak-hak maternitas.”⁸⁴

Pernyataan Ibu Ijrah menegaskan bahwa sosialisasi mengenai hak-hak pekerja perempuan masih terbatas, baik dari pemerintah maupun perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak aktif memberikan informasi tentang hak-hak dasar pekerja perempuan, seperti perlindungan dalam aspek keselamatan kerja, jam kerja, dan hak-hak maternitas, sesuai dengan Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang mengamanatkan pengusaha untuk menyampaikan informasi terkait hak-hak pekerja. Kurangnya sosialisasi ini

⁸⁴ Ijrah, *Auditor Madya Inspektorat*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

menghambat pekerja perempuan dalam memanfaatkan hak-hak mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesejahteraan dan perlindungan hukum mereka di tempat kerja. Hal tersebut di perkuat oleh Wardayani, mengungkapkan:

"Banyak dari kami yang tidak tahu hak-hak yang seharusnya kami dapatkan. Kadang kami merasa takut untuk bertanya atau menuntut hak karena khawatir akan berdampak pada pekerjaan kami."

Pernyataan Wardayani menguatkan bahwa banyak pekerja perempuan yang tidak mengetahui hak-hak mereka, dan merasa takut untuk bertanya atau menuntut hak tersebut karena khawatir berdampak negatif pada pekerjaan mereka. Hal ini mencerminkan kurangnya pemahaman tentang hak-hak yang dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003, terutama dalam Pasal 81 yang mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan, serta kebutuhan akan sosialisasi yang lebih baik agar pekerja perempuan merasa lebih terlindungi dan mampu menuntut hak mereka tanpa rasa takut.

Kurangnya pemahaman tenaga kerja perempuan terhadap hak-haknya masih menjadi kendala dalam implementasi kebijakan perlindungan pekerja. Minimnya sosialisasi dari pemerintah dan perusahaan menyebabkan banyak pekerja perempuan tidak mengetahui hak dasar mereka, seperti cuti haid, cuti melahirkan, dan perlindungan terhadap pekerjaan yang berisiko bagi kesehatan reproduksi. Ibu Ijrah menekankan bahwa kurangnya informasi ini berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental pekerja perempuan. Wardayani juga mengungkapkan bahwa banyak

pekerja takut menuntut haknya karena khawatir berdampak pada pekerjaan mereka. Dengan sosialisasi yang masih terbatas, banyak pekerja perempuan tetap dalam kondisi rentan dan tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya mereka terima.

e. Faktor Budaya yang Masih Patriarkal

Beberapa sektor pekerjaan, masih terdapat budaya yang menganggap perempuan sebagai tenaga kerja yang lebih lemah dan kurang berhak dalam menuntut hak-haknya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh ibu Ijrah:

"Kami masih sering menemukan bahwa budaya patriarkal sangat mempengaruhi bagaimana kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan diterapkan. Banyak perusahaan yang masih beranggapan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki keterbatasan dalam bekerja, sehingga mereka sering kali tidak diberikan kesempatan yang sama dengan pekerja laki-laki. Misalnya, ada perusahaan yang enggan memberikan posisi strategis kepada perempuan karena dianggap kurang mampu atau tidak fleksibel dalam bekerja."⁸⁵

Pernyataan Ibu Ijrah mengungkapkan bahwa budaya patriarkal masih mempengaruhi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan, dengan banyak perusahaan yang memandang pekerja perempuan memiliki keterbatasan dalam bekerja. Hal ini mengarah pada diskriminasi, seperti tidak diberikan kesempatan yang sama dengan pekerja laki-laki, termasuk dalam hal posisi strategis. Diskriminasi ini bertentangan dengan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003, yang menegaskan bahwa setiap pekerja, tanpa

⁸⁵ Ijrah, *Auditor Madya Inspektorat*, wawancara pada tanggal 15 Februari 2025

membedakan jenis kelamin, berhak untuk diperlakukan sama dalam hal kesempatan kerja dan pengembangan karier. Budaya patriarkal yang masih berlaku menghambat terciptanya kesetaraan gender di tempat kerja dan mengurangi potensi pekerja perempuan.

Faktor budaya patriarkal masih menjadi hambatan dalam perlindungan tenaga kerja perempuan di berbagai sektor pekerjaan. Banyak perusahaan yang masih menganggap perempuan memiliki keterbatasan dalam bekerja, sehingga kesempatan mereka untuk mendapatkan posisi strategis sering kali lebih kecil dibandingkan laki-laki. Ibu Ijrah menekankan bahwa budaya ini berdampak pada kebijakan perusahaan yang kurang mendukung kesetaraan gender di tempat kerja. Akibatnya, pekerja perempuan tidak hanya menghadapi tantangan dalam memperoleh hak-haknya, tetapi juga dalam mengembangkan karier mereka. Jika tidak ada perubahan pola pikir dan kebijakan yang lebih inklusif, ketimpangan ini akan terus berlanjut dan menghambat kemajuan tenaga kerja perempuan.

Menurut perspektif teori implementasi kebijakan Edwards III, hambatan-hambatan ini berkaitan dengan empat faktor utama: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Komunikasi yang belum optimal antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja menyebabkan kebijakan tidak dipahami dengan baik oleh semua pihak. Sumber daya yang terbatas, baik dari segi tenaga pengawas maupun anggaran, membuat pengawasan tidak bisa dilakukan secara efektif. Disposisi atau komitmen dari perusahaan untuk menjalankan aturan masih rendah karena tidak adanya sanksi tegas. Sementara itu, struktur birokrasi yang

belum mendukung, seperti mekanisme pengaduan yang lambat, turut menghambat efektivitas implementasi kebijakan ini.⁸⁶

⁸⁶ Floriyati Serlince Hala, Stephanie Perdana Ayu Lawalu, and Marianus Kleden. "Analisis Implementasi Program Keluarga Harapan (Pkh) Melalui Pendekatan Teori George Edward Iii Di Desa Tuakau, Kecamatan Fatuleu Barat, Kabupaten Kupang." *Jurnal Studi Humaniora Interdisipliner* 8.11 (2024).

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara telah mengimplementasikan sejumlah kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan, antara lain dengan melakukan pengawasan rutin ke perusahaan, menyediakan mekanisme pengaduan bagi pekerja, mengadakan sosialisasi mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan. Seluruh langkah ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan, keamanan, dan perlindungan tenaga kerja perempuan di lingkungan kerja.
2. Hambatan utama dalam pelaksanaan kebijakan ini mencakup kurangnya sumber daya pengawas ketenagakerjaan, keterbatasan anggaran, serta minimnya kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan. Selain itu, tantangan budaya dan sosial juga berpengaruh terhadap efektivitas implementasi perlindungan tenaga kerja perempuan di sektor formal maupun informal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara adalah sebagai berikut:

1. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara diharapkan dapat meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dengan memperkuat pengawasan dan penegakan aturan. Selain itu, diperlukan kerja sama yang lebih erat dengan perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, dan instansi terkait untuk memastikan bahwa tenaga kerja perempuan mendapatkan perlindungan yang layak. Sosialisasi dan edukasi yang lebih intensif kepada pekerja serta pengusaha juga perlu ditingkatkan agar kesadaran akan hak-hak tenaga kerja perempuan semakin baik, sehingga kebijakan yang telah diterapkan dapat berjalan secara optimal.
2. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam cakupan data dan aspek yang diteliti, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperdalam analisis mengenai dampak kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan terhadap kesejahteraan pekerja. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat menggali lebih dalam mengenai peran perusahaan dalam mengimplementasikan kebijakan ini serta efektivitas pengawasan dari pemerintah. Dengan demikian, hasil penelitian yang lebih komprehensif dapat memberikan rekomendasi yang lebih tepat guna bagi pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sulaiman. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.
- Abdussamad, H. Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: CV. Syakir Media Press, 2021.
- Alfikro, Ananda. "Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia." *Gema Keadilan*, vol. 10, no. 1, 2023, pp. 35–50.
- Ardini, Mira, and Fenny Fatriany. "Hak Cuti Haid Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 5, no. 1, 2025, pp. 385–393.
- Arwini, Ni Putu Decy. "Penerapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, vol. 3, no. 1, 2020, pp. 52–59.
- Badan Pusat Statistik. *Provinsi Sulawesi Selatan dalam Angka 2021*. Makassar: Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan, 2023.
- Chairunnisa Wawondatu, Anastasya. "Perlindungan Pekerja Di Masa Pandemi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum*, vol. 9, no. 3, 2021.
- Daraba, Dahyar, and Alim Bachri Subianto. "Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar." *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, vol. 5, no. 1, 2018, pp. 7–18.
- Djakaria, Mulyani. "Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Anak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo A Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014." *Acta Diurnal: Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan*, vol. 1, no. 1, 2017, pp. 47–59.
- Fitriani, F., Adliyah, N., Kahfi, M. A., & Nurhalisa, N. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan Di Pt. Asera Tirta Posidonia. *Tadayun: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 3(2), (2022): 153-162.
- Gaffar, Ummu Habibah, Rizka Amelia Armin, and Dian Iskandar. "Mengulik Fungsi Pengawasan Inspektorat Daerah Kota Kendari." *Jurnal Administrasi Negara* 30.1 (2024): 71-92.
- Hakiki, Imania Octiana, and Cekli Setya Pratiwi. "Efektivitas Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 Terhadap Kesenjangan Upah Buruh Perempuan dan Laki-

- Laki Dalam Melindungi dan Menegakkan Hak Asasi Manusia." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, vol. 8, no. 3, 2023, pp. 2822–2826.
- Hidayat, Ihsan Dzuhur. "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah." *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 10.1 (2021): 71-80.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Jamaluddin, Fitriani. "Tinjauan Hukum Terhadap Penggunaan Jasa Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perspektif Hukum Islam." *Jurna Al-Amwal*.
- Kusumawati, Mustika Prabaningrum. "Implementasi Asas No Work No Pay Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Pasal 82 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, vol. 9, no. 2, 2022, pp. 141–150.
- Lumanaw, Tania Patricia Wiesye. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Dari Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum*, vol. 9, no. 6, 2021.
- Manika, Agus Surya. "Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, vol. 8, no. 2, 2022, pp. 628–639.
- Manullang, M. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press, 2021.
- Muji Rahayu, Ria, and Asri Hidayat. "Ketersediaan Ruang Laktasi terhadap Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Bekerja: Scoping Review." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, vol. 12, no. 1, 2023, pp. 20–27.
- Mulyani, Rani. "Analisis Pengangguran, Kemiskinan, dan Upaya Meningkatkan Potensi Wilayah dalam Perekonomian Kabupaten Bandung Barat: Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja." *Mutiara: Multidisciplinary Scientific Journal* 2.9 (2024): 812-831.
- Oktaviani, Nilda. *Personal interview*. 17 Feb. 2025.
- Patricia Wiesye Lumanaw, Tania. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Dari Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum*, vol. 9, no. 6, 2021.
- Prabaningrum Kusumawati, Mustika. "Implementasi Asas No Work No Pay Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Pasal 82 Ayat (2)

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, vol. 9, no. 2, 2022, pp. 141–150.
- Prints, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020.
- Putra, I. Gede Adi, A.A. Sagung Poetri Paraniti, and I.B. Anggapurana Pidada. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Kepariwisata Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, vol. 4, no. 1, 2023, pp. 548–567.
- Putra, Roby Hadi, and Afriva Khaidir. "Concept of George C. Edwards III on Implementation of Regional Regulations No. 12 of 2017 Concerning Youth in Granting Youth Service in West Sumatera." *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, vol. 15, no. 1, 2019, pp. 236–242.
- Rahayu, Devi. *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Rahmawati, Abdain, Hardianto, and Takdir Ishak. *Sosiologi Islam dan Modernitas*. Padang: CV Luminary Press Indonesia, 2025.
- Ramadhan, Muhammad. *Metode Penelitian*. Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Ramli, Lanny. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press, 2020.
- Rosalina, Fifi, Lalu Husni, and Rina Khairani Pancaningrum. "Aspek Hukum Pidana terhadap Perusahaan yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten Kota Berdasarkan Pasal 90 Juncto Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Education and Development*, vol. 10, no. 1, 2022, pp. 521–525.
- Saputra, Ideta Eka, and Bagus Sarnawa. "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja." *Media of Law and Sharia* 3.4 (2022): 284-300.
- Sari, Liani, and Jayanti Puspita Ningrum. "Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Pemberian Hak Normatif Di Kota Jayapura." *Legal Pluralism* 10.2 (2020): 322-329.
- Sembiring, Feby Florenza Br, and Ramsul Nababan. "Data Terpadu Kesejahteraan Sosial Terhadap Bantuan Sosial Bagi Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Kelurahan Simpang Selayang Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2011." *Innovative: Journal of Social Science Research*, vol. 4, no. 5, 2024, pp. 6779–6790.

- Sukma Mawardi, Tarisa Dwi Fitria, and Romi Mesra. "Kontribusi Perempuan Dalam Memajukan Perekonomian Melalui UMKM Di Kecamatan Jetis." *ETIC (Education And Social Science Journal)* 1.5 (2024): 397-410.
- Surya, I. Kadek Adi, I. Dewa Nyoman GDE Nurcana, and I. Wayan Antara. "Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan*, vol. 17, no. 2, 2020, pp. 130–135.
- Triyudiana, Andra, and Putri Neneng. "Penerapan Prinsip Keadilan Sebagai Fairness Menurut John Rawls Di Indonesia Sebagai Perwujudan Dari Pancasila." *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, vol. 2, no. 1, 2024.
- Tyas. *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Alprin, 2020.
- Wiesye Lumanaw, Tania Patricia. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Dari Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum*, vol. 9, no. 6, 2021.
- Winasis, Agung Pandu, and Wida Astuti. "Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Dalam Melindungi Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari." *Jurnal Discretie* 1.1 (2020): 61-68.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara

Profil Informan

A. Profil Informan Pegawai Inspektorat

1. Nama: _____
2. Jabatan: _____
3. Usia: _____
4. Pendidikan Terakhir: _____
5. Lama Bekerja di Inspektorat: _____
6. Pengalaman Kerja Terkait Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan: _____
7. Deskripsi Tugas Utama dalam Inspektorat: _____

B. Profil Informan Tenaga Kerja Perempuan

1. Nama: _____
2. Usia: _____
3. Pendidikan Terakhir: _____
4. Jenis Pekerjaan: _____
5. Lama Bekerja di Tempat Kerja: _____
6. Jenis Pekerjaan yang Dilakukan: _____
7. Jumlah Jam Kerja per Minggu: _____

C. Pertanyaan Wawancara untuk Pegawai Inspektorat

1. Apa tantangan terbesar yang dihadapi dalam implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan di wilayah ini?
2. Bagaimana Inspektorat memastikan bahwa tenaga kerja perempuan mendapatkan perlindungan yang memadai sesuai dengan regulasi yang berlaku?
3. Apakah ada kerjasama dengan pihak lain (misalnya, perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, atau pemerintah daerah lainnya) dalam implementasi kebijakan ini?

4. Bagaimana Inspektorat menanggapi laporan atau pengaduan terkait pelanggaran hak tenaga kerja perempuan?
5. Apa langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan efektivitas perlindungan tenaga kerja perempuan di Kabupaten Luwu Utara?
6. Menurut Anda, seberapa efektif kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan yang diterapkan selama ini di Kabupaten Luwu Utara?
7. Apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam kebijakan atau implementasinya untuk perlindungan tenaga kerja perempuan di masa mendatang?
8. Apakah ada data atau laporan yang bisa menggambarkan dampak dari kebijakan ini terhadap kesejahteraan tenaga kerja perempuan di wilayah ini?

D. Pertanyaan Wawancara untuk Tenaga Kerja Perempuan

1. Bisa ceritakan pekerjaan Anda dan bagaimana Anda mengetahui kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan di tempat kerja Anda?
2. Apakah Anda merasa bahwa hak-hak Anda sebagai tenaga kerja perempuan dilindungi sesuai dengan kebijakan yang ada? Jika ya, bagaimana Anda merasakannya?
3. Apakah Anda pernah menghadapi masalah terkait ketenagakerjaan seperti pelecehan, diskriminasi, atau ketidakadilan di tempat kerja? Bagaimana penyelesaian yang Anda terima?
4. Bagaimana kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan diterapkan di tempat kerja Anda? Apakah ada pelatihan atau sosialisasi terkait hal ini?
5. Apakah Anda pernah dilibatkan dalam sosialisasi atau mendapatkan informasi mengenai hak-hak Anda sebagai pekerja perempuan?
6. Apakah Anda merasa ada cukup dukungan dari Inspektorat atau perusahaan untuk melindungi hak-hak Anda?
7. Apa saja kendala yang Anda hadapi dalam mengakses perlindungan yang seharusnya diberikan kepada tenaga kerja perempuan?
8. Bagaimana Anda menilai efektivitas kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan yang ada saat ini di Kabupaten Luwu Utara?
9. Apa yang menurut Anda perlu ditingkatkan dalam kebijakan atau implementasinya agar perlindungan tenaga kerja perempuan lebih baik lagi?
10. Apakah Anda merasa aman dan dihargai di tempat kerja Anda sebagai pekerja perempuan? Jika tidak, apa yang Anda harapkan bisa diperbaiki?

Lampiran 2: Dokumentasi



Wawancara dengan Nilda Oktavianis (Tenaga Kerja Perempuan)



***Wawancara dengan Ibu Ijrah selaku Auditor Madya Inspektorat
Luwu Utara***



Ibu Natisa Ansar, ST selaku Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah

RIWAYAT HIDUP



Delinar, lahir di Maipi pada tanggal 30 Maret 2003 . Peneliti merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Saul dan ibu cepi . Saat ini peneliti bertempat tinggal di JL. Bakau palopo, Balandai kec. Bara kota palopo . Pendidikan dasar peneliti diselesaikan pada tahun 2015 di SDN 101 Maipi . Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 7 Masamba, kabupaten Luwu utara hingga tahun 2018. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan di SMAN 1 luwu utara, pada saat menempuh pendidikan di SMA peneliti aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler palang merah remaja (PMR), dan aktif di bidang drumband. Setelah lulus di SMA di tahun 2021, peneliti melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di prodi hukum tata negara fakultas syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person: [delinard30@ gmail. com](mailto:delinard30@gmail.com)