

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

1. Data-data perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari di wilayah Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nieke Kusniharti, S.H selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta bahwa untuk wilayah Kota Yogyakarta, perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari itu kebanyakan dalam sektor industri jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan seperti rumah sakit maupun industri pariwisata perhotelan yang memiliki tempat hiburan malam, adapun perusahaan yang diluar sektor jasa maupun pariwisata tersebut yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari yaitu sektor industri pengolahan.

Menurut Ibu Nieke Kusniharti, S.H, Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di Kota Yogyakarta, antara lain:

- 1) RS. Ludira Husada Tama
- 2) RS. Panti Rapih
- 3) RS. Bethesda
- 4) RS. Wirosaban
- 5) RS. Umum PKU Muhammadiyah Yogyakarta
- 6) RS. Pratama Yogyakarta
- 7) RS. Bhakti Ibu

- 8) RSI. Hidayatullah
- 9) RSK. Anak Empat Lima
- 10) RSIA. Permata Bunda
- 11) Rumah Bersalin & Klinik KB Rachmi
- 12) Asri Medical Centre (AMC)
- 13) Hotel Melia Purosani
- 14) Hotel Inna Garuda
- 15) Hotel Tentrem
- 16) Hotel Santika
- 17) Hotel Grand Aston
- 18) Hotel Novotel
- 19) Hotel Phoenix
- 20) PT. Yogyatek

Menurut Ibu Nieke Kusniharti, S.H, sejak keluar aturan perundang-undangan yang mengatur tentang pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, perhotelan hanya mempekerjakan tenaga kerja perempuan hanya sampai jam 23.00 meskipun pulang kerja jam 23.00 ada hotel yang menyediakan pengantaran, sedangkan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 seluruhnya laki-laki. Bahkan sekarang untuk *waiter* perhotelan yang memiliki bar atau *lounge* semua pekerja laki-laki.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis terhadap Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, bahwasanya perusahaan-perusahaan di atas merupakan perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kota Yogyakarta. Dari 20 perusahaan tersebut terbagi menjadi 3 (tiga) jenis sektor industri, 12 perusahaan tergolong dalam perusahaan sektor jasa yaitu rumah sakit, 7 perusahaan sektor pariwisata yaitu perhotelan dan 1 perusahaan sektor pengolahan yaitu PT. Yogyatek yang beralamat Jalan Sorosutan No.11, Umbulharjo, Yogyakarta.

2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah responden meliputi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta dan narasumber yaitu Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Pengambilan subyek penelitian berdasarkan karakteristik tertentu yakni dengan memilih orang-orang yang memiliki ciri-ciri khusus sesuai dengan kebutuhan untuk kelengkapan data dan menjawab permasalahan. Peneliti memilih lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yang beralamat di Jalan gambiran No. 26, Yogyakarta.

3. Visi dan Misi

Sebagai sebuah organisasi, maka Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi mempunyai visi dan misi yang menjadi acuan gerak kerja yaitu:

Visi : Terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing tinggi, berkarakter, berbudaya, mandiri, sejahtera, terlindungi dan produktif, serta mobilitas penduduk yang sesuai kebutuhan potensi daerah.

Misi :

1. Mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing,
2. Menurunkan jumlah pengangguran,

3. Meningkatkan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan,
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi.²³

4. Program Kerja

Dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan antara lain:

1. Pengawasan pembinaan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja,
2. Pengawasan dan pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja.

Dalam mencapai tujuan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta melakukan kegiatan yaitu melakukan pengawasan ketenagakerjaan meliputi pemeriksaan awal, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus, sedangkan untuk pembinaan dilaksanakan melalui pembinaan langsung pada saat pengawasan dilaksanakan dan pembinaan secara tidak langsung yaitu melalui penyuluhan-penyuluhan maupun seminar.

²³Anonim, "Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY", <http://www.nakertrans.jogjaprov.go.id/page.php?kat=prof&id=MQ==>, diakses pada hari Senin tanggal 30 Januari 2017 pukul 13.35 WIB.

B. Perlindungan Hukum dan Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja Malam Hari

1. Peraturan Perundang-Undangan yang Melindungi Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari

Pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan yang dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi adalah dengan mengawasi perusahaan tersebut apakah sudah melaksanakan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan dasar dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Para pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari diharapkan mengacu pada Undang-Undang tersebut. Dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, menyatakan bahwa:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.

- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib:
- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.
- e. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus; atau
2. Untuk mencapai target; atau
3. Untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh pekerja wanita.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari harus menjaga keselamatan, kesehatan dan kesusilaan dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Pekerja perempuan tidak dalam keadaan hamil,
2. Pekerja perempuan sekurang-kurangnya berumur 18 tahun atau sudah kawin,
3. Mengadakan fasilitas antar jemput dengan kendaraan dalam hal ini tidak boleh diganti dengan uang,

4. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi,
5. Pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari harus mendapat persetujuan dari suami/orang tua/wali yang menyatakan tidak keberatan bahwa tenaga kerja perempuan yang bersangkutan bekerja pada malam hari.

Sementara itu diatur juga mengenai tempat kerja dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Menurut Undang-Undang ini yang dimaksudkan dengan tempat kerja adalah tiap ruang atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana pekerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk suatu keperluan usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya. Tempat kerja menurut Undang-Undang ini adalah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Pengaturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari selain diatur dalam peraturan yang telah disebutkan sebelumnya, juga lebih dipertegas lagi dengan adanya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.224/MEN/203 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang ditetapkan pada tanggal 31 Oktober 2003. Keputusan Menteri ini merupakan peraturan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menyebutkan

bahwa kewajiban pengusaha dalam Keputusan Menteri ini antara lain, memberikan makanan dan minuman yang bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja dan sebaliknya.

Dalam Pasal 2 KEPMENAKERTRANS Nomor: KEP.224/MEN/203 disebutkan bahwa:

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

Pasal 3 KEPMENAKERTRANS Nomor: KEP.224/MEN/203 disebutkan bahwa:

- (1) Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.
- (2) Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Masalah penyediaan makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari juga masih diatur lagi dalam Pasal 4 Keputusan Menteri ini menyebutkan bahwa:

- (1) Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat *higiene* dan sanitasi.

- (2) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Sementara mengenai keamanan bagi pekerja/buruh diatur dalam Pasal 5 yang menyebutkan bahwa:

“Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan:

- a. Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
- b. Menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.”

Pada Pasal 6 menyebutkan bahwa:

- (1) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya;
- (2) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 7 masih mengenai antar jemput pekerja/buruh yang menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan;
- (2) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

Pasal terakhir dari Keputusan Menteri ini yaitu Pasal 8 menyatakan bahwa pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Sejalan dengan hal tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tidak menerbitkan atau membuat peraturan secara internal namun hanya memberlakukan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari yang menjadi dasar pelaksanaan dari pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawasan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sampai dengan KEPMENAKERTRANS Nomor: KEP.224/MEN/203 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00, dapat dikatakan bahwa aturan-aturan tersebut dapat berfungsi. Hal ini didasarkan pada kekuatan berlakunya hukum menurut Sudikno Mertokusumo yang menyatakan bahwa hukum dapat dikatakan berfungsi apabila dalam berlakunya hukum tersebut telah

memenuhi ketiga unsur daya berlakunya hukum yaitu kekuatan berlaku secara yuridis, sosiologis dan filosofis sekaligus.

Peraturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari ini dalam berlakunya telah memenuhi ketiga unsur daya berlakunya hukum. Secara yuridis peraturan perundang-undangan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari ini telah dibentuk melalui prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan yang diatur tersendiri dalam suatu undang-undang dan dibentuk oleh badan-badan yang berwenang untuk membentuknya yaitu Presiden bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat. Secara sosiologis peraturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari telah diterima, diakui dan ditaati oleh masyarakat yang terkena hukum tersebut dalam hal ini peraturan ini menjadi dasar dalam pelaksanaan pengawasan dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Sedangkan secara filosofis peraturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari pada intinya dibentuk sesuai cita-cita hukum dari masyarakat sebagai nilai positif tertinggi yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Secara operasional peraturan perundang-undangan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari belum efektif. Hal ini disebabkan dalam peraturan di atas terutama Pasal 76 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KEPMENAKERTRANS yang merupakan ketentuan pelaksanaan dari Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan belum terdapat ketentuan mengenai sanksi yang harus dikenakan apabila terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan ketentuan bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari.

2. Pengawasan terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja Malam Hari oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta di seluruh perusahaan khususnya yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kota Yogyakarta. Adapun yang mengatur mengenai pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Menurut Ibu Nieke Kusniharti, S.H, untuk dapat ditunjuk sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Orang tersebut harus seorang pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi,

- 2) Orang tersebut harus berpendidikan sekurang-kurangnya Sarjana Srata 1 (S1),
- 3) Orang tersebut harus sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan selama kurang lebih 4 (empat) bulan,
- 4) Setelah dinyatakan lulus dari pendidikan, maka orang tersebut harus mengikuti pemeriksaan dengan pendampingan pengawas senior (magang) sebanyak di 25 perusahaan,
- 5) Mendapat surat pengangkatan langsung dari Menteri Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi.

Syarat-syarat tersebut penting untuk diperhatikan supaya pegawai pengawas mengerti akan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan dan mempunyai kemampuan yang cukup dalam menjalankan tugasnya secara benar professional. Pengawasan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh yang sering dirampas oleh majikannya. Sebuah kondisi klasik bahwa pekerja/buruh merupakan pihak yang lemah dengan kondisi ekonomi yang pas-pasan dan hak-haknya sering terabaikan. Tujuan perundang-undangan adalah untuk menempatkan pihak pekerja/buruh pada suatu kedudukan sosial yang wajar. Tujuan ini tidak akan tercapai bila pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai pengawas tidak dilaksanakan dengan baik.

Tugas pokok dari seksi pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta telah diatur menurut Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2015 Pasal 23 ayat (1) dan (2) tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi, disebutkan bahwa:

- (1) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan norma kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan *hygiene* perusahaan, perhitungan pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitas kecelakaan kerja serta pengawasan ketengakerjaan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi Pengawasan Ketengakerjaan mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan program kerja;
 - b. Penyiapan bahan kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan;
 - c. Penyiapan sarana dan prasarana pengawasan norma kerja, syarat kerja, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja di perusahaan;
 - d. Pengawasan dan pemeriksaan pada perusahaan atau tempat kerja, lembaga ketenagakerjaan, lembaga pelatihan dan perusahaan penempatan tenaga kerja;
 - e. Pengawasan ketenagakerjaan, norma kerja umum dan norma kerja khusus, syarat kerja, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja serta norma ketenagakerjaan;
 - f. Pemeriksaan dan pengujian alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dapat menimbulkan kecelakaan;

- g. Pengawasan dan evaluasi tenaga kerja anak, wanita, tenaga kerja asing, serta tenaga kerja penyandang cacat dan pemagangan;
- h. Fasilitas audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- i. Fasilitas pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan;
- j. Fasilitas pengembangan dan pengendalian pelaksanaan *hygiene*, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja di perusahaan;
- k. Penyiapan dan pengembangan tenaga ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) di perusahaan;
- l. Penerbitan ijin penggunaan alat-alat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dapat menimbulkan kecelakaan;
- m. Penyidikan pelanggaran norma kerja umum, norma kerja khusus, syarat kerja, jaminan sosial tenaga kerja, tenaga kerja asing, penyandang cacat dan norma ketenagakerjaan;
- n. Melaksanakan pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan;
- o. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan program Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan; dan
- p. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sasaran yang hendak dicapai dalam pengawasan adalah ditaatinya semua peraturan ketenagakerjaan oleh semua pihak sehingga diharapkan tidak terjadi lagi kesewenang-wenangan oleh pengusaha (majikan). Seorang majikan bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh karena majikan merasa punya kedudukan kuat sedangkan pekerja/buruh kedudukannya lemah. Semestinya pekerja/buruh dan majikan memiliki kedudukan yang sama dan sejajar, dimana keduanya merupakan *partner* yang saling membutuhkan. Majikan tanpa pekerja/buruh tidak bisa apa-apa, begitu pula pekerja/buruh bekerja pada majikan untuk mendapatkan imbalan jasa berupa uang (upah) guna membiayai hidupnya. Ada dua macam pengawasan ketenagakerjaan, yaitu pengawasan preventif dan pengawasan represif. Pengawasan preventif adalah pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat pencegahan sebelum terjadinya pelanggaran. Pengawasan preventif ini diwujudkan dalam bentuk pembinaan pada seluruh perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan di wilayah Kota Yogyakarta.

Selain itu dilihat dari segi kualifikasi pegawai pengawas yang harus memenuhi beberapa persyaratan tertentu untuk dapat ditunjuk sebagai pegawai pengawas, dapat dikatakan bahwa dengan adanya persyaratan yang telah ditentukan paling tidak dapat menjamin bahwa pegawai pengawas dapat melaksanakan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan secara benar dan profesional. Hal ini dapat juga dijadikan sebagai salah satu bukti bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan

di Kota Yogyakarta telah dapat berjalan secara efektif karena pegawai pengawas yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan untuk dapat ditunjuk sebagai pegawai pengawas di wilayah Kota Yogyakarta.

Menurut Ibu Nieke Kusniharti, S.H selaku Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Madya Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari kebanyakan dalam sektor industri jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan, maupun sektor industri pariwisata perhotelan. Wujud pembinaan terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari adalah berupa sosialisasi atau penyuluhan-penyuluhan baik di tempat kerja atau pada pertemuan khusus di ruang pertemuan, pemeriksaan langsung di lapangan yang dilaksanakan baik siang maupun malam oleh pegawai pengawas untuk mengawasi apakah perusahaan telah melaksanakan persyaratan yang ditentukan dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan, serta tanya jawab yang melibatkan tiga unsur yaitu pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, pengusaha dan pegawai pengawas.

Tanya jawab dengan pekerja merupakan bagian yang penting dari setiap pemeriksaan. Hal ini adalah satu-satunya cara yang paling penting untuk membuktikan kebenaran dari kondisi kerja yang sebenarnya atau

menyingkapi perbedaan antara kondisi kerja yang sebenarnya atau menyingkapi perbedaan antara kondisi kerja yang sebenarnya dengan keterangan yang dicatat. Pembinaan ini merupakan langkah atau tindakan persuasif yaitu dengan diadakan pembinaan ini, maka perusahaan yang bersangkutan (yang melakukan pelanggaran) dapat segera melaksanakan ketentuan peraturan ketenagakerjaan sesuai dengan apa yang dianjurkan.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis terhadap Bapak Irwanto selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kota Yogyakarta memang telah memenuhi persyaratan untuk mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Persyaratan tersebut antara lain adalah sifat pekerjaan atau jenis usaha tersebut memerlukan kerja terus menerus, untuk mencapai target dan untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik jika dikerjakan oleh pekerja/buruh perempuan.

Menurut Ibu Nieke Kusniharti, S.H selaku Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, bahwasanya pada saat ini sudah tidak berlaku lagi izin khusus bagi perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Memang dahulu prosedur tersebut ada, akan tetapi setelah adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, izin untuk mempekerjakan pekerja/buruh perempuan

pada malam hari tidak diperlukan lagi, namun persyaratan untuk mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari harus dipenuhi dan masih tetap berlaku.

Perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari hanya perlu memberitahukan atau melaporkan kepada pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi bahwa perusahaan tersebut akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Persyaratan yang harus dipenuhi pengusaha dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari, diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4/Men/1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Wanita pada Malam Hari, yang menentukan sebagai berikut:

1. Mengajukan permohonan ijin ke Departemen Tenaga Kerja dengan melampirkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Keterangan tentang jenis usaha dan sifat pekerjaan dari perusahaan.
 - b. Alasan mempekerjakan buruh wanita pada malam hari.
 - c. Surat pernyataan bahwa buruh yang bersangkutan tidak hamil.
 - d. Surat izin dari suami atau orang tua/walinya.
 - e. Surat keterangan tentang umur wanita tersebut di atas 18 tahun atau sudah menikah.
2. Memberikan *extra feeding*,

3. Alasan mempekerjakan wanita pada malam hari harus didasarkan pada alasan:

- a. Sifat pekerjaan atau jenis pekerjaan tersebut memerlukan tenaga terus menerus.
- b. Untuk mencapai target produksi.
- c. Untuk mencapai kualitas yang lebih baik.

Jenis pengawasan ketenagakerjaan lainnya yaitu pengawasan represif. Pengawasan represif yang dilakukan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kota Yogyakarta adalah pengawasan yang bersifat penindakan setelah terjadi pelanggaran oleh suatu perusahaan terhadap peraturan atau norma kerja yang berlaku dengan memberikan suatu nota peringatan kepada perusahaan yang ada di wilayah Kota Yogyakarta.

Nota peringatan tersebut berisi:

1. Tempat dan tanggal pembuatan nota;
2. Alamat perusahaan yang akan diberi nota;
3. Nama perusahaan dan perusahaan yang akan diperiksa;
4. Pernyataan pelanggaran terhadap norma kerja yang berlaku yang diperoleh dari hasil pemeriksaan pegawai pengawas terhadap perusahaan tersebut;
5. Saran ataupun peringatan kepada pengusaha atau perusahaan tentang pelaksanaan norma ketenagakerjaan yang seharusnya;

6. Tanda tangan pegawai pengawas yang melakukan pemeriksaan, Kepala Seksi Pengawas Ketenagakerjaan dan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta;
7. Tembusan ditunjuk kepada Direktorat Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja di Jakarta dan Arsip;
8. Nota peringatan dilampiri kartu pemeriksaan rangkap 3 (tiga).

Setelah diberi nota peringatan sampai dengan 3 (tiga) kali tetapi tidak ada perubahan kearah yang lebih baik, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk mengajukan perusahaan yang melanggar tersebut ke pengadilan. Tenggang waktu antara nota peringatan pertama dengan nota peringatan kedua biasanya 7 hari sejak nota peringatan diterima oleh perusahaan yang bersangkutan, begitu pula dengan tenggang waktu antara nota peringatan kedua dan ketiga juga 7 hari sejak nota peringatan diterima oleh perusahaan yang melakukan pelanggaran ke pengadilan merupakan upaya terakhir untuk menghukum pelanggaran yang dilakukan terus menerus atau dengan sengaja meskipun telah diperingati dan untuk menjamin pentaatan di kemudian hari.

Pegawai pengawas dapat mengetahui masih ada atau tidaknya pelanggaran norma ketenagakerjaan serta peringatan tersebut dilaksanakan atau tidak oleh pengusaha berdasarkan dari:

1. Sesudah pegawai pengawas melakukan pemeriksaan di perusahaan, maka hasil pemeriksaan tersebut pada saat itu juga diisikan ke dalam

Buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan yang wajib dipelihara oleh setiap perusahaan.

2. Setelah menerima nota peringatan, pengusaha atau perusahaan mengirim jawaban nota mengenai upaya yang dilakukan dalam rangka melaksanakan peringatan dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
3. Pemeriksaan kembali ke perusahaan yang telah diperiksa.

Pegawai pengawas dilarang menyebarluaskan hasil pemeriksaan terhadap pengusaha atau perusahaan selain kepada pihak yang berwenang memeriksa hasil pemeriksaan tersebut. Hal ini sesuai dengan Pasal 181 huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.

Menurut Bapak Irwantono selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, sepanjang tahun 2012 sampai awal tahun 2017 ini belum pernah ada satupun perusahaan yang ada di wilayah Kota Yogyakarta yang dibuatkan Nota Peringatan bahkan apalagi Berita Acara Pemeriksaan (BAP) untuk diajukan ke pengadilan oleh pegawai pengawas. Jadi dapat dikatakan bahwa sepanjang tahun 2012 sampai awal tahun 2017 ini perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Kota Yogyakarta belum ada yang melakukan penyimpangan atau pelanggaran berat terhadap

norma kerja yang berlaku dan tetap dilakukan pembinaan yang bersifat preventif karena dapat terjadi kerjasama yang baik antara pengusaha, pekerja dan pemerintah dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam rangka pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari pada perusahaan khususnya di wilayah Kota Yogyakarta, maka dilakukan pemeriksaan rutin atau berskala, pemeriksaan lanjutan maupun pemeriksaan khusus terhadap suatu perusahaan. Tujuan dari pemeriksaan khusus terhadap suatu perusahaan adalah untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi pada lingkungan kerja. Dalam melakukan suatu pemeriksaan ke perusahaan, pegawai pengawas selalu memberikan suatu nota pemeriksaan terhadap pelanggaran yang terjadi nantinya setelah proses pemeriksaan selesai nota tersebut akan dikirimkan kepada perusahaan yang melanggar atau orang yang mewakili perusahaan tersebut.

Pemeriksaan dilakukan dengan melalui suatu kunjungan ke suatu perusahaan kadang juga dilakukan secara tidak terencana dan pengusaha tidak diberi tahu sebelumnya. Maksud dari kunjungan tidak terencana ini supaya pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melihat kondisi dan situasi secara utuh tanpa ada rekayasa tertentu dari pengusaha khususnya pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.

Kemungkinan besar jika kunjungan tersebut diberitahukan sebelumnya, maka bisa dipastikan pengusaha berusaha menyembunyikan pelanggaran atau penyimpangan agar tidak mendapat teguran atau sanksi dari pegawai pengawas. Seandainya hal demikian terjadi di seluruh perusahaan yang ada wilayah Kota Yogyakarta, maka pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tidak mempunyai arti dan manfaat sama sekali, sebab tujuan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memantau apakah perusahaan telah benar-benar melaksanakan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dalam rangka penegakan peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan serta melindungi hak-hak pekerja/buruh yang sering dirampas oleh majikannya.

Pemeriksaan dalam rangka pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari dilakukan dengan mengambil waktu antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Hal ini disesuaikan dengan kondisi yang terjadi di perusahaan yang diperiksa dan prosedurnya sesuai dengan yang ada pada nota pemeriksaan yang selalu dibawa oleh pegawai pengawas ketika melakukan pemeriksaan terhadap suatu perusahaan.

Dari analisis data yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara secara langsung dengan Ibu Nieke Kusniharti, S.H selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi

Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat dikatakan bahwa adanya sarana atau fasilitas yang didapat oleh pegawai pengawas belum cukup memadai dalam rangka pelaksanaan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan tidak semua sarana atau fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. Seperti misalnya alat transportasi yang berupa mobil dinas atau sepeda motor dinas serta alat-alat pengujian untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan. Hal ini akan menghambat kelancaran pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas.

Pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan malam hari oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu juga didasarkan pada KEPMENAKERTRANS Nomor: KEP-224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00 yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas di wilayah Kota Yogyakarta secara

operasional telah dapat berjalan dengan baik dan lancar. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ini dimaksudkan agar sesuai dengan tujuan dari pengawasan itu sendiri yaitu untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh terutama pekerja/buruh perempuan yang sering diabaikan oleh majikan.

Dapat dikatakan demikian sebab berdasarkan analisis data primer dalam peraturan perundangan yang mengatur mengenai sanksi yang harus dikenakan apabila pihak pengusaha melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan ketentuan dari aturan-aturan dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari tersebut. Namun demikian, di wilayah Kota Yogyakarta belum pernah terjadi permasalahan yang cukup serius di bidang ketenagakerjaan lebih khusus lagi pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.

Walaupun pelaksanaan pengawasan dari segi norma ketenagakerjaan belum berjalan secara efektif, akan tetapi paling tidak sarana atau fasilitas yang diterima oleh pegawai pengawas sebagai sarana penunjang pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan telah dapat mendukung pelaksanaan tugas pengawasan. Hal ini dapat dilihat dari tidak begitu banyaknya kendala yang dihadapi oleh pegawai pengawas dalam pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan di wilayah Kota Yogyakarta.

C. Hambatan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum dan Pengawasan terhadap Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan yang Bekerja Malam Hari.

Hambatan adalah faktor penghambat dalam menjalankan kegiatan. Faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam melaksanakan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari adalah meliputi penghambat internal dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan penghambat eksternal dari perusahaan, pemerintah dan tenaga kerja.

1. Hambatan yang Bersifat Eksternal

a. Hambatan yang berasal dari Tenaga Kerja

Hambatan dari tenaga kerja itu umumnya dikarenakan tingkat pendidikan tenaga kerja yang rendah, untuk mencukupi kebutuhan, tenaga kerja biasanya mengesampingkan hak-hak yang seharusnya diperoleh agar mendapatkan upah yang utuh, kurangnya pengetahuan tenaga kerja perempuan mengenai undang-undang dan peraturan-peraturan yang melindungi tenaga kerja perempuan itu sendiri.

Kaum perempuan yang rela bekerja di malam hari identik dengan orang-orang dari kalangan menengah ke bawah. Sebagai kalangan menengah ke bawah mereka biasanya tidak mampu untuk mencapai

jenjang pendidikan tinggi, oleh karena itu kemampuan mereka terbatas mengenai hal-hal yang bersifat peraturan perundang-undangan atau apapun yang berkaitan dengan hukum.

Di lain pihak mereka dituntut untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang seringkali hanya mengandalkan mereka untuk dapat menyambung hidupnya. Berdasarkan kondisi ini maka biasanya kepekaan tenaga kerja perempuan tersebut terhadap keselamatan dan keamanan dirinya tidak begitu tinggi. Bahkan walaupun kepekaan itu sebenarnya ada, tetapi mereka mengesampingkan hanya karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain, sehingga nanti mengancam kelangsungan penghasilannya. Oleh karena sebab-sebab di atas, maka ketika tenaga kerja perempuan itu tidak mendapatkan sesuatu yang menjadi haknya sebagai tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, mereka diam saja. Mereka takut untuk memprotes atasan mengenai tidak dipenuhinya hak-hak mereka.

Pada dasarnya hambatan yang berasal dari tenaga kerja ini dapat diatasi jika kepada tenaga kerja itu diberikan jaminan bahwa menuntut sesuatu yang menjadi hak mereka dari atasannya, tidak akan menyebabkan ia kehilangan pekerjaannya. Selain itu perlu diberikan pula penanaman pengetahuan tentang hak-hak seorang tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, karena bisa jadi mereka tidak memprotes karena sebenarnya mereka tidak tahu apa yang menjadi hak mereka. Hal ini dikarenakan para pengusaha biasanya

cenderung untuk tidak memberitahukan hal-hal yang menjadi hak dari tenaga kerja, tetapi lebih cenderung untuk menuntut pelaksanaan kewajiban dari para tenaga kerjanya.

b. Hambatan yang berasal dari Pengusaha

Hambatan yang berasal dari pihak pengusaha, antara lain:

- 1) Kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan pada malam hari, sehingga sering terjadi pelanggaran yang dapat merugikan pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari.
- 2) Kurangnya kerjasama yang baik antara pengusaha dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, yang mengakibatkan data-data yang diperoleh dari hasil pemeriksaan tidak memenuhi unsur validitas. Maksudnya adalah ketika pegawai pengawas melakukan pemeriksaan pada suatu perusahaan terlebih dahulu pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari tak jarang pengusaha yang bersangkutan berusaha menutup-nutupi atau menyembunyikan kondisi yang sebenarnya terjadi di perusahaan tersebut, agar perusahaan mereka tidak mendapatkan nota peringatan ketika oleh pegawai pengawas mengetahui bahwa pada perusahaan tersebut terjadi pelanggaran terhadap norma kerja. Hal ini menyebabkan pegawai pengawas ketenagakerjaan harus mengulangi pemeriksaan

terhadap perusahaan tersebut untuk mendapatkan data-data yang lengkap dan memenuhi unsur validitas.

Kecenderungan pengusaha untuk berlaku seperti itu juga didukung oleh kondisi tenaga kerjanya yang cenderung tidak berani menuntut apa yang menjadi haknya dengan alasan takut dipecat. Hal ini semakin meningkatkan arogansi pengusaha. Ada satu prinsip dari pengusaha tentang kesewenang-wenangannya dalam mempekerjakan tenaga kerja perempuan yaitu siapa yang mau menerima kondisi kerja seperti apa adanya, maka dia dapat diterima bekerja, akan tetapi siapa yang tidak mau menerima kondisi seperti itu bisa keluar dari pekerjaannya.

c. Hambatan yang berasal dari Pemerintah

Hambatan yang berasal dari pemerintah disebabkan karena kurangnya penerangan dari pihak yang terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja mengenai Hukum Ketenagakerjaan baik pada pengusaha maupun pada tenaga kerja perempuan itu sendiri. Disamping itu kurangnya pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan di malam hari merupakan salah satu penyebab banyaknya penyelewengan yang dilakukan oleh pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari.

Pemerintah selaku pihak yang berwenang mengurus masalah-masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan seharusnya mempunyai sikap yang proaktif dalam menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Disamping itu

pengawasan yang merupakan kunci dari perlindungan hukum di bidang tenaga kerja perlu lebih diintensifkan. Pemerintah tidak harus menunggu di kantor datangnya laporan atau datangnya pengusaha untuk meminta izin mempekerjakan tenaga kerja/buruh perempuan di malam hari. Akan tetapi pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja harus mencari informasi sebelum informasi itu datang.

Adanya faktor penghambat diatas dapat mengakibatkan adanya pelanggaran dan kurang optimalnya pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari, antara lain:

2. Hambatan yang Bersifat Internal

Menurut Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan Madya Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari terdapat kendala, antara lain:

- a. Terbatasnya jumlah pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi khususnya bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan sehingga menimbulkan kurangnya pegawai pengawas dalam melaksanakan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Secara keseluruhan pegawai Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan berjumlah 4 orang dengan kualifikasi pendidikan bervariasi yaitu lulusan Srata 1 dan Srata 2 Perguruan

Tinggi. Dari 4 pegawai tersebut hanya satu pegawai saja yang pendidikannya Srata 2 dan sebagian lainnya bergelar Srata 1 semuanya, dengan demikian kualitas mutu pendidikannya dari para pegawai Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan dapat dikategorikan cukup berkualitas.

- b. Terbatasnya sumber dana untuk Dinas Tenaga Kerja, Sosial, dan Transmigrasi Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta, dikarenakan di wilayah Kota Yogyakarta juga tidak memiliki industri yang besar, tetapi hanya memiliki industri-industri berupa jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan. Jadi dengan demikian pemerintah kota mengatur anggaran dengan sedemikian rupa supaya tidak terjadi kebocoran, dengan terbatasnya jumlah dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah menurut Ibu Nieke Kusniharti, S.H selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, pegawai pengawas ketenagakerjaan tetap melakukan tugas pemeriksaan dan pengawasan tenaga kerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Terbatasnya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari belum cukup memadai pegawai pengawas dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan tidak

semua sarana atau fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas pengawasan ketenagakerjaan dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi, yang meliputi alat transportasi seperti misalnya mobil harus meminjam terlebih dahulu kepada Jamsostek Provinsi dan itu pun harus melalui prosedural yang cukup rumit. Hal ini akan menghambat kelancaran pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas.

- d. Sulitnya waktu pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari, karena waktu pengawasan harus disesuaikan dengan waktu kerja pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari yaitu antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Apabila ada suatu keterkaitan diantara hambatan, baik dari Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi serta hambatan dari pihak perusahaan, pemerintah dan tenaga kerja akan mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. Apabila hambatan-hambatan tersebut tidak diupayakan tindakan untuk mengantisipasinya, maka dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari akan semakin banyak terjadi pelanggaran yang mengakibatkan tujuan dari perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari tidak dapat terealisasi dengan baik.