

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

1. Profil Instansi

Berdasarkan Perda No 6 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi Dinas, Badan dan Biro di lingkungan Pemda Provinsi DIY, untuk Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY terdiri dari:

a. Ditingkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY terdiri dari:

- 1) Kepada Dinas (Eselon II).
- 2) Kepada Bagian/Kepada Bidang (Eselon III).
- 3) Kepala Sub Bag/Seksi (Eselon IV).
- 4) Kelompok Jabatan Fungsional.

b. Ditingkat UPTD Balai latihan kerja dan pengembangan produktivitas terdiri dari:

- 1) Kepada balai (eselon III).
- 2) Kepala Subbag/Kepala Seksi (Eselon IV).
- 3) Kelompok Jabatan Fungsional.

c. Ditingkat UPTD Hiperkes dan keselamatan kerja terdiri dari:

- 1) Kepala Balai (Eselon III).
- 2) Kepala Subbag/Kepala Seksi (Eselon IV).
- 3) Kelompok Jabatan Fungsional.

2. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

a. Visi

Dengan memperhatikan visi Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta serta guna mengatasi berbagai ragam masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang ada

serta guna mengatasi segenap kemungkinan munculnya berbagai permasalahan dan perkembangan yang ada. Visi yang ditetapkan dengan resmi yaitu:

- 1) Guna terwujudnya tenaga kerja dan calon transmigran yang berkarakter.
- 2) Guna terwujudnya tenaga kerja dan calon transmigran yang berdaya saing.
- 3) Guna terwujudnya tenaga kerja dan calon transmigran yang mandiri, produktif dan terlindungi.

b. Misi

Guna mewujudkan visi diatas, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta telah menetapkan misinya sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing.
- 2) Menciptakan penempatan tenaga kerja dan kesempatan kerja.
- 3) Meningkatkan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan.
- 4) Mewujudkan penyelenggara transmigrasi yang berkualitas.¹

3. Program Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dinas tenaga kerja, sosial dan transmigrasi dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan dan bidang hubungan industrial untuk mencapai tujuan yang diharapkannya melaksanakan kegiatan yaitu:

- a. Pengawasan dan pembinaan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Pengawasan dan pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja.

Dinas tenaga kerja, sosial dan Transmigrasi DIY bidang pengawasan.

ketenagakerjaan dan bidang hubungan industrial untuk mencapai tujuan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja malam hari

¹ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, <http://www.nakertrans.jogjapro.go.id/>. diakses hari minggu tanggal 13 january 2018, pukul 14:48.

melakukan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dengan melakukan pemeriksaan awal, berkala, dan khusus. Kalau dalam pembinaan dilakukan melalui pembinaan langsung saat dilakukan pengawasan dan pembinaan tidak langsung dapat dilakukan saat ada acara seminar maupun saat penyuluhan.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Platinum Cafe Kota

Yogyakarta

1. Perlindungan Hak Pekerja

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada setiap manusia yang merasa dirugikan oleh perseorangan maupun badan hukum. Perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati hak-haknya yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum juga ini untuk memberikan rasa aman, baik fisik, pikiran, dan ancaman lain dari berbagai pihak.² Perlindungan yang mengatur tentang hak-hak tenaga kerja sudah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini adalah sebagai berikut:

a. Perlindungan Waktu Kerja

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, waktu kerja yang dimaksud meliputi:

- 1) Dalam 1 hari kerja, jam kerjanya yaitu 7 jam, dan dalam 1 minggu bekerja 40 jam, untuk 6 hari bekerja.
- 2) Dalam 1 hari kerja, jam kerjanya 8 jam, dalam 1 minggu 40 jam untuk waktu kerja selama 5 hari.

² Syaifulloh Yophi Ardianto, 2015. Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Dari Tindak Pidana Perdagangan Orang Di Kota Pekanbaru, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.3.No.1. hlm. 25.

Pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi batas waktu kerja harus memenuhi syarat, yaitu:

- 1) Ada persetujuan dari pekerja itu sendiri.
- 2) Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan dalam 1 minggu maksimal 14 jam.

Pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi batas waktu wajib membayar upah lembur, ketentuan mengenai upah lembur ini tidak diperuntukan bagi sektor pekerjaan tertentu.

b. Perlindungan waktu istirahat dan cuti

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh, waktu istirahat dan cuti meliputi:

- 1) Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya 30 menit, setelah bekerja selama 4 jam terus menerus, waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- 2) Bekerja selama 1 minggu untuk 6 hari kerja diberikan waktu istirahat selama 1 hari, dan 2 hari untuk yang bekerja selama 5 hari kerja.
- 3) Cuti tahunan diberikan waktu 12 hari bagi pekerja yang bekerja secara terus-menerus.
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke 7 dan ke 8 bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun bekerja, ketentuan ini tidak berhak atas istirahat tahunan dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku setiap kelipatan masa kerja selama 6 tahun.

Pekerja perempuan yang dalam masa haid dan merasakan sakit kemudian memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama haid dan hari kedua pada waktu haid, tapi pelaksanaan perlindungan ini tergantung dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja tersebut. Pekerja juga tidak wajib bekerja pada waktu hari libur resmi, pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada waktu hari libur apabila jenis pekerjaan tersebut dilakukan atau dijalankan secara terus menerus dan berdasarkan ketentuan perjanjian kerja. Pekerja yang mempekerjakan pekerja pada hari libur wajib membayar upah lembur.

c. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja. Peningkatan atau pengembangan kompetensi diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.

Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja. Lembaga pelatihan kerja

pemerintah dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:

- 1) Keselamatan kerja dan kesehatan pekerja.
- 2) Moral dan kesusilaan.
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja buruh atau pekerja agar mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan yang dimaksud harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja harus terintegrasi dengan dengan sistem manajemen perusahaan. Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan ketentuan Peraturan Pemerintah.

e. Pengupahan

Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan penghasilan yang layak dan dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi seorang manusia. Dalam mewujudkan penghasilan yang layak pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan. Kebijakan pengupahan meliputi:

- 1) Upah minumum.
- 2) Upah minimum.
- 3) Upah kerja lembur.
- 4) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- 5) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya.
- 6) Upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya.

- 7) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- 8) Denda dan potongan upah.
- 9) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- 10) Struktur dan skala pengupahan proposional.
- 11) Upah untuk pembayaran pesangon.
- 12) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten dan Kota.
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten atau Kota.

Upah minimum diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati dan Walikota. Komponen serta pelaksanaannya diatur dengan Keputusan Menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.

Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan kegiatan pekerjaan. Ketentuan ini tidak dapat berlaku apabila:

- 1) Pekerja atau buruh sakit.
- 2) Pekerja perempuan sakit pada waktu hari pertama haid.
- 3) Pekerja atau buruh sedang melangsungkan pernikahan.
- 4) Pekerja melaksanakan tugas negara.
- 5) Menjalankan ibadah sesuai dengan agamanya.

Pekerja atau buruh yang sedang sakit, maka upah yang buruh terima adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk 4 bulan pertama dibayar penuh 100%.
- 2) Untuk 4 bulan kedua dibayarkan 75%.
- 3) Untuk 4 bulan ketiga dibayarkan 50%.
- 4) Untuk bulan selanjutnya dibayarkan 25%.

Upah yang diterima oleh buruh yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan kegiatan adalah sebagai berikut:

- 1) Menikah, dibayarkan selama 3 hari.
- 2) Menikah anaknya dibayarkan untuk selama 2 hari.
- 3) Mengkhitan anaknya, dibayarkan selama 2 hari.
- 4) Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari.
- 5) Istri melahirkan atau keguguran dibayarkan selama 2 hari.
- 6) Suami, istri, mertua, atau anak, menantu meninggal dunia, dibayarkan selama 2 hari.
- 7) Anggota dalam satu rumah meninggal dunia, dibayarkan selama 1 hari.

f. Kesejahteraan

Setiap Pekerja dan buruh dan keluarganya memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan kesejahteraan yang dimaksudkan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

Penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan diatur dengan Peraturan Pemerintah. Untuk meningkatkan kesejahteraan

pekerja atau buruh dibentuk koperasi pekerja atau buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja berupaya menumbuh kembangkan koperasi dan mengembangkan usaha produktif. Pembentukan koperasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid dan merasakan sakit sangat tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada masa haid. Ini dapat terwujud juga apabila diatur dalam perjanjian kerja. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum waktunya melahirkan dan mendapatkan istirahat juga 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh 1,5 bulan dengan surat keterangan dari dokter kandungan.³

Hak tenagakerja pekerja perempuan dan laki-laki tidak terlalu jauh berbeda. Mengingat perempuan itu makhluk yang lemah dan lembut maka harus dijaga. Selain lemah dan lembut, perempuan juga harus dijaga kesucian dan keamanan, kesejahteraan, bukan karna apa melainkan perempuan merupakan makhluk yang rentan terhadap tindakan kriminal, baik yang dilakukan teman sekantor, pengunjung, bahkan orang yang memberikan pekerjaan (atasannya).

Peraturan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selain mengatur mengenai hak tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur juga syarat perusahaan yang mengatur mengenai perusahaan yang ingin mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari terdapat dalam pasal 76, syaratnya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja atau perempuan yang belum berumur 18 tahun dilarang bekerja pada malam hari.

³ Bill Clinton, 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci. *Jom Fakultas Hukum*, Vol 3. No.2,Hlm. 2.

- 2) Pengusaha juga dilarang mempekerjakan perempuan hamil karna bisa membahayakan kandungan atau janin yang dikandungnya.
- 3) Jenis usaha atau pekerjaannya dilakukan terus menerus.
- 4) Untuk mencapai target.
- 5) Untuk pencapaian produksi yang lebih bermutu.⁴

Perlindungan yang mengatur tentang hak tenaga kerja perempuan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/Men/2003. Perlindungan ini adalah mengenai kewajiban pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Kewajiban perusahaan yang mempekerjakan perempuan pada malam hari adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi.
- 2) Menjaga kesusilaan pekerja dan keamanan untuk pekerja selama ditempat bekerja.
- 3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat kerja maupun pulang kerja antar pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 4) Makanan dan minuman tersebut sekurang-kurangnya 1.400 kalori. Makanan dan minuman ini tidak bisa diganti dengan uang.
- 5) Memberikan waktu istirahat pada jam kerja.
- 6) Menyediakan petugas keamanan ditempat bekerja.
- 7) Menyediakan kamar mandi atau wc yang layak dan terpisah antara laki-laki dan perempuan.

⁴ Hasil Wawancara Dengan Bapak Addienulhar Jati Panuntun, *Pegawai Dinas Ketenagakerjaan*, Pada Tanggal 8 Januari 2019 Pukul 10.20.

8) Menyediakan kendaraan antar jemput yang dimulai dari tempat penjemputan sampai ketempat bekerja.

9) Kendaraan yang digunakan untuk penjemputan harus dalam keadaan yang layak sehingga tidak menimbulkan permasalahan. Kendaraan harus terdaftar diperusahaan.

2. Platinum Cafe

Platinum Cafe merupakan sebuah Club Malam yang beralamat di jalan Urip Sumohardjo III A Jogja. Lebih tepatnya lagi depan gedung Bioskop Empire. Awalnya Platinum ini bertemakan Bar dan Lounge seiring perjalanan Platinum menjadi tempat hiburan malam, dan lebih menarik lagi *Cafe* ini menampilkan aksi *DJ, Bartender* yang disajikan dalam ruangan ber Ac dan dihiasi permainan lampu dan penguas suara yang menambah terpacunya adrenalin sehingga tempat ini menjadi favorit atau primadona bagi kalangan masyarakat yang berada di Yogyakarta, baik dari Mahasiswa, maupun bukan mahasiswa. Cafe ini mempekerjakan Pekerja perempuan berjumlah 12 orang. Cara merekrut pekerja dengan cara melamar sendiri dan kriterianya ditentukan oleh perusahaan itu sendiri.⁵

Platinum mempunyai macam bagian ada yang jadi Server, kasir, Bartender. Server ini bertugas menerima tamu yang datang dan mengantar tamu ke meja yang telah di pesan olehnya. Server ini juga yang menawari minuman kepada pengunjung yang datang. Kasir ini yang menerima pembayaran dari pesanan para tamu. Bartender disini bertugas dalam meracik minuman pengunjung.

Hasil wawancara dengan Server yang bernama Clarisa, Audrey, Hany, mereka sudah bekerja di Platinum bermacam-macam, ada yang sudah 1 Tahun, ada yang 2 Tahun, ada juga baru 7 Bulan. Mereka juga menjelaskan bahwa ditempat mereka bekerja tidak ada pekerja disana yang bekerja umurnya dibawah 18 Tahun, dan Perempuan Hamil dilarang

⁵ <https://www.indoclubbing.com/place/jogjakarta/platinum-kitchen-bar-lounge> diakses hari minggu tanggal 13 januari 2018, pukul 15.43.

bekerja. Mengenai hak yang mereka dapat dari tempat mereka bekerja belum sepenuhnya terpenuhi seperti yang tertuang dalam peraturan.

Hak yang mereka dapat dari tempat kerja adalah mengenai upah dan keamanan. Mengenai upah pendapatan mereka telah memenuhi peraturan tentang upah minimum Kota Yogyakarta, selain mereka mendapat upah dari tempat mereka bekerja, para server juga ini mendapatkan bonus dari hasil penjualan minuman. Bonus mereka dapat dari orang yang pesan minuman lewat mereka. Bonus yang mereka dapat dari hasil penjualan minuman ini adalah 5% dari harga minuman. Dalam sebulan mereka mendapatkan bonus bervariasi, ada yang dalam sebulan mendapatkan 1 juta, bahkan 1,5 juta.

Keamanan yang mereka dapat dari tempat mereka bekerja sudah cukup aman menurut para pekerjanya. Menurut pekerja keamanan disana sangat bagus karena tiap pintu ada yang jaga, dan didalam ruangan ada juga yang menjaga. Sehingga keamanan yang mereka dapat cukup aman dan dalam menjalankan pekerjaan mereka berjalan lancar.

Server ini dilarang berbicara terlalu banyal terhadap pengunjung, mereka berkomunikasi hanya berbicara mengenai pesanan dan tidak boleh lebih dari pada itu, menurut keterangan pekerja, larangan berbicara terlalu terhadap pengunjung ini takutnya mengganggu pekerjaan mereka.

Jaminan kecelakaan kerja, para pekerja ini menjelaskan bahwa mereka mendapatkan jaminan kecelakaan kerja berupa uang, mereka mendapatkan jaminan kecelakaan kerja apabila kecelakaan kerja tersebut terjadi sewaktu mereka bekerja, dan kecelakaan kerja tersebut terjadi ditempat mereka bekerja. Apabila terjadi diluar lingkungan pekerjaan mereka tidak mendapatkannya.

Hak antar jemput sewaktu berangkat bekerja atau sewaktu pulang bekerja, para pekerja tersebut menjelaskan mereka tidak pernah mendapatkannya. Kadang ketika mereka berangkat sendiri atau bahkan menumpang pada teman sekantornya. Tentu ini

berbahaya sekali bagi para pekerja, apalagi pekerja tersebut bekerja malam hari, tentu para pekerja ini rawan terhadap perampokan atau biasa dibidang klitih.

Hak menerima makanan dan minuman bergizi selama bekerja ini juga mereka tidak mendapatkannya. Menurut pengakuan, mereka tidak mengetahui kalau pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari ini juga mendapatkan makanan. Cuti haid atau datang bulan apabila merasakan sakit diwaktu hari pertama mereka juga tidak pernah mendapatkannya.

Jam kerja kerja masuk dimulai pada pukul 20.00 sampai dengan pukul 04.00 pagi. Dari penjelasan mereka mengenai jam kerja ini, mereka sudah melebihi batas waktu jam kerja, kalau dilihat dari penjelasan mereka seharusnya mereka mendapatkan upah lembur karena batas waktu bekerja melebihi batas waktu normal kerja. Tapi mereka tidak mendapatkannya.

Hari kerja mereka bekerja ini adalah satu minggu penuh dan mereka tidak mendapatkan hari libur, baik pada hari libur nasional. Mengenai cuti tahunan mereka tidak mendapatkannya. Mereka menjelaskan mendapatkan cuti itu pada waktu bulan Ramadhan saja, mereka libur 1 bulan penuh. Libur pada waktu bulan Ramadhan itu dijadikan libur tahunan mereka. Terkadang mereka mendapatkan ijin apabila pada hari-hari tertentu saja, seperti misalnya salah satu anggota pekerja perempuan meninggal dunia, maka pekerja tersebut mendapatkan cuti.⁶ Mengenai fasilitas pendukung seperti kamar mandi atau wc dan penerangan mereka mendapatkannya.

Hak-hak pekerja yang belum terpenuhi atau mereka dapatkan dari tempat mereka bekerja adalah sebagai berikut:

- a. Penyediaan kendaraan antar jemput ini merupakan tanggung jawab pengusaha atau pemberi kerja sebenarnya. Pekerja harus menaati peraturan yang dibuat oleh Pemerintah, karena fasilitas atau hak antar jemput ini untuk menjamin keselamatan para

⁶ Hasil Wawancara Dengan Pekerja Perempuan Pada Malam Hari, Pada Tanggal 7 Januari 2019, Pukul 15.30.

pekerja dalam perjalanan menuju tempat mereka bekerja. Seharusnya ini merupakan tanggung jawab perusahaan.

- b. Memberikan makanan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari sekurang-kurangnya 1.4000 kalori. Para pekerja perempuan yang berada di *cafe* tersebut tidak diberikan makanan seperti apa yang telah diatur dalam peraturan, karena menurut salah seorang responden mereka di tuntut harus bekerja maksimal dan tidak boleh membuang waktu.
- c. Hak cuti haid apabila merasakan sakit yang tak tertahankan. Para pekerja perempuan disana tidak diberikan cuti apabila haid. Perusahaannya memberikan cuti apabila ada surat keterangan dokter.
- d. Pekerja tidak menerima waktu libur ketika ada hari libur atau tanggal merah. Mereka pada waktu hari libur tidak mendapatkan libur, karena menurut keterangan mereka, waktu hari libur itu pengunjung tambah ramai.
- e. Tidak mendapatkan cuti tahunan Karena pada bulan Ramadhan tempat hiburan malam tutup. Tutup pada waktu Bulan Ramadhan sehingga libur pada bulan Ramadhan ini dijadikan cuti tahunan.
- f. Upah lembur mereka tidak dapatkan. Menurut keterangan mereka tadi, pekerja ini sudah melebihi batas waktu kerja tapi tidak mendapatkan upah lembur.

Pihak Platinum atau pemberi kerja juga tidak sepenuhnya melanggar hak-hak yang mereka harus dapatkan ditempat mereka bekerja. Perusahaan tempat mereka bekerja pasti juga memenuhi hak-hak pekerjanya. Hak yang dipenuhi oleh perusahaan atau tempat mereka bekerja adalah sebagai berikut:

- a. Hak menerima upah

Hak upah ini merupakan hak yang paling penting menurut pekerja. Mereka menerima upah sudah sesuai dengan upah minimum rakyat.

b. Hak atas keamanan ditempat bekerja.

Keamanan yang mereka dapat dari tempat mereka bekerja sudah cukup aman menurut para pekerjanya. Menurut pekerja keamanan disana sangat bagus karena tiap pintu ada yang jaga, dan didalam ruangan ada juga yang menjaga. Sehingga keamanan yang mereka dapat cukup aman dan dalam menjalankan pekerjaan mereka berjalan lancar.

c. Hak atas fasilitas tambahan seperti wc yang terpisah dan penerangan mereka mendapatkannya.

Dari hasil wawancara di atas perusahaan atau pemberi kerja di tempat hiburan malam banyak melanggar norma-norma ketenagakerjaan dan tidak menaati peraturan yang telah dibuat oleh Pemerintah. Hal yang dilanggar oleh perusahaan ini adalah dimana dalam pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.Kep.224/MEN/2003. Terjadinya pelanggaran norma ketenagakerjaan ini karena kurangnya perlindungan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Sampai sekarang pelanggaran norma ini masih berlangsung tapi tidak diatasi dengan cepat, akhirnya masalah lain muncul, hingga permasalahan sebelumnya dilupakan dan menumpuk.

Dalam pemenuhan hak pekerja perempuan ini merupakan tanggung jawab dari perusahaan, tapi dalam pemenuhan hak pekerja ini harus ada perlindungan dari Dinas Ketenagakerjaan. Terkait karena masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja atau perusahaan, yang melakukan perlindungan ketenagakerjaan ini harus dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. Sebab tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta sudah diatur dalam Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No.62 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan. Tugas dan fungsinya ini diatur dalam Bab III Pasal 3 ayat (1), Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas dan urusan pemerintah daerah dalam bidang

ketenagakerjaan dan transmigrasi, kewenangan dekosentralisasi ini diberikan oleh pemerintah.

Tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun program, pengendalian dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Merumuskan kebijakan teknis dalam ketenagakerjaan.
- c. Penempatan dan pengelolaan ditempatkannya tenaga kerja, pasar.
- d. Sebagai pembina dalam pelaksanaan dan penempatan pasar kerja.
- e. Pelaksanaan standarisasi dan sertifikasi kompetensi.
- f. Sebagai pelaksanaan pengelolaan pengawasan terhadap tenaga kerja.
- g. Sebagai pelayan umum dalam bidang ketenagakerjaan.
- h. Pengelolaan transmigrasi.

Melihat dari fungsi dan tugas Dinas Ketenagakerjaan ini yang harus melindungi tenaga kerja dalam pemenuhan hak dalam pekerjaannya adalah pengawas Dinas Ketenagakerjaan. Karena Dinas Ketenagakerjaan yang berhak menegur pengusaha atau pemberi kerja yang tidak memenuhi hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari ini. Seharusnya Dinas Ketenagakerjaan harus membuat peraturan internal agar pelaksanaan dan pemenuhan hak tercapai, jangan terlalu berpatokan dengan Undang-Undang agar kinerja lebih efisien dan lebih cepat menindak pelaku usaha yang melanggar hak-hak pekerja yang belum terpenuhi.

C. Faktor Penghambat Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Di Platinum Cafe

1. Faktor Dari Tenaga Kerja

Hal yang paling umum dari tenaga kerja ini adalah karena faktor pendidikan tenaga kerja tersebut. Terkadang tenaga kerja menomor duakan hak-hak lainnya agar upahnya mereka terpenuhi dan dibayarkan tepat waktu. Pekerja perempuan yang bekerja malam hari

ini juga tidak tau mengenai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hak-haknya karena faktor pendidikan, sehingga pengetahuan mereka terbatas mengenai peraturan tersebut.

Ekonomi juga menjadi penghambat, karena pekerja itu sendiri di tuntutan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Kondisi ekonomi ini terkadang membuat tenaga kerja atau pekerja tersebut menyepelkan kondisi, keselamatan dalam menjalankan tugasnya. Terkadang mereka sadar terhadap bahaya tersebut karena takut di PHK dan tidak mendapatkan pekerjaan lain. Pekerja perempuan tersebut takut kepada atasannya atau pengusaha tersebut karena kedudukan pengusaha tersebut diatas mereka. Dari ketakutan tersebut muncul perilaku tidak peduli, dan pasrah dari para pekerja perempuan tersebut.

Sebenarnya hambatan yang berasal dari tenaga kerja ini dapat diatasi apabila tenaga kerja diberikan kesempatan untuk menuntut haknya dan diberikan jaminan saat mereka menuntut tidak mengakibatkan kehilangan pekerjaannya. Dinas Ketenagakerjaan juga harus memberi edukasi serta pemahaman, sosialisasi terhadap pekerja agar berani menuntut haknya. Pihak Dinas Ketenagakerjaan juga harus berani menegur pihak pemberi kerja atau pengusaha apabila tidak memenuhi ketentuan peraturan tersebut.⁷

2. Faktor Dari Pengusaha

Kurang sadarnya pihak pengusaha atau pemberi kerja tersebut terhadap pekerjaannya mengenai pemenuhan hak-hak pekerjaannya itu sendiri. Dari kurangnya kesadaran pihak pengusaha atau pemberi kerja ini mengakibatkan kerugian bagi pekerja tersebut. Kerugian ini adalah kerugian terhadap pemenuhan hak-hak pekerja tersebut. Kebiasaan pelaku usaha yang bersifat tidak peduli itu terkadang menambah kesewenangan pengusaha. Kesewenangan yang dilakukan pengusaha ini bukan tidak mungkin karena efek dari

⁷ Hasil Wawancara Dengan Bapak Addienulhar Jati Panuntun, *Pegawai Dinas Ketenagakerjaan*, Pada Tanggal 8 Januari 2019, Pukul 10.28.

pekerja itu sendiri tidak berani menuntut apa yang menjadi haknya dan takut karena dipecat dan diberhentikan di tempat kerjanya.

Pengusaha tersebut tidak melaporkan bahwa ditempat usahanya tersebut mempekerjakan perempuan karna pengusaha cenderung menutupi kondisi dan keadaan sebenarnya ditempat usahanya, maka dari itu pihak Dinas susah dalam perlindungan hak pekerja tersebut.

3. Faktor dari Pemerintah

Ada beberapa Faktor dari pemerintah:

- a. Pengawai atau dari Dinas ini kurang dalam melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang terlalu banyak sedangkan pegawai Dinas sendiri masih banyak kekurangan ahli dalam melakukan pengawasan agar perlindungan hak pekerja perempuan ini terpenuhi dan tercapai.
- b. Jam kerja Dinas ketenagakerjaan terbatas. Dinas bekerja dari pukul 8.00 sampai dengan 15.00. dari kurangnya jam kerja ini Pengawasan yang dilakukan dinas dalam upaya perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari berkurang.

Seharusnya Dinas Ketenagakerjaan harus selalu sedia dalam perlindungan ketenagakerjaan perempuan yang bekerja malam hari ini. Dinas ketenagakerjaan tidak seharusnya selalu mengikuti jam kerjanya, karna jam kerja yang diberikan oleh pengusaha bagi pekerjanya tidak selalu dari pagi sampai sore bahkan ada yang sore sampai malam, bahkan dari malam sampai pagi. Maka dari ini Dinas Ketenagakerjaan harus selalu siaga dalam melakukan perlindungan terhadap hak pekerja dengan melakukan sidak ke tempat para pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

- c. Pihak Dinas Ketenagakerjaan tidak mempunyai data pekerja yang berada di Platinum *cafe*, sehingga pihak instansi kurang maksimal dalam melakukan perlindungan terhadap pekerja perempuan di Platinum.
- d. Sarana dan Prasarana dalam melakukan pengawasan, Seharusnya pemerintah pusat harus sigap juga terhadap prasarana dalam melakukan pengawasan ini. Tidak mungkin dengan tidak adanya sarana dan prasaran pengawasan dapat dilakakukan untuk perlindungan atas hak pekerja tersebut.