

**PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DI
RESTORAN KAMPOENG KALAPA TANGERANG
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Sarah Eva Lazuardina¹, Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum²

¹*Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*

²*Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*

Email : sarah.eva.2016@law.umy.ac.id ; bagus.sarnawa@umy.ac.id

Abstrak

Info Artikel :

*Diajukan:
13/04/2019
Diriview:*

Direvisi:

Diterima :

Peraturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan oleh Restoran Kampoeng Kalapa Tangerang kepada para pekerja perempuannya serta untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Restoran Kampoeng Kalapa Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya peraturan mengenai perlindungan terhadap pekerja perempuan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik di Restoran Kampoeng Kalapa Tangerang yang mengakibatkan hak-hak para pekerja perempuan tidak terpenuhi sepenuhnya. Salah satunya seperti tidak tersedianya antar jemput untuk para pekerja yang lembur. Hal tersebut sangat penting untuk keamanan pekerja perempuan yang bekerja lembur dan hal tersebut telah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata kunci : *Hak-Hak Khusus Tenaga Kerja Perempuan, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan.*

I.Pendahuluan

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan di bidang teknologi, bidang pendidikan, bidang informasi, dan berbagai bidang lainnya yang

membawa dampak yang salah satunya yaitu semakin beragamnya kebutuhan manusia. Setiap manusia membutuhkan pemasukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka seseorang perlu bekerja, baik pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja pada orang lain.

Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga semua orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarga. Pekerjaan juga merupakan sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya lebih berharga baik bagi dirinya sendiri, keluarga, maupun lingkungannya. Setiap orang yang menerima upah dari pekerjaannya bisa disebut pekerja atau buruh. Tenaga Kerja yang berda dalam ikatan suatu hubungan kerja juga dapat dikatakan sebagai pekerja atau buruh. Maka dari itu hak atas pekerjaan seseorang adalah hak asasi yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD yang menyatakan, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam Pasal 28 d ayat (2) UUD 1945 setelah amandemen menjelaskan tentang perihal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, hal tersebut menjelaskan bahwa negara harus memfasilitasi setiap warganya dalam mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pada dasarnya masalah ketenagakerjaan merupakan agenda sosial, politik, dan ekonomi yang cukup krusial di negara-negara modern, sebab masalah ketenagakerjaan sebenarnya tidak hanya hubungan antara para tenaga kerja dengan pengusaha, tetapi secara lebih luas juga mencakup persoalan sistem ekonomi dari sebuah negara dan sekaligus sistem politiknya. Oleh karena itu ekonomi dan politik suatu negara akan sangat menentukan corak dan warna dari suatu sistem ketenagakerjaan yang diberlakukannya.¹

Pekerja ialah setiap orang yang melakukan pekerjaan. Istilah pekerja, Iman soepomo menggunakan istilah swapekerja yang berarti setiap orang yang bekerja atas resiko sendiri. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang menerima upah, imbalan, atau bentuk lainnya dari pekerjaannya. Tenaga kerja yang berda dalam ikatan bisa disebut dengan pekerja atau buruh. Pembangunan nasional di negara ini sangat terpengaruh oleh peran para pekerja atau buruh. Sumber daya akan berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan dibidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar

¹Ujang Candra, "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", Jurnal Wawasan Hukum, 2015, Vol.32, No.1 . Hal. 4

Negara Republik Indonesia Tahun 1945 salah satu bagian integral dari pembangunan nasional adalah pembangunan ketenagakerjaan, Untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual serta meningkatkan harkat, martabat, dan hagra diri maka harus terlaksannya pembangunan sumber daya manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa, pada dasarnya asas pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi , asas adil, dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multi-dimensi dan terkait berbagai pihak karena sebab itu adapun hal yang dilakukan, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadan dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.²

Terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang menyeluruh dan mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh sangat perlu diatur dalam pembangunan nasional negara ini agar disaat yang bersamaan terciptanya kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan pekerja selama, sebelum ,dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif sangat dibutuhkan, antara lain mencakup peningkatan sumber daya manusia, pengembangan produktivitas dan daya saing pekerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan pekerja, dan pembinaan hubungan industrial.³

Pekerja perempuan sekarang telah menodminasi di beberapa pabrik. Pabrik-pabrik seperti pabrik rokok, pabrik sepatu, pabrik garmen, dan pabrik tekstil atau Bahkan sering kita jumpai di Swalayan modern atau beberapa pusat perbelanjaan lebih tertarik unutup memperkerjakan pekerja dari kalangan kaum hawa, karena dianggap lebih teliti dan dapat dibayar dengan upah yang lebih rendah atau murah. Fenomena menganggap perempuan sebagai barang komoditas adalah salah satu fenomena yang terjadi belakangan ini di beberapa negara termasuk Indonesia. Sebagian besar mengakui bahwa pekerja perempuan memiliki ketekunan, ketelitian, dan kerapihan yang bagus dalam mengerjakan suatu hal, itulah yang dicari oleh para pengusaha agar bisa mempekerjakan selama bertahun-tahun. Peningkatan jenjang karir atau promosi jabatan bagi kaum hawa sangat kecil adalah akibat dari hal tersebut diatas. Selain itu, pekerja perempuan

² Khakim Abdul, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2014), hal.8

³ Suprihanto Jonh, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar* (Yogyakarta : BPFE, 1986), hal.22

rawan mengalami berbagai masalah pelanggaran hak, seperti beberapa contoh, terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dengan tidak menyertakan alasan yang jelas, upah dibawah minimum, lembur paksa yang tidak dibayar, larangan kebebasan berserikat, kondisi dan fasilitas tempat kerja yang tidak memenuhi standar, larangan cuti haid, melahirkan, dan keguguran, dan alasan lainnya yang tentu merugikan para pekerja atau buruh. Pekerja perempuan yang mendapat hak cuti melahirkan, cuti keguguran, dan juga cuti haid dalam beberapa kasus mengakibatkan pekerja tersebut tidak menerima gaji secara penuh. Pekerja atau buruh perempuan yang mendapat cuti dengan dipotong upah atau tidak dibayar upahnya selama cuti, atau bahkan dipecat pasca melahirkan, kedua hal tersebut karena mereka dianggap tidak produktif oleh perusahaan yang mempekerjakan mereka. Padahal perlu dipahami bahwa perbedaan antara laki-laki dengan perempuan hanya persoalan identitas gender yang melekat pada subyek hukum. Berbeda dengan jenis kelamin, gender menggambarkan sifat dan ciri yang dilekatkan terhadap laki-laki dan perempuan sesuai dengan ukuran budaya dan nilai dalam masyarakat. Konsep gender dilawankan dengan perbedaan antara laki-laki dan perempuan menurut jenis kelaminnya.⁴

Perlindungan hukum adalah perlindungan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh individu dan badan hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Di Indonesia, Pancasila sebagai landasan idiil menjadikan dasar bagi perlindungan hukum itu sendiri di Indonesia, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia yang jauh lebih modern dan praktis yang penekanan konsepnya berpatokan pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap berpatokan pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik sebagai pekerja maupun sebagai individu. Perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah dalam dua aspek yang sangat penting dan berpengaruh terhadap terlaksananya perlindungan hukum di lingkungan kerja. Suatu instrument hukum tidak hanya bias diukur dari kacamata yuridis saja, melainkan juga harus mengukur secara sosiologis dan secara filosofis, maka dari itu perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terjadi apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mewajibkan atau memaksa para pengusaha

⁴Nuraini, Elisabeth, “*perempuan dalam prespektif hukum*”, (<https://analisedaily.com/berita/arsip/2018/2/23/509828/perempuan-dalam-perspektif-hukum/>), diakses pada tanggal 27 Januari 2010 Pukul 20.20

bertindak seperti sesuai dengan peraturan atau regulasi yang berlaku dan hal tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak.⁵

Perlindungan hukum menurut Soerjono adalah upaya kepada korban untuk memberikan hak-hak nya dan pemberian rasa aman serta nyaman, perlindungan hukum kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai rupa seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, bantuan kesehatan dan bantuan hukum. Pekerja perempuan maupun laki-laki berhak mendapatkan perlindungan yang sama dari tempatnya bekerja. Bagi pekerja dengan adanya perlindungan maka akan menimbulkan rasa aman, tentram sehingga pekerja tidak memikirkan lagi gangguan sehingga membuat para pekerja fokus dalam menjalani pekerjaannya. Memberikan dan memfasilitasi berupa arahan sesuai standar operasional, santunan, atau dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan adalah beberapa cara dari banyaknya cara untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja atau buruh ketika bekerja. Secara teoritis dikenal ada tiga (3) jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan dan lingkungannya, yang tujuannya memungkinkan pekerja atau buruh menikmati dan mengembangkan perikehidupannya sebagai makhluk sosial pada umumnya.
2. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha perlindungan atau menjaga pekerja atau buruh agar terhindar dari kecelakaan kerja. Perlindungan ini sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan berkaitan dengan usaha memberikan kepada buruh atau pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarga. Perlindungan seperti ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.⁶

Kaitan antara kesejahteraan dan kemajuan perempuan dalam dunia kerja dengan pembangunan ekonomi sangat penting. Scholata mengutip dari *Studi McKinsey* pada bulan April tahun 2018 menyatakan, Kemajuan perempuan dalam dunia kerja menjadi salah satu syarat untuk Indonesia agar dapat meningkatkan Produk Domestik Bruto nya sebesar \$135 miliar per tahun di tahun 2025. Di beberapa daerah ditemukan adanya persoalan diskriminasi gaji atau upah. Terus meningkatnya besaran gaji atau upah di Indonesia sedang hangat, namun upah

⁵ Ashabul Kahfi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*”, *Jurisprudantie*, Vol.3 No.2, 2016 hal. 64

⁶ Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaa Bidang Hubungan Kerja*, Pt. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Hlm. 84

yang diterima rata-rata pekerja perempuan selalu lebih rendah dibanding pekerja laki-laki. Pada tahun 2016 sangat terlihat perbedaan akan hal tersebut. Pada tahun tersebut, rata-rata pendapatan pekerja laki-laki dalam sebulan mencapai Rp2,4 juta, sedangkan pendapatan pekerja perempuan hanya Rp1,7 juta.⁷

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun perempuan. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi pekerja perempuan. Tidak sedikit para pengusaha yang membuka usahanya 24 jam, yang membutuhkan tenaga ekstra dalam mengembangkan usahanya. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur hak-hak bagi pekerja perempuan, salah satunya dalam Pasal 76 ayat (3) menyebutkan bahwa “Pengusaha yang memperkejakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

1. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan
2. Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja.”

Bidang pertanian tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin yang berakibat kepada semakin kecil kesempatan mendapatkan penghasilan lebih atau meningkat namun semakin hari kebutuhan ekonomi semakin banyak dan mendesak, dan adanya peluang untuk bekerja di bidang industry telah memberikan daya tarik yang cukup kuat bagi pekerja perempuan. Zaman ini pekerja dapat digolongkan pada angkatan kerja tidak hanya perempuan dewasa saja, melainkan sering juga perempuan yang belum dewasa atau sering kita melihat yang selayaknya masih berstatus sebagai pelajar.⁸

Trades Union Congress (TUC) melakukan penelitian pada tahun 2016, mengungkapkan bahwa hampir 50% pekerja perempuan mengalami pelecehan di tempat kerja. Ditemui pelecehan yang dilakukan dalam bentuk menjadikan pekerja perempuan bahan lelucon dan sebagian disentuh tubuhnya. Dalam survey ini rata-rata umur pekerja perempuan terbilang muda berkisar 18-24 Tahun. Sebagian besar korban pelecehan ditempat kerja tidak melaporkan kepada pihak yang berwenang karena alasan malu dan takut.⁹ Selain itu, masalah gangguan seksual (*sexual harassment*) terlihat seperti suatu ancaman tampaknya tidak

⁷Scholastica Gerintya, *Rerata Penghasilan Perempuan Masih Jauh di Bawah Gaji Laki-Laki*, (<https://tirto.id/rerata-penghasilan-perempuan-masih-jauh-di-bawah-gaji-laki-laki-cJFB>) diakses pada tanggal 24 Oktober 2019, pukul 13.44 WIB

⁸ Santoso Rokhedi Priyo, *Ekonomi Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan* (Yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2012), hal. 47

⁹ Anonim, “*Lebih dari 50% Perempuan Mengalami Pelecehan Seksual di Kantor*” diakses dari (http://www.bbc.com/indonesia/majalah/2016/08/160810_majalah_survei_pelecehan_seksual.) Pada tanggal 23 Oktober 2019, pukul 11.18 WIB

membahayakan dalam waktu dekat dan secara langsung, tetapi dengan adanya perlakuan tersebut yang mengandung unsur mendominasi dan menguasai, perempuan-perempuan yang menjadi korban akan selalu sadar dan peka akan keperempuannya dan keperawanannya terhadap gangguan-gangguan tersebut. Pemerkosaan adalah bentuk gangguan seksual paling menyeramkan yang seringkali pula bentuknya sangat terselubung atau dengan motif-motif yang tidak disadari oleh korban secara langsung, namun beberapa orang menganggap hal-hal tersebut sebagai hubungan privasi semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia.

Departemen Perempuan Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI) beberapa lapangan pekerjaan yang sebagian besar adalah pekerja perempuan yang belum terlindungi baik itu oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun hukum yang berlaku membuat para pekerja perempuan tersudutkan atau merugi dalam beberapa hal, sehingga hak pekerja perempuan semakin terbelakang. Sektor padat karya menjadi lapangan kerja yang sebagian besar terjadi pelanggaran besar terhadap pekerja perempuan. Berdasarkan penelitian terhadap 1.240 responden di 34 provinsi oleh *Never Okay*, sekitar 44% pekerja perempuan Indonesia mendapatkan pelecehan atau gangguan seksual di tempat kerja mereka bekerja, dimana 89,84% dalam bentuk pelecehan lisan, sekitar 87,98% pelecehan secara fisik, dan sekitar 70,65% pelecehan isyarat. Tidak hanya pekerja perempuan yang mengalami pelecehan, hal tersebut juga menimpa pekerja lelaki yaitu sekitar 40%. Ada beberapa ranah pekerjaan yang mengharuskan pekerja perempuannya berparas cantik dan menarik dan hal tersebut menjadikan “aksesoris”, tanpa sadar hal tersebut adalah bentuk eksploitasi secara fisik dan hal tersebut masih banyak dijumpai di Indonesia dan tentu saja membuat tingkat diskriminasi semakin tinggi.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 lebih banyak mengatur tentang pekerjaan di bidang industri mesin, sedangkan pekerjaan yang tidak formal seperti pekerja rumah tangga belum diatur secara detail. diperlukan adanya peraturan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga. Peraturan terhadap pekerja rumah tangga ini diberikan dengan mengingat asas penghormatan hak asasi manusia dan keadilan serta kesetaraan. Perlindungan tersebut bertujuan untuk memberikan pengakuan secara hukum atas jenis pekerjaan PRT, pengakuan bahwa pekerjaan kerumahtanggaan memiliki nilai ekonomis, mencegah segala bentuk diskriminasi, pelecehan dan kekerasan terhadap PRT, dalam mewujudkan kesejahteraan, mengatur hubungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai

kemanusiaan, keadilan dan kesetaraan.¹⁰ Buruh migran belum terakomodir, dan juga pekerja di industri media dan kreatif. Menuju industri 4.0 itu sangat banyak macam pekerjaan baru yang semakin fleksibel, bisa dengan bekerja dimana saja. Namun yang harus di cermati adalah hal-hal tersebut belum terlindungi. Belum lagi fungsi kerja di industri mesin seperti cuti haid, cuti hamil atau melahirkan, begitu juga beberapa pekerjaan di media, bagaimana tubuh perempuan menjadi obyek karena ada beberapa hal yang berpengaruh misalnya ada syarat harus perparas cantik, berpenampilan menarik dengan tinggi dan berat badan ideal, itu menunjukkan bahwa hak-hak pekerja perempuan belum banyak diatur secara matang termasuk mengenai gangguan yang mengakibatkan kekerasan seksual di tempat kerja.¹¹ Dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ada beberapa hak mengenai perempuan yang dilindungi, yaitu mengenai organ reproduksi perempuan. Hal tersebut telah diatur di dalam Undang-undang Hak Asasi Manusia. Selain Undang-Undang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang kesehatan telah menegaskan bahwa, “kesehatan reproduksi perempuan harus dilindungi berkaitan dengan kesehatan pekerja tersebut”. Maka dari itu hak cuti menjelang dan setelah melahirkan dan ketika terjadi keguguran wajib diberikan oleh pengusaha dan tertera diperjanjian kerja.¹²

Penanganan yang serius sangat dibutuhkan pada era ini karena semakin rumit dan berkembang masalah pekerja. Masa kini tidak sedikit yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku salah satu sebab yang tidak bisa masyarakat hindari ialah pergeseran zaman yang semakin modern yang menyangkut nilai dan tata kehidupan yang ada. Para pelaku industri dan perdagangan akan mengalami pergeseran atau perubahan nilai dan tata kehidupan yang membuat kita harus selalu siap untuk menghadapi, pengawasan dalam ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah yang cepat tanggap agar mampu menerima segala perkembangan yang terjadi.

Para pelaku industri dan perdagangan harus melaksanakan peraturan secara disiplin dan efektif, tuntutan tersebut menjadi salah satu dampak positif yang terjadi bila adanya penyempurnaan sistem pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah. Agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan

¹⁰ Turratmiyah Sri, Annalisa Y, “Pengakuan Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Workers) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia”, *Jurnal DINAMIKA HUKUM*, 2013, Volume XIII, 50.

¹¹ Ghita Intan, *Hak Pekerja Perempuan Belum Merdeka*, (<https://www.voaindonesia.com/a/hak-pekerja-perempuan-belum-merdeka/4822236.html>), diakses pada tanggal 24 Oktober 2019, pukul 13.27 WIB

¹² Arinti Nugroho, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan yang Tidak Mendapatkan Waktu Istirahat Menjelang Melahirkan Anak”, *Jurnal Fakultas Ilmu sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya*, 2016, Hal.5

dapat ditegakkan pengawasan ketenagakerjaan harus membuat suatu sistem yang mencakup misi dan misi yang tepat. Dalam rangka meningkatkan produktivitas dan terjaminnya kesejahteraan para pekerja di Indonesia maka penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan harus tegas dan dapat menyentuh seluruh bidang pekerjaan. Secara yuridis pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa, “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan demikian juga dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Beberapa kasus diatas adalah contoh dari banyaknya kasus yang terjadi di Indonesia. Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian yang berjudul “Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan di Restoran Kampoeng Kalapa Tangerang”.

Pentingnya mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang telah dilaksanakan disalah satu sektor tempat kerja, maka dari itu penulis memilih Restoran Kampoeng Kalapa Tangerang sebagai objek penelitian, untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Restoran Kampoeng Kalapa Tangerang.

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan cara penelitian hukum normatif empiris Jenis Data Penelitian yang digunakan ialah berupa data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang diambil langsung dari lapangan dengan cara membagikan kuisisioner kepada pihak yang terkait dengan penelitian yaitu Pekerja perempuan di Restoran Kampoeng Kalapa. Penulis menggunakan kuisisioner sebagai alat dalam pengambilan data primer. Data Sekunder merupakan data yang penulis kumpulkan melalui Studi Kepustakaan seperti buku, jurnal, artikel, dan internet berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Penelitian ini berlokasi di Restoran Kampoeng Kalapa Kabupaten Tangerang. Proses teknik pengambilan data untuk mendapat data yang sesuai dengan kenyataan, maka penulis menguraikan beberapa strategi pengumpulan data melalui kuisisioner kepada pekerja perempuan. Kuisisioner adalah dengan cara membagikan pertanyaan kepada pekerja perempuan secara acak. Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara membagikan Kuisisioner kepada 25 pekerja perempuan di Restoran Kampoeng Kalapa Tangerang. Penelitian Kepustakaan dilakukan dengan cara membedah Buku, Jurnal, Skripsi, dan Artikel Terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Adapun bahan pembantu dalam menunjang penelitian kepustakaan seperti Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, dan Ensiklopedia Hukum Penulis akan memaparkan hasil data secara deskriptif kualitatif, yaitu metode yang

memaparkan fenomena secara jelas dan rinci. yang dinyatakan langsung oleh responden secara lisan maupun tulisan serta tingkah laku yang nyata. Selajutnya penulis meneliti dan memepelajari sebagai sesuatu yang utuh untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Di Restoran Kampoeng Kalapa.¹³

III. Hasil Pembahasan

Restoran Kampoeng Kalapa berada di kp.Kalapa Sindang Sono Kecamatan Sindang Jaya Kabupaten Tangerang, Banten Provinsi Jawa Barat. Restoran ini didirikan oleh sepasang suami istri yang bernama H. Arifin dan Hj. Siti Hardiati. Restoran ini berdiri sejak tahun 2008, setiap tahun nya restoran ini mengalami perluasan dan perubahan demi kenyamanan pengunjung. Luas setoran saat ini kurang lebih 8 Hektar. Tempat ini mengusung konsep pedesaan, kita ditawarkan suasana sejuk, pohon-pohon rindang, sawah, danau dan dikelilingi kolam-kolam ikan. Ada banyak juga saung yang bisa kita pilih sendiri sesuai jumlah orang yang ingin menempatnya. Ada saung yang berukuran kecil sampai besar. Terdapat area untuk *camping*. Bila tidak ada perlengkapan *camping*, kita bisa menyewa villa yang tersedia di pinggir danau atau tepat di tengah danau di sana. Mula-mulanya tempat ini hanya tempat pemancingan dan saung makan tradisional khas Sunda. Sekarang ini tempat pemancingannya masih dipertahankan dan cukup ramai diminati, para pemancing biasanya datang pada saat siang hingga sore hari. Karena pada saat itu, suasana terasa sejuk dengan angin membuat semakin nyaman.

Jumlah pekerja di Restoran Kampoeng kalapa 70 jiwa. Pekerja dibagi beberapa bagian yaitu kasir, administrasi, juru masak, pelayan, bagian keamanan, dan bagian kebersihan.

A. Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Di Restoran Kampoeng Kalapa Tangerang

1. Tidak memperkerjakan pekerja perempuan dibawah 18 tahun

Indonesia menerapkan peraturan dalam pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha dilarang memperkerjakan anak, kategori anak dalam undah-undang ini yaitu setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Artinya batas usia minimum usia pekerja di Indonesia adalah 18 tahun. Pasal 76 dalam undang-undang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan anatra pukul 23.00-07.00. Tidak hanya bagi pekerja perempuan dibawah umur 18 tahun melainkan perempuan yang sedang hamil. Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No138 Tahun 1973 mengenai Batas Usia Minumum Diperbolehkan bekerja

¹³ Mukhti Fajar ND dan Yulianto Achmad,2010,*Dualisme Penelitian Hukum Normatif&Empiris*,Yogyakarta,Pustaka Pelajar,Hal 192.

menyebutkan harus diatas umur 18 tahun. Restoran Kampoeng Kalapa tidak memperkerjakan pekerja perempuan dibawah 18 Tahun, karena menurutnya umur 18 Tahun masih belum produktif dalam bekerja, Maka dari itu Restoran Kampoeng Kalapa tidak memperkerjakan pekerja perempuan dibawah umur 18 Tahun. Sesuai dengan Peraturan yang ada, Restoran Kampoeng Kalapa hanya memperkerjakan pekerja perempuannya yang telah cukup umur. Selain belum produktif, akan banyak kendala yang datang bila pekerjaan ditangani oleh anak dibawah umur.

2. Pemberian makanan dan minuman ketika lembur

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai kewajiban para pengusaha yang memperkerjakan pekerjanya untuk lembur atau bekerja antara 23.00-07.00 untuk memberikan makan dan minuman bergizi. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja atau Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 Pasal 3 ayat (1), “makanan dan minuman yang bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja”. Restoran Kampoeng Kalapa memberikan makanan tambahan untuk para pekerja perempuannya yang lembur berupa Mie instan dn telur atau Nasi goreng, namun kebijakan tersebut kurang sesuai dengan Undang Undang No.13 Tahun 2003 pasal 76 ayat (3) huruf a berbunyi : pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja atau Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 Pasal 3 ayat (1), “makanan dan minuman yang bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja”. Mie Instan ditambah telur bila sudah dimasak mempunyai jumlah kalori sebanyak 221 Kal dan Nasi Goreng mempunyai kalori sebanyak 333 Kal. Jumlah kalori keduanya masih sangat kurang dari batas minimal jumlah kalori makanan dan minuman bergizi yang berjumlah 14000 Kal. Para pekerja juga menyayangkan tentang kebijakan ini, selain kurang menambah stamina saat bekerja, makan kurang bervariasi membuat para pekerja bosan dengan hidangan tersebut. Dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi ketika lembur di Restoran Kampoeng Kalapa belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang ada di Indonesia.

3. Perlindungan kesusilaan terhadap pekerja perempuan

Dalam memberikan Perlindungan kesusilaan terhadap pekerja perempuan Restoran Kampoeng Kalapa mempekerjakan 3 petugas keamanan disetiap shift nya. Restoran Kampoeng Kalapa juga tidak memberikan fasilitas antar jemput seperti yang seharusnya diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat (4) menyebutkan bahwa, “pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat atau pulang bekerja antara 23.00 sampai dengan pukul 05.00”. Dengan solusi Restoran kampoeng Kalapa menyediakan mess atau penginapan bagi para pekerja yang lembur. Restoran Kampoeng kalapa juga menganjurkan kepada setiap pekerja perempuannya yang beragama muslim untuk mengenakan kerudung.

4. Perjanjian kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa, “perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”. Dalam pasal setelahnya yaitu pasal 52 ayat (1) menjabarkan dasar-dasar dibuatnya perjanjian kerja, anantara lain :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam pasal 57 undang-undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam pasal 57 ayat (2) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ayat sebelumnya yang dimaksud ayat (1) maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dasar dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu ialah janhka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dalam pasal 59 ayat (1) dijelaskan yang dimaksud perjanjian kerja waktu tertentu ialah pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sifatnya sementara, pekerjaan yang paling lama memerlukan waktu 3 tahun, atau pekerjaan yang sifatnya musiman.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu wajib mensyaratkan masa percobaan selama paling lama 3 bulan sesuai dengan pasal 60 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 63 mewajibkan kepada setiap pengusaha yang melakukan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu secara lisan harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.

Fakta dilapangan, pihak Restoran Kampoeng Kalapa tidak pernah membuat surat perjanjian kerja ataupun surat pengangkatan kepada pekerjanya. Hal ini

melanggar peraturan dinas ketenagakerjaan. Dari penelitian yang penulis lakukan, perekrutan pekerja di Restoran Kampoeng Kalapa hanya secara lisan, bila pekerja setuju dengan gaji yang diawarkan oleh pemilik dengan kewajiban yang disebutkan, maka pekerja diterima untuk bekerja disana. Rata-rata pekerja perempuan di Restoran Kampoeng kalapa berpendidikan terakhir SMP, pemahaman mengenai perjanjian kerja juga masih kurang.

5. Sosialisasi oleh Dinas Ketenagakerjaan

Sosialisasi untuk pekerja cukup penting, terlebih tidak sedikit pekerja perempuan yang masih awam mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan-Keputusan Menteri Ketenagakerjaan yang mengeluarkan kebijakan-kebijakan baru. Sosialisasi ini menjadi salah satu bentuk upaya perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya perempuan, laki laki pun perlu mendapatkan sosialisasi. Tujuan dari sosialisasi ini agar para pekerja mengetahui apa saja hak dan kewajiban yang mereka miliki sebagai pekerja dan meminimalisir kerugian atau permasalahan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Selain itu Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan produk hukum yang harus dapat diketahui oleh semua warga negara Indonesia, khususnya mereka yang terlibat di dalam hubungan kerja.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa dinas Kabupaten Tangerang tidak pernah memberikan sosialisasi kepada para pekerja di Restoran Kampoeng Kalapa Tangerang. Hal ini sangat disayangkan karena para pekerja atau buruh harus paham betul apa saja kewajiban dan hak hak mereka sebagai pekerja.

6. Persamaan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan

Diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan yang dilakukan oleh pengusaha telah diatur dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Tidak boleh membedakan antara pekerja perempuan dan laki-laki dalam pemberian upah. Restoran Kampoeng Kalapa memberika upah atau gaji sama rata kepada pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Besar upah yang diberikan oleh Pihak Restoran Kampoeng Kalapa sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Tangerang. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang upah minimum, pengertian mengenai upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

7. Hak cuti khusus pekerja perempuan

Hak-hak khusus yang diberikan kepada kaum perempuan diatur dalam pasal 81-84 Undang-Undang Noor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 81 menjelaskan bahwa pekerja perempuan wajib memberitahu pengusaha bila merasa sakit pada masa haidnya di hari pertama dan hari keduanya. Pengusaha

harus mengizinkan pekerja tersebut untuk istirahat. Pasal 82 ayat (1) menjelaskan tentang pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum waktu melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah waktu melahirkan. Bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak mendapatkan waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, mengenai hal tersebut telah di ataur dalam pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan tegas mengenai organ reproduksi perempuan telah diatur dalam pasal 49 ayat (2) Undang- undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa “Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita”. Pada pasal 49 ayat (3) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia sudah jelas menyatakan bahwasannya “Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum. Kedua pasal tersebut sudah menjelaskan bawah kesehatan organ reproduksi pada wanita merupakan bagian dari hak asasi manusia. Perlindungan hukum mengenai organ reproduksi juga diatur di dalam pasal 71 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009. Pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti dalam hal cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran tetap berhak mendapat upah atau gaji penuh. Mengenai hal tersebut diatur dalam pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Restoran Kampoeng Kalapa telah memberi kebijakan mengenai cuti melahirkan dan keguguran. Cuti melahirkan diberikan izin selama 90 hari atau 3 bulan, yaitu 1.5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1.5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan. Kebanyakan pekerja perempuan memakai haknya 1 bulan sebelum melahirkan, namun ada beberapa yang melebihi jatah cuti, dapat dimaklumi dengan alasan yang jelas. Aturan yang diberikan pihak Restoran Kampoeng Kalapa ini sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 82 ayat 1 yang berbunyi “pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1.5(satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan”.

Cuti keguguran diberikan berdasarkan anjuran dan surat keterangan dokter atau bidan yang bersangkutan, Sesuai apa yang tercantum di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 82 ayat 2 yang berbunyi “pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.

Cuti haid tidak ditentukan izinnya karena tidak semua pekerja perempuan menggunakannya dan bahkan beberapa tidak mengetahui tentang hak cuti haid

tersebut. Dalam pasal 81 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa diberikan hak cuti haid untuk hari pertama dan hari kedua haid. Pihak restoran tetap memberikan izin kepada pekerja perempuannya yang mengeluh sakit ketika hari pertama atau kedua haid, pekerja boleh istirahat di mess karyawan atau izin pulang. Pihak restoran telah melakukan hal yang sesuai dengan peraturan yang berlaku mengenai cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran.

8. Pemberian hak kesempatan menyusui ketika bekerja

Pemerintah Indonesia sangat jelas mengatur tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan hak kepada pekerja perempuannya yang masih dalam masa pemberian ASI (air susu ibu) kepada anaknya untuk memberi kesempatan kepada pekerja perempuannya memberikan asi jika hal itu perlu dilakukan ketika jam kerja, hal ini diatur dalam pasal 83 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan untuk menyusi anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”. Restoran Kampoeng Kalapa memberikan kesempatan kepada pekerja perempuannya yang masih dalam tahap menyusui anak. Hal ini sesuai dengan pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pihak Restoran memberikan fasilitas berupa satu ruang menyusui dan disediakan pendingin khusus menyimpan asi. Pekerja diberikan waktu 45 menit ampai 1 jam untuk menyusui. Hal tersebut telah sesuai dengan perturan yang berlaku di Indonesia. Pihak restoran memberikan hak kepada pekerja perempuannya untuk menyusui.

9. Aturan mengenai jaminan sosial

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Di Indonesia badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan disebut BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Dalam Pasal 6 ayat (2) Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menjelaskan bahwa BPJS ketenagakerjaan mempunyai empat program, antara lain :

- a) Jaminan kecelakaan
- b) Jaminan hari tua
- c) Jaminan pensiun
- d) Jaminan kematian.

Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS berbunyi “Sertiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling sigkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjasi peserta program jaminan sosial”. Dalam pasal 15 dijelaskan bahwa pengusaha atau pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya,

pekerjanya dan keluarga pekerjanya. Adapun sanksi yang diberikan kepada pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS. Pasal 17 Undang-Undang Nomo 24 Tahun 2011 tentang BPJS menegaskan bahwa bagi para pemberi kerja atau pengusaha yang tidak mengikut sertakan pekerjanya akan diberikan sanksi administratif. Sanksi administratif yang dimaksud adalah tidak mendapat nya suatu pelayanan publik tertentu, pemberian denda, atau berupa teguran dalam bentuk tertulis. Sanksi tersebut diberikan langsung oleh pemerintah atau pemerintah daerah. Restoran Kampoeng Kalapa bekerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam melindungi hak hak pekerja perempuannya. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau yang sering dikenal dengang sebutan (BPJS) Ketenagakerjaan adalah Lembaga yang yang jadi wajah baru dari jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja).

B.Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Di Restoran Kampoeng Kalapa

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Restoran Kampoeng Kalapa terdapat beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat yang ditemui. Akan penulis uraikan faktor pendukung dan faktor penghambat yang ditemui di Restoran Kampoeng Kalapa dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan Restoran Kampoeng Kalapa.

1. Faktor Pendukung
 - a. Tidak memperkerjakan Pekerja perempuan dibawah umur
Restoran Kampoeng Kalapa memperkerjakan pekerja perempuan di umur 18 Tahun keatas.
 - b. Pemberian Makanan dan Minuman tambahan ketika lembur
Restoran Kampoeng Kalapa memberikan tambahan makan dan minuman kepada pekerjanya yang lembur.
 - c. Pemberian kesempatan untuk menyusui
Restoran kampoeng Kalapa memaklumi untuk pekeja perempuannya yang dalam masa menyusui, maka dari itu pihak restoran memberikan waktu untuk memompa asi selama 45-60 menit . Pihak restoran juga menyediakan *freezer* untuk menruh asi yang telah dipompa.
 - d. Persamaan upah
Restoran Kampoeng Kalapa menyama ratakan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki. Tidak ada diskriminasi diantara keduanya.
 - e. Pemberian hak (cuti) khusus untuk pekerja perempuan
Pihak restoran menyadari kesuksesan suatu usaha tidak lepas dari

kenyamanan para pekerja. Pihak Restoran Kampoeng Kalapa memberikan hak-hak kepada pekerja perempuan yang berhalangan kerja dikarenakan sakit ketika haid pertama, cuti melahirkan dan cuti keguguran.

- f. Kesadaran diri pekerja perempuan
Para pekerja menyadari bagaimana mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, salah satunya dengan berbusana muslim . Menurut para pekerja perempuannya sebagai salah satu upaya pencegahan pelecehan seksual.
2. Faktor Penghambat
 - a. Tidak ada perjanjian tertulis
Tidak adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pihak Restoran Kampoeng Kalapa dengan pekerja atau surat pengangkatan sebagai pekerja tetap secara tertulis yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perjanjian kerja atau surat pengangkatan sangat penting dalam hubungan pekerjaan. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk upaya perlindungan hukum bagi pekerja, dengan perjanjian kerja atau surat pengangkatan bisa menjadi bukti yang sah bila suatu hari salah satu pihak merasa dirugikan atau dipekerjakan tidak sesuai kesepakatan.
 - b. Petugas keamanan kurang
Kurangnya petugas keamanan yang berjaga, Restoran Kampoeng Kalapa cukup luas dan sangat kurang bila hanya dijaga sebanyak 3 orang satpam per shift.
 - c. Tidak tersedia angkutan antar jemput
Tidak disediakannya angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang lembur. Mess atau penginapan karyawan dirasa kurang efektif karna tidak semuanya bisa menginap atau tidak pulang dan harus meninggalkan keluarga dirumah.
 - d. Makanan dan Minuman kurang bergirizi
Kesejahteraan pekerja perempuan masih kurang dalam hal pemberian makan dan minuman bergizi saat lembur. Pekerja hanya mendapatkan mie instan dan telur atau nasi goreng, dimana jumlah kalori yang dihasilkan masih sangat jauh dari kalori minimum makanan bergizi. Kalori minimum makanan bergizi sebanyak 1400 Kalori, sedangkan mie instan dan telur yang telah dimasak mengandung 221 Kalori dan Nasi goreng mengandung sebanyak 333 Kalori. Tidak hanya kurangnya kalori, makanan yang disediakan kurang bervariasi, membuat pekerja perempuan merasa bosan.
 - e. Program BPJS
Dari 4 program BPJSTK yang ada, pihak Restoran Kampoeng Kalapa hanya mengurus 2 program saja untuk pekerjanya, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Untuk Jaminan Hari Tua dan

Jaminan Pensiun pihak restoran tidak mengikutkan para pekerjanya karna dirasa tidak perlu.

IV.Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Perlindungan terhadap pekerja perempuan di Restoran Kampoeng Kalapa belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. Restoran kampoeng Kalapa tidak memberikan fasilitas antar jemput bagi para pekerjanya yang bekerja lembur, namun Restoran Kampoeng Kalapa menyediakan mess atau penginapan unuk pekerjanya. Pemberian makanan dan minuman tambahan tidak sesuai dengan minimal kalori yang dibutuhkan manusia dan kurang bervariasi, membuat para pekerja bosan. Pihak Restoran Kampoeng Kalapa juga tidak membuat kontrak seecara tertulis kepada para pekerjanya atau membuat surat pengangkatan sebagai karyawan tetap kepada pekerjanya. Disamping kekurangan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Restoran Kapoeng Kalapa, pihak restoran memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuannya, seperti tidak mempekerjakan pekerja perempuan dibawah umur 18 tahun, menganjurkan kepada pekerja perempuan yang muslim untuk mengenakan kerudung, pihak restoran memberikan mess atau penginapan kepada pekerjanya yang lembur, pihak restoran memberikan cuti terhadap pekerja perempuannya yang hamil, melahirkan, dan yang mengalami keguguran. Selain itu pihak restoran juga memberikan kesempatan kepada pekerjanya yang sedang menyusui anaknya. Pihak restoran Kampoeng Kalapa memberikan jaminan sosial kepada para pekerjanya.

Dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuannya ada bebrapa faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pelaksanaan perlindungan hukum. Faktor pendukung dalam melaksanakan perlindungan hukum ialah tidak mempekerjakan Pekerja perempuan dibawah umur, pemberian Makanan dan Minuman tambahan ketika lembur, pemberian kesempatan untuk menyusui, persamaan upah, pemberian hak (cuti) khusus untuk pekerja perempuan, dan kesadaran diri pekerja perempuan. Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam melaksankan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Restoran Kampoeng Kalapa yaitu tidak ada perjanjian tertulis, Petugas keamanan kurang, tidak tersedia angkutan antar jemput, makanan dan minuman kurang bergirizi, dan tidak semua program BPJS yang diikutsertakan oleh para pekerja di Restoran Kampoeng Kalapa.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Gunawi Kartasapoetra Dkk, (2008) *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung: Amrico
- Iman Soepono, (2009), *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan
- Khakim Abdul, (2014), *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT.Citra Aditya Bakti
- Muchsin, (2003), *Perlindungan dan kepastian hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta : Magister Ilmu Hukum Program Pasca Srijana Universitas Sebelas Maret
- Mukhti Fajar ND dan Yulianto Achmad, (2010), *Dualisme Penelitian Hukum Normatif&Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Philipus M Hadjon, (1983), *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya; Bina Ilmu
- Santoso Rokhedi Priyo, (2012) *Ekonomi Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan* , Yogyakarta : UPP STIM YKPN

Sarnawa Bagus dan Erwin Johan,(2010), *Hukum Ketenagkerjaan*, Yogyakarta : Lab.IlmU Hukum Fakultas Hukum UMY

Satjipto Rahardjo, (2000), *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti

Setiono, (2004), *Rule Of Law (supermasi hokum)*, Surakarta :Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret

Soekanto Soerjono, (1984), *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press,

Suprihanto Jonh, (1986), *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, Yogyakarta : BPF

Zaeni Asyhadie, (2013), *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaa Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.

JURNAL

Ashabul Kahfi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurisprudantie*, 2016, Vol.3 No.2.

Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon”. *Jurnal Sasi*, 2011, Vol.17 No. 3.

Elan Jaelani, Novi Lestari “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan”, *Al-Amwal*, 2018, Vol.1, no.1

Maulinda Rizka, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT.Indotruck Utama”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 2016, Vol.18, No.3

Ngajulu Petrus, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Berkerja pada Malam Hari di PT.SWARA INDAH RIAU berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Onlie Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Riau* , Vol.3 , No. 2.

Radhy Alfian Santara, “Perlindungan Hukum Asuransi Bagi Penumpang BUS Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) yang Tidak Layak Jalan Berdasarkan Hukum Positif Di Indonesia (Studi Pada BUS AKDP Trayek Bandung-Bogor).” *Jurnal Litigasi*, 2017. Vol. 18. No. 1

Rosalind Angel, “Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perkebunan Kopi di Kabupaten Jember”, *Jurnal Panorama Hukum*, 2016, Vol.01, No.02.

Tarsisius Maxmilian Tambunan, “Pengaturan Perlindungan Hukum Hak-Hak Reproduksi Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing Perempuan Pada PT. Bank

- Tabungan Negara (Persero) TBK. Cabang Denpasar”. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 2017. Vol. 3. No. 2.
- Turatmiyah Sri, Annalisa Y, “Pengakuan Hak-Hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Workers) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia”, *Jurnal DINAMIKA HUKUM*, 2013, Vol.13 No. 1.
- Ujang Candra, “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurnal Wawasan Yuridika*, 2015, Vol.32, No.1 .

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1954
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang Undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Kesehatan
- Undang Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Perizinan Usaha Restoran, Rumah Makan, Tempat Makan, dan Jasa Boga
- Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No.138 Tahun 1973
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/199 tentang Upah Minimum
- Keputusan Menteri Tenaga Kera dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00

INTERNET

- Anonim, “*Lebih dari 50% Perempuan Mengalami Pelecehan Seksual di Kantor*”, 10 Agustus 2016 (<http://www.bbc.com/indonesia/majalah/2016/08/>)

[160810_majalah_survei_pelecehan_seksual.](#)) diakses pada hari Rabu, tanggal 23 Oktober 2019 pukul 11.18 WIB

Anonim, *Lindungi Buruh Perempuan Indonesia dari Pelecehan Seksual*, 2 September 2013, ([http://dk-insufa.info/opini/1210-lindungi-buruh-perempuan-indonesia-dari-pelecehan-seksual,](http://dk-insufa.info/opini/1210-lindungi-buruh-perempuan-indonesia-dari-pelecehan-seksual)) di akses tanggal 07 oktober 2019 pukul 18.30 WIB

Anonim, *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut para Ahli*, 3 April 2013 (<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>) diakses pada hari Kamis, tanggal 24 Oktober 2019, pukul 21.55 WIB

Anonim, *Pengertian Tenaga Kerja Menurut Para Ahli dan Jenis-jenisnya*, 20 Januari 2019 (<https://www.sumberpengertian.id/pengertian-tenaga-kerja>) diakses pada hari Jumat, tanggal 25 Oktober 2019, pukul 09.43

Bitar, *Tenaga Kerja : 13 Pengertian Menurut Para Ahli, Dan Jenis-Jenisnya Beserta Contohnya Secara Lengkap*, 2 Desember 2017 (<https://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/>) diakses pada hari Jumat, tanggal 25 Oktober 2019, pukul 09.15 WIB

Ghita Intan, *Hak Pekerja Perempuan Belum Merdeka*, 7 Maret 2017 (<https://www.voaindonesia.com/a/hak-pekerja-perempuan-belum-merdeka/4822236.html>)\ diakses pada hari Kamis, tanggal 24 Oktober 2019, pukul 13.27 WIB

Indranto, *Jenis-Jenis Restoran: Definisi dan Contoh Konsep Restoran*, 8 Juni 2017 (<http://bladok.com/?p=39>), diakses pada hari Jumat, tanggal 25 Oktober 2019, pukul 23.13 WIB

Nuraini, Elisabeth, “*perempuan dalam prespektif hukum*”, 22 Februari 2018, (<https://analisadaily.com/berita/arsip/2018/2/23/509828/perempuan-dalamperspektif-hukum/>), diakses pada hari Senin, tanggal 27 Januari 2019, pukul 20.20 WIB

Scholastica Gerintya, *Rerata Penghasilan Perempuan Masih Jauh di Bawah Gaji Laki-Laki*, 1 Mei 2018 (<https://tirto.id/rerata-penghasilan-perempuan-masih-jauh-di-bawah-gaji-laki-laki-cJFB>), diakses pada hari Kamis tanggal 24 Oktober 2019, pukul 13.44 WIB

Biodata Penulis

Penulis Pertama

Nama Lengkap : Sarah Eva Lazuardina
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 1 Juni 1995
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl.Teratai Putih 1 No.47 Klender Jakarta Timur
Alamat E-Mail : sarah.eva.2016@law.umy.ac.id
Pendidikan : S1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta.

Penulis Kedua

Nama Lengkap : Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.

NIP : 19680821 199303 1 003

Agama : Islam

Alamat Rumah : Jl. Amerta V/17 kav 30 Sinduadi, Sleman.

Alamat E-Mail : bagussarnawa@umy.ac.id

Profesi : Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Riwayat Pendidikan : S-1 Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
S-2 Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

LEMBAR PENGESAHAN
PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN
DI RESTORAN KAMPOENG KALAPA TANGERANG
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
Naskah Publikasi

Diajukan Oleh :

Sarah Eva Lazuardina

20160610138


UIMY
Disetujui Oleh :

UNIVERSITAS
Dosen Pembimbing
YOGYAKARTA


Bagus Sarnawa

Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.

NIP. 19680821 199303 1 003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.

NIK. 19710409199702153028