

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Restoran Kampoeng Kalapa Tangerang

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.



Gambar 1. Restoran Kampoeng Kalapa



Gambar 2.

Suasana Restoran Kampoeng Kalapa

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di Restoran Kampoeng Kalapa

1. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan

- a. Restoran Kampoeng Kalapa tidak memperkerjakan pekerja perempuan dibawah umur 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 undang-undang ini yaitu setiap orang

yang berumur dibawah 18 tahun. Artinya batas usia minimum usia pekerja di Indonesia adalah 18 tahun. Dalam pasal 69, 70, dan 71 undang-undang Ketengakerjaan menjelaskan pengecualian bagi anak usia 13-15 tahun diizinkan bekerja dengan beberapa syarat yang harus dipenuhi dan tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial anak. Anak yang bekerja harus ditempat di tempat yang terpisah dengan pekerja yang umurnya sudah dewasa dan mereka melakukan pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum Pendidikan atau pelatihan dalam mengembangkan minat bakat anak. 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 Minimum Diperbolehkan bekerja menyebutkan harus diatas umur 18 tahun.

Tabel 1

Restoran Kampoeng Kalapa tidak mempekerjakan pekerja perempuan dibawah umur 18 Tahun

No	Keterangan	Pemenuhan Hak
1	Pekerja perempuan dengan umur >18 tahun	25 Jiwa
2	Pekerja perempuan dengan umur <18 tahun	0
	Total	25 Jiwa

Sumber : Data Empirik 2019

Tabel diatas menerangkan bahwa 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. Restoran Kampoeng Kalapa telah melakukan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

b. 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” . Dalam tabel dibawah ini akan menjelaskan jenis makan apa yang diberikan oleh Restoran Kampoeng Kalapa kepada pekerjanya ketika lembur

Tabel 2

Pemberian makanan dan minuman tambahan ketika lembur

no	Keterangan	Jenis Makanan	Pemenuhan Hak
1	Pemberian makan dan minuman bergizi untuk perkerja lembur (Min. 14000 Kalori)		0
2	Pemberian makan dan minuman bergizi untuk perkerja lembur (Kurang dari 14000 Kalori)	Mie Instan dan telur / Nasi Goreng	25 Jiwa
	Total		25 jiwa

Sumber : Data Empirik 2019

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 memperkejakan 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”. Menurut Editus Adisu, untuk menjaga kondisi kesehatan agar pekerja perempuan harus dalam kondisi prima, pengusaha diwajibkan untuk memberikan makanan dan minuman yang bergizi yang mengandung minimal 1400 Kalori.

Mie Instan ditambah telur bila sudah dimasak mempunyai jumlah kalori sebanyak 221 Kal¹ dan Nasi Goreng mempunyai kalori sebanyak 333 Kal.² 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 yang diberikan pihak Restoran Kampoeng Kalapa. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 pasal 4 ayat (2) “Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja atau buruh harus secara bervariasi”.

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.

c. Memberikan Perlindungan Kesusilaan Terhadap Pekerja Perempuan

¹ Fatscreeet, [https://www.fatsecret.co.id/kalori-gizi/umum/mie-telur-\(ditambah-masak\)](https://www.fatsecret.co.id/kalori-gizi/umum/mie-telur-(ditambah-masak))

²Fatscreeet, <https://www.fatsecret.co.id/kalori-gizi/umum/nasi-goreng>

Pasal 76 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuannya untuk lembur atau bekerja di antara pukul 23.00-07.00 harus menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuannya.

Perlindungan kesusilaan terhadap pekerja perempuan tidak hanya mengenai antar jemput, dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 Pasal 5 huruf a dan b tentang "Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja perempuan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja".

Restoran Kampoeng Kalapa terbagi atas dua shift kerja, Pagi dan Sore. Shift pagi dimulai dari pukul 08.00-15.00 WIB dan Shift sore dimulai dari jam 15.00-22.00 WIB. Restoran Kampoeng Kalapa tidak hanya menyediakan fasilitas untuk makan melainkan, acara arisan, pengajian, ulang tahun, sampai acara pernikahan. Ketika ada acara di restoran para pekerja akan diminta lembur, karena akan memakan waktu banyak untuk merapikan tempat setelah selesai acara. Restoran Kampoeng Kalapa tidak menyediakan angkutan antar jemput ketika bekerja lembur, melainkan memberikan fasilitas berupa mess atau penginapan bagi karyawan perempuan maupun laki-laki. Lokasi Mess atau penginapan perempuan dan laki-laki terpisah, menghindari hal-hal yang tidak diinginkan terjadi.

Restoran tidak memberikan fasilitas antar jemput dengan alasan, banyak pekerja yang membawa kendaraan sendiri dan alternatif lain restoran

menyediakan mess atau penginapan khusus pekerja yang lembur. Kebijakan tersebut belum sesuai dengan 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”. Banyak hal yang memberatkan pekerja bila harus menginap di mess, salah satunya seperti keluarga yang menunggu dirumah. Tetapi setelah penulis melakukan wawancara kepada responden yaitu para pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, kebanyakan dari mereka tidak keberatan dengan tidak adanya fasilitas jemputan, mereka merasa lebih nyaman menggunakan kendaraan pribadi mereka sendiri. Pihak Restoran Kampoeng Kalapa belum sesuai dengan Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja / Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Restoran Kampoeng Kalapa juga memberikan fasilitas keamanan, dengan jumlah 6 orang satpam yang terbagi atas 2 (dua) shift. Petugas keamanan berjaga selama 24 jam. Petugas keamanan yang berjaga setiap shift nya berjumlah 3 orang, yang dirasa kurang untuk mengawasi Restoran Kampoeng Kalapa yang cukup luas. Menurut penelitian apa yang saya lakukan di Restoran Kampoeng Kalapa belum sepenuhnya sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 Pasal 5 huruf a dan b tentang Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja perempuan sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja.

Restoran Kampoeng Kalapa menganjurkan kepada pekerja perempuan yang beragama islam untuk mengenakan jibab, yang menjadi salah satu bentuk perlindungan diri dari kesusilaan ditempat kerja.

Kenyataannya menurut penulis, belum tentu ketika pekerja menggunakan pakaian tertutup dapat terhindar dari pelecehan seksual di lingkungan pekerjaannya. Pelecehan seksual itu dapat terjadi dimana saja dan kapan saja, selagi ada kesempatan dan tidak pernah melihat orang tersebut menggunakan busana muslim yang menutup aurat ataupun orang yang tidak menggunakan busana muslim. Tabel dibawah ini menunjukkan data pekerja perempuan yang telah mengenakan pakaian muslim selama bekerja untuk melindungi diri dari kejahatan seksual.

Tabel 3
Berpakaian Muslim

no	Keterangan	Pemenuhan Hak
1	Pekerja perempuan mengenakan hijab	25 Jiwa
2	Pekerja perempuan tidak mengenakan hijab	0
	Total	25 Jiwa

Sumber : Data empirik 2019

d. Pembuatan Perjanjian Kerja antara Restoran Kampoeng Kalapa dan Pekerja

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, antara lain :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) 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 jangka 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. Dalam surat pengangkatan tersebut harus memuat sekurang-kurangnya ialah:

- 1) nama dan alamat tempat tinggal pekerja
- 2) waktu mulai bekerja;
- 3) jenis pekerjaan
- 4) nominal gaji yang akan diberikan.

Tabel 4

Pembuatan Perjanjian Pekerjaan antara Restoran Kampoeng Kalapa dan
Pekerja

no	Keterangan	Pemenuhan Hak
1	Pembuatan perjanjian kerja	0
2	Pemberian Salinan perjanjian kerja	0
	Total	0

Sumber : Data empirik 2019

Tabel diatas memnunjukkan data yang penulis peroleh dan dapat disimpulkan bahwa pihak Restoran Kampoeng Kalapa tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan para pekerjanya. Berdasarkan Pasal 50 jo. Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja

atau buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dibawah ini adalah unsur-unsur dari suatu hubungan kerja, antara lain :

- 1) Unsur adanya suatu pekerjaan
- 2) Unsur adanya gaji yang sesuai
- 3) Unsur adanya perintah
- 4) Unsur waktu tertentu³

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.

e. Pemberian Sosialisasi Oleh Dinas Ketenagakerjaan

Sosialisasi sendiri mempunyai arti adalah proses mempelajari norma, nilai, peran, dan semua persyaratan lainnya yang diperlukan untuk memungkinkan berpartisipasi yang efektif dalam kehidupan sosial. Sosialisasi untuk pekerja

³ Juliandy S.T, S.H, Status Hukum Hubungan Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis, 2012, (<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt501a22cbaec25/status-hukum-hubungan-kerja-tanpa-perjanjian-kerja-tertulis/>), diakses pada tanggal 6 Januari 2020, pukul 13.10 WIB

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.

Tabel 5

Pemberian sosialisasi Oleh Dinas Ketenagakerjaan

no	Keterangan	Pemenuhan Hak
1	Pemberian sosialisasi oleh Dinas Ketenagakerjaan	0
	Total	0

Sumber : Data empirik 2019

Fakta dilapangan sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa dinas Kabupaten Tangerang tidak pernah memebrikan 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. Tidak hanya mengenai hak

dan kewajiban pekerja melainkan pihak pengusaha juga dan hal-hal yang belum diatur secara rinci dalam undang-undang, seperti uang pensiun, uang cuti, dan lainnya.

2. Hak-Hak Pekerja Perempuan Yang Bekerja Di Restoran Kampoeng Kalapa

a. 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.

Tabel 6

Persamaan Upah antara Pekerja Laki-Laki dan Pekerja Perempuan

no	Keterangan	Pemenuhan Hak
1	Persamaan Upah antara pekerja.laki-laki dan pekerja perempuan	25 Jiwa
	Total	25 Jiwa

Sumber : Data empirik 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwasannya 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.

Restoran Kampoeng Kalapa memberikan gaji kepada pekerjanya 2 kali dalam sebulan, pada tanggal 28 dan tanggal 15 setiap bulannya. Tanggal 28 diberikan berupa gaji pokok dan tunjangan tetap. Pada tanggal 15 diberikan uang akomodasi, uang makan, dan uang lembur yang telah diakumulasikan selama satu bulan.

Adapun perbedaan dalam mendapatkan tunjangan antara pekerja, pekerja yang telah berkeluarga, mendapat tunjangan berupa besar untuk dirinya, istri, dan 2 anak. Pekerja yang masih lajang mendapat tunjangan beras untuk dirinya sendiri.

Tindakan yang dilakukan pihak restoran sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. Pihak restoran tidak mendiskriminasi antara pekerja perempuan ataupun pekerja laki-laki.

b. Aturan Mengenai Hak Cuti 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

selam 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.

Tabel 7

Aturan Mengenai Cuti Haid

no	Keterangan	Pemenuhan Hak
1	Pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti haid	10 Jiwa
2	Pekerja perempuan yang tidak menggunakan hak cuti haid	15 Jiwa
	Total	25 Jiwa

Sumber : Data empirik 2019

Tabel 8

Turun cuti Hamil, Melahirkan, dan Keguguran

no	Keterangan	Lama cuti	Pemenuhan Hak
1	Pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti hamil, melahirkan, dan keguguran	< 90 Hari	24 Jiwa
		>90 hari	1 Jiwa
		Total	25 Jiwa

Sumber : Data empirik 2019

Kedua tabel diatas menunjukkan bahwa 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 izinnnya 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.

c. Aturan Mengenai Hak atas Kesempataasn menyusui

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 kerjal, 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 menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”. Tabel dibawah ini akan menjelaskan data para pekerja yang diberikan hak kesempatan menyusui ketika bekerja.

Tabel 9

Aturan Mengenai Hak atas Kesempataasn menyusui

no	Keterangan	Pemenuhan Hak
1	Pemberian hak menyusui ketika bekerja	25 Jiwa
	Total	25 Jiwa

Sumber : Data empiric 2019

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.

d. Aturan Mmengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan menjelaskn bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Di Indonesia badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan disbut 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 :

- 1) Jaminan kecelakaan
- 2) Jaminan hari tua
- 3) Jaminan pensiun
- 4) 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 diberika kepada pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS. Pasal 17 Undanng-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.

Tabel 10

Aturan Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja

no	Keterangan	Pemenuhan Hak
1	Pekerja perempuan terdaftar jaminan sosial (Program BPJS)	25 Jiwa
	Total	25 Jiwa

Sumber : Data empirik 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa 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).

BPJSTK ialah sebagai badan hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja melalui 4 program jaminan sosial ketenagakerjaan. Keempat program jaminan BPJS Ketenagakerjaan meliputi perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun.

BPJS adalah suatu perlindungan bagi pekerja atau tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa, kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Semua pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja dan setiap perusahaan wajib mengikuti program bpjs. Penyelenggara dan pengelola badan penyelenggara jaminan sosial adalah melalui mekanisme asuransi. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 program badan penyelenggara jaminan sosial, meliputi 4 program namun Pihak restoran Kampoeng Kalapa hanya mengurus dalam proram jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, berikut rinciannya :

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk

kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat bekerja. Cakupan perlindungan JKK BPJSTK meliputi:

- a) Perlindungan atas Kecelakaan Kerja mulai dari berangkat kerja, selama kerja, dan ketika perjalanan pulang kerja.
- b) Perawatan sesuai kebutuhan medis tanpa Batasan biaya
- c) Pemberian Santunan upah selama tidak bekerja (6 bulan pertama sebanyak 100%, 6 bulan kedua sebanyak 75%, seterusnya hingga pulih sebanyak 50%)
- d) Santunan Kematian akibat dari kecelakaan kerja sebanyak 48x gaji yang dilaporkan oleh perusahaan atau peserta
- e) Bantuan berupa Beasiswa untuk satu orang anak. Beasiswa pendidikan bagi 1 orang anak dari peserta jika meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja sebanyak Rp12 juta
- f) Bantuan untuk kesiapan kembali bekerja. Pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit sampai peserta tersebut dapat kembali bekerja.

Adapun besar iuran BPJSTK untuk JKK menurut Kategori Pekerja Penerima Upah, iuran dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan (bagi peserta penerima upah), tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali. Besar iuran 0,24%-1,74% (dari upah yang dilaporkan). Adapun kategori risiko dalam kecelakaan kerja, yaitu: tingkat risiko sangat rendah: besar iuran 0,24% dari upah yang dilaporkan, tingkat risiko rendah: 0,54% dari upah yang dilaporkan, tingkat

risiko sedang: 0,89% dari upah yang dilaporkan, tingkat risiko tinggi: 1,27% dari upah yang dilaporkan, dan tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% dari upah yang dilaporkan. Restoran Kampoeng Kalapa sendiri berada dikategori tingkat risiko sedang.

2) Jaminan Kematian

Jaminan Kematian diberikan berupa uang tunai oleh BPJS yang akan diberikan kepada ahli waris ketika peserta BPJS meninggal dunia yang bukan akibat kecelakaan kerja. Adapun beberapa manfaat yang akan diterima oleh leurga peserta BPJSTK, antara lain:

- a) Santunan Kematian yaitu berupa uang tunai yang akan diberikan kepada ahli waris peserta yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.
- b) Santunan setiap bulan selama 24 Bulan. Sebanyak Rp.200.000,00-, dengan total ,24 x Rp200 ribu = Rp4,8 juta.
- c) Biaya Pemakaman sebanyak Rp.3.000.000
- d) Adanya Bantuan Beasiswa satu orang anak peserta diberikan kepada setiap peserta yang telah memasuki masa iur paling singkat 5 tahun yang diberikan sebanyak Rp12 juta

Adapun besar iuran untuk jaminan kematian dalam kategori penerima upah, sebesar 0,3% dari upah yang dilaporkan. Secara otomatis setiap bulannya para tenaga kerja mendapat upah yang telah dipotong untuk biaya iuran BPJSTK. Hal ini sudah disepakati diawal ketika bekerja. Pihak restoran yang mengurus data-data pekerja agar terdaftar dalam program BPJS.

C. 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 menaruh 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 kurang 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.