

## **NASKAH PUBLIKASI**

### **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA**

#### **PEREMPUAN DI PLATINUM CAFE KOTA YOGYAKARTA**

CG Kartika Merta

[Cgkartikamerta1796@gmail.com](mailto:Cgkartikamerta1796@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

Tenaga kerja dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan setiap makhluk hidup yang dapat melakukan pekerjaan dan dalam melakukan pekerjaan tersebut bisa menghasilkan sesuatu seperti barang dan jasa, barang dan jasa ini bisa untuk kebutuhan masyarakat umum maupun untuk kebutuhan diri sendiri. Tenaga kerja perempuan adalah tenaga kerja wanita yang sudah cukup umur untuk melakukan kegiatan yang dilakukan di tempat kerjanya atau dirumahnya dan dapat menghasilkan barang atau jasa guna kebutuhan pribadi maupun masyarakat.

Perlindungan hak-hak pekerja perempuan yang bekerja malam hari ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan diatur lebih lanjut lagi mengenai haknya yaitu dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:KEP/224/MEN/2003. Hak Tenaga kerja perempuan adalah menerima tumpangan antar jemput, memberikan makanan pada waktu bekerja malam, menyediakan keamanan, menyediakan toilet yang terpisah dari laki-laki, mendapatkan cuti haid apabila sakit tak tertahankan.

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah kualitatif dengan penelitian yuridis sosiologis. Lokasi penelitian dalam penulisan Skripsi ini adalah di Platinum Cafe kota Yogyakarta. Data yang digunakan dalam adalah data Primer dan data Sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini adalah observasi, wawancara dan studi pustaka, baik dengan Undang-Undang, buku-buku, jurnal maupun dokumen-dokumen yang berkaitan langsung dengan penelitian ini. Hasil dari penelitian ini adalah perlindungan hak-hak pekerja perempuan pada malam hari terutama yang bekerja di tempat hiburan malam masih banyak yang belum terpenuhi. Maka dari itu perlu ada tindakan dari Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan sanksi terhadap pemberi kerja atau pengusaha yang belum memenuhi hak-hak pekerja mereka.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Hak Pekerja Perempuan.

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI  
PLATINUM CAFE KOTA YOGYAKARTA**

Jurnal Publikasi

Diajukan Oleh:

CG Kartika Merta

20150610218

Disetujui Oleh:

**Dosen Pembimbing**



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

**NIK. 196808211993031003**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Hukum**

**Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**



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

**NIK: 197104091997702 153 028**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia guna meningkatkan harkat, martabat, dan kemampuan manusia. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur guna terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang dasar bagi pekerja atau tenagakerja. Perlindungan ketenagakerjaan ini juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha. Peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia sendiri sudah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang ini, ketenagakerjaan memiliki pengertian “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”<sup>1</sup>

Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pasal 27 ayat (2) menjelaskan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bukan hanya Pasal 27, dalam Pasal 28 ayat (2) menjelaskan “Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan ini tentu tidak terlepas dari filosofis yang terdapat dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia

---

<sup>1</sup> Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 46.

Tahun 1945.<sup>2</sup> Menurut pasal di atas menunjukkan bahwa negara Indonesia mempunyai kewajiban untuk memfasilitasi warga negara agar mendapatkan atau memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga warga negara Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan serta memperoleh penghidupan yang layak.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan kesehatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.<sup>3</sup>

Perlu suatu perlindungan terhadap pekerja, dari pemerintah agar peraturan tata cara mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari lebih dilaksanakan sebaik-baiknya. Perlindungan ini menjadi tugas dari bagian pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam perlindungan hak-hak pekerja perempuan pada malam hari. Berdasarkan hasil pembahasan diatas Penulis mengambil judul mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Platinum Cafe Kota Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Platinum Cafe Yogyakarta?

---

<sup>2</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 1

<sup>3</sup> Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Karawaci, Hlm. 82.

2. Faktor apa yang menjadi penghambat dalam perlindungan hak-hak perempuan yang bekerja pada malam hari?

## **II. METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum Empiris yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana kerjanya hukum dilingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris ini dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan juga penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada didalam suatu masyarakat, badan hukum, dan badan pemerintah.<sup>4</sup>

### **B. Data dan Bahan Hukum Penelitian**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang dilakukan terjun secara langsung ke masyarakat. Cara mendapatkannya yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan orang yang mengalaminya.<sup>5</sup>

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder ini diperoleh dari studi kepustakaan, dokumen-dokumen resmi, buku-buku, maupun hasil penelitian yang berwujud

---

<sup>4</sup> Mukti Fajar, Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 153.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 156.

laporan penelitian kepustakaan. Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mempelajari, dan menganalisa data tertulis dan terdapat didalam peraturan perundang-undangan, buku-buku, majalah, makalah, artikel, maupun hal-hal lain yang sejenis yang ada hubungannya dengan subyek yang diteliti untuk memperoleh data sekunder. Bahan yang akan diteliti meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang mengenai peraturan perundang undangan.

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Istirahat dan Waktu Kerja.
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/MEN/2003.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang berkaitan erat dengan bahan hukum primer, antar lain adalah sebagai berikut:

- 1) Buku-buku mengenai ketenagakerjaan.
- 2) Jurnal ilmiah mengenai ketenagakerjaan.

3) Hasil penelitian mengenai ketenagakerjaan.

c. Bahan Hukum Tersier

Hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Contoh bahan hukum Tersier adalah:

- 1) Kamus.
- 2) Ensiklopedia.

**C. Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara

Dilakukan dengan tanya jawab langsung dengan Responden atau Narasumber dan Informan guna mendapatkan informasi. Wawancara ini merupakan bagian penting dalam suatu penelitian hukum Empiris. Karena tanpa wawancara peneliti akan kehilangan informasi yang hanya diperoleh dengan jalan bertanya secara langsung kepada Responden, Narasumber maupun Informan.

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka mengumpulkan data dengan cara mengamati keadaan didalam suatu lingkup masyarakat tertentu dan dalam waktu tertentu.<sup>6</sup>

**D. Lokasi Penelitian**

Platinum Cafe Kota Yogyakarta

---

<sup>6</sup> Mukti Fajar, Yulianto Achmad, *Op.Cit*, hlm. 160

## **E. Responden dan Narasumber**

Responden adalah seorang atau individu yang akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Responden ini merupakan orang yang berkaitan langsung dengan data yang dibutuhkan.

Narasumber adalah seorang yang memberikan pendapat atas objek yang diteliti. Narasumber ini bukan bagian dari unit analisis, tetapi ditempatkan sebagai pengamat.

## **F. Teknik Analisis Data**

Data yang didapat dari berbagai sumber-sumbernya, dianalisa secara kualitatif yang menghasilkan data deskriptif yaitu data yang dinyatakan secara langsung oleh Responden baik yang dilakukan secara tertulis maupun wawancara, dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh untuk menemukan solusi masalah yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang bekerja malam hari di Kota Yogyakarta.<sup>7</sup>

## **III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. 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.

---

<sup>7</sup> Mukti Fajar, Yulianto Achmad, *Op.Cit.* hlm.183.

Perlindungan hukum juga ini untuk memberikan rasa aman, baik fisik, pikiran, dan ancaman lain dari berbagai pihak.<sup>8</sup> 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:

- a) Pekerja atau perempuan yang belum berumur 18 tahun dilarang bekerja pada malam hari.
- b) Pengusaha juga dilarang mempekerjakan perempuan hamil karena bisa membahayakan kandungan atau janin yang dikandungnya.
- c) Jenis usaha atau pekerjaannya dilakukan terus menerus.
- d) Untuk mencapai target.
- e) Untuk pencapaian produksi yang lebih bermutu.<sup>9</sup>

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.

---

<sup>8</sup> Syaifullah 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.

<sup>9</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Addienulhar Jati Panuntun, *Pegawai Dinas Ketenagakerjaan*, Pada Tanggal 8 Januari 2019 Pukul 10.20.

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

- a) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi.
- b) Menjaga kesusilaan pekerja dan keamanan untuk pekerja selama ditempat bekerja.
- c) 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.
- d) Makanan dan minuman tersebut sekurang-kurangnya 1.400 kalori.  
Makanan dan minuman ini tidak bisa diganti dengan uang.
- e) Memberikan waktu istirahat pada jam kerja.
- f) Menyediakan petugas keamanan ditempat bekerja.
- g) Menyediakan kamar mandi atau wc yang layak dan terpisah antara laki-laki dan perempuan.
- h) Menyediakan kendaraan antar jemput yang dimulai dari tempat penjemputan sampai ketempat bekerja.
- i) Kendaraan yang digunakan untuk penjemputan harus dalam keadaan yang layak sehingga tidak menimbulkan permasalahan. Kendaraan harus terdaftar diperusahaan.

## 2. *Platinum Cafe*

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

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 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 dibilang 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.<sup>10</sup> Mengenai fasilitas pendukung seperti kamar mandi atau wc dan penerangan mereka mendapat fasilitas itu.

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 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 diuntut 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,

---

<sup>10</sup> Hasil Wawancara Dengan Pekerja Perempuan Pada Malam Hari, Pada Tanggal 7 Januari 2019, Pukul 15.30.

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.

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 permasalahann 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.

## **B. Faktor Penghambat Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan**

### **1. Faktor dari Tenaga Kerja**

Faktor pendidikan tenaga kerja tersebut. Terkadang tenaga kerja menomorduakan 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 dituntut untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Kondisi ekonomi ini terkadang membuat tenaga kerja atau pekerja tersebut menyepelekan 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.

## 2. Faktor dari Pengusaha

Kurang sadarnya pihak pengusaha atau pemberi kerja tersebut terhadap pekerjanya mengenai pemenuhan hak-hak pekerjanya 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 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

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.
- 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 prasarana pengawasan dapat dilaksanakan untuk perlindungan atas hak pekerja tersebut.

#### **IV. PENUTUP**

##### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari penelitian dan pembahasan diatas mengenai Perlindungan Hukum terhadap pekerja perempuan di Platinum *café*, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perlindungan hak terhadap pekerja perempuan yang bekerja di Platinum Cafe sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kemudian diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.224/Men/2003, adalah sebagai berikut:

- a) Menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja yang bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- b) Menyediakan petugas keamanan ditempat bekerja agar aman terhadap perbuatan asusila atau hal buruk lainnya.
- c) Fasilitas seperti toilet yang terpisah dan lampu penerangan yang memadai.
- d) Memberikan makanan sewaktu bekerja pada malam hari, makanan tersebut berkalori 1.400 kalori.
- e) Mendapatkan cuti sewaktu haid, hamil, dan sakit.

Dalam pemenuhan hak pekerja perempuan ini merupakan tanggung jawab dari perusahaan, tapi dalam pemenuhan hak pekerja ini harus ada perlindungan dari Dinas terkait karna masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja atau perusahaan. Yang melakukan perlindungan terhadap 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), tugas dan fungsinya adalah sebagai pelaksana dan pengelolaan pengawasan terhadap tenaga kerja, dan sebagai pelayanan umum dalam bidang ketenagakerjaan.

2. Faktor penghambat dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan ini terjadi karena:
  - a) Faktor pendidikan pekerja tersebut, sehingga pekerja tersebut tidak mengetahui hak-haknya. Faktor ekonomi pekerja itu sendiri juga, sehingga pekerja dituntun memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa memilih pekerjaan. Pekerja perempuan tersebut takut kepada atasannya atau pengusaha tersebut karena kedudukan pengusaha tersebut diatas mereka. Dari ketakutan tersebut muncullah perilaku cuek, dan pasrah dari para pekerja perempuan tersebut.
  - b) Faktor pengusaha itu sendiri, yaitu kurang sadarnya pengusaha terhadap kewajibannya terhadap pekerja atau buruh tersebut, kebiasaan pelaku usaha bersifat tidak peduli terhadap hak yang harus diterima oleh pekerjanya, pengusaha tersebut menutupi jumlah pekerja perempuan sehingga Dinas kurang mendapatkan informasi yang sebenarnya dari pengusaha tersebut.
  - c) Faktor dari pemerintah yaitu Dinas Tenaga kerja itu sendiri yaitu kurangnya pegawai dinas ketenagakerjaan sehingga dalam melakukan pengawasan kurang maksimal, jam kerja dari dinas ketenagakerjaan terbatas, sarana dan prasarana dinas ketenagakerjaan kurang memadai dalam melakukan pengawasan sehingga dalam melakukan perlindungan kurang maksimal.

## **B. Saran**

1. Pegawai Dinas Ketenagakerjaan perlu melakukan sosialisasi terhadap pekerja perempuan malam hari, dan harus melakukan edukasi terhadap pekerja mengenai hak-haknya yang harus diterima agar pekerja perempuan tersebut mengetahui haknya.
2. Perlu ada kerjasama yang harus dilakukan Dinas dan pemberi kerja tersebut agar lebih terbuka agar melaporkan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan.
3. Dinas Ketenagakerjaan Harus merekrut pegawai atau ahli agar dalam melakukan pengawasan dapat terlaksana.
4. Pegawai Dinas Ketenagakerjaan harus menambah jam kerjanya agar tidak terlalu terpaku terhadap jam kerja pada biasanya. Karena pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari ini perlu perlindungan dan pengawasan.
5. Harus membuat peraturan internal agar dalam melakukan penegakan hukum dapat berjalan dengan baik, dan berni memberi sanksi terhadap pengusaha yang melanggar hak pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdul Rachmad Budiono, 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Adrian Sutendi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Garfika.
- Bagus Sarnawa, Johan Erwin I. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta.
- Eko Wahyudi, Yulianingsih, Moh. Firdaus, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika Offset.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Karawaci.
- Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia.
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Mukti Fajar, Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Peter Salim, Yeni Salim, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. PT. Nina Ilmu, Surabaya.
- Satjipto Mertokusumo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sudikno Mertokusumo, 1993, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya, Bandung.
- Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Liberty Yogyakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaa Bidang Hubungan Kerja*, Pt. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

### JURNAL

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

- Heflin Frinces, 2010. Pentingnya Wirausaha Di Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol.7.No.1.
- Laurensius Arliman S. 2017. Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagkerjaan di Indonesia. *Jurnal Selat*.Vol.5.No.1..
- Lidya Destyani, 2018, Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Bekerja Malam Hari Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, *Jom Fakultas Hukum*, Vol.V.No.1.
- Mala Hayati,Amrizal, Muhammad Nasir, 2015,Konsep Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia. *Jurnal Hukum Tata Negara Nanggroe*,Vol.4. No. 1.
- Mukmin Zakin, 2006, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Pada Malam Hari. *Jurnal Hukum*, Vol.13.No.01. hlm.133.
- Putu Ratih Aprilia, 2018, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita di Bandara I Gusti Ngurah Rai. *Jurnal Hukum*, Vol.06.No.02.
- Rizki Herdian Zenda, 2017, Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.Vol.2.No.1.
- Sri Alfiah dan Yulianto Bambang Setiadi, 2012, Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja. *Jurnal pendidikan ilmu sosial*. Vol. 22. No.1.
- Syaifullah Yophi Ardianto, 2015. Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Dari Tindak Pidana Perdagangan Orang Di Kota Pekanbaru, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.3.No.1.
- Ujang Chandra S, 2015, Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 32, No. 1.
- Vega O. Merpati, 2014, Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu. *Lex Et Societatis*.Vol.2.No.8.

### **Peraturan PerUndang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/MEN/2003.

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No.62 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan.

## **INTERNET**

Badan Pusat Statistik, “Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Semester I 2018” <http://www.kependudukan.jogjaprovo.go.id/olah.php?module=statistik> diakses 23 November 2018 pukul 12:39.

Ganesha Jeffry Wardana, 2017, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Pt. Admira Kabupaten Trenggalek), *Jurnal Media Hukum*, [Http://E-Journal.Uajy.Ac.Id/11623/1/HK10641%20jurnal.Pdf](http://E-Journal.Uajy.Ac.Id/11623/1/HK10641%20jurnal.Pdf), hlm 2-3.

<http://www.bpkp.go.id/diy/konten/824/Profil-Kota-Yogyakarta>. Diakses Senin Tanggal 7 Januari 2019, Pukul 10.10.

<https://www.jogjakota.go.id/pages/geografis>. Diakses Kamis tanggal 3 Januari 2019 pada pukul 11.40.

<http://navigasi-budaya.jogjaprovo.go.id/yogyakarta>. Diakses Senin 3 Januari 2019 Januari pada pukul 19.20.

<https://pendidikan.jogjakota.go.id/>. Diakses Pada tanggal 7 Januari 2019 pukul 12.15.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, <http://www.nakertrans.jogjaprovo.go.id/>. Diakses hari Minggu tanggal 13 Januari 2019, pukul 14:48.