
Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Kepariwisata Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

I Gede Adi Putra¹, A.A Sagung Poetri Paraniti², I.B Anggapurana Pidada³

Fakultas Hukum - Universitas Mahendradatta – Bali – Indonesia.

cowlinds77@gmail.com¹, putriparaniti@gmail.com², anggapurana.unmar@gmail.com³

Submitted:

Revised: 01/09/2023

Accepted: 21/09/2023

Published: 20/10/2023

Abstract

Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga kerja perempuan sangat tinggi. Perlu Perjanjian Kerja antara kedua belah pihak yakni Pemberi Kerja (Pengusaha/Perusahaan) dan Pekerja dicantumkan di dalam Surat Perjanjian Kerja itu. Sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) , Pasal 50 Ayat 1 yang berbunyi 'Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sebagai perlindungan hukum. Termasuk pada tenaga kerja perempuan yang dengan jelas di jabarkan di dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 76 Ayat 1-5, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 153.

Metode penelitian yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif (*descriptive research*). Yakni dengan teknik, Observasi, Wawancara yang menanyakan tentang kewajiban yang diterima oleh pekerja, prosedur SOP perusahaan, obyek hukum dan kendal teknik dalam perlindungan hukum di PT Asmara Ijen Tours. Dengan menyertakan UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisis hasil penelitian (1) diketahui hak dan kewajiban tenaga kerja perempuan di sektor kepariwisataan; (2) Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan perusahaan yang bergerak di sektor kepariwisataan; (3) Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di sektor kepariwisataan tinjauan UU Ketenagakerjaan; (4) Hambatan-hambatan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di sektor kepariwisataan tinjauan UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil tersebut maka perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan penting maka pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pengawasan intensif terhadap UU Ketenagakerjaan ke setiap perusahaan secara berkala.

Keyword : Tenaga Kerja Perempuan, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan.

©2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah hak bagi setiap warga Negara di Indonesia dan ini merupakan amanat konstitusi yang dituangkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UUD 1945), Pasal 27 ayat (2). Hal ini juga dipertegas dalam UUD 1945 (hasil amandemen kedua) XA tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 28 D yang mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Didalam Pancasila sila-ke 2 butir nomor 2 juga disebutkan bahwa Negara mengakui persamaan derajat persamaan hak dan kewajiban asasi setiap manusia tanpa membedakan suku, keturunan, agama, kepercayaan, jenis kelamin, kedudukan sosial dan warna kulit. Dengan menjamin pekerjaan setiap warga negaranya, itu belum cukup karena para pekerja/buruh juga membutuhkan yang namanya perlindungan hukum khususnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Walaupun UU Ketenagakerjaan sudah dengan jelas menjabarkan apa saja yang menjadi Hak-Kewajiban tenaga kerja perempuan namun pada kenyataannya banyak pekerja/buruh perempuan yang belum tahu atau paham terutama apa yang menjadi haknya selama bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Terkadang karena ketidaktahuan pekerja/buruh perempuan atau bagian rekrutmen ini membuat para pekerja/buruh perempuan mengabaikan apa yang sebenarnya yang menjadi haknya. Di Bali, khususnya pekerja/buruh perempuan yang bekerja di sektor kepariwisataan meliputi sebagai : *Excursion/ Concierge, Tour Operator, Travel Consultant, Front Office, Reservation*, atau *Tour Guide* (Pramuwisata) didalam melamar pekerjaan mereka tidak "*aware*" atau teliti dalam membaca Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana didalam PKB tersebut disebutkan poin demi poin hak-hak pekerja/ buruh perempuan apakah sudah di cantumkan di dalam PKB yang ditandatangani oleh mereka. Hal itu karena mereka sangat butuh pekerjaan itu sehingga mereka "*ignore*" (mengabaikan) PKB itu dan asal ditandatangani. Perjanjian kerja ini sendiri sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 50 ayat (1).

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan itu diatur di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (1) – (5), didalam pasal tersebut sudah sangat jelas dijabarkan tentang kewajiban perusahaan meliputi : **(1)** Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang

dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00; **(2)** Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerj/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi Kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00; **(3)** Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib : Memberikan makanan dan minuman bergizi, dan Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; **(4)** Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/ buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00 **(5)** Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Menteri. Dari kegiatan teknis tersebut berefek pada masalah sebagai berikut (1) Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di sektor kepariwisataan; (2) Apa hambatan-hambatan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di sektor kepariwisataan?.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian empiris dimana penulis menggunakan 3 teknis dalam pengumpulan data untuk menyelesaikan tulisan ini yakni : Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Dan untuk menunjang tulisan ini penulis menggunakan kajian Normatif. Penulis melakukan tinjauan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Analisis data diperoleh melalui deskripsi kualitatif dengan tahapan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

1. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Perempuan.

Hak tenaga kerja perempuan di Indonesia sudah dijabarkan secara jelas pada UU Ketenagakerjaan pada pasal 88. Di dalam pasal ini dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja perempuan berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi kehidupan yang layak sebagai

manusia. UU Ketenagakerjaan ini merupakan sebuah acuan bagi pengusaha (pemberi kerja) dengan tenaga kerja/ buruh pada saat membuat sebuah perjanjian kerja.

Secara umum hak-hak tenaga kerja dijelaskan di dalam UU Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Setiap warga negara atau tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- b. Setiap pekerja memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- c. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja;
- d. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan kerja di tempat kerja;
- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi;
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun diluar negeri;
- h. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1.5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
- i. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh;
- j. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi;
- k. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
- l. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- m. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- n. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Selain hak-hak tenaga kerja.

Hak-hak tenaga kerja perempuan menurut Setyowati dapat digolongkan menjadi 4 bagian kategori yakni :

- a. Hak-hak tenaga kerja perempuan Reproduksi, hak cuto haid, hamil dan keguguran, hak atas pemeberian kesempatan menyusui.

- b. Hak tenaga kerja perempuan dibidang kesehatan, dan keselamatan kerja, pencegahan kecelakaan kerja, penetapan waktu kerja sesuai peraturan perundang-undangan. Pemeberian istirahat yang cukup.
- c. Hak tenaga kerja perempuan dibidang kehormatan perempuan, Penyediaan petugas keamanan, penyediaan WC yang layak dengan pengamanan yang memadai dan dipisah antara WC laki-laki dan perempuan.
- d. Hak tenaga kerja perempuan dibidang pengupahan, upah setara dengan laki-laki dengan pekerjaan yang sama, dan cuti yang di bayar,

Dan semua hak-hak tenaga kerja perempuan yang diuraikan diatas telah dijabarkan dengan jelas guna menjamin semua hak-hak tenaga kerja perempuan. Hak- hak tenaga kerja perempuan juga diperkuat oleh Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, didalam Undang-Undang ini dijelaskan hak tenaga kerja perempuan pada pasal 38 yakni :

- a. Bahwa setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
- b. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
- c. Setiap orang baik laki-laki atau perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama, setara dan serupa berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;

Selain Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, hak-hak tenaga kerja perempuan juga diatur didalam beberapa konvensi Internasional yakni : Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No 100 dan juga di dalam Undang-Undang No 80 Tahun 1957 Tentang Upah yang setara dan Pengupahan bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.¹ Di dalam *Convention on the Elimination of All Forms Discriminations Against Women* (CEDAW) yang telah di ratifikasi oleh Undang-Undang No 07 Tahun 1984. Undang-Undang ini mengatur beberapa hak-hak tenaga kerja perempuan dan kewajiban Negara untuk menjamin hal ini, yang di jabarkan di dalam Pasal 11.

Jika kita membicarakan hak, tentu ada kewajiban yang juga harus di laksanakan sebagai tenaga kerja /buruh. Kewajiban sebagai tenaga kerja/ buruh secara umum diatur didalam UU Ketenagakerjaan sebagai berikut :

¹ Susiana, Sali. (2019)"Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme." Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial 8.2: hlm213-214

- a. Pasal 102 ayat (2) yang berbunyi : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya;
- b. Pasal 126 ayat (1) yang berbunyi: Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pekerja, wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama;
- c. Pasal 126 ayat (2) yang berbunyi : Pengusaha, dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja;
- d. Pasal 136 ayat (1) yang berbunyi : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat;
- e. Pasal 140 ayat (1) yang berbunyi Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat;²

Kewajiban pekerja atau karyawan kepada perusahaan tempat mereka kerja secara umum juga dapat dibagi menjadi 3 bagian yakni sebagai berikut:

1. Kewajiban Ketaatan.

Dalam hal ini berarti pekerja harus memiliki konsekuensi dan juga patuh pada aturan yang ada di perusahaan tersebut.

2. Kewajiban Konfidensialitas.

Setiap pekerja atau karyawan wajib untuk menjaga semua data penting yang sudah didapatkan pada saat pekerja diperusahaan tersebut. Terutama untuk jenis data perusahaan yang bersifat rahasia.

3. Kewajiban Loyalitas.

² Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak dan kewajiban pekerja atau karyawan yang terakhir adalah mengenai loyalitas yang mana tenaga kerja perlu mendukung visi dan misi perusahaan dan juga memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan tersebut.³

Dari uraian diatas dapat dilihat dengan jelas hak dan kewajiban para tenaga kerja tersebut diatas, sebagaimana tercantum dalam UU Ketenagakerjaan sehingga status para tenaga kerja satu dengan tenaga kerja yang lain akan sama dalam ruang lingkup bersama. Setiap hak dan kewajiban para tenaga kerja akan dicantumkan dengan jelas di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dimana perjanjian itu harus dipatuhi oleh kedua belah pihak atau didalam hal ini para pekerja dan pengusaha. Perjanjian menjadi aturan atau Undang-undang bagi keduabelah pihak. Dipatuhinya isi perjanjian kerja secara baik, akan terbentuk hubungan harmonis dan keseimbangan antara para pekerja dan pengusaha bahkan akan tercipta suatu proses kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai.

Meskipun dalam perundang-undangan hak karyawan tampak lebih banyak daripada kewajiban karyawan, bukan berarti pekerja atau karyawan tidak wajib mentaati aturan perusahaan. Walaupun pemberi kerja diperbolehkan membuat aturan perusahaan, namun agar tetap mengacu pada perundang-undangan yang berlaku.

2. Pelanggaran Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Pariwisata.

Dari pembahasan sebelumnya banyak aturan-aturan serta hak-hak tenaga kerja perempuan khususnya bagi perempuan yang bekerja di sektor pariwisata. Didalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) semua terlihat baik dan dijelaskan dengan detail terkait hak-hak serta perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Namun pada kenyataannya, hak-hak tersebut tidaklah terpenuhi dengan baik sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang dimaksud tadi.

Secara umum hak dan kewajiban bagi pekerja laki-laki dan perempuan adalah sama seperti halnya pengaturan jam kerja atau lembur, waktu kerja dan istirahat, peraturan tentang istirahat atau cuti tahunan dan pengupahan. Pengupahan itu sendiri sudah diatur secara normatif di dalam perundangan, sehingga perusahaan yang belum atau tidak memenuhi standar yang sudah ditentukan maka dapat dikenakan sanksi sesuai dengan perundangan yang berlaku. Namun pada prakteknya dilapangan pekerjaan masih banyak ditemui keluhan para pekerja wanita khususnya yang bekerja di sektor pariwisata. Seperti contoh tidak diberikan Pendidikan tambahan atas beban

³ <https://blog.justika.com/ketenagakerjaan/hak-dan-kewajiban-karyawan/> . Diakses pada tanggal 07 July 2023.

perusahaan, adanya diskriminasi pengupahan yang sama atas masa kerja yang sama dan pekerjaan yang sama nilainya. Buruh atau pekerja wanita dianggap lajang sehingga tidak mendapat tunjangan keluarga, meskipun mereka telah bersuami dan mempunyai anak.⁴

Pada kenyataannya masih banyak pelanggaran-pelanggaran yg dilakukan pengusaha, khususnya di sektor pariwisata dalam hal ini "Travel Agent" atau biro jasa perjalanan di Bali terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan. Hal itu terjadi karena pengawasan terhadap perusahaan oleh pengawas tidak maksimal atau pengawasnya tidak kompeten dan independent sehingga dalam proses pengawasan tidak terjamin kejujuran apakah perusahaan yang disidak oleh pengawas sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku atau tidak.

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Bab XIV Tentang Pengawasan dijelaskan pada pasal 176 bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independent guna menjamin pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan telah diatur pada Pasal 178 dimana pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan telah diatur dengan Keputusan Presiden.⁵

Ada beberapa pelanggaran terhadap tenaga kerja perempuan yang terjadi dilapangan kerja di sektor pariwisata khususnya di bidang "travel agent" atau biro jasa perjalanan antara lain;

1. Perusahaan belum sepenuhnya memenuhi hak pekerja perempuan yakni berupa makanan dan minuman bergizi ketika mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00, dan hak bahkan diganti dengan uang.
2. Tidak disediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/ buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00.
3. Perusahaan biro perdagangan jasa pariwisata belum sepenuhnya memenuhi hak pekerja perempuan berupa ruangan khusus untuk menyusui ketika anak pekerja perempuan diperusahaan masih di dibawah 6 bulan dan perlu diberikan ASI.
4. Tidak diterapkannya ketentuan terkait cuti haid di hari pertama dan kedua saat merasakan sakit pada masa haid.

⁴ Munti, Ratna B. 2007. *Refleksi dan Catatan Kerja LBH APIK Jakarta Tahun 2006*. Sumber: <http://www.lbh-apik.com>. Diakses pada tanggal 31 Mei 2023.

⁵ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Perusahaan belum sepenuhnya memberikan cuti hamil dan melahirkan atau membayar upah penuh saat cuti hamil dan melahirkan serta menanggung biaya persalinan seperti apa yang di amanatkan oleh perundang-undangan yang berlaku.
6. Ada beberapa karyawan yang belum ditanggung jaminan sosial kesehatan (BPJS).

3. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 50 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun lisan. Menurut definisi tersebut, maka dapat diartikan bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwasanya hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja, dengan kata lain ikatan dengan adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Ada 2 (dua) syarat awal yang harus dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja oleh pengusaha dan pekerja diantaranya;

- a. Perjanjian kerja dapat dibatalkan apabila tidak ada kesepakatan dan tidak ada pihak yang cakap untuk bertindak, sebaliknya;
- b. Jika perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 (dua) syarat terakhir yakni objek (pekerjanya) tidak jelas dan cakupannya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjian kerja bisa dibatalkan demi hukum.

Dalam sebuah surat perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan pekerja wanita setidaknya tidaknya memuat tiga hal pokok mengenai perlindungan terhadap pekerja wanita, tiga hal pokok tersebut yaitu:

- a. Perlindungan yang bersifat proteksi, Perlindungan protektif bertujuan memberikan perlindungan terhadap fungsi reproduksi wanita. Wujudnya berupa pemberian istirahat pada waktu haid, hamil, melahirkan atau keguguran kandungan. Selain itu dengan memberikan kesempatan menyusui anak dalam waktu kerja. Perlindungan protektif juga diwujudkan dalam bentuk pengaturan waktu kerja malam bagi wanita, penyediaan kendaraan antar-jemput dan tambahan makanan dan minuman bergizi.

Tak kalah penting adalah adanya perlindungan terhadap keamanan dan kesusilaan para pekerja;

- b. Perlindungan yang bersifat korektif, berupa pengawasan terhadap kemungkinan terjadinya pelanggaran berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan hamil, melahirkan, keguguran kandungan ataupun menyusui;
- c. Perlindungan mengenai kesetaraan memperoleh kesempatan kerja dan perlakuan tanpa diskriminasi diwujudkan dalam bentuk larangan diskriminasi dalam hal pengupahan, pekerjaan dan jabatan. Dalam hal ini, pengusaha tidak boleh membeda-bedakan antara laki-laki dan wanita dari segi upah, promosi jabatan dan hak atas jaminan sosial.⁶

Di dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan juga tentang perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan pihak pekerja perempuan, isi perjanjian itu sebagai berikut;

- a. Perjanjian perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja perempuan (pukul 23.00 sampai 07.00). Namun didalam pelaksanaan masih ada perusahaan tidak memberikan makanan dan minuman yang bergizi tapi digantu dengan uang padahal ketentuan yang dimaksud dalam undang-undang tidak bisa diganti dengan uang;
- b. Perjanjian perlindungan terhadap pekerja perempuan yang di dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua dengan upah penuh. Tapi pada pelaksanaannya masih banyak pekerja perempuan yang tidak menggunakannya karena terkait absensi kehadiran;
- c. Perjanjian perlindungan terhadap pekerja perempuan untuk cuti hamil bersalin 1,5 (satu setengah) bulan sebelum bersalin dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah bersalin dengan upah yang penuh. Ternyata hal ini juga masih banyak yg tidak dipenuhi oleh perusahaan untuk membayar upah penuh;
- d. Perjanjian terhadap pekerja perempuan dimana perusahaan wajib memberikan kesempatan untuk menyusui anaknya secara efektif yang lokasinya di buat dekat dengan perusahaan.⁷

Selanjutnya, Rahardjo dan Situmorang juga menambahkan tentang seorang calon pekerja menandatangani surat perjanjian kerja, maka terlebih dahulu harus memastikan isi perjanjian tersebut telah memenuhi hal-hal sebagai berikut;

⁶ Mambu, Joupy GZ. 2010 "Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003)." De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah 2.2.hal.155.

⁷ Suksesyadi. 2008. Artikel: *Perlindungan Terh-adap Perempuan Pekerja*..Sumber:<http://www.bangkapos.com>.Diakses pada tanggal 31Mei 2023.

- a. Ketentuan hak dan kewajiban antara pihak pertama yaitu perusahaan dan pihak kedua yaitu pekerja;
- b. Besarnya jumlah gaji yang telah disepakati, yakni diterima bulanan atau harian;
- c. Benefit lain yang di dapatkan oleh seorang pekerja misalnya tunjangan JAMSOSTEK, ataupun ketentuan THR yang bisa diterima karyawan atau pekerja di kemudian hari;
- d. Ketentuan-ketentuan lain yang bersifat normatif seperti hak cuti, baik itu cuti melahirkan, cuti tahunan, atau yang lainnya. Ketentuan jam kerja dan aturan main lainnya yang juga termasuk di dalam hak dan kewajiban karyawan atau pekerja terhadap perusahaan juga bisa di cantumkan.⁸

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di sebutkan di dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 tentang ketentuan-ketentuan umum mengenai pekerja. Wanita sebagai warga negara maupun sebagai buruh atau pekerja yang turut andil di dalam pembangunan mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan laki-laki di segala bidang kehidupan bangsa dalam segenap kegiatan pembangunan.⁹

Pekerja wanita yang masih bekerja sebelum atau sesudah waktu yang telah ditentukan harus mendapat perlindungan. Terutama pada pekerja wanita yang bekerja di malam hari. Adapun perlindungan terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari telah diatur daam UU Ketenagakerjaan yang mana dijabarkan pada pasal 76 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerj/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi Kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib ;
 - Memberikan makanan dan minuman bergizi, dan ;
 - Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

⁸ Raharjo dan Sitomurang. 2006. Artikel: *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita*. Sumber: <http://www.lppm.uns.ac.id>. Diakses pada tanggal 31 Mei 2023.

⁹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/ buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00.
5. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Menteri.¹⁰

Selain mengatur tentang ketentuang jam kerja, UU Ketenagakerjaan juga mengatur tentang untuk pengambilan cuti untuk pekerja perempuan pada masa haid, ini tertuang dalam pasal 81 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan haid dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada masa haid;
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama.¹¹

Pada masa kehamilan dan melahirkan atau mengalami keguguran, pekerja atau buruh perempuan juga berhak mengambil cuti, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan pasal 82 yang berbunyi:

1. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
2. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.¹²

Setelah melahirkan pekerja perempuan tentunya perlu memberikan anaknya Air Susu Ibu (ASI), karena melalui air susu ibu akan memberikan nutrisi terbaik untuk si anak. Bahkan di Agustus 2018 yang lalu, pada perayaan pekan ASI Sedunia mengusung slogan Breastfeeding: Foundation for life atau ASI adalah fondasi kehidupan. Hal ini mendorong pemerintah untuk menggalakan pemberian ASI eksklusif kepada anak yang baru dilahirkan hingga berusia 6 (enam) bulan dan diteruskan hingga berusia 2 tahun. Berdasarkan pada data WHO pada tahun 2016 bahwa hanya 42% dari bayi di Indonesia yang berusia dibawah 6 bulan yang mendapatkan ASI eksklusif dari ibunya. Untuk itu pemerintah Indonesia eksklusif tersebut melalui UU Ketenagakerjaan, yang tertuang dalam pasal 83 yang berbunyi : Pekerja perempuan

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Ibid

¹² Ibid

yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika itu harus dilakukan selama waktu kerja.¹³

Bahkan untuk memaksimalkan perlindungan terhadap pekerja perempuan di dalam UU Ketenagakerjaan diatur di dalam pasal 153 ayat (1) huruf (e) yang mengatur terkait larangan bahwa pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh atau pekerja perempuan karena menikah, hamil, melahirkan, keguguran atau sedang menyusui bayinya.¹⁴

4. Hambatan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Pariwisata.

4.1. Hambatan Internal.

Hambatan internal biasanya berasal dari buruh atau pekerja perempuan itu sendiri dan pihak pemberi kerja atau perusahaan. Berikut adalah hambatan-hambatan yang ditemui sesuai hasil wawancara penulis dengan karyawan PT. Asmara Ijen Tours:

a. Minimnya Anggaran Biaya Untuk Pemenuhan Hak-Hak Karyawan.

Tidak stabilnya pendapatan perusahaan yang diakibatkan minimnya kedatangan turis asing untuk market Perancis ke Indonesia khususnya ke Bali pasca Pandemi Covid-19 hingga sekarang setelah New Normal masih belum seramai tahun 2018. Itu semua perusahaan belum mampu memenuhi hak-hak karyawan khususnya untuk buruh atau pekerja perempuan secara maksimal seperti contoh:

- Membayar penuh gaji karyawan saat buruh atau pekerja perempuan meminta ijin cuti haid;
- Membayar penuh gaji karyawan saat buruh atau pekerja perempuan meminta ijin cuti hamil atau melahirkan.
- Menyiapkan makanan atau minuman yang bergizi saat buruh atau pekerja perempuan bekerja di malam hari;
- Menyiapkan kendaraan antar jemput bagi buruh atau pekerja perempuan yang bekerja di malam hari.

b. Kurangnya Kinerja Buruh atau Pekerja Perempuan.

PT Asmara Ijen Tours merupakan perusahaan perdagangan jasa pariwisata dimana turis asing yang di "handle" oleh perusahaan ini kebanyakan turis asing dari Negara Perancis,

¹³ <https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--hak-menyusui-bagi-ibu-yang-bekerja> , diakses pada tanggal 09 July 2023.

¹⁴ Ibid

Swiss, dan Belgia. Sedangkan “travel consultant” di perusahaan ini sangat minim yang bisa berbahasa asing sehingga, jika perusahaan menerapkan ijin cuti hamil selama 30 hari sebelum melahirkan dan 30 hari setelah melahirkan akan mengakibatkan keterlembatan untuk menjawab semua permintaan paket tour dari turis asing yang ingin datang liburan ke Bali. Itu akan mengakibatkan turunnya “rating” website perusahaan dan ujung-ujungnya akan banyak terjadi “cancelation” sehingga akan mengakibatkan pendapatan perusahaan menurun.

c. Kurangnya Pemahaman Buruh atau Pekerja Perempuan Tentang “Job Description” di Perusahaan Perdagangan Jasa Pariwisata.

- Sebagai Pramuwisata.

Minimnya lapangan pekerjaan terkadang membuat masyarakat melamar pekerjaan hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan atau menghasilkan pendapatan bagi keluarganya walaupun bidang yang digeluti sehingga tidak banyak buruh atau pekerja perempuan tidak paham seperti apa orang bekerja di sektor pariwisata khususnya di perusahaan perdagangan jasa pariwisata (selanjutnya disebut “travel agency”). Dimana yang kita ketahui bahwa bekerja di perusahaan “travel agency” tidak mengenal waktu terutama bagi buruh atau pekerja perempuan yang bekerja sebagai seorang pramuwisata. Itu karena program tour yang dipilih oleh turis asing itu beraneka ragam. Terutama “group incentive corporate”, dimana kebanyakan program dari group ini sampai dini hari karena program mereka berisi “gala dinner” sekaligus dilanjutkan dengan “DJ Performance” hingga pukul 03.00 Pagi.

- Sebagai “Travel Consultant”.

Tugas seorang “travel consultant” di sebuah “travel agency” adalah menjadi konsultan bagi turis asing yang ingin liburan ke Bali. Mulai dari pesawat, membuat program kunjungan selama di Bali, aktifitas dan hotel tempat mereka menginap agar sesuai dengan anggaran yang turis asing tersebut. Mengingat bahwa di Bali banyak terdapat “travel agency” tentunya jawaban harus cepat, agar turis-turis asing itu tidak meminta harga lagi di perusahaan yang lain. Maka tidak jarang seorang “travel consultant” harus extend di kantor hingga pukul 23.00. Dan setiap travel consultant memiliki target penjualan untuk mendapatkan gaji tambahan atau sering disebut dengan incentive atau services.

- Sebagai “Staff Excursion atau Concierge”.atau Tour Operator.

Tugas seorang tour operator di sebuah perusahaan travel agency adalah menjual tour harian kepada turis asing yang sudah in house atau sudah tinggal di hotel. Setelah berhasil menjual tour yang ditawarkan maka seorang tour operator harus mengatur segala keperluan untuk setiap tour yang ditawarkan seperti mobil, guide dan pengeluaran atau dana operasional. Tidak jarang seorang tour operator harus menunggu hingga pukul 02.00 dini hari untuk mendapatkan konfirmasi dari turis asing tersebut setelah Kembali dari dinner.

- Sebagai Staf Operasional.

Tugas staf operasional hamper sama dengan staff excursion yaitu menyiapkan guide dan mobil untuk setiap tamu yang akan tour. Mereka yang bekerja sebagai staf operasional harus stand by hingga turis yang melakukan tour kembali lagi ke hotel. Staf operasional juga bertanggung jawab jika ada mobil atau kendaraan yang dipakai untuk membawa turis mengalami kerusakan maka dari itu telepon seluler seorang staf operasional harus stand by 24 jam, walaupun sudah dirumah harus siap.

d. Rendahnya Kondisi Ekonomi Tenaga Kerja Perempuan.

Selain karena ketidaktahuan dengan adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan, faktor ekonomi adalah menjadi penyebab untuk mengabaikan aturan tersebut dan memilih untuk tetap bekerja agar upah atau gaji tetap dibayar oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

e. Kurangnya kesadaran Perusahaan Dalam Pemberian Hak Tenaga Kerja Perempuan.

Berdasarkan wawancara dengan manajer PT Asmara Ijen Tours, terkait tentang pemberian hak-hak Tenaga Kerja Perempuan di perusahaan tersebut, mereka menganggap bahwa perjanjian kerja yang telah ditandatangani itu merupakan Undang-Undang atau aturan bagi para pihak dalam hal ini adalah bagi buruh atau pekerja perempuan dan pemberi kerja yang didasari dengan asas “pacta sunt servanda”. Asas Pacta Sunt Servanda juga merupakan implementasi dari pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Istilah pacta sunt servanda berasal dari bahasa latin yang berarti 'janji harus ditepati' (agreements must be kept). Norma yang terkandung dalam hukum positif rumusannya menjadi: setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang dibuatnya.¹⁵

4.2. Hambatan External.

¹⁵ <https://klc2.kemenkeu.go.id/kms/knowledge/pacta-sunc-servanda-3791e6a8/detail/> diakses pada tanggal 5 Juli 2023.

Hambatan external berasal dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Denpasar. Adapun yang menjadi faktor hambatannya adalah sebagai berikut:

a. Kurangnya Pengawasan dan Sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap kerja atau buruh, sekaligus merupakan upaya dari penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Disamping itu di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di dalam Pasal 178 ayat (1) berbunyi Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.¹⁶ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pengawas dan perlindungan ketenagakerjaan.

b. Tidak Adanya Penegasan Sanksi.

Dengan kurangnya pengawasan otomatis mempengaruhi ketegasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap PT Asmara Ijen Tours. Jika membuat perjanjian kerja yang bertentangan dengan aturan perundang-undangan ataupun tidak memberikan hak cuti haid atau hanya memberikan ruang khusus bagi buruh atau pekerja perempuan yang merasakan sakit saat masa haid. Sanksi yang diatur dalam Pasal 183 sampai pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) antara lain:

1) Ketentuan Pidana.

Sanksi pidana berupa sanksi pidana penjara, kurungan dan atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan atau ganti kerugian pada tenaga kerja atau pekerja atau buruh.

2) Ketentuan Administratif.

Teguran peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi atau pencabutan ijin.

Menurut pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7) dikenakan sanksi penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Berdasarkan uraian diatas penulis berpendapat bahwa hambatan-hambatan dalam penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT Asmara Ijen Tours dapat dibagi menjadi 2 (dua) yakni (1) hambatan internal dan (2) hambatan external. Melihat dari hambatan-hambatan tersebut dapat dikatakan bahwa kesadaran akan Undang-Undang Ketenagakerjaan sangatlah penting bagi pengusaha begitu juga Sosialisasi terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu ditingkatkan sehingga seluruh lapisan masyarakat pencari kerja atau pemberi kerja tahu tentang hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Dari uraian tersebut diatas maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

a. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Pariwisata, Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Pengetahuan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan sangat perlu untuk diketahui oleh para pencari kerja dan pemberi kerja (pengusaha), sehingga dalam membuat atau menandatangani perjanjian kerja, tidak ada pasal dalam perjanjian kerja yang mengurangi atau bertentangan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Ketentuan tentang pekerja perempuan yang mengatur tentang ketentuan umur, ketentuan mempekerjakan ibu hamil, ketentuan mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari, diatur di dalam pasal 76 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan dan ayat (4), pengambilan cuti haid diatur dalam pasal 81 ayat (1) dan (2), pengambilan cuti hamil dan melahirkan dapat dilihat pada pasal 82 ayat (1), larangan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja perempuan yang menikah, hamil, melahirkan atau keguguram dapat dilihat pada pasal 153 ayat (2) huruf (e), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 3) Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang sedang hamil, sebagai bentuk perlindungan fungsi reproduksinya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep- 224/Men/2003 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Tenaga kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00;
- 4) Secara Umum pengusaha telah melaksanakan ketentuan yang berlaku dalam penerapan hak cuti haid atau hak cuti hamil atau melahirkan, namun masih terdapat penyimpangan tergantung dari kebijaksanaan dan kemampuan perusahaan masing-masing.

b. Hambatan-hambatan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia adalah:

- 1) Kurangnya sosialisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terkait perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja perempuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Lemahnya kondisi ekonomi buruh atau pekerja perempuan menyebabkan pekerja perempuan mengabaikan haknya dan memilih untuk bekerja untuk tetap mendapatkan upah penuh oleh perusahaan ditempat mereka bekerja;
- 3) Kepatuhan pengusaha atau pemberi kerja dalam penerapan perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja perempuan masih kurang;
- 4) Kurangnya pengawasan atau pembinaan terhadap pengusaha terkait perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja perempuan khususnya hak cuti haid, dan hak cuti hamil atau melahirkan;
- 5) Lemahnya penegakan hukum atau sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan aturan atau undang-undang terkait pemenuhan hak-hak pekerja perempuan.

SARAN.

Dari kesimpulan tersebut diatas maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Agar bagi para buruh atau pekerja perempuan agar membaca dengan seksama perjanjian kerja sebelum menandatangani, dengan tujuan untuk memastikan semua hak-haknya dicantumkan dalam surat perjanjian itu menurut aturan undang-undang yang berlaku.

- 2) Agar para buruh atau pekerja perempuan untuk melaporkan perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi jika hak-haknya tidak dipenuhi sesuai dengan aturan perundang-undangan;
- 3) Agar pengusaha atau pemberi kerja khususnya perusahaan perdagangan jasa pariwisata agar senantiasa memenuhi apa yang menjadi hak-hak pekerja perempuan dan tidak bertentangan dengan aturan atau perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Agar para pengusaha untuk meningkatkan pengetahuan tentang hukum dalam hal ini terkait perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan, sehingga mampu meminimalisir pelanggaran dalam pemenuhan hak-hak para pekerja perempuan;
- 5) Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi agar lebih meningkatkan sosialisasi tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan baik untuk para pekerja ataupun pengusaha sehingga mereka lebih paham tentang hak-hak atau kewajiban yang harus dipenuhi;

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi aga lebih tegas dalam menindak dan memberikan sanksi baik pidana ataupun sanksi adminitratif kepada perusahaan yang melanggar ketentuan hak-hak para pekerja perempuan.

REFERENSI

Buku:

- Adisu, Editus, dan Jehani Libertus, 2007. *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Cet. Kedua, Jakarta, VisiMedia,
- Arief Hidayat . 2006. *Kebebasan Berserikat Di Indonesia (Analisis Pengaruh Perubahan Sistem Politik Terhadap Penafsiran Hukum*, BP-UNDIP, Semarang.
- Asikin, Z. 2002. et.al, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Bungin, M. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhan Ashofa. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Flambonita, S. 2017. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*. Simbur Cahaya. Jakarta.
- Didi Tahayudin. 1998. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Universitas Sriwijaya.
- Djumadi, 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* Ed. 2-7, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers.
- H.R. 2009. *Abdussalam, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Edisi Revisi, Restu Agung, Jakarta.

- Kencana.Nurhayati, Ely, 2000. Panduan UntukPendampingan Perempuan Korban Kekerasan, Konseling Berwawasan Gender, Yogyakarta.
- Kompas.Soepomo, 1998. Imam, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, Jakarta, PT. Pradya Paramita.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2009. Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Ketiga, Jakarta.
- Sumur, Rahardjo, Satjipto, 2003. Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia, Jakarta. Kompas.
- Hadjon, Philipus M, 1987. Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia, Surabaya, PT Bina Ilmu,
- Kelompok Kerja Convention Watch dan Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012. Hak Azasi Perempuan, Cet.Pertama, Jakarta, Yayasan Pustaka Obor Indonesia,
- Mamudji, S. S. 2006. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. In S. S. Mamudji, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, Suparman, 2017. Hukum Hak Asasi Manusia, Yogyakarta, Cet.Pertama, Pusham UII,
- Poerwadarminta. Kamus Hukum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka. 1999.
- Raharjo, Satjipto, 2000. Ilmu Hukum, Bandung, PT.Citra Aditya Bakti,
- Rosalina, M. 2015. Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat. Studi Pustaka.
- Sujatmoko, 2015. Andrey, Hukum HAM dan Hukum Humaniter, Cet.Pertama, Jakarta, PT.Rajagrafindo.
- Triyanto, 2013. Negara Hukum dan HAM, Cet.Pertama, Yogyakarta, Ombak,
- Wijayanti, Asri. 2009. Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi. Vol. 1. Sinar Grafika.

Jurnal:

- Pidada, Ida Bagus Angga Purana. 2021 "Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid19 Menurut Konsepsi Negara Pancasila." Jurnal Ilmiah Raad Kertha 4.1:hal.76.
- Asep Saepul Muharam, Khairul Ismed, Nurhani, Muhyiddin.2022. Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).Jurnal Ketenagakerjaan. Vol 17 No 02.hal.122.
- Conie Pania Putri, 2020. Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19", Jurnal Hukum Legalitas, Desember, hal.226-230.
- Dewi, Ida Ayu Intan Surya, Ni Komang Arini Styawati, and I. Wayan Arthanaya. 2022."Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan di Anantara Uluwatu Bali Resort." Jurnal Preferensi Hukum 3.2 : hal.366.
- Haslinda, Haslinda. 2019"Partisipasi Perempuan Dalam Dunia Pariwisata." An-Nisa: Jurnal Studi Gender dan Anak 10.1. hal.93-94.