

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG
BEKERJA PADA SHIFT MALAM DI ARENA POOL & CAFE PEKANBARU
DITINJAU UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Riau



OLEH

HASVI HADYAN IKHSAN
141010575

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Hasvi Hadyan Ikhsan
NPM : 141010575
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 23 maret 1996
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul : Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam di Arena Pool & Cafe Pekanbaru di tinjau dari UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 16 APRIL 2021

Yang menyatakan

HASVI HADYAN IKHSAN

ABSTRAK

Tingginya tuntutan ekonomi mengharuskan para wanita untuk ikut serta dalam meningkatkannya dengan cara terjun ke dunia kerja, baik itu industri maupun di dunia hiburan, atau tempat kerja lainnya tanpa memperhatikan hak-haknya. Karena memiliki resiko lebih besar, oleh karena itu tenaga kerja wanita juga harus dilindungi hak-haknya sama seperti tenaga kerja laki-laki. Di dalam undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketengakerjaan adanya solusi tentang hak dan kewajibannya pekerja/buruh maupun majikan dalam Perlindungan. Adanya perlindungan yang di bahas dalam Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dari pasal 67 hingga pasal 101, yang berisi tentang perlindungan penyandang cacat, tentang perlindungan anak dibawah umur, tentang perlindungan tenaga kerja perempuan, tentang waktu kerja, tentang keselamatan, tentang pengupahan dan juga tentang kesejahteraan. Sangat pentingnya undang-undang no. 13 tahun 2003 ini bertujuan untuk menjadi jaminan hak dasarnya tenaga kerja tanpa adanya perlakuan diskriminasi .

Penelitian ini mempunyai dua rumusan masalah yaitu Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam di Arena Pool&Café pekanbaru yang ditinjau dari Undang-undang no. 13 tahun 2003 dan Bagaimana hak dan kewajiban tenaga kerja di Arena Pool&Café yang bekerja pada shift malam.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian *observational research*, dengan cara *survey* yaitu penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan menggunakan wawancara, kalau ditinjau dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini bermaksud memberikan gambaran secara jelas dan terperinci tentang permasalahan yang menjadi pokok peneliti.

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam jika ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 meliputi perlindungan jam kerja, perlindungan kesusilaan dan keamanan, perlindungan hari libur dan cuti, penyediaan makanan dan minuman, serta penyediaan sarana antar jemput karyawan. Selanjutnya, hasil survei dan wawancara memberikan fakta bahwa belum terpenuhinya hak perlindungan bagi tenaga kerja wanita yang bekerja shift malam di Arena Pool & Café berupa penyediaan makanan dan minuman yang bergizi dan penyediaan sarana angkut antar jemput karyawan.

Kata Kunci: UU Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Wanita, Hak dan Perlindungan

ABSTRACT

The high demand for the economy requires women to participate in increasing it by entering the world of work, be it the industry or entertainment, or other workplaces without regard to their rights. Because they have a greater risk, therefore women workers must also have their rights protected the same as male workers. In law No. 13 of 2003 concerning employment, there is a solution regarding the rights and obligations of workers / laborers and employers in protection. There is protection which is discussed in Law No.13 of 2013 concerning manpower from article 67 to article 101, which contains the protection of persons with disabilities, the protection of minors, regarding the protection of female workers, regarding working time, regarding safety, regarding wages and also about welfare. The importance of law no. 13 of 2003 aims to guarantee the basic rights of workers without discrimination.

This study has two problem formulations, namely how the legal protection of female workers who work on night shifts at the Arena Pool & Café, Pekanbaru, in terms of Law no. 13 of 2003 and What are the rights and obligations of workers in the Arena Pool & Café who work on night shifts.

The research method used in this research is observational research, by means of a survey, namely research by going directly to the field using interviews, when viewed from its nature this research is descriptive because this study intends to provide a clear and detailed description of the problems that are the main researches. .

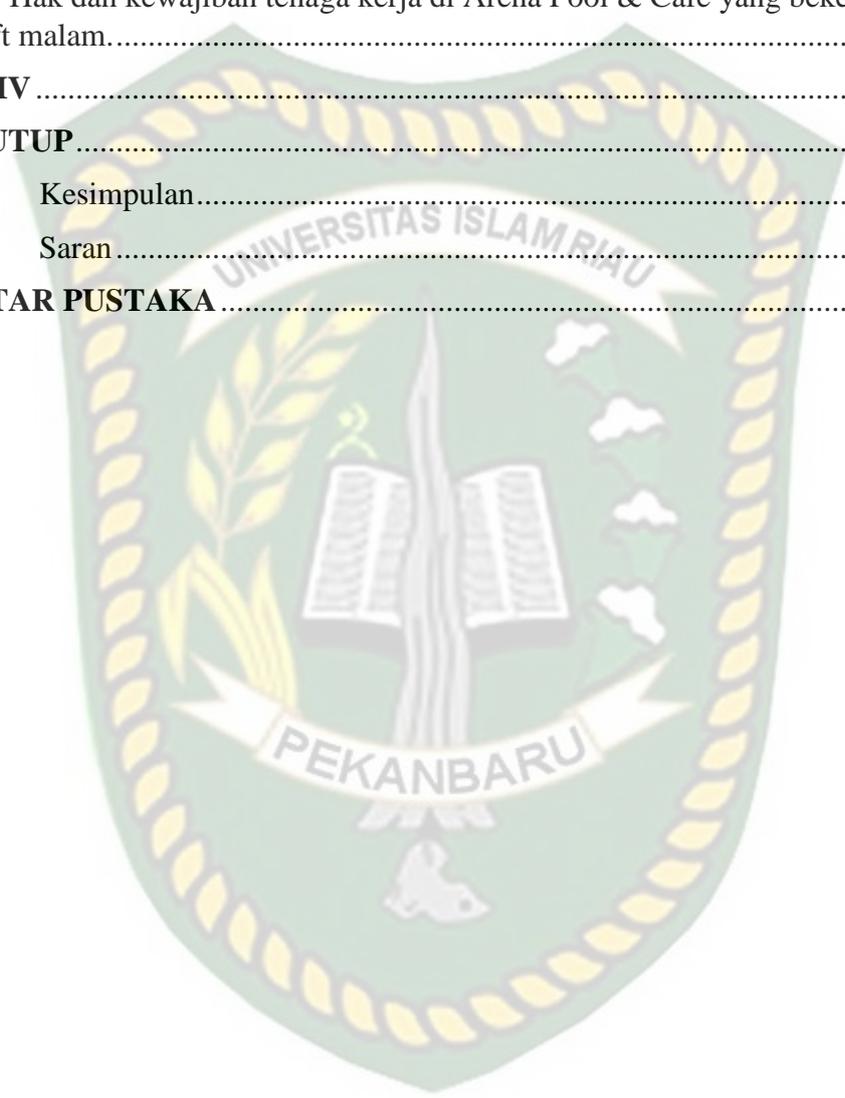
The results of the research carried out are legal protection for female workers who work on night shifts if reviewed from Law no. 13 of 2003 covers protection of working hours, protection of morality and security, protection of holidays and leave, provision of food and beverages, and provision of means of pick-up and drop-off for employees. Furthermore, the results of the survey and interviews provide the fact that the right of protection for female workers who work night shifts at the Arena Pool & Café has not been fulfilled in the form of providing nutritious food and drinks and providing transportation and transportation for employees.

Keywords: Manpower Law, Women Labor, Rights and Protection

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	iii
KATA PENGANTAR	v
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
D. Tinjauan Pustaka	9
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	9
2. Pengertian tenaga kerja.....	16
3. Pengertian pengusaha	19
4. Perlindungan Tenaga Kerja	23
5. Perlindungan tenaga kerja wanita	26
E. Konsep Operasional	37
F. Metode Penelitian	38
1. Jenis dan Sifat Penelitian	38
2. Lokasi Penelitian.....	38
3. Sumber Data	38
4. Populasi dan Responden	39
5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
6. Analisis data.....	40
7. Metode penarikan kesimpulan	40
BAB II	41
TINJAUAN UMUM	41
1. Gambaran Umum Kota Pekanbaru	41
2. Tenaga kerja	48
3. Tentang Arena Pool & Cafe Kota Pekanbaru	58
BAB III	63

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	63
1. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam di Arena Pool&Café pekanbaru	63
2. Hak dan kewajiban tenaga kerja di Arena Pool & Cafe yang bekerja pada shift malam.....	70
BAB IV	76
PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru. Shalawat dan salam tak lupa pula ucapkan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang ini.

Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG BEKERJA PADA SHIFT MALAM DI ARENA POOL & CAFE PEKANBARU DITINJAU UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak – pihak yang berpengaruh terhadap penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memfasilitasi dan memberikan penulis kesempatan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr. Admiral, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan penulis kesempatan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan memberikan pembelajaran berharga selama di kampus. Bukan hanya mengajarkan tentang ilmu hukum namun juga mengajarkan arti kehidupan kepada penulis. Mengajarkan bagaimana cara pandang yang berbeda akan suatu hal. Terimakasih pak, atas dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan penulis kesempatan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini kepada penulis.
4. Ibu Desi Apriani, S.H.,M.H selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penyelesaian administrasi perkuliahan hingga administrasi penulisan skripsi ini.
5. Bapak S. Parman, S.H.,M.H selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mendukung kegiatan mahasiswa penulis selama di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S.Ag., MIS. selaku Kepala Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selama ini

telah memberikan arahan dan bimbingan pada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H. selaku Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih pak atas semua bantuan, saran yang selalu diberikan kepada penulis.
8. Seluruh Dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, semoga semuanya menjadi amalan bagi Bapak dan Ibu Dosen.
9. Bapak/Ibu Pimpinan beserta Staff Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan dengan baik kepada penulis selama penulis berada di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
10. Pimpinan dan staff Arena Pool & Cafe Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian. Memberikan informasi yang begitu banyak dan memperlakukan penulis begitu baik dan ramah ketika melakukan penelitian. Terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya.
11. Kepada kesayangan, kedua orang tua tercinta. Ayahanda Masriyal dan Ibunda Yeni Vera. Terimakasih atas semuanya, semua yang telah diberikan selama ini. Begitu banyak dan besar pengorbanan Abah dan Umi berikan ke Hasvi. Terimakasih telah mendidik dan membesarkan selama ini. Membimbing hingga menjadi seperti sekarang. Skripsi ini dipersembahkan

untuk Abah dan Umi. Walaupun dengan skripsi ini tidak akan bisa membalas semua yang telah Abah dan Umi berikan.

12. Kepada keluarga besar, terima kasih atas supportnya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

13. Kepada Custom Fixed Crew terima kasih atas support yang kalian berikan dan terus menyemangati untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tentunya masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Dengan keterbatasan ilmu dan kemampuan berfikir. Maka dari itu penulis mengharapkan saran dan masukan konstruktif bagi penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu demi terwujudnya skripsi ini serta yang memberikan kritik dan saran mudah-mudahan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dengan pahala sesuai dengan apa yang diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi setiap orang yang membacanya. Akhir kata penulis mengucapkan Wabillahaauufiq walhidayah Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, April 2021
Penulis

Hasvi Hadyan Ikhsan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk kelancarnya dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan harus bisa di atur sedemikian rupa sehingga dapat terpenuhi hak-hak dan perlindungan mendasar untuk para tenaga kerja yang dimana pada saat bersamaan bisa menerapkan kondisi yang mendukung untuk memberikan hasil yang memuaskan untuk pengembang dunia usaha. Banyaknya keterkaitan di dalam pembangunan ketenagakerjaan, keterkaitan ini tidak hanya berhubungan dengan pada kebutuhan tenaga kerja sebelum dan yang sudah bekerja , keterkaitannya juga pada kepentingan masyarakat, pengusaha, dan pemerintah. Maka dari itu juga diperlukan pengaturan yang menyeluruh atau merata terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), perbuatan yang meningkatkan usaha dan tindakan terhadap persaingan tenaga kerja Indonesia, upaya dalam meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan, dan baiknya penempatan tenaga kerja.

Agar bisa di lihat keberhasilannya pembangunan nasional ini adalah tingginya kualitasnya Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang menentukan baiknya atau tidaknya usaha untuk memenuhi kehidupan yg layak. “sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan pasal 27 ayat 2 Undang Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk bisa menjadikan sumber daya manusianya

mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilannya dan bisa mendapatkan penghasilan yang baik untuk hidup dengan layak”. (h.manulang, 1998)

Perluasan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan perlindungan tenaga kerja sudah menjadi kebijakan yang harus merata dalam semua bidang, agar terciptanya perluasan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepiantasnya. Dengan demikian disamping meningkatkan produksi sekaligus dapat dicapainya pemerataan hasil pembangunan tersebut, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif dalam pembangunan ini.

Dengan seiringnya waktu berjalan tumbuhnya industri-industri baru berkembang dengan cepat sehingga meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat juga tentunya dan menimbulkan peluang dan kesempatan orang untuk mendapatkan pekerjaan bagi pria maupun wanita. Partisipasi wanita dalam pembangunan ekonomi, termasuk pengawasan dan perlindungan tenaga kerja wanita. Peningkatan partisipasi tenaga kerja wanita dipengaruhi oleh sumber keluarga yang kemudian dengan segala keterbatasan masuk ke dunia kerja untuk memperoleh pekerjaan. Tulisan ini menyajikan tenaga kerja wanita di dunia kerja, termasuk potensi, keterbatasan yang dihadapi di dunia kerja dan aspek hukum sebagai upaya perlindungan bagi eksistensi mereka. (irianto, 2006)

Tingginya tuntutan ekonomi dan tidak cukupnya penghasilan yang di dapat dari bidang pertanian pada masa sekarang membuat daya tarik yang tinggi untuk bekerja pada bidang industri bagi tenaga kerja wanita yang sudah bisa di

katakan dalam golongan pada angkatan kerja. Bahkan sering di jumpai pada tenaga kerja yang masih di dalam masa pendidikan ikut dalam dunia kerja

Jika dilihat dari aturan yang diterapkan saat ini dalam “pasal 5 Undang-undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adanya perlindungan didalamnya yg berbunyi *Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.*” didalam pasal ini sudah jelas bahwa dapat membuka peluang untuk mendapatkan pekerjaan bagi wanita di semua bidang pekerjaan, dengan adanya paksaan dan dapat bekerja dengan baik, karna pekerjaan ialah suatu hak untuk setiap manusia untuk dapat bisa memenuhi kebutuhannya, dan tidak satupun orang yang menghalangi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan cara membedakan suku,ras,agama, gender maupun urusan politik. (Rusli, 2011)

Dalam pasal 6 Undang-Undang no. 13 tahun 2003 ditentukan bahwa *“setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”* ketentuan dalam pasal 6 ini semakin memperjelasnya isi “Pasal 5 Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tidak adanya perbedaan antara pria dan wanita di dalam dunia kerja”.

Di dalam dunia kerja adanya perbedaan permasalahan yang dialami tenaga kerja wanita yang sudah berumah tangga dan belum berumah tangga yang dilihat dari sifat subjektinya. Maka dari itu pemerintah harus memerhatikan dalam peraturan tentang pendirian wanita dan mendapatkan kelonggaran seperti cuti hamil, cuti haid, dan bekerja pada malam hari.

Apa yang terjadi di lapangan tidak banyaknya orang tua terhadap gangguan seksual yang sering kali di dapat oleh wanita di dunia kerja. Dari ucapan yang verbal atau komentar, tindakan fisik yang mengandung unsur seksual, yang muncul dari rekan kerja hingga majikan. Bentuk ekstrem dari gangguan seksual ini yaitu perkosaan merupakan tindakan yang menunjukkan pelanggaran terhadap hak asasi manusia. (safa'at, 1998)

Permasalahan di dalam tenaga kerja ini sangat membutuhkan suatu tindakan penanganan serius, karna pada masa berkembang ini banyaknya terjadi pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar tidak terjadinya pelanggaran para pelaku usaha di minta untuk melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja dan mampu untuk menampung segala perkembangan.

Pengawasan terhadap tenaga kerja harus di sempurnakan lagi oleh pelaku usaha agar aturan undang-undang dibidang ketengakerjaan dapat ditegakkan dalam jalur yang benar. Dengan di tegakkannya peraturan perundang-undangan ini dapat seimbang hak-hak dan kewajibannya antara pelaku usaha dan pekerja/buruh agar meningkatnya produktivitasnya dan terjaminnya kesejahteraan pada tenaga kerja

Agar terciptanya keserasian antara pekerja dan pemilik usaha harus adaya pembinaan hubungan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan ideologi negara indoneisa dan Undang-undang dasar 1945, agar pekerja dan pemilik usaha bisa mempunyai rasa hormat untuk haknya masing-masing didalam dunia kerja, sehinggi bisa meningkatnya partisipasi didalam pembangunan. (sendjun, 2001)

Di dalam undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketengakerjaan adanya solusi tentang hak dan kewajibannya pekerja/buruh maupun majikan dalam Perlindungan. Adanya perlindungan yang di bahas dalam Undang-undang no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dari pasal 67 hingga pasal 101, yang berisi tentang perlindungan penyandang cacat, tentang perlindungan anak dibawah umur, tentang perlindungan tenaga kerja perempuan, tentang waktu kerja, tentang keselamatan, tentang pengupahan dan juga tentang tentang kesejahteraan. Sangat pentingnya undang-undang no. 13 tahun 2003 ini bertujuan untuk menjadi jaminan hak dasarnya tenaga kerja tanpa adanya perlakuan diskriminasi .

Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu untuk mewujudkan kesejahteraannya para pekerja/buruh yang akan terciptanya kemajuan dunia usaha di Indonesia. Cukup banyaknya ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja wanita, baik didalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan diIndonesia, yaitu antara lain:

1. “*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* yang telah diratifikasi dengan Undang-undang no. 7 tahun 1984”
2. “Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”
3. “Undang-Undang no. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia”

Tingginya tuntutan ekonomi mengharuskan para wanita untuk ikut serta dalam meningkatkannya dengan cara terjun ke dunia kerja, baik itu industri maupun

di dunia hiburan, atau tempat kerja lainnya tanpa memperhatikan hak-haknya. Masyarakat umum memiliki pandangan bawah tenaga kerja wanita itu memiliki sifat yang lemah, tetapi dengan berkembangnya zaman yang mana dalam tingkat pendidikan dan keterampilan pekerjaan tidak beda jauh dengan tenaga kerja laki-laki.

Pada bidang ketenagakerjaan khusus tenaga kerja perempuan dikatakan lebih pandai dibandingkan dengan tenaga kerja wanita, karna di dalam dunia kerja yang di lihat bukanlah dari jenis kelaminnya tetapi di lihat dari personalitasnya dalam bekerja. Maka dari itu dalam dunia kerja untuk masalah gender maupun itu laki laki atau perempuan harus mendapatkan perlakuan yang sama. Bahkan seharusnya tenaga kerjas seharusnya dapat perlakuan yang khusus dalam kesehatan, kesusilaan dan keselamatan kerjanya. (soepomo, 1983)

Sebagai tindak lanjut dari “Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diterbitkan keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no. Kep-224/Men/2003 tentang kewajiban Pengusaha yang meperkerjakan Pekerja/Buruh Wanita antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00”. (khakim, 2007)

Dalam dunia kerja, timbul masalah yang harus dihadapi oleh tenaga kerja wanita, yaitu :

1. Dengan rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja wanita sehingga sebagian besarnya bekerja pada sektor yang tidak begitu perlu yang membutuhkan khusus dan adanya pengaruh terhadap upahnya.

2. Masih ada perbedaan upah terhadap bidang kerja yang nilainya sama antara tenaga kerja wanita dan tenaga kerja laki-laki.
3. Tenaga kerja wanita yang sering mendapatkan pelecehan seksual dilingkungan kerjanya.
4. Kesempatan kerja yang sangat terbatas diakibatkan karna pandangan pelaku usaha terhadap kodratnya wanita (reproduksi) yang menambah beban untuk pelaku usaha dan memperlambat kinerja. (karmila, 1995)

Dengan berkembangannya zaman maka jumlah penduduk juga akan bertambah dan begitu juga jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja di kota Pekanbaru juga akan bertambah. Adanya masalah di ketenagakerjaan sering kali berkaitan dengan adanya masalah pembangunan di bidang pendudukan, lapangan pekerjaan, pemerataan kesempatan kerja, skill pada sumber daya manusia, pengangguran dan terhadap perlindungan terhadap tenaga kerja, dan yang dikhususkan kepada tenaga kerja wanita oleh pemerintah.

Masalah yang diuraikan diatas juga terjadi di kota Pekanbaru sesuai fakta prasarvei yang ditemukan oleh peneliti. Prasarvei dilakukan wawancara terhadap tenaga kerja wanita yang pernah bekerja pada jam operasional malam. Hasil wawancara memberikan beberapa fakta bahwa penerepan perlindungan hak tenaga kerja wanita belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan Undang – Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Masalah – masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja wanita, seperti pelecehan seksual, pemberian cuti haid, upah atas jam lembur, serta perlindungan asuransi kerja seperti BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

Dari uraian diatas penulis ingin lebih mengetahui secara mendalam terhadap pelaksanaan pelaksanaan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian di Arena pool & café di Pekanbaru yang terletak di jalan kuantan raya no. 18 Kec. Lima puluh, Kota Pekanbaru, Riau yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang hiburan yang berupa hiburan karaoke, Biliar, Mini Bar. Di perusahaan ini untuk meningkatkan kualitas pelayanan, pengusaha telah membagi shift kerja menjadi 2 shift.

Shift pertama itu mulai dari pukul 12.00 WIB s/d 19.00 WIB yang mewajibkan untuk pekerja datang mulai pukul 11.00 WIB untuk prepare pekerjaan, untuk shift kedua di mulai dari pukul 19.00 WIB s/d 02.00 WIB yang mewajibkan pekerja untuk datang pada pukul 18.00 WIB. Untuk di hari Sabtu, pada malam minggu shift kedua berakhir pada pukul 03.00 WIB. Di Arena Pool & Café ini memiliki 19 tenaga kerja, tenaga kerja wanita berjumlah 15orang, tenaga kerja laki-laki berjumlah 4orang. Rata rata umur tenaga kerja di Arena ini mulai dari 18 tahun hingga 28 tahun.

B. Perumusan Masalah.

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam di Arena Pool&Café pekanbaru yang ditinjau dari Undang-undang no. 13 tahun 2003 ?
2. Bagaimana hak dan kewajiban tenaga kerja diArena Pool&Café yang bekerja pada shift malam ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam di Arena Pool&café Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban antara tenaga kerja wanita dengan Arena Pool&Café Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini juga dapat menambah wawasan yang lebih tentang hukum ketenagakerjaan.

Manfaat praktis

- a. Mengetahui dimana hak dan kewajiban tenaga kerja
- b. Pengusaha dapat menjalankan kewajibannya untuk memberikan hak dan perlindungan tenaga kerja

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Sebelum dikenalnya istilah hukum ketenagakerjaan, istilah hukum ketenagakerjaan yang merupakan terjemahan dari bahasa arbeidsrechts, namun keduanya memiliki arti yang berbeda secara substansi.

Menurut Molenaar: “Undang - Undang Ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum yang berlaku, yang utamanya mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.

Dari sudut pandang Soetikno: “Undang - Undang Ketenagakerjaan adalah regulasi yang mengatur hubungan kerja antar tenaga kerja yang bersiaga atas perintah pengusaha.

Sedangkan menurut Imam Sopomo: “Undang - Undang ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang puas dengan kejadian ketika seseorang bekerja untuk orang lain dan menerima gaji. (kusuma, 2007)

Di dalam bukunya Sendjun H. Manulang menyatakan bahwa, hukum perburuhan ini bertujuan untuk:

1. Terlaksanakannya keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Adanya perlindungan untuk para pekerja dari pelaku usaha yang memiliki kekuasaan tanpa batas yang dimana menciptakan peraturan yang sifanya memaksa, agar pelaku usaha tidak sewenang-wenangnya terhadap tenaga kerjanya. (h.manulang, 1998)

Dengan pengertian hukum perburuhan/ketenagakerjaan menurut ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa aturan perburuhan/tenagakerja ini ialah serangkaian peraturan yang berhubungan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang terjadi dilapangan pekerjaan. Dari uraian di atas terlihat bahwa Undang - Undang Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Serangkaian aturan tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur kejadian hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusha atau pemberi kerja.

- c. Adanya orang yang bekerja untuk dan di bawah orang lain, dengan upah sebagai imbalan.
- d. Pengaturan perlindungan tenaga kerja / buruh, meliputi masalah sakit, menstruasi, kehamilan, persalinan, keberadaan organisasi tenaga / buruh dan sebagainya.. (kusuma, 2007)

Dengan adanya perbedaan ruang lingkup yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum perburuhan, dari unsur-unsur di atas diketahui bahwa undang-undang ketenagakerjaan hanya menyangkut regulasi yang mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja, sedangkan ruang lingkup undang-undang ketenagakerjaan menjadi lebih luas. Undang-undang ketenagakerjaan bukan hanya aspek hukum yang terkait dengan hubungan kerja, tetapi sebelum, selama, atau setelah hubungan kerja. (husni, pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, 2007)

Untuk pengertian hukum ketenagakerjaan ini masih berbeda-beda dari sudut pandang para ahli hukum , belum adanya kesepakatan bersama dari para ahli untuk mendefinisikan hukum ketenagakerjaan ini. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebut bahwa ketenagakerjaan ini adalah semua yang berkaitan dengan tenaga kerja yang belum bekerja, dalam masa kerja, dan sudah masa kerja (husni, pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, 2007, p. 24)

Dalam pasal 1 angka 2 undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna

menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. (uu no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

Dengan pengertian diatas menurut Lalu Husni Undang – Undang ketenagakerjaan ini adalah pengaturan hukum yang berhubungan dengan ketenagakerhaannya baik sebelum bekerja, setelah bekerja, setelah hubungan kerja.

Didalam buku Sendjun H. Manulang, menyatakan bahwa adanya tujuan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah:

1. Menjalankan nilai – nilai pancasila yang tercantum pada bidang ketenagakerjaan.
2. Dapat melindungi tenaga kerja dari kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas, misalnya dengan membuat peraturan yang memaksa pengusaha untuk tidak bertindak semena-mena terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah. (sendjun, 2001)

Untuk mentaati hukum demi keadilan, sumber hukum itu sendiri harus jelas. Sumber hukum ini didasarkan pada sesuatu yang dapat menimbulkan aturan yang memiliki kekuatan koersif, yaitu aturan yang jika dilanggar akan menghasilkan sanksi yang tegas dan nyata. (mertokusomo, 1999)

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah tempat ditemukannya regulasi tentang masalah ketenagakerjaan yang bersumber dari hokum positif Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan. Sumber Undang – Undang ketenagakerjaan ini mempunyai fungsi untuk menjamin akan kepastian dan keadilan kepada pihak yang

terlibat di dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan yang telah ditetapkan peraturan perundang – undangan.

Yang terdapat dalam sumber hukum ketenagakerjaan, yaitu :

a. Undang-Undang

Peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan mengalami banyaknya perubahan, dengan banyaknya munculnya peraturan perundang – undangan baru dengan lebih dinamis dan juga membawa kepentingan bagi tenaga kerja dan pengusaha itu sendiri.

b. Peraturan lain

Didalam buku Zainal Asikin, ketentuan lain yang dimaksud adalah ketentuan yang lebih rendah dari undang-undang, ketentuan tersebut antara lain:

- 1) Peraturan Pemerintah yang telah ditetapkan oleh Presiden agar dapat melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan. Telah diatur juga didalam Pasal 5 ayat (2) UUD 1945, menyatakan bahwa Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menyelenggarakan undang-undang dengan baik.
- 2) Keputusan Presiden adalah keputusan yang ditetapkan oleh Presiden yang memuat keputusan yang bersifat khusus atau hanya mengatur hal-hal tertentu.
- 3) Peraturan atau keputusan instansi lain, di mana di bidang ketenagakerjaan diberikan kewenangan untuk membuat peraturan atau

keputusan tertentu yang berlaku bagi masyarakat di bidang ketenagakerjaan. (asadikin, 1993)

c. Kebiasaan

Kebiasaan adalah melakukan kegiatan yang dilakukan secara berulang - ulang yang dapat diterima dengan baik oleh orang sekitar, sehingga perbuatan yang selalu bertentangan dengan kebiasaan dirasa sebagai perbuatan hukum, yang disebutkan dengan Hukum adat. Hukum adat seringkali bersumber dari norma atau aturan sosial. Norma sosial dalam masyarakat terbagi menjadi norma agama, norma kesusilaan, dan norma kesusilaan.

Didalam buku Iman Soepomo menyatakan bahwa kebiasaan atau hukum yang tidak tertulis berkembang dengan baik karena dua faktor:

1. Pembentukan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan atau ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan masalah ketenagakerjaan atau ketenagakerjaan yang diatur. Kemajuan dan perubahan tidak bisa hanya diikuti oleh undang-undang. Situasi ini terjadi dimana-mana terutama di Indonesia dimana perkembangan ketenagakerjaan atau ketenagakerjaan berjalan sangat pesat.
2. Peraturan dari jaman Hindia Belanda sudah tidak lagi dirasa sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan sekte yang tumbuh di seluruh dunia. (soepomo, 1983)

d. Putusan

Putusan hukum menjadi aturan hukum yang harus ditaati berikutnya. Hanya saja, putusan hukum berlaku secara terbatas. Sebagai contoh, pada kasus putusan Mahkamah Konstitusi (MK) terhadap gugatan hukum pada isi UU Ketenagakerjaan. Sebagian gugatan diterima oleh hakim, tapi putusan ini tidak mengubah isi undang-undang.

e. Perjanjian

Perjanjian adalah adanya ikatan diantara kedua belah pihak untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga yang telah melakukan perjanjian akan jadi terikat dengan isi perjanjian yang telah disepakati, oleh karena itu aturan-aturan dalam perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang. Perjanjian kerja umumnya hanya berlaku antara tenaga kerja / buruh dengan pengusaha yang mengorganisirnya dengan orang lain atau pihak lain yang tidak terikat. (husni, pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, 2007)

Tenaga kerja / buruh menyatakan kemampuannya untuk dapat bekerja dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kemampuannya untuk mempekerjakan Tenaga kerja / buruh dengan membayar upah.

f. Traktat

Sumber hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia yang terakhir adalah traktat, perjanjian yang dilaksanakan oleh dua atau

beberapa negara. Konvensi yang merupakan perjanjian internasional oleh lembaga dunia menjadi salah satu jenis traktat, misalnya konvensi ILO.

Hanya saja, di Indonesia, konvensi ILO tidak secara otomatis menjadi sumber hukum perburuhan dan ketenagakerjaan. Agar aturan pada konvensi itu bisa diberlakukan di Indonesia, pemerintah harus melakukan ratifikasi. Contoh ratifikasi yang pernah dilakukan antara lain adalah, UU Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja Tahun 1973.

g. Doktrin/Pendapat Ahli

Doktrin atau pendapat ahli dapat digunakan sebagai dasar untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan perburuhan / ketenagakerjaan.

2. Pengertian tenaga kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa penggunaan istilah pekerja harus selalu diikuti dengan istilah tenaga kerja, yang menunjukkan bahwa dalam Undang-undang ini terdapat pengertian yang sama artinya. Pada pasal 1 no 3 UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian; “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut terlihat bahwa beberapa elemen yang melekat pada istilah pekerja adalah:

1. Setiap orang yang bekerja (bekerja atau tidak, tetapi harus bekerja)
2. Menerima kompensasi / upah sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan.
(agusmidah, 2010)

Perlindungan pekerja / buruh bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja / buruh serta menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi, untuk melindungi tenaga kerja dengan 2 cara, yaitu:

1. Melalui undang-undang ketenagakerjaan, dengan adanya undang – undang ketenagakerjaan itu menjadikan adanya jaminan dari negara untuk warga negaranya bisa mendapatkan pekerjaan yang layak, dapat perlindungan dimana ditempatkan kerja, dijaga kesehatan, dan keselamatan kerja, dan menawarkan jaminan sosial setelah pensiun.
2. Melalui serikat pekerja. Karena melalui serikat mereka bisa menyampaikan aspirasinya, bernegosiasi dan menuntut hak-hak yang seharusnya mereka miliki. Serikat pekerja / serikat buruh juga dapat mewakili pekerja / pekerja dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak dan kewajiban pekerja / pekerja dengan pengusaha melalui kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial. (sutedi, 2009)

Secara umum penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok yaitu pekerja dan non pekerja. Sedangkan menurut DR Payaman, pekerja adalah

warga yang sedang atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah. Secara praktis, definisi bekerja dan bukan bekerja menurutnya hanya berbeda dalam batasan umur. (sendjun, 2001)

Oleh karena itu yang dimaksud dengan pekerjaan adalah mencari atau telah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi persyaratan umur atau batasan yang ditetapkan oleh undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan sehari-hari.

Tenaga kerja atau bisa disebut *Manpower* ini mempunyai pengertian yang dilihat dari “Undang-undang No. 13 tahun 2003 dalam pasal 1 angka 2 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Yang dimaksud tenaga kerja diatas sejalan dengan konsep pada umumnya seperti yang ditulis oleh Payaman J.Simanjuntak tenaga kerja adalah masyarakat yang sudah mendapatkan pekerjaan, yang lagi mencari pekerjaan (husni, pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, 2007)

“Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/buruh kerana pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu tenaga kerja yang dalam hubungan kerja, dan tenaga kerja yang belum terikat hubungan kerja. Pekerja/buruh adalah orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja” (Rusli, 2011)

3. Pengertian pengusaha

Serupa dengan istilah bekerja, istilah majikan juga sebelum di undangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun istilah majikan tidak lagi digunakan dan telah digantikan oleh wirausaha, karena istilah majikan memiliki konotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan bagi pekerja, meskipun secara hukum antara pekerja dan pemberi kerja mereka memiliki posisi yang sama.

Menurut pasal 1 angka 5 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaa memberikan pengertian pengusaha yaitu :

1. “Orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang sedang menjalankan usaha milik pribadi”
2. “Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalan perusahaan bukan miliknya”
3. “Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Dari pengertian pengusha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 Undang - Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di ambil kesimpulan bahwa pengurus perusahaan termasuk dalam pengertian wirausaha, sehingga perusahaan disamakan dengan pengusaha.

Selain pengertian diatas didalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tenatang Ketenagakerjaan juga ada pengertian pengusaha di bahas dalam pasal 1

angka 4 yang berbunyi perseorangan, perusahaan, badan hukum, atau badan lainnya yang mempunyai tenaga kerja untuk menjalankan usahanya dan memberikan imbalan yang pas sesuai kinerjanya. Adanya aturan ini untuk menghindari adanya tindak kekuasaan pada pengusaha.”

Sedangkan pengertian perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Segala bentuk usaha, baik legal maupun tidak, baik dimiliki oleh orang perseorangan, perusahaan atau badan hukum, baik swasta maupun negara, yang mempekerjakan pekerja atau pekerja melalui pembayaran gaji atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Perusahaan sosial dan perusahaan lain yang memiliki manajer dan mempekerjakan orang lain dengan membayar gaji atau bentuk kompensasi lainnya.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa pengertian wirausaha mengacu pada orang, sedangkan pengertian perusahaan mengacu pada bentuk usahanya. Pengusaha adalah orang atau badan hukum yang menjalankan perusahaan yang dimiliki atau dimiliki oleh orang lain atau mewakili orang atau badan hukum yang mempekerjakan satu atau lebih pekerja dengan pembayaran upah. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa pengertian wirausaha sangat luas, dapat berupa orang perseorangan, pemilik usaha, badan hukum pengurus, baik itu Yayasan, Perseroan Terbatas, Koperasi, IMA dan badan usaha lain seperti Firma, CV dan lainnya, asalkan mereka mempekerjakan setidaknya satu pekerja dengan gaji. (Prints, 2000)

Apabila pengusaha dan pekerja atau buruh mengadakan suatu hubungan yang didasarkan pada suatu perjanjian kerja, maka akan timbul suatu hubungan kerja.

Kesimpulan dari pengertian diatas bahwa orang yang sedang menjalan perusahaan yang tidak miliknya juga pada pengertian pengusaha/pemberi kerja yang artinya disamaratakan dengan orang yg punya perusahaan. (Zaeni Asyhadie, 2007)

Hak dan kewajiban pengusaha

a. Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seorang wirausahawan sebagai akibat dari tenaga kerjanya yang bekerja untuknya atau karena posisinya sebagai seorang wirausaha. Hak pengusaha adalah sebagai berikut:

1. Atas pertimbangan majikan, berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata, istirahat tahunan dapat diundurkan untuk selama-lamanya 6 bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan (pasal 5, PP no. 21, 1954).
2. Upah tenaga kerja selama sakit dapat diperhitungkan dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundang-undangan atau peraturan perusahaan atau sesuatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan. (pasal 7 PP No 8 tahun 1981).

3. Denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. (Pasal 20 ayat (1) PP No.8 Tahun 1981).
4. Denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981).

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban seorang pengusaha merupakan prestasi yang harus diraih oleh seorang pengusaha untuk kepentingan tenaga kerjanya. Kewajiban pengusaha adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban untuk beristirahat atau pergi.

Pengusaha wajib untuk memberikan cuti tahunan.

2. Kewajiban merawat obat dan perawatan.

Pengusaha wajib menyediakan alat medis/tenaga medis untuk memberikan bantuan medis terhadap tenaga kerja yang kena kecelakaan pekerjaan.

3. Kewajiban memberikan sertifikat.

Pengusaha wajib untuk mengeluarkan surat perjanjian antara tenaga kerja dan pengusaha yang sudah ditanda tangani oleh tenaga kerja dan pengusaha.

4. Kewajiban membayar upah.

Pengusaha mempunyai kewajiban yang paling utama dalam hubungan kerja, yaitu membayar gaji atau imbalan kepada tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan.

4. Perlindungan Tenaga Kerja

Tanpa tenaga kerja, mustahil bagi perusahaan untuk berpartisipasi dalam pembangunan. Itulah pentingnya tenaga kerja bagi suatu perusahaan, bagi pemerintah dan juga bagi masyarakat, oleh karena itu perlu juga dipikirkan agar karyawan juga dapat menjaga keselamatannya selama bekerja.

Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk kesejahteraan dan kesehatan tenaga kerja agar apa yang dilakukan dapat dilakukan secermat mungkin, sehingga terjamin kesadaran dan kesadarannya dalam melaksanakan pekerjaan. Merancang program perlindungan karyawan yang berguna sehari-hari untuk menjaga produktivitas dan stabilitas bisnis.

Adapun konsep perlindungan pekerja perempuan menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan adalah bahwa seorang pekerja harus dilindungi dan diberikan hak-haknya sebagai pekerja harus bekerja baik di dalam maupun di luar negeri, oleh karena itu tenaga kerja ini merupakan sumber ekonomi terbesar bagi negara. Perlindungan tenaga kerja ini dapat dicapai baik melalui klaim maupun melalui peningkatan pengakuan hak asasi manusia (HAM), perlindungan fisik dan teknis, serta perlindungan sosial dan ekonomi melalui peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Imam Sopomo membagikan 3 konsep perlindungan tenaga kerja, yaitu:

1. Perlindungan sosial

Perlindungan dikaitkan dengan upaya sosial yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalami dan mengembangkan kehidupan manusia secara keseluruhan.

2. Perlindungan ekonomi

Perlindungan berkaitan dengan upaya memberi pekerja pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dirinya dan keluarganya.

3. perlindungan teknis

Perlindungan terkait dengan upaya melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat berat atau alat kerja lainnya.

Untuk tenaga kerja wanita harus diberikan perlindungan khusus, seperti mendapatkan cuti pada hari pertama dan hari kedua pada saat haid, dikarenakan pada masa pertama haid bagi tenaga kerja wanita fisik menjadi terganggu. Sementara bagi tenaga kerja wanita juga diberikan perlindungan khusus, bagi tenaga kerja wanita yang sedang mengandung / hamil mendapatkan cuti 1 bulan sebelum melahirkan dan 2 bulan setelah melahirkan, bagi tenaga kerja wanita yang sedang menyusui mendapatkan kesempatan yang layak untuk menyusui bayinya selama jam bekerja, tenaga kerja wanita yang mengalami keguguran diberi masa istirahat selama satu setengah bulan untuk perlindungan ini, sesuai dengan sifat kewanitaannya.

Pembatasan – pembatasan dan larangan yang diberikan kepada wanita dimaksudkan untuk melindungi tenaga kerja wanita karna dilihat dari fisiknya wanita ini lemah jika dibandingkan dengan tenaga kerja laki – laki. Itulah konsep perlindungan tenaga kerja wanita berdasarkan ketentuan – ketentuan pada Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh bangsa Indonesia ke dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Agar pemerintahan dapat meningkatkan posisi dan kualitas tenaga kerja wanita, diperlukan pengetahuan dan komitmen semua pihak, terkoordinasi dan terbuka kepada berbagai pihak dengan menerapkan strategi yang tepat untuk meminimalkan kerugian bagi tenaga kerja. Karena tenaga kerja ini adalah sumber daya yang dapat mempercepat dan menjalankan suatu visi dan misi perusahaan.

Dari uraian perlindungan tenaga kerja diatas harus dipahami dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin oleh pengusaha, agar terciptanya dengan lancarnya suatu proses pekerjaan dalam perusahaan. “Adanya aturan untuk perlindungan hukum ini secara umum dibedakan menjadi 2 bagian :

a. Perlindungan Hukum Pasif

Adanya tindakan dari luar untuk memberikan pengakuan untuk jaminan dan hak para pekerja perempuan.

b. Perlindungan Hukum Aktif

Adanya tindakan dari pekerja wanita untuk menuntut jaminan, hak, dan perlindungan dalam bekerja. Perlindungan hukum aktif ini dibagi lagi menjadi dua yaitu :

1. Perlindungan hukum aktif –preventif, yaitu perlindungan hak pekerja perempuan yang berhubungan dengan aturan yang diterapkan dari kebijakan pemerintah atau pemberi kerja yang sekiranya dapat jua mempengaruhi haknya para tenaga kerja perempuan.
2. Perlindungan hukum –represif, yaitu tuntutan yang ditujukan untuk pemerintah atau pemberi pekerja terhadap aturan yang telah ditentukan kepada tenaga kerja perempuan yang timbul pada kerugian”.
(Erwiningsih, 1995)

5. Perlindungan tenaga kerja wanita

Adanya ketentuan peraturan yang mengatur kedudukan perempuan untuk bisa menjalankan kehidupan bernegara dimuat didalam Undang-Undang 1945, walaupun tidak secara tegas dinyatakan oleh sistem perempuan, akan tetapi maksud dan tujuannya adalah seluruh warga negara Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan yang tinggal di Indonesia, serta seperti di luar negeri yang memiliki kewarganegaraan Republik Indonesia.

Ketetapan MPR Nomor II / MPR / 1963 tentang GBHN, dalam lima tahun keenam kebijakan pembangunan, butir 32 menyatakan untuk pembangunan di bidang industri di indoneisa makin meningkat tenaga kerja harus sejajar,tanpa adanya perlakuan yang berbeda, karena tenaga kerja yang ada diseluaruh indoneisa itu dapat menjalan pembangunan nasial dan kehidupan sosial sebagai bangsa dapat juga menjalankan nilai – nilai yang tercantum dalam Pancasila, dan juga kedudukan dan peran perempuan yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Menjunjung tinggi kedudukan dan peran perempuan dalam menjalankan kehidupan bernegara melalui kebijakan nasional yang dilaksanakan oleh lembaga negara yang memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender.
2. Agar terciptanya persatuan dan kesatuan dengan cara meningkatkan kualitas peran dan organisasi perempuan, dalam rangka keberlanjutan untuk meningkatkan posisi tenaga kerja wanita di Indonesia diperlukan upaya pemberdayaan di berbagai bidang kehidupan, seperti:

- a) Bidang Pendidikan.

Adanya masalah yang harus dihadapi perempuan dalam pendidikan, seperti adanya kesenjangan. Beberapa masalah utama yang dihadapi perempuan di bidang pendidikan antara lain adanya ketidakseimbangan yang cukup signifikan antara laki-laki dan perempuan pada jenjang pendidikan tertinggi. Tingginya angka buta aksara dan putus pendidikan pada perempuan jika dibandingkan dengan laki – laki yang membuat tidak seimbang.

Untuk meningkatkan kualitas terhadap perempuan pada bidang pendidikan diperlukan kebijakan sebagai berikut :

1. Adanya partisipasi pada perempuan kedalam pendidik tingkat yang lebih tinggi agar menurunkan angka buta aksara dan putus pendidikan pada perempuan.
2. Penguatan jaringan kelembagaan untuk kualitas hidup perempuan..

- b) Bidang kesehatan

Dengan status kesehatan perempuan yang masih sangat rendah maka perlu untuk diperhatikan dan ditingkatkannya kualitas hidup perempuan dibidang kesehatan.

- 1) Melakukan pelatihan, sosialisai dan pendidikan tentang kesehatan diluar sekolah, agar dapat memiliki pengetahuan yang memadai tentang adanya hak dan kesehatan.
 - 2) Tingginya partisipasi masyarakat untk membudayakan budaya kehidupan yang sehat.
- c) Bidang ekonomi

Untuk peningkatan produk produktivitas ekonomi perempuan terdapat dua permasalahan yaitu:

- a. Meningkatkan hasil pendapatan
- b. Membuka lapanga kerja yang layak bagi perempuan.

Dengan melakukan tersebut dapat mengurangi beban dan dapat meningkatkan kebutuahn pendidikan dan kesehatan, kebijakan yang dapat dikembangkan sebgai berikut :

- a. mempergiat untuk mengatasi peningkatan utama produktivitas ekonomi perempuan di semua sektor pembangunan, terutama di sektor-sektor yang melaksanakan pembangunan ekonomi.
- b. Meningkatkan kepekaan dan kesadaran perusahaan swasta yang menjadikan peningkatan produktivitas ekonomi

perempuan menjadi pertimbangan utama dalam pelaksanaan program-program yang diperlukan di perusahaan, khususnya dalam pemberdayaan ekonomi pekerja perempuan.

c. Mengembangkan upaya konkret dan berkelanjutan untuk memberi perempuan akses ke infrastruktur ekonomi

d) Bidang perlindungan hukum.

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris yaitu *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming*, dan dalam bahasa Jerman disebut dengan *theorie der rechtliche schutz*, secara gramatikal, perlindungan adalah tempat berlindung, atau hal perbuatan memperlindung. (azhari, 2010)

Teori perlindungan hukum merupakan teori yang berkaitan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Roscou Pound dalam saling HS dan Erlies Septiana Nurbani, menjelaskan bahwa hukum alat rekayasa sosial (*law as tool of social engginering*). Kepentingan manusia adalah suatu tuntutan yang melindungi dan di penuhi akan manusia dalam bidang hukum. (nurbani)

Menurut Roscoe Pound dalam teori bunga terdapat 3 (tiga) klasifikasi kepentingan yang harus dilindungi undang-undang, yaitu:

1. Dalam kaitannya dengan kepentingan pribadi (kepentingan individu),
2. Untuk kepentingan masyarakat (kepentingan sosial),
3. Tentang kepentingan umum (public interest). (Mustafa, 2007)

Kepentingan individu terdiri atas kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan sosial (social interest) terdiri atas jaminan sosial, jaminan pranata sosial, kesusilaan, perlindungan sumber daya sosial terhadap kepunahan, perkembangan sosial dan kehidupan manusia. Kepentingan umum (interest public) berupa kepentingan negara yang bertindak sebagai representasi dari kepentingan umum.

Masalah utama yang dihadapi dalam hal melindungi wanita adalah:

- a) Poin-poin tentang perlindungan wanita di tempat kerja
- b) Perlindungan terhadap wanita yang bekerja di luar negeri sebagai pekerja
- c) Perlindungan wanita dari tindak kekerasan ditempat kerja, kekerasan di rumah tangga atau dimanapun wanita berada.

Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan telah diratifikasi pemerintahan ke dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 mengatur tentang

perlindungan ketenagakerjaan yang diberikan kepada pekerja perempuan, antara lain sebagai berikut:

- a. Hak atas cuti haid, hamil dan melahirkan
- b. Hak untuk menerima gaji yang sama dengan laki-laki untuk jenis dan pekerjaan yang sama
- c. Keamanan sosial

Kebijakan yang dapat dikembangkan adalah:

- a. Meningkatnya kesadaran tentang masalah kekerasan terhadap perempuan dalam keluarga dan masyarakat.
- b. Koordinasi yang lebih baik dalam pelaksanaan upaya perlindungan bagi perempuan. (sabrina)

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan yang di arahkan untuk adanya terwujudan hubungan industrial yang dinamis, harmonis, dan juga keadilan. Maka dari itu adanya pengakuan dan juga penghargaan kepada Hak Asasi Manusia (HAM) yang mana telah ditetapkan MPR no. XVII/MPR/1998 harus dilaksanakan. Di dalam ketenagakerjaan ini TAP MPR merupakan tiang hukumnya dalam menegakkan demokrasi di lapangan kerja.

Dengan adanya penegakkan demokrasi didalam lapangan kerja ini juga dapat mendorong partisipasinya untuk mencapai hasil yang diinginkan dari tenaga kerja untuk dapat membangun negara indoneisa. Hukum ketenagakerjaan yang dipakai oleh Indonesia saat ini adalah produk dari kolonial, menempatkan tenaga kerja pada posisi yang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan juga

sistem hubungan industrial yang menonjolkan adanya perbedaan antara kedudukan kepentingan sehingga pada masa kini tidak sesuai lagi pada kebutuhannya.

Pengaturan pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengalami banyak perubahan terkait dengan ketentuan yang semula melarang perempuan bekerja pada malam hari, kecuali yang sifat pekerjaannya harus dilakukan oleh perempuan, dengan meminta izin dari instansi yang bertanggung jawab. berdasarkan bidang ketenagakerjaan. Kehidupan seperti sekarang adalah waktu bagi perempuan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, namun karena sifat dan sifat kewanitaannya, maka pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari wajib untuk mentaati peraturan yang sudah diatur dalam Pasal 76 ayat (1),(2),(3) dan (4) Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, yang meliputi:

a. Kerja malam wanita

Ketentuan terkait larangan kerja malam bagi perempuan diatur dalam pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Dilarang mempekerjakan pekerja di bawah 18 (delapan belas) tahun antara jam 11 malam sampai jam 7 pagi.
2. Pemberi kerja dilarang mempekerjakan pekerja hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan

kandungan atau bagi diri mereka sendiri jika bekerja antara jam 23.00 sampai jam 07.00

3. Pengusaha yang mempekerjakan perempuan / pekerja antara 23.00 sampai jam 07.00 diwajibkan untuk:

- a) Menyediakan makanan dan minuman bergizi;
- b) Menjaga kesopanan dan keamanan saat bekerja.

4. Pengusaha wajib menyediakan transportasi bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 11 malam hingga 5 pagi. Jika pengusaha melanggar ketentuan tersebut, ia dapat dihukum dengan hukuman penjara minimal satu bulan dan maksimal 12 (dua belas) bulan dan / atau denda minimal R \$ 10.000.000 (sepuluh juta rupee) dan maksimal R \$ 100.000.000 (seratus juta rupee). Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana.

A. Cuti haid, melahirkan / keguguran

1. Cuti untuk haid

Dalam UU No. 13/2003, Pasal 81 mengatur bahwa pekerja perempuan tidak diwajibkan untuk bekerja pada malam pertama dan kedua saat menstruasi. Hak istirahat bagi pekerja yang sedang menstruasi pada dasarnya ditujukan kepada perempuan yang sedang mengalami menstruasi. Syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh hak istirahat adalah menginformasikan kepada pengusaha tentang keadaannya, apabila memenuhi syarat tersebut maka hak istirahat penuh akan muncul. Dalam

penerapan ketentuan di atas, pengusaha dianggap tidak mengetahui status menstruasi pekerja jika tidak memberitahukannya.

2. Cuti melahirkan, persalinan / keguguran

Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja dan anak-anaknya, cuti melahirkan diberikan sesuai dengan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur bahwa pekerja harus berhak beristirahat selama satu setengah bulan, lebih awal. . itu karena menurut perhitungan persalinan atau keguguran.

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja untuk memperoleh hak-hak tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Menyerahkan aplikasi disertai surat keterangan dari dokter, bidan atau, jika tidak ada keduanya, bisa dari PNS dan, paling tidak camat.
- b) Permohonan tersebut dilakukan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum dimulainya izin. Perpanjangan cuti pranatal dimungkinkan bagi pekerja yang menurut surat keterangan dokter harus diberikan untuk menjaga kesehatan dan keselamatannya selama 3 bulan.

Didalam undang-undang 1945 pasal 27 ayat 2 arah pembangunan ketenagakerjaan telah jelas yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari sini pekerjaan itu merupakan hak dasar untuk menadapatkan penghasilan, dengan adanya pekerjaan

yang didapat bukan hanya untuk semata – mata untuk mendapatkan penghasilan saja, tetapi lebih dari harga diri dan martabat manusia itu.

Dengan perkembangan nasional dan global tersebut telah terjadi pergeseran paradigma yang sangat mendasar di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak dasar ketenagakerjaan. Sehingga paradigma baru yang menjadi dasar penggunaan kebijakan ketenagakerjaan adalah hak serikat dan hak pekerja, demokrasi serikat pekerja, serta perluasan kesempatan kerja dengan tetap memperhatikan aspek gender pekerja. (Febrianti, 2017)

Adanya tenaga kerja wanita dalam suatu perusahaan masih banyak yang hal hal yang harus diperhitungkan seperti :

- a. Tenaga kerja wanita ini yang pada umumnya ini lemah lembut, halus dan juga tekun.
- b. Dengan adanya tenaga kerja wanita didalam perusahaan harus ada norma-norma susila yang diutamakan untuk tidak terjadinya tindakan yang tidak menyenangkan dari tenaga kerja laki-laki terutama untuk yang bekerja pada shift malam hari.
- c. Untuk tenaga kerja wanita harus ditempatkan posisi kerja yang berhubungan dengan sifat dan tenaganya.
- d. Tenaga kerja wanita ini ada juga yang belum berumah tangga dan ada juga yang sudah berumah tangga yang mempunyai beban yang lebih, karna harus memperhatikan rumah tangganya juga. (Kartapoetra, 1986)

Diasumsikan sebagai makhluk yang lebih “lemah” daripada tenaga kerja pria, tenaga kerja wanita pun memiliki beberapa tantangan dalam pekerjaannya, yaitu seperti menstruasi pada setiap bulannya, hamil dan melahirkan dan tenaga kerja wanita ini pun rentan akan terkena penyakit apa bila kelelahan dalam bekerja, dan harus juga jadi pertimbangan di dalam norma-norma kerja untuk tenaga kerja wanita. Maka dari itu pemerintah membuat peraturan yang dimana melindungi tenaga kerja wanita yang tercantum pada “Undang-undang no. 13 tahun 2003 dimulai dari pasal 76 menentukan norma kerja perempuan sebagai berikut :

- a. *Pekerja/ buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan dilarang mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun, di larang di pekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 tersebut.*
- b. *Pengusaha dilarang untuk mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang sedang mengandung/hamil karna dapat membahayakan bagi kesehatan, keselamatan kandungan dan dirinya apabila bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan 07.00*
- c. *Apabila pengusaha yang sedang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara 23.00 sampai dengan 07.00 wajib :*
 - 1) *Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan*
 - 2) *Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.*

- d. *Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00*"

E. Konsep Operasional

Untuk tidak terjadinya salah pengertian yang berbeda dalam penelitian maupun dalam pembahasannya secara lebih lanjut, maka disini penulis akan memberikan batasan judul penelitian sebagai berikut :

Perlindungan hukum, penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban (Kansil, 1989)

Pekerja wanita, wanita yang mampu untuk bekerja dalam hubungan atau di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang dan jasa yang dimana untuk meningkatkan ekonomi kehidupan.

Arena Pool & Cafe, suatu perusahaan yang bergerak di bidang hiburan yang berupa hiburan karaoke, Biliar, Mini Bar. Arena Pool & Cafe berlokasi di jalan kuantan raya no. 18 Kec. Lima puluh, Kota Pekanbaru, Riau

Undang-undang no.13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, peraturan yang dibuat untuk mengatur yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang didalam meliputi pekerja, pemberi kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, upah waktu, kerja cuti, uang pesangon dan lain sebagainya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Untuk melancarkan penelitian ini harus ada gambaran luas, sehingga penelitian ini bisa menjawab perumusan masalah, maka dari itu penulis menggunakan metode observational research dengan cara survey, yang dimana langsung terjun ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data yang akan di jadikan bahan dalam penulisan karya ilmiah ini. Cara mendapatkan data tersebut diperoleh dari wawancara langsung terhadap pihak yang bersangkutan seperti pihak tenaga kerja wanita yang bekerja pada shift malam hari dan kepada pimpinan Arena Pool & Café Pekanbaru.

Sifat penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang memberikan gambaran di dalam keadaan dan kenyataan yang terjadi dalam penelitian lapangan terhadap “pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja wanita yang bekerja pada shift malam hari di Arena Pool & Café Pekanbaru”.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada perusahaan hiburan di Pekanbaru yaitu Arena Pool & Cafe yang terletak di jalan kuantan raya no. 18 Kec. Lima puluh, Kota Pekanbaru, Riau, yang dimana pada Arena Pool & Café ini masih terdapat hal yang memberatkan tenaga kerja wanita yang berkerja pada shit malam di lihat dari hak dan kewajiban tenaga kerja wanita tersebut.

3. Sumber Data

- a. “Data Primer merupakan data yang utama di dapat secara langsung di peroleh oleh peneliti dari obyek atau yang terjadi di lapangan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada shift malam hari di Arena Pool & Cafe”
- b. “Data Sekunder merupakan data yang di dapat dari buku-buku dan literature yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan dan juga di dapat dari pendapat para ahli yang berkaitan dengan masalah yang di teliti”.

4. Populasi dan Responden

Populasi ialah jumlah dari seluruh dari objek yang di teliti mempunyai sifat individual yang sama. (Syafrialdi, 2017). Untuk mendapatkan populasi harus mengelompokkan dan memilih yang dapat untuk dijadikan populasi yang berkaitan dengan objek yang di teliti. ada pun yang menjadi responden dalam penelitian ini, 1 orang pimpinan Arena Pool & Café dan 19 orang tenaga kerja Arena Pool & Café, seluruh populasi guna untuk mendapatkan data yang akurat dapat dilihat pada table I.I

Tabel I.I

Populasi dan Responden yang dijadikan penelitian

No	Kriteria Populasi	Responden	Sampel
1	Pimpinan Arena Pool & Café	1	1
2	Tenaga kerja Arena Pool & café	19	5
Jumlah		20	6

Sumber Data: Populasi Arena Pool&Cafe tahun 2019

5. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan dengan bertanya secara lisan dan langsung kepada pimpinan dan pegawai Arena Pool & Café yang dimana di persiapkan dulu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

6. Analisis data

Data yang sudah dikumpulkan akan di olah kembali dengan cara mengelompokkan data yang menurut jenisnya berdasarkan masalah pokok penelitian yang di ajukan. Data di peroleh dengan cara wawancara dimasukkan kedalam bentuk uraian untuk melihat perlindungan hukum, hak dan kewajiban tenaga kerja wanita di Arena Pool & Café Pekanbaru. Kemudian diolah dan disajikan dengan cara membandingkan antara data lapangan dengan pendapat para ahli atau dengan peraturan perundang – undangan, teori-teori yang ada, terakhir di ambillah kesimpulan dari penelitian yang di lakukan dengan metode induktif yaitu dari data yang bersifat khusus kearah data yang bersifat umum.

7. Metode penarikan kesimpulan

Untuk menarik kesimpulan dari penelitian ini, penulis menggunakan metode induktif yaitu dengan cara menarik dari yang khusus terhadap sifat yang umum.

BAB II

TINJAUAN UMUM

1. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru dulunya dikenal sebagai "Senapelan" saat dipimpin oleh seorang kepala suku bernama Batin. Suatu daerah yang dulunya ladang, sampai akhirnya menjadi perkampungan. Kemudian Desa Senapelan pindah ke pemukiman baru yang kemudian disebut Dusun Payung Sekaki yang terletak di tepi muara Sungai Siak.

Nama Payung Sekaki tidak begitu dikenal di zamannya, melainkan Senapelan. Perkembangan Senapelan erat kaitannya dengan perkembangan Kerajaan Siak Sri Indrapura. Sejak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, ia telah membangun istananya di Kampung Bukit, bersebelahan dengan Desa Senapelan.

Diperkirakan istana tersebut terletak di sekitar Masjidil Haram saat ini. Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah berinisiatif membuat Seminggu di Senapelan, namun tidak maju. Usaha rintisan tersebut kemudian dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali di lokasi baru yang dekat dengan pelabuhan saat ini.

Dalam Rajah 1204 H atau 23 Juni 1784 M, empat leluhur suku yaitu Pesisir, Lima Puluh, Tanah Datar dan juga Kampar, mengambil keputusan untuk merubah negara dari Senapelan menjadi "Pekanbaharu", yang kemudian diperingati sebagai hari jadi kota. Dari Pekanbaru. Sejak saat itu istilah senapelan

ditinggalkan dan istilah "PEKAN BAHARU" menjadi populer, yang dalam bahasa sehari-hari disebut PEKANBARU.

Perkembangan tambahan mengenai pemerintahan di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan, diantaranya sebagai berikut:

1. Keputusan Kerajaan Besluit van Her InlancheZelf Bestuur van Siak No. 1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru merupakan bagian dari Kerajaan Siak, yang disebut Kabupaten.
2. Pada tahun 1931, Pekanbaru memasuki wilayah Kampar Kiri yang dipimpin oleh seorang Controlur yang berbasis di Pekanbaru.
3. Pada tanggal 8 Maret 1942, Pekanbaru dipimpin oleh seorang gubernur militer bernama Gokung, distrik tersebut menjadi Gun yang dipimpin oleh Gunco.
4. Keputusan Gubernur Sumatera di Medan tanggal 17 Mei 1946 No. 103 Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut Haminte atau Kota b.
5. UU No. 22 Tahun 1948, Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru mendapat status Kota Kecil.
6. UU No. 8 Tahun 1956 melengkapi status kota Pekanbaru sebagai kota kecil.
7. UU No. 1 tahun 1957, Pekanbaru berstatus Kota Praja.
8. Kepmendagri No. 52 / I / 44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi ibu kota Provinsi Riau.

9. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1965 secara resmi menggunakan sebutan Kotamadya.

10. UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, sebutan Kotamadya diubah menjadi Kota. (portal resmi pemerintahan kota pekanbaru, t.thn.)

Kota Pekanbaru sebagai ibukota Provinsi terletak di bagian tengah Provinsi Riau, dengan letak geografis antara $101^{\circ}14''$ - $101^{\circ}34''$ Bujur Timur dan $0^{\circ}25''$ - $0^{\circ}45''$ Lintang Utara. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1987 tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari ± 446.50 km², terdiri dari 8 kecamatan dan 45 kelurahan/desa. Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau, maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632.26 km².

Pekanbaru merupakan kota perdagangan dan jasa, dan juga tingkat migrasi, pertumbuhan, urbanisasi yang tinggi. Dilihat dari segi geografis Kota Pekanbaru ini memiliki posisi yang cukup strategis pada jalur sumatera yang terhubung dengan beberapa kota seperti kota Medan, kota Padang, dan Kota Jambi dan begitu dengan wilayah administrasi diapit oleh :

1. Sebelah utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
2. Sebelah selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Palalawan
3. Sebelah timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Palalawan
4. Sebelah barat : Kabupaten Kampar

Kota Pekanbaru dibelah oleh sungai Siak yang mengalir dari Barat ke Timur dan berada pada ketinggian berkisar antara 5-50 meter di atas permukaan laut. Meningkatnya kegiatan pembanguann juga meningkatkan kegiatan penduduk disegala bidang, begitu juga dengan meningkatnya tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan lainnya. Agar lebih tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklah kecamatan baru dengan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No. 3 Tahun 2003 menjadi 12 kecamatan :

Tabel II.I

Luas Wilayah Kecamatan yang Ada di Kota Pekanbaru

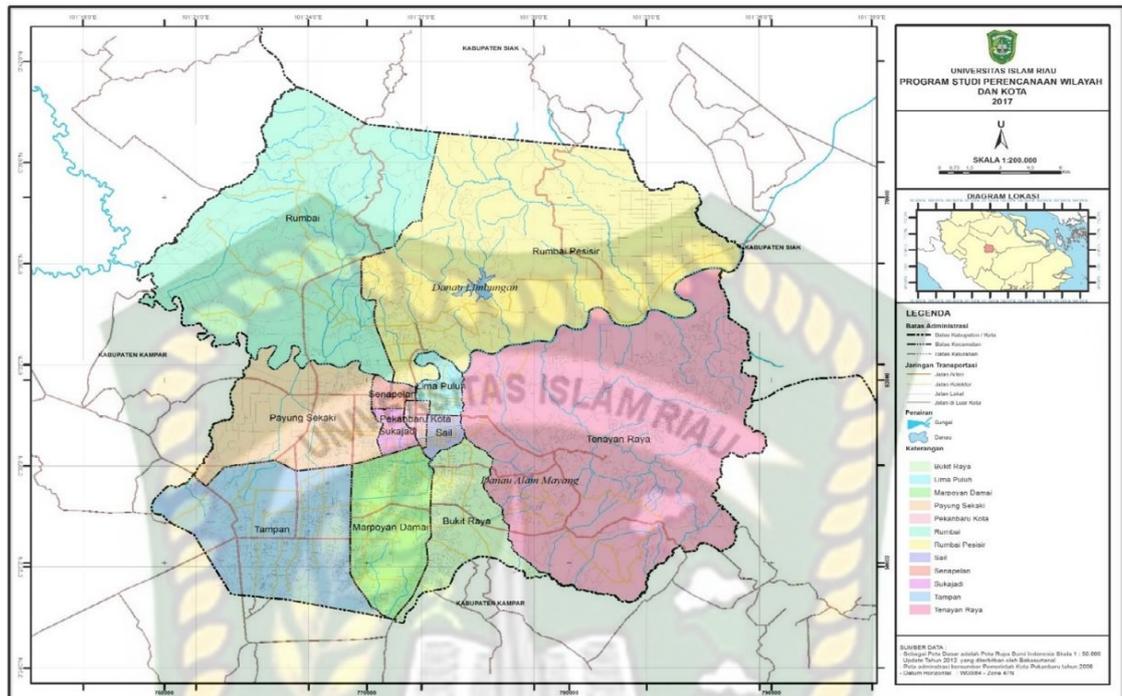
No.	Kecamatan	Luas	
		Km2	%
1	PEKANBARU KOTA	2,26	0.36%
2	SAIL	3,26	0.52%
3	SUKAJADI	3,76	0.59%
4	LIMAPULUH	4,04	0.64%
5	SENAPELAN	6,65	1.05%
6	BUKIT RAYA	22,05	3.49%
7	MARPOYAN DAMAI	29,74	4.70%
8	PAYUNG SEKAKI	43,24	6.84%
9	TAMPAN	59,81	9.46%
10	RUMBAI	128,85	20.38%
11	RUMBAI PESISIR	157,33	24.88%

No.	Kecamatan	Luas	
		Km2	%
12	TENAYAN RAYA	171,27	27.09%
JUMLAH		632.26.00	100.00%

Sumber : Kota Pekanbaru dalam angka, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka Kabupaten Tenayan Raya merupakan kabupaten terluas yaitu 171,27 km² dengan persentase 27,09% dari luas wilayah kota Pekanbaru. Sedangkan kecamatan terkecil adalah Kabupaten Kota Pekanbaru yang memiliki luas 2,26 Km² dengan persentase 0,36% dari luas wilayah Kota Pekanbaru.

Pada tanggal 20 janurai 1959, Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 52/I/44-25 menjadikan Pekanbaru ditetapkan menjadi Ibu kota Propinsi Riau melalui yang mana sebelumnya ibu kota provinsi riau ini adalah Tanjung pinang. Dengan pindahnya ibu Kota Provinsi Riau dari Tanjung Pinjang ke Pekanbaru saat pada tahun 1959 merupakan perubahan besar terhadap struktur birokrasi pemerintahan kota karena pada saat itu suku melayu mendominasi, namun sejak tahun 2002 hegemoni mereka berkurang seiring dengan berdirinya Provinsi Kepulauan Riau dari pemekaran Provinsi Riau. (Ali, 2012)



Sumber : Peta Administrasi Pemerintah Kota Pekanbaru, 2020

Pada tahun 2015 jumlah penduduk di Kota Pekanbaru mencapai 1.038.118 jiwa. Jumlah ini meningkat 15,63% dibandingkan tahun 2010. Kepadatan penduduk 1.642 jiwa / km², dengan jumlah penduduk terpadat di Kecamatan Sukajadi 13.205 jiwa / km².

Tabel 2.2 Jumlah Penduduk di Kota Pekanbaru

No	Kelurahan	2010 (jiwa)	2015 (jiwa)	Laju Pertumbuhan Penduduk per- Tahun (%) 2010 – 2015	Kepadatan Penduduk per- km ²
1	Tampan	169 655	201 182	18.58	3.364
2	Payung Sekaki	86 584	101 128	16.80	2.339
3	Bukit Raya	91 914	109 382	19.00	4.961

No	Kelurahan	2010 (jiwa)	2015 (jiwa)	Laju Pertumbuhan Penduduk per- Tahun (%) 2010 – 2015	Kepadatan Penduduk per- km ²
4	Marpoyan Damai	125 697	146 221	16.33	4.917
5	Tenayan Raya	123 155	148 013	20.18	864
6	Limapuluh	41 333	44 481	7.62	11.010
7	Sail	21 438	23 124	7.86	7.093
8	Pekanbaru Kota	25 062	27 224	8.63	12.046
9	Sukajadi	47 174	49 650	5.25	13.205
10	Senapelan	36 434	38 340	5.23	5.765
11	Rumbai	64 624	74 977	16.02	582
12	Rumbai Pesisir	64 698	74 397	14.99	473
	Jumlah	897 768	1 038 118	15.63	1.642

Sumber : Pekanbaru Dalam Angka, 2020

Penduduk di Kota Pekanbaru dipadati oleh beberapa suku, seperti suku minangkabau merupakan masyarakat terbesar yang tinggal di kota Pekanbaru, dengan jumlah total sekitar 40,96% dari total penduduk kota. Pada umumnya suku minangkabau ini berprofesi sebagai karyawan dan pedagang. Dengan jumlah penduduknya yang besar dengan menjadikan bahasa minang menjadi bahasa yang digunakan oleh penduduk kota Pekanbaru, selain bahasa Melayu dan bahasa Indonesia. Selain suku minangkabau, suku melayu, batak, dan jawa juga memiliki proporsi yang besar di Kota Pekanbaru.

Kota Pekanbaru terletak sangat strategis, karena menjadi kota transit yang secara langsung menghubungkan dengan kota – kota utama yang ada di Sumatera. Dengan letaknya strategis Kota Pekanbaru harus memperhatikan potensi dan masalah pembangunan kota agar kedepannya pembangunan Kota Pekanbaru kedepannya dapat memberi manfaat untuk penduduknya dan mengecilkan kemungkinan dampak atau pengaruh yang negative.

2. Tenaga kerja

A. Pengertian Tenaga kerja

Tuhan menciptakan manusia sebagai makhluk hidup yang paling sempurna dengan memiliki akal serta harkat dan martabat yang membedakan dari makhluk lainnya. Nilai-nilai, harkat, derajat, dan martabat yang dimiliki oleh manusia haruslah di junjung tinggi dan di lindungi.

Setiap lahirnya manusia itu sudah memiliki haknya untuk menjalankan kehidupannya. Hak yang di miliki oleh manusia itu disebut dengan hak asasi manusia. Sudah diatur dalam UU No. 39 tahun 1999 pasal 1 angka 1, maka dari itu sudah tentu menjadi keharusan bahwa setiap orang untuk memperlakukan sesama hak asasi manusia yang dimiliki.

Dengan adanya HAM setiap manusia bisa mendapatkan pekerjaan atau lapangan kerja yang layak untuk bisa menjalankan kehidupan dengan bisa bekerja di perusahaan/pabrik. Yang dimana apabila sudah di dalam dunia kerja manusia ini di sebut dengan tenaga kerja/pekerja.

Tenaga kerja adalah tulang punggung sebuah perusahaan. Adagium ini nampaknya biasa aja, seperti tidak mempunyai makna. Kalau dipahami lebih detail dan dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Tenaga kerja yang menjadi tulang punggung perusahaan karena mempunyai peran yang sangat penting untuk berjalannya perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja tidak akan jalannya perusahaan dan tidak dapat berpartisipasi dalam pembangunan. (asadikin, 1993)

Melihat keberhasilannya suatu perusahaan ini semua tergantung dari tenaga kerjanya. Keberhasilan suatu perusahaan harus adanya hubungan yang saling membutuhkan antara tenaga kerja dan perusahaan, karena tenaga kerja ini merupakan sumber daya untuk meningkatkan suatu perusahaan dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Dengan pentingnya peran tenaga kerja bagi perusahaan, maka dari itu pihak perusahaan, pemerintah, dan juga masyarakat, perlunya perlindungan terhadap tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatannya dalam melakukan pekerjaannya. Dan perlu juga untuk membuat tempat bekerja itu nyaman dan aman bagi tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya semaksimal mungkin.

Tenaga kerja atau bisa disebut *Manpower* ini mempunyai pengertian yang dilihat dari Undang – Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) angka 2 “Tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Yang dimaksud tenaga kerja diatas sejalan dengan konsep pada umumnya seperti yang ditulis oleh Payaman J.Simanjuntak tenaga kerja adalah

masyarakat yang sudah mendapatkan pekerjaan, yang lagi mencari pekerjaan (husni, pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, 2007)

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor produksi yang dapat menghasilkan barang dan jasa yang untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan kebutuhan masyarakat. Kegiatan produksi tenaga kerja ini merupakan alat yang penting selain bahan bakunya perusahaan dan modal perusahaan. Dalam negara ini tenaga kerja merupakan suatu aset yang terpenting, karena tenaga kerja ini dapat memberikan pemasukkan atau dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara.

Negara yang mempunyai jumlah penduduk besar, maka negara tersebut juga memiliki tenaga kerja yang jumlahnya besar, hingga negara yang mempunyai tenaga kerja yang jumlah banyak menjadi incaran dari perusahaan – perusahaan asing untuk bisa ikut berinvestasi.

Dalam Undang – Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan penggunaan kata pekerja itu pasti diikuti dengan kata buruh, menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang mempunyai makna yang sama.. Dari pengertian diatas terdapat unsur – unsur dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:

- 1) Adanya orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
 - 2) Dengan melakukan pekerjaan, pekerja berhak untuk mendapatkan upah/gaji sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- (midah, 2010)

“Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu tenaga kerja yang dalam hubungan kerja, dan tenaga kerja yang belum terikat hubungan kerja. Pekerja/buruh adalah orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja”. (Rusli, 2011)

Adapun pengertian pekerjaan yang lain, pekerjaan adalah orang yang menghasilkan barang atau jasa untuk dapat memenuhi kebutuhannya. (Handoyo, 2000)

Tenaga kerja atau yang biasa disebut pekerja merupakan faktor penting dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja yang membutuhkan perlindungan berupa kesehatan dan keselamatan lebih khusus perempuan. Kesehatan kerja tidak secara spesifik mendefinisikan pekerja perempuan, karena ada beberapa istilah yang digunakan untuk menyebut perempuan yaitu perempuan, anak perempuan dan perempuan. Dalam perkembangannya, perempuan diartikan sebagai pengasuh yang sabar, pendiam, sakit, kurang berstandar, tanpa harapan untuk menonjol atau menjalankan suatu profesi. Dalam bahasa melayu empu istilah perempuan mempunyai arti “yang memberi hidup”. Istilah tersebut lebih dinamis dan bermakna dibandingkan perempuan. (Uwiyono, 2014)

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan adalah setiap laki-laki atau perempuan berusia 15 tahun ke atas yang sedang dan atau akan bekerja, keluar masuk hubungan kerja, guna menghasilkan barang dan / atau jasa

yang memenuhi kebutuhan masyarakat. masyarakat. Ada pula definisi pekerjaan menurut para ahli yaitu;

- a. Menurut Undang-Undang Dasar Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 1969, pekerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan di dalam dan di luar hubungan kerja untuk menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhannya sendiri dan masyarakat. Dalam arti, pengembangan tenaga kerja adalah peningkatan efektivitas tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b. Menurut A. Hamzah, pekerjaan mencakup pekerja yang bekerja di dalam dan di luar hubungan kerja dengan alat produksi, terutama dalam proses menghasilkan pekerjaan fisik dan mental.
- c. Menurut Payaman yang dikutip oleh A. Hamzah (1990), kerja adalah (Man Power) adalah hasil dari orang yang bekerja, orang yang mencari pekerja, orang yang mengurus rumah dan orang yang melakukan pekerjaan lain. sebagai sekolah, ibu rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan non kerja menurutnya ditentukan oleh umur / umur.
- d. Menurut Molenaar (Arbeidsrecht), bekerja merupakan bagian dari hukum yang berlaku yang pada dasarnya mengatur hubungan antara pekerjaan dan pemberi kerja, antara pekerjaan dan pekerjaan serta antara pekerjaan dan otoritas.

tenaga kerja juga disebut orang yang mencari pekerjaan, yang sedang melakukan pekerjaan yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia

yang telah ditetapkan oleh Undang – Undang yang bertujuan untuk mendapatkan upah yang digunakan untuk memenuhi kehidupannya.

B. Klasifikasi Tenaga kerja.

Klasifikasi adalah pengelompokan atau Menyusun secara bersistem menurut standar yang telah ditentukan. (Partanto, 2001). Ada pun klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokkan tenaga kerja yang telah di tentukan seperti :

a. Berdasarkan penduduk

1) Tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah penduduk yang mampu untuk melakukan pekerjaan dan sanggup untuk bekerja jika belum ada pekerjaan. Menurut Undang – Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, untuk yang berusia 15 tahun hingga yang beusia 64 tahun dikelompokkan sebagai tenaga kerja.

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah penduduk yang dianggap tidak mampu dan tidak bisa untuk bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Penduduk yang tidak bisa bekerja yang menurut Undang – Undang no. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan penduduk yang berada dibawah usia 15 tahun dan penduduk yang diatas 64 tahun.

b. Berdasarkan batas tenaga kerja.

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah jumlah penduduk yang usianya masih bisa produktif yang berusia 15 tahun - 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang mencari pekerjaan.

Pada tahun 2019 terhitung angkatan kerja

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah jumlah penduduk yang masih dalam masa Pendidikan seperti anak sekolah dan juga mahasiswa atau yang sedang mengurus rumah tangga seperti ibu rumah tangga dan begitu juga pada orang yang menyandang cacat.

c. Berdasarkan kualitas

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya. (Agus, 2006)

e. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Menurut Darwan Prints yang dimaksud di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang karena kedudukan atau statusnya, sedangkan kewajiban adalah prestasi berupa benda atau jasa yang harus dilakukan seseorang karena jabatannya. atau status. (Tayangan, 2000)

Terkait dengan hak-hak pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak untuk memperoleh remunerasi atau gaji (pasal 1602 KUH Perdata, pasal 88 sampai 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)

2. Hak untuk bekerja dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 UU No. 13/2003)
3. Hak untuk memilih dengan bebas dan berganti pekerjaan sesuai dengan bakat dan keterampilannya (Pasal 5 UU 13/2003)
4. Hak untuk mengembangkan keterampilan profesional untuk memperoleh dan menambah keterampilan dan kompetensi (Pasal 9-30 UU No. 13/2003)
5. Hak untuk mendapatkan keselamatan, kesehatan dan perlakuan yang sesuai dengan martabat dan agama. (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial)
6. Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja (Pasal 104 UU No. 13/2003)
7. Hak atas istirahat tahunan setiap kali Anda bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut dengan pemberi kerja atau beberapa pemberi kerja dari organisasi pemberi kerja (Pasal 79 UU No. 13/2003)
8. Hak atas gaji penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 UU No. 13/2003)
9. Hak atas pembayaran tahunan, jika pada saat pemutusan hubungan kerja Anda telah memiliki setidaknya enam bulan dari tanggal di mana Anda berhak atas istirahat tahunan terakhir, yaitu, jika majikan telah memutuskan hubungan kerja tanpa alasan urgensi yang diajukan oleh pekerja, atau oleh pekerja atas dasar urgensi yang diajukan oleh pemberi kerja (Pasal 150-172 UU No. 13/2003)

10. Hak untuk menunda atau menyelesaikan perselisihan hubungan kerja melalui sarana bipartisan, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian yudisial (pasal 6-115 UU No. 2 tahun 2004)

Adanya kewajiban dikarenakan adanya hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja memiliki kewajiban yang sama dalam hak ketenagakerjaan. Tenaga kerja ini juga memiliki kewajiban untuk menjalankan perusahaan atau wajib untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan tenaga kerja juga memiliki kewajiban sebagai berikut :

1. Anda harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi kontrak yang disepakati antara para pihak. Dalam menjalankan isi perjanjian, pekerja melakukan pekerjaannya sendiri. Namun, atas izin pemberi kerja / pemberi kerja, pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
2. Anda harus mematuhi aturan dan instruksi pengusaha / majikan. Peraturan yang harus ditaati antara lain ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan perusahaan. Instruksi yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati oleh pekerja, asalkan diatur dalam kontrak kerja, hukum dan adat setempat.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja tersebut melakukan pekerjaannya karena sengaja atau lalai yang mengakibatkan kerugian, kerusakan, kerugian atau kejadian lain yang tidak menguntungkan atau merugikan pemberi kerja, maka pekerja wajib menanggungnya. resiko yang muncul.

4. Kewajiban untuk bertindak seperti pekerja yang baik. Pekerja wajib memenuhi kewajibannya dengan baik, sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga dituntut untuk melakukan apa yang seharusnya atau tidak boleh dilakukan sesuai dengan peraturan hukum, properti atau adat. (Djumialdji, 2008)

Kewajiban tenaga kerja ini juga sebagai tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang merupakan tugas utama sebagai seorang tenaga kerja, mentaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/tenaga kerja perempuan wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh atau tenaga kerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda. (husni, pengantar hukum tenaga kerja indonesia , 2001)

3. Tentang Arena Pool & Cafe Kota Pekanbaru

Dalam masyarakat sekarang ini, masyarakat lebih dituntut untuk mandiri dan kreatif dalam berbisnis dan menciptakan lapangan kerja, sehingga tidak hanya mencari pekerjaan saja, tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja di berbagai sektor, seperti industri, memasak, perdagangan, peternakan, dan lain-lain. Sejalan dengan perkembangan kota dan ilmu pengetahuan, serta dengan peningkatan pendapatan penduduk, maka kebutuhan masyarakat akan gizi terutama protein nabati akan meningkat.

Sejak tahun 2016 lalu, Provinsi Riau, khususnya Kota Pekanbaru mengalami perkembangan fisik dan non fisik yang sangat pesat. Hal ini dapat kita lihat dengan semakin banyaknya gedung, hotel, pusat perbelanjaan, tempat hiburan dan gedung perkantoran.

Kota Pekanbaru merupakan salah satu pusat ekonomi terbesar di bagian timur Pulau Sumatera, dan termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi serta Pekanbaru yang berkembang pesat dengan berkembangnya perdagangan multietnis saat ini. Kota, keberagaman ini telah menjadi modal sosial untuk mencapai kepentingan bersama untuk dimanfaatkan demi kesejahteraan masyarakat.

Perkembangan ekonomi Pekanbaru saat ini sangat pesat, yang dipengaruhi oleh masyarakat untuk lebih mandiri dan lebih kreatif dalam berbisnis serta mampu menciptakan lapangan kerja sendiri di berbagai sektor, seperti memasak, industri, pariwisata, perdagangan dan hiburan.

Salah satu sektor yang berkembang pesat di Pekanbaru adalah sektor industri. Sedangkan sektor industri maju terutama pada sektor jasa adalah sektor industri hiburan yang meliputi hiburan dengan karaoke, klub malam dan permainan biliar. Kehadiran klub malam di kota-kota besar memang menjadi salah satu alternatif hiburan yang sering dikunjungi masyarakat.

Salah satunya adalah tempat hiburan seperti billiard yang belakangan semakin dikenal dan dikunjungi banyak orang, mulai dari remaja, dewasa, bahkan lansia. Beberapa lokasi billiard yang ada di Pekanbaru antara lain K-

Cube, Paragon, Abege, Arena Pool & Cafe dan masih banyak lagi. Setiap lokasi yang ada menawarkan layanan yang berbeda untuk menarik minat pelanggannya.

Selama ini tempat billiard memiliki image yang negatif dimata masyarakat banyak, karena masyarakat melihat tempat billiard itu disamakan dengan clubnight atau diskotik, tempat mabuk-mabukkan, tempat terjadinya pergaulan bebas. Padahal tidak selalu tempat billiard seperti itu, billiard adalah salah satu olahraga rekreasi yang sekarang telah menjadi olahraga prestasi karena telah banyak melahirkan atlit – atlit profesional.

Awal masuknya billiard ini ke Indonesia itu ketika penjajah dari negara eropa yang juga membawa kebiasaan meraka dalam masa senggang yaitu bermain billiard. Pada awal perkembangannya di Indonesia, masyarakat kalangan bawah mulai memainkan billiard yang dimainkan pada warung remang – remang dan daerah – daerah yang kumuh. Hal ini yang kemudian melekatkan pandangan negatif masyarakat terhadap olahraga biliard. Dengan berkembangnya zaman, billiard ini mulai tidak dipandang negative lagi oleh masyarakat, karena telah menjadi salah satu alternatif untuk rekreasi dan melepas penat dari aktivitas sehari-hari.

Biliard adalah sebuah cabang olahraga yang masuk ke dalam kategori olahraga scientist yang sangat membutuhkan konsentrasi yang penuh. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan ketahanan dan pemahaman mental yang benar, serta harus ditunjang oleh kemampuan fisik yang prima agar mampu memainkan biliard dengan baik dan stabil. Biliar dimainkan di atas meja dengan peralatan bantu

khusus dan peraturan tersendiri. Permainan ini bisa dimainkan secara perseorangan maupun perteam dan laki-laki maupun perempuan. Tujuan permainan biliard adalah memasukkan bola secara berturut-turut dari nomor pada bola billiard itu.

Untuk memasukkan bola dapat dilakukan secara langsung, yaitu dengan memukul bola menggunakan *que* atau stik yang digunakan sebagai alat penyodok bola dalam permainan biliard, biasanya tongkat terbuat dari kayu atau serat komposit dalam berbagai motif corak dan bentuk yang di mulai dari bernomor paling kecil yang ada di atas meja atau mengkombinasikan bola sasaran dengan bola lain yang sekiranya dapat masuk ke dalam kantung meja. Di Indonesia jenis permainan billiard yang paling sering di mainkan seperti Nine Ball (permainan bola sembilan), Eight ball (permainan bola delapan) dan Ten Ball (permainan bola sepuluh) yang dapat di mainkan secara individu maupun tim.

Arena Pool & Cafe adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang hiburan dalam bentuk rumah billiard yang berlokasi di jalan Kuantan Indah Raya no. 18, Kec. Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Riau yang mulai beroperasi pada 7 Oktober 2009 hingga saat ini masih ramai di kunjungi oleh semua kalangan dari remaja, dewasa, hingga orang tua. Arena Pool & Cafe mempunyai 22 pool table dan 4 VIP room, untuk tetap jalannya usaha Arena Pool & Cafe mempekerjakan 19 tenaga kerja, terdiri dari 15 orang tenaga kerja wanita , 4 orang tenaga kerja laki – laki. Tarif bermain billiard di Arena Pool & Cafe ini telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebesar Rp. 20.000,-/jam untuk bermain

pada pukul 13.00 s/d 17.59 wib, Rp. 40.000,- /jam untuk bermain pada pukul 18.00 s/d 01.00 wib.

Perkembangan dan sistem perekonomian semakin maju, hal ini mengakibatkan persaingan yang sangat ketat di dunia usaha. Untuk tetap bisa bertahan dan berkembang didalam menghadapi persaingan yang semakin kuat Arena Pool & Cafe harus menjaga kualitas jasa dan mempromosikan produk dengan tepat, maka dari itu untuk membuat kenyamanan para customer yang datang untuk bermain, Arena Pool & Cafe juga menyediakan Bar, Cafe, Life music hingga pertunjukkan Dj. Didalam VIP room juga terdapat fasilitas Karoke didalamnya.

Arena Pool & Cafe ini juga sering menjadi tempat tournament – tournament yang di selenggarakan oleh komunitas billiard yang ada di Pekanbaru. Tidak berhenti disitu rumah billiard Arena Pool & Cafe juga di jadikan untuk PELATDA (Pelatihan Daerah) untuk para atlit yang akan mengikuti tournament – tournament besar seperti PORWIL (Pekan Olahraga Wilayah) X di Bengkulu 2019 lalu dan PON (Pekan Olahraga nasional) 2020 di Papua.

BAB III

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam di Arena Pool&Café pekanbaru

Adanya perlindungan tenaga kerja ini menjadi suatu jaminan untuk hubungan kerja tanpa adanya perlakuan yang tidak menyenangkan dari pengusaha kepada tenaga kerjanya. Maka dari itu pengusaha wajib untuk melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan didalam Undang – Undang.

Untuk tenaga kerja perempuan perlindungan kerja ini begitu sangat diharapkan untuk keselamatan, karena dilapangan kerja kemungkinan besar adanya kejadian yang tidak diinginkan. Apalagi di salah satu tempat hiburan yang saya pelajari di Arena Pool and Cafe, dimana sebagian besar pekerjanya adalah wanita dan bekerja pada malam hari, yang membutuhkan perlindungan oleh pegawai yang berwenang untuk mengatasi keselamatan, kesehatan dan keselamatan kerja.

Untuk perlindungan keselamatan, keamanan, dan kesehatan tenaga kerja tidak lepas dari hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Keselamatan, keamanan, dan kesehatan tenaga kerja ini merupakan masalah esensial dalam suatu pelaksanaan yang berhubungan dengan pekerjaan, dikarenakan hal tersebut juga berhubungan dengan pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM). Tenaga kerja walaupun berbeda kedudukan statusnya sama

dengan pengusaha adalah juga yang harkat dan martabatnya sebagai manusia wajib jug untk dihormati dan wajib untk dijunjung tinggi.

a. Tempat dan waktu penelitian.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Arena Pool & Cafe Pekanbaru pada tanggal 27 juni 2020. Waktu penelitian yang dimaksud mungkin telah berubah karena dapat terus berkembang seiring waktu ketika menyusun penelitian ini.

b. Desain penelitian

Desain penelitian deskriptif analitik yang berarti, dalam penelitian ini penulis akan memberikan deskripsi yang akurat dari beberapa orang atau kelompok tentang kondisi dan gejala yang terjadi. Selanjutnya penulis akan memberikan gambaran yang akuran tentang perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja shift malam di Arena Pool & Cafe Pekanbaru.

c. Alat penelitian

Dalam penelitian deskriptif, alat penelitian yang dimaksud adalah peneliti itu sendiri, yang berfungsi untk menentukan fokus penelitan, memilih orang sebagai sumber data, mengumpulkan data, menilai kualitas data menganalis data, menginterpretasikan data, dan mengekstraksi temuannya.

Agar data menjadi akurat, berdasarkan rekomendasi utama penulis informan yang mendukung, yaitu beberapa tenaga kerja wanita di Arena Pool & Cafe sebagai hal-hal yang menjadi ketertarikan dalam penelitian ini.

Di lain waktu ketika melakukan wawancara, alat yang digunakan penulis untuk meneliti yaitu alat perekam suara dan wawancara. Perekam alat untuk merekam wawancaranya saat mengumpulkan data.

Saat melakukan pengamatan atau survei, alat yang digunakan penulis untuk meneliti adalah rekaman, kamera, pena, dan buku. Kamera digunakan penulis melakukan pengamatan peristiwa penting baik dalam photo maupun video. Pena dan buku penulis menggunakan untuk menjelaskan informasi data yang diperoleh dari sumber melalui catatan lapangan. Pedoman pemantauan peneliti pada study yang dipelajari di Arena Pool & Cafe Pekanbaru. Aktor atau orang semua yang dipekerjakan oleh Arena Pool & Cafe Pekanbaru yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita.

d. Sumber data penelitian

Mengenai sumber data yang diperoleh, sumber data ini penulis bagi menjadi 2 yaitu :

1. Data awal adalah data dalam bentuk ucapan melalui wawancara secara langsung dari pekerja.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang dimendukung data primer, dan data yang digunakan adalah observasi. Seperti hasil pengamatan gerakan atau perilaku yang diterapkan oleh topi yang dapat dipercaya, catatan lapangan yang dikumpulkan dan di analisis.

e. Penyajian data

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu dialog dengan maksud tertentu. Dialog dilakukan kedua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yaitu yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Pertanyaan peneliti berfokus pada perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam di Arena Pool & Cafe Pekanbaru. Pertanyaan yang telah disusun dan dirancang oleh peneliti untuk informan adalah manajer dan para pekerja yang bekerja pada saat itu di Arena Pool & Cafe Pekanbaru.

Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 27 juni 2020 dengan manajer dan karyawan di Arena Pool & Cafe Pekanbaru :

- A. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja wanita yang bekerja pada shift malam di Arena Pool & Cafe Pekanbaru ?

Jawab :

Perlindungan hukum yang diberikan adalah dengan cara memfasilitasi para pekerja seperti memberikan alat camera berupa cctv, dan keamanan seperti security.

Yang dimaksud dari jawaban diatas adalah dari Arena Pool & Cafe telah memberikan fasilitas, sedangkan menurut hukum yang tertera :

- a. Perlindungan jam kerja

Waktu kerja yang peneliti lakukan disini merupakan waktu yang dilakukan tenaga kerja wanita pada Arena Pool & Cafe Pekanbaru, ada

pun waktu kerja pada perusahaan tersebut dilakukan secara waktu shift kerja, waktu kerja pada perusahaan tersebut ada 2 shift kerja, yang lamanya waktu kerja shift tersebut adalah :

1. Shift pertama itu dimulai dari jam 12.00 Wib s/d 19.00 Wib, datang mulai pukul 11.00 Wib
2. Shift kedua itu dimulai dari jam 19.00 Wib s/d 02.00 Wib, datang mulai pukul 18.00 Wib. Teruntuk hari sabtu/weekend shift malam berakhir pada pukul 03.00 Wib.

Waktu kerja merupakan kewajiban yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan waktunya akan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut untuk bisa mencapai target yang ditentukan.

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita hal ini diatur pada pasal 76 Undang – Undang no. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Tetapi adanya pengecualian yaitu pengusaha yang mempekerjakan wanita pada jam malam wajib :

- 1) Memberikan makan dan minuman yang bergizi.
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- 3) Menyediakan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang kerja antara dari jam 23.00 Wib s/d 05.00 Wib.

Pekerja sektor formal dilindungi secara hukum oleh berbagai peraturan ketenagakerjaan. Bahkan untuk tenaga kerja, ada aturan khusus yang melindungi mereka. Misalnya, dalam pasal 76, ayat 4 UU Ketenagakerjaan tahun 2003, di

mana pengusaha wajib menyediakan transportasi bagi pekerja perempuan yang berangkat dan kembali bekerja antara pukul 11 malam hingga 5 pagi. Namun kenyataannya tidak semua perusahaan menyediakan mobil angkutan tersebut.

Tetapi pengecualian ini tidak berlaku pada pekerja wanita yang dibawah umur 18 tahun atau perempuan hamil demi kesehatan dan keselamatan. Dalam pelaksanaannya perusahaan tidak memberikan makan dan minuman yang bergizi. Dan itu berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan pekerja.

b. Perlindungan waktu istirahat/cuti

Perlindungan lain yang diberikan oleh UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 dapat ditemukan pada pasal 81, dimana pekerja berhak mendapatkan cuti pada hari pertama dan kedua menstruasi. Namun tidak jarang perusahaan melanggarnya. Misalnya, di perusahaan yang banyak menggunakan tenaga kerja perempuan, ada petugas yang bekerja dan mendampingi setiap pekerja yang mengaku sedang menstruasi. Sehingga pekerja akan merasa malu sehingga seringkali tidak memanfaatkan hak tersebut. Bahkan ada perusahaan yang menawarkan upah ekstra bagi pekerja yang tidak mengambil cuti haid. Karena ketentuan tersebut tidak bersifat memaksa, artinya ketentuan tersebut dapat dielakkan karena tidak ada sanksi yang diatur. (Assariroh, 1998)

B . Apakah ada kendala dalam bekerja pada shift malam bagi tenaga kerja wanita ?

Jawab :

Ada, kendala bekerja pada shift malam adanya tindakan yang tidak menyenangkan dari customer/pelanggan seperti menggoda.

Dari jawaban diatas, memang ada perlakuan yang tidak menyenangkan dari customer dalam pelaksanaannya jika terjadinya pelecehan tersebut akan diroling saja kemeja biliar yang lain tanpa ada perlindungan langsung kecuali sudah keterlalu diperingati secara tegas dengan memanggil security.

C . Faktor penghambat dalam perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam ?

Jawab :

Adanya faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum seperti tidak menyediakan makan dan minuman yang bergizi dari perusahaan demi kesehatan dan keselamatan pekerjanya. Tidak adanya kesadaran mengenai resiko yang terjadi apabila bekerja pada malam hari.

Jawab :

Dapat disimpulkan faktor – faktor penghambat dari perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada shift malam hari yaitu :

a. Hambatan dari perusahaan

Misalnya dalam proses recruitmen atau penerimaan pekerja perusahaan hanya menerima tenaga kerja yang belum menikah saja padahal kemampuan pekerja itu tidak selalu ditentukan oleh statusnya sudah menikah atau belum menikah, dan juga tidak

memberikan makan dan minuman yang bergizi, seharusnya sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan makan dan minuman yang bergizi untuk pekerja yang bekerja pada shift malam hari.

b. Hambatan dari pekerja

Belum adanya kesadaran dari pihak pekerja mengenai resiko yang terjadi bekerja pada malam hari, padahal pekerja tersebut seharusnya membutuhkan suatu perlindungan seperti antar jemput untuk bekerja, adanya makanan dan minuman yang bergizi, karena itu pekerja selalu mencari yang fleksibel. Pada waktu kerja di Arena Pool & Cafe Pekanbaru rata – rata yang bekerja tidak memiliki fasilitas yang disediakan oleh pihak Arena Pool & Cafe.

2. Hak dan kewajiban tenaga kerja di Arena Pool & Cafe yang bekerja pada shift malam.

Arena Pool & Cafe Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang hiburan khususnya biliard, sebagai suatu perusahaan yang dijalankan usaha dengan kebanyakan mempekerjakan wanita.

Ada pun dalam penerimaan tenaga kerja di Arena Pool & Cafe Pekanbaru mempunyai persyaratan yaitu :

1. Berkewarganegaraan Indonesia.
2. Usia minimal 18 Tahun.
3. Pendidikan minimal SMA/Sederajat.

4. Mengajukan lamaran kerja secara tertulis yang telah ditentukan oleh perusahaan.
5. Lulus tes yang telah diadakan oleh perusahaan.
6. Sanggup menjalankan masa training dengan waktu 3 bulan hingga dinyatakan lulus masa training diberikan surat pengangkatan sebagai karyawan oleh pimpinan perusahaan.

Tenaga kerja wanita yang bekerja di Arena Pool & Cafe Pekanbaru memiliki masa kerja yang bekerja berbeda, yang mana masa bekerja mempengaruhi upah yang merupakan hak dan kewajiban.

Dalam melakukan penelitian, penulis juga menanyakan kepada karyawan yang mengenai hak dan kewajiban selama bekerja di Arena Pool & Cafe Pekanbaru,

apakah sudah diberikan atau sudah dipenuhi hak dan kewajiban para tenaga kerja yang bekerja pada shift malam oleh perusahaan ?

Jawab :

Hak dan kewajiban seluruh tenaga kerja yang bekerja pada shift malam masih banyak yang belum terpenuhi oleh perusahaan, seperti makanan dan minuman yang bergizi tidak diberikan oleh perusahaan, begitu juga dengan angkutan antar jemput untuk para karyawan yang bekerja pada shift malam tidak dipenuhi.

Dari jawaban diatas bahwa perusahaan tidak memenuhi hak dan kewajiban karyawan yang bekerja pada shift malam yang dimana telah diatur pada Undang – Undang no. 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat 3a yang berbunyi “*memberikan makanan dan minuman yang bergizi.*” dan begitu juga pada ayat 4 yang berbunyi “*menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 – 05.00*”

Hak pada dasarnya adalah sesuatu yang mutlak yang menjadi milik kita begitu dengan penggunaan hak ini tergantung pada diri kita sendiri. Dan kewajiban dapat kita artikan sebagai suatu kegiatan yang harus dilakukan.

Adapun hak yang sudah tertuang dalam undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, seperti :

1. Hak Upah

Hak upah adalah yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian atau kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja/pengusaha.

2. Hak Perlakuan Sama

Hak perlakuan sama ialah hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan yang artinya setiap tenaga kerja wajib mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Hak pelatihan kerja

3. Hak pelatihan kerja.

Hak pelatihan kerja ialah untuk meningkatkan atau menambah pengetahuan bagi tenaga kerja yang memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan kerja.

4. Hak penempatan kerja

Hak penempatan kerja ialah setiap tenaga kerja mendapatkan hak untuk memilih penempatan kerja dengan memperoleh hasil yang layak.

5. Hak memiliki waktu kerja

Waktu kerja yang dimaksud adalah :

- a. Untuk 1 hari bekerja 7 jam, untuk 1 minggu bekerja 40 jam.
- b. Untuk 1 hari bekerja 8 jam, 1 minggu bekerja 40 jam, dan 5 hari kerja dalam 1 minggu

6. Hak kesehatan dan keselamatan kerja

Hak kesehatan dan keselamatan kerja ialah bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat.

7. Hak kesejahteraan

Hak kesejahteraan ialah setiap tenaga kerja dan keluarga berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

8. Hak dalam serikat pekerja dan buruh.

Hak dalam serikat pekerja dan buruh ialah disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, dimana serikat pekerja ini dapat menjadi wadah bagi tenaga kerja untuk memberikan sebuah aspirasi kepada perusahaan.

9. Hak cuti

Hak cuti ialah pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti terhadap tenaga kerjanya. Terutama memberikan kepada tenaga kerja wanita, yang dalam masa haid/menstruasi yaang merasakan sakit tidak wajib dalam melakukan pekerjaan pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid/menstruasi.

10. Hak khusus untuk tenaga kerja wanita

Hak khusus ini hanya didapatkan untuk tenaga kerja karena tenaga kerja wanita ini berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya untuk melahirkan atau untuk tenaga kerja wanita yang sudah mengalami keguguran juga berhak untuk mendapatkan waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan.

Dengan adanya hak untuk tenaga kerja yang harus diberikan oleh perusahaan, adapun kewajiban – kewajiban para tenaga kerja yang menjadi hak bagi pihak pengusaha atau perusahaan, yaitu :

1. Kewajiban ketaatan, yaitu para tenaga kerja harus memiliki konsekuensi dan patuh kepada peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan dan telah ditetapkan.
2. Kewajiban kerahasiaan data, yaitu tenaga kerja berkewajiban untuk menjaga kerahasiaan data – data perusahaan.
3. Kewajiban loyallitas, yaitu demi meningkatnya kualitas dan kuantitasnya perusahaan tenaga kerja harus mengikuti visi dan misi perusahaan yang telah dibuat, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rangkaian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yang menjadi jawaban dari permasalahan, yaitu sebagai berikut :

1. Beberapa pasal dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur tentang perlindungan tenaga kerja. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, seperti :
 - 1) Perlindungan waktu kerja
 - 2) Perlindungan waktu istirahat/cuti
 - 3) Menjaga kesusilaan ditempat kerja

Akan tetapi dari semua bentuk perlindungan hukum yang tertera didalam Undang – Undang tidak semuanya dilaksanakan, seperti perlindungan waktu jam kerja yang overtime tidak dihitung lembur, perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang bekerja pada shift malam tidak diberikan seperti makan dan minuman yang bergizi tidak diberikan, tenaga kerja tidak mempunyai asuransi untuk kesehatan mereka dalam bekerja pada malam hari, tidak adanya komunikasi yang aktif mengenai masalah ini, jadi tidak sepenuhnya berjalan efektif perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

2. Hak – hak dalam resiko tenaga kerja yang bekerja pada shift malam hari yang mana pihak perusahaan masih saja mengabaikan hak – hak tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari, seharusnya apa yang terjadi dilapangan masih banyak hak – hak yang harus dipenuhi. Justru dengan memperhatikan hak para tenaga kerja yang bekerja pada shift malam hari itu bisa juga meningkatkan kinerja pada tenaga kerja untuk perusahaan Arena Pool & Cafe Pekanbaru itu sendiri.

B. Saran

1. Tenaga kerja yang bekerja pada shift malam hari di Arena Pool & Cafe Pekanbaru seharusnya sadar akan pentingnya perlindungan dan hak – hak yang sudah semestinya menjadi miliknya dalam bekerja diperusahaan tersebut.
2. Untuk pihak perusahaan untuk terciptanya keharmonisan dan keselarasan hubungan pihak perusahaan dan tenaga kerja, pihak perusahaan kedepannya lebih memperhatikan hak – hak dan kewajiban tenaga kerja, dan mentaati peraturan yang ada.
3. Pihak pemerintahan yang mana sebagai pembuat peraturan perundangan – undangan agar lebih memperhatikan dan mengawasi perusahaan mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja pada malam hari.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- agus, D. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. yogyakarta: Gadjah mada university press. (2006).
- agusmidah. *dinamika hukum ketenagakerjaan*. medan : usu press. (2010).
- ali, M. *Sejarah dan Perkembangan Kota Pekanbaru*. jakarta: world press. (2012).
- asadikin, z. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*,. jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. (1993).
- asidikin, z. *dasar dasar hukum perburuhan*. jakarta: pt raja grafindo persada. (2002).
- assariroh, N. *Perempuan Sebagai Manusia “Multi Fungsi*. yogyakarta: Pustaka Cidesindo. (1998).
- azhari, m. t. *negara hukum* . jakarta: kencana prenada media group. (2010).
- djumialdji, F. *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. jakarta: sinar grafika(2008).
- h.manulang, s. *pokok pokok hukum ketenagakerjaan indonesia*. jakarta: PT. Rineka cipta. (1998).
- handoyo, D. U. *kamus hukum*. Quantum Media Press. (2000).
- husni, l. *pengantar hukum tenaga kerja indonesia* . jakarta: pt. raja grafika persada. (2001).

- husni, l. *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia*. jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. (2007).
- irianto, s. *Perempuan & Hukum: menuju hukum yang berperspektif kesetaraan dan keadilan*. jakarta: yayasan obor indonesia. (2006).
- jehani, e. a. *hak-hak pekerja perempuan*. tanggerang: visimedia. (2007).
- Kansil, C. *pengantar ilmu hukum dan tata hukum indonesia*. jakarta: balai pustaka. (1989).
- kartasapoetra, g. *hukum perburuhan indonesia berlandaskan pancasila*. jakarta: sinar gravika. (1986).
- khakim, a. *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia*. bandung: citra aditya bakti. (2007).
- kusuma, Z. a. *Hukum ketenagakerjaan dalam teori praktik di indonesia*. jakarta: prenadamedia group. (2007).
- mertokusomo, s. *mengenal hukum sebagai suatu pengantar*. yogyakarta: liberty. (1999).
- midah, A. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. bogor: ghalia indonesia. (2010).
- mustafa, M. E. *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten*. bandung: PT. Alumni. (2007).

nurbani, s. h. (t.thn.). *penerapan teori hukum pada penelitian tesis dan disestarsi.*

jakarta: pt raja grafindo persada.

partanto, P. *Kamus Ilmiah Popular.* Surabaya: Arkola. (2001).

prints, D. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia.* bandung: PT. Citra. (2000).

rusli, H. *Hukum Ketenagakerjaan.* bogor: Ghalia Indonesia. (2011).

sabrina, r. *tenaga kerja perempuan.* medan.

safa'at, r. *Buruh perempuan: perlindungan hukum dan hak asasi manusia .* malang.
(1998).

sendjun. *pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di indonesia.* jakarta: rineka cipta.
(2001).

Simanjuntak, p. J. *pengantar ekonomi sumber daya manusia.* jakarta: lemabaga
penerbit fakultas ekonmi universitas indonesia. (1985).

soepomo, I. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (perlindungan hukum) .*
jakarta: pradnya paramita. (1983).

sutedi, a. *hukum perburuhan.* jakarta: sinar grafika. (2009).

syafrialdi. *Buku panduan penulisan skripsi.* Pekanbaru: Bina Karya. (2017).

uwiyono, A. *asas asas hukum perburuhan.* jakarta: PT Rajagravindo. (2014).

wijayanti, A. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* jakarta: sinar grafika.
(2009).

zaeni Asyhadie, S. *Hukum kerja : hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*.
jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. (2007).

B. JURNAL

erwiningsih, W. masalah-masalah tenaga kerja disektor informal dan perlindungan hukumnya . *jurnal hukum*, 24-25. (1995).

febrianti, I. pelaksanaan pengupahan menurut undang - undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *uir law review*. (2017).

karmila, M. Masalah-masalah tenaga kerja di sektor informal dan perlindungan hukumnya. *jurnal hukum* , 42. (1995).

C. PERATURAN PERUNDANG – UNDANG

uu no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

D. INTERNET

www.pekanbaru.go.id

www.wikipedia.com