

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HIBURAN MALAM  
BERDASARKAN UNDANG – UNDANG KETENAGAKERJAAN  
( STUDI KASUS DI CAFÉ ATAU TEMPAT KARAOKE DI WILAYAH  
KECAMATAN BANDUNGAN)**

**Irfan Rizky Hutomo**

**([irfansky94@gmail.com](mailto:irfansky94@gmail.com))**

**UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)**

**Mohamad Tohari**

**([mohamadtohari.undaris@gmail.com](mailto:mohamadtohari.undaris@gmail.com))**

**UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)**

**Kadar Budi Utomo**

**([kadarbudiutomo@gmail.com](mailto:kadarbudiutomo@gmail.com))**

**UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)**

---

**ABSTRAK**

Pemasalahan perlindungan tenaga kerja perempuan adalah salah satu masalah yang sering di hadapi jika kita berbicara tentang masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Seperti yang terjadi pada hiburan tempat karaoke Pesona di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Selain masalah pengupahan, ada hal yang penting tetapi tidak dilaksanakan oleh pengelola karaoke pesona Bandungan, Yaitu berkaitan dengan kontrak. Pekerja malamKonsekuensi yuridis dari perjanjian atau kesepakatan yang dilakukan secara lisan, kita mengalami kesulitan untuk pembuktian bahwa kita melakukan kontrak untuk upah dan jam kerja itu yang seperti apa.

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Hiburan Malam,**

**PENDAHULUAN**

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorang, pengusaha, badan hukum atau

badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja/buruh bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh juga adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dari pengusaha yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa “tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan“.

Pemasalahan perlindungan tenaga kerja perempuan adalah salah satu masalah yang sering di hadapi jika kita berbicara tentang masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam kehidupan sehari-hari banyak perempuan yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seperti yang terjadi pada hiburan tempat karaoke Pesona di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Perempuan yang bekerja di tempat karaoke Pesona di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang justru bekerja di malam hari. Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap pekerja/buruh perempuan terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran - kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut seseorang perempuan secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.

Pekerja perempuan malam atau biasa disebut Pemandu Karaoke (PK) adalah orang yang bekerja di tempat karaoke Pesona Bandungan dengan menawarkan jasa yaitu pemandu karaoke atau menemani karaoke tamu yang datang ke Pesona Bandungan. Pada umumnya mendapatkan bayaran berdasarkan jumlah jam yang dia dapatkan dari menemani tamu yang datang karaoke. Pengelola atau pemilik tempat hiburan malam karaoke pesona Bandungan adalah seorang pengusaha yang mempunyai tempat usaha karaoke. Sedangkan Pesona Bandungan adalah tempat dimana Pekerja perempuan malam atau biasa disebut Pemandu Karaoke (PK) bekerja. PK bisa dikatakan sebagai pekerja karena mendapat upah dari pengelola tempat hiburan malam karaoke pesona Bandungan, walaupun di bayar berdasarkan jumlah jam yang PK dapatkan dari menemani tamu yang datang untuk karaoke.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Zaeni Asyhadie bahwa jenis perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu : <sup>1</sup>

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Hubungan antara pekerja/buruh dan perusahaan merupakan hubungan timbal-balik maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masing akan terpenuhi.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai

---

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), halaman 78

dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>2</sup>

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.<sup>3</sup>

Undang - undang No. 13 Tahun 2003 ketentuan ini juga masih sama. Oleh sebab itu lembaga pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan mampu memberikan suatu kepastian hukum kepada bukan hanya tenaga kerja perempuan tapi juga seluruh gender.

Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dengan mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pengelola hiburan malam karaoke Pesona Bandung mengatur perlindungan tenaga kerjanya dalam peraturan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara mengkhusus dalam peraturan hiburan malam di Wilayah Kecamatan Bandung Kabupaten Semarang maupun dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak diatur mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Akan tetapi pengelola tetap diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan pasal 76 UUK.

---

<sup>2</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. Halaman 60.

<sup>3</sup> Iman Soepomo, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta. Halaman 12.

Pekerjaan yang layak yang sesuai bakat, kecakapan, dan kemampuan, dan tentunya tidak merugikan pekerja/buruh, juga dilindungi oleh Pasal 7 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Ratifikasi Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (UU 11/2005), yang mengatakan: “Hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan.” Maka, ingatlah akan adagium, “*Est autem jus a justitia, sicut a matre sua ergo prius fuit justitia quam jus.*” Artinya: “Akan tetapi hukum berasal dari keadilan, seperti lahir dari kandungan ibunya; Oleh karena itu, keadilan telah ada sebelum adanya hukum.” Sehingga, tindakan yang dilakukan oleh pengusaha pada perusahaan tersebut di atas, adalah tindakan melanggar kesusilaan yang baik, serta kepatutan yang terdapat dalam masyarakat.<sup>4</sup>

Benar menurut Jeferson Kameo, seorang individu benar memang secara substansial tampak seolah-olah memiliki pilihan untuk memilih.<sup>5</sup> Tetapi, pilihan itu sebatas dalam pengertian hanya akan memilih untuk tidak atau memilih untuk mengikuti begitu saja ketentuan apapun yang akan diberikan oleh pihak lain dalam hubungan hukum itu.<sup>6</sup> Pilihan individu itu ada, tetapi sepanjang hanya untuk mengikuti persyaratan dan ketentuan yang diberikan kepada mereka. Pilihan harus sejalan dengan pembatasan-pembatasan dan berbagai pengecualian yang menjadi kepedulian pihak yang dominan saja.<sup>7</sup> Semua hal itu dirumuskan dalam dokumen, yaitu perjanjian yang berlaku bagi individu itu dengan pihak lain yang dominan, yang melakukan hubungan hukum dengannya.<sup>8</sup> Artinya, telah terjadi ketidakseimbangan posisi tawar antara individu satu dengan individu lainnya dalam suatu masyarakat yang berkebebasan berkontrak seturut dengan teoritis klasik di atas.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> Arrest Hoge Raad tanggal 31 Januari tahun 1919 dan Putusan Pengadilan Tinggi Surabaya tanggal 31 Desember tahun 1951 Nomor 92/1950. Dan, Bab 1 Ketentuan Umum, Pasal 1 angka 6 UU HAM.

<sup>5</sup> Jeferson Kameo, *Kontrak Sebagai Nama Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum UKSW, Salatiga, halaman 16.

<sup>6</sup> *Ibid*

<sup>7</sup> *Ibid*

<sup>8</sup> Atiyah, *The Rise Fall of Freedom of Contract*, 1979. Saya kutip dari buku Jeferson Kameo, *Kontrak Sebagai Nama Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum UKSW, Salatiga, halaman 16

<sup>9</sup> Jeferson Kameo, *Loc. Cit.*

Satu aspek penting dari perjanjian kerja, ialah tidak diwajibkan untuk dituangkan dalam wujud tertulis.<sup>10</sup> Ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis, maupun lisan. Meskipun demikian, ketentuan Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setidaknya-tidaknya harus mencakup:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan/jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.<sup>11</sup>

Ketentuan pasal di atas, sebenarnya masih belum lengkap. Terdapat beberapa hal penting yang belum dimasukkan. Yang pertama adalah soal tanda tangan para saksi. Lalu yang kedua, soal kesepakatan mengenai jam kerja.

Pula, ketentuan tentang syarat-syarat di atas, tidak diperlengkapi secara memadai dengan sanksi yang memaksakan pentaatan. Sekalipun begitu, ketentuan perundang-undangan di atas setidaknya-tidaknya mengindikasikan apa yang diharapkan termuat dalam perjanjian kerja yang dibuat tertulis.

Fakta bahwa tidak disyaratkan perjanjian kerja dibuat tertulis, dilandaskan pemikiran praktikal. Karena dalam banyak kasus, para pihak tidak menuliskan kesepakatan yang dibuat antara mereka. Jika perjanjian lisan demikian dinyatakan cacat hukum, maka artinya pekerja/buruh tidak akan dapat mendapat perlindungan yang layak. Dalam penulisan ini, penulis mempermasalahkan dengan kontrak yang dibuat dengan lisan saja, menurut penulis hal yang demikian sangat sulit untuk mendapatkan hak-hak pekerja, karena buruh dalam hal ini adalah pemandu karaoke

---

<sup>10</sup> Agusmidah dkk., *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Edisi 1, Denpasar: Pustaka Larasan, Jakarta: Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, Editor: Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, 2012, halaman 16.

<sup>11</sup>



sulit untuk menuntut hak-haknya sebagai pekerja. Misalkan dalam hal upah maupun jam kerja.

Konsekuensi yuridis dari perjanjian atau kesepakatan yang dilakukan secara lisan, kita mengalami kesulitan untuk pembuktian bahwa kita melakukan kontrak untuk upah dan jam kerja itu yang seperti apa. Kesepakatan secara lisan yang dilakukan oleh pengelola café dengan Pemandu Karaoke terkait dengan upah juga dilakukan secara lisan. Adapun umumnya Pemandu Karaoke itu di bayar per jam. Upah per jam Pemandu Karaoke adalah Rp. 50.000,- (lima puluh ribu), tetapi tamu yang datang membayar ke pengelola kafe sebesar Rp. 60.000,- (enam puluh ribu), karena nilai Rp. 10.000,- (sepuluh ribu) digunakan untuk kesejahteraan Pemandu Karaoke, misalnya untuk memberikan jatah makan pemandu Karaoke setiap harinya. Namun, apalagi terjadi permasalahan atau konflik kerja hanya diselesaikan secara kekeluargaan dan kesadaran masing- masing pihak. Perlindungan terhadap kesehatan dan kecelakaan kerja juga sangat tergantung dengan pengelola kafe.

Harusnya, pengelola kafe mengacu pada pengesahan International Labour Organization (ILO) Convention No. 81. Pertimbangan yang diambil atas pengesahan tersebut, bahwa konvensi ini merupakan salah satu upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan, serta untuk menjamin penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja, serta dapat lebih menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia, sesuai dengan standar internasional. Dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (Perpres 21/2010), yang merupakan peraturan pelaksana dari Pasal 178 UU Ketenagakerjaan. Namun hal tersebut juga akan sulit untuk dilakukan karena keterbatasan pengetahuan pengelola kafe.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pendekatan penelitian ini adalah yuridis empiris. Menurut Abdul Kadir Muhamad, penelitian yuridis empiris adalah : “penelitian yang dilakukan dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu untuk kemudian dilanjutkan dengan mengadakan

penelitian terhadap data primer di lapangan”.<sup>12</sup> Dalam penelitian yuridis, hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*, karena penelitian yuridis merupakan suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>13</sup>

## **PEMBAHASAN**

### **Perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja / buruh perempuan (Pemandu Karaoke) di hiburan malam Karaoke Pesona Bandungan**

#### **1. Kedudukan Tenaga Kerja Perempuan dalam UU Ketenagakerjaan**

Kebijakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Pasal 6 menyatakan bahwa adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Hal ini sebagai pengamalan dari Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagai bentuk dari eksistensi dari Hak Asasi Manusia (HAM), dimana setiap individu harus diakui, dihargai, dan dilindungi dengan berbagai produk perundangundangan. Pembangunan tenaga kerja, baik laki-laki atau perempuan perlu diupayakan perlindungan hak-hak agar tidak ada yang dirugikan, baik oleh manusia lain ataupun tindakan pemerintah.<sup>14</sup>

Pasal 5 menyebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 berbunyi, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Perempuan dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan memang

---

<sup>12</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*. (Bandung:Citra Aditya, 2004), halaman 134

<sup>13</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1990), halaman 20

<sup>14</sup> Romi Asmara dan Laila M. Rasyid, “*Perlindungan Hukum Terhadap Anak Perempuan Korban Kejahatan Kesusilaan*”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol.3 No 2, 2013, halaman 4



mendapatkan perhatian khusus terkait hak-hak bagi pekerja yang harus dilindungi oleh Undang – Undang.

## **2. Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari**

Padahal beberapa perusahaan, masih dijumpai perusahaan yang mengabaikan peraturan tentang perlindungan terhadap perempuan yang bekerja pada malam hari sebagaimana tidak memenuhi peraturan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti:

- a. Tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi perempuan yang bekerja pada malam hari.
- b. Menyalahi regulasi terkait dengan jam lembur,
- c. Tidak memenuhi kesejahteraan makan karyawan sebagaimana sudah ditentukan jumlah yang ideal pada regulasi yang mengatur.

Pada pasal 50 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Menurut definisi tersebut, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut, maka akan muncul ikatan tersendiri antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan tersebut terjadi karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan bentuk awal hubungan kerja. Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak - pihak tersebut tidak memenuhi dua syarat awal (perjanjianl kerja), yaitu tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak bertindak maka

perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja yang telah dibuat oleh kedua pihak tidak memenuhi dua syarat terakhir (perjanjian kerja), yaitu ketika objek (pekerjaannya) tidak jelas dan causanya tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum.

Dalam Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari, menyatakan bahwa :

- a. Pekerja / buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00
- b. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- c. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib :
  - 1) memberikan makanan dan minuman bergizi;
  - 2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00.
- e. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus;
- b. Untuk mencapai target;

- c. Untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh pekerja wanita.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari harus menjaga keselamatan , kesehatan dan kesusilaan dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Pekerja perempuan tidak dalam keadaan hamil
- b. Pekerja perempuan sekurang-kurangnya berumur 18 tahun atau sudah kawin.
- c. Mengadakan fasilitas antar jemput dengan kendaraan dan hal ini tidak boleh diganti dengan uang.
- d. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi.
- e. Pekerja wanita yang bekerja malam hari harus mendapat persetujuan dari suami/orang tua/wali yang menyatakan tidak keberatan bahwa tenaga kerja perempuan yang bersangkutan bekerja malam hari.

Sementara itu diatur juga mengenai tempat kerja dalam Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Menurut undang-undang ini yang dimaksud dengan tempat kerja adalah tiap ruang atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana pekerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk suatu keperluan usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya. Yang termasuk tempat kerja menurut undang-undang ini adalah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Pengaturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari selain diatur dalam peraturan yang telah disebutkan sebelumnya, juga lebih dipertegas lagi dengan adanya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

Nomor : KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja/buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang ditetapkan pada tanggal 31 Oktober 2003. Keputusan Menteri ini merupakan peraturan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menyebutkan bahwa kewajiban pengusaha dalam Kepmen ini antara lain, memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja dan sebaliknya.

Dalam Pasal 2 KEPMENAKERTRANS Nomor: KEP.224/MEN/2003 disebutkan bahwa : Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 berkewajiban untuk : Pengusaha wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 3 KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP. 224/MEN/2003 menyatakan bahwa :

- a. Makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a sekurang-kurangnya memenuhi 1400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.
- b. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Masalah penyediaan makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari juga masih diatur lagi dalam Pasal 4 Keputusan Menteri ini menyebutkan bahwa :

- a. Penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruang makan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi.

- b. Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Sementara mengenai keamanan bagi pekerja/buruh diatur dalam Pasal 5 yang menyatakan : Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan :

- a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
- b. menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Pasal 6 menyebutkan :

- a. Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya.
- b. Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 7 masih mengenai antar-jemput pekerja/buruh yang menyatakan :

- a. Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.
- b. Kendaraan antar-jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

Pasal terakhir dari Keputusan Menteri ini yaitu Pasal 8 menyatakan bahwa “Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar-jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diatur lebih lanjut dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama.”

Menurut Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yang artinya pekerja perempuan di atas 18 (delapan belas) tahun diperbolehkan bekerja shift malam (23.00 sampai 07.00). Perusahaan juga dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Menurut UU Ketenagakerjaan, perlu saya tekankan bahwa jam kerja yang berlaku adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk karyawan dengan 6 hari kerja. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Akan tetapi, ketentuan waktu kerja di atas tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu, contohnya: pekerjaan di sektor pertambangan, layanan jasa 24 jam seperti Rumah Sakit, Pemadam Kebakaran, Call Center, dsb. Jam kerja pada pekerjaan ini mencapai 8 sampai 12 jam kerja dalam 1 hari.

Dengan melihat ketentuan tentang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan (pasal 76 UUK) diketahui bahwa sifat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan adalah bersifat imperatif. Perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dengan mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pengelola hiburan malam di wilayah Kecamatan Bandungan mengatur perlindungan tenaga kerjanya dalam peraturan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara khusus dalam peraturan hiburan malam



Kecamatan Bandungan maupun dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak diatur mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

**Solusi Untuk Mengatasi Faktor Penghambat Penerapan Perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja / buruh perempuan (Pemandu Karaoke) di hiburan malam Kecamatan Bandungan**

Ada beberapa solusi yang bisa digunakan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pemenuhan perlindungan hukum dalam pemenuhan hak para pekerja shift malam, yaitu

- a. Pelatihan kerja yang diselenggarakan baik oleh perusahaan maupun oleh pemerintah terhadap masyarakat dalam rangka sosialisasi perlindungan hukum terhadap seluruh pekerja, sehingga pengetahuan terhadap perlindungan tersebut dapat memberikan ketenangan dalam bekerja,
- b. Mencegah disorientasi pembentukan aturan perlindungan hukum untuk kepentingan beberapa pihak sehingga fungsi aturan kembali untuk menegakkan keadilan, dalam pemenuhan hak asasi setiap pekerja.
- c. Menciptakan penegakan perlindungan hukum yang profesional dan bersih, sehingga dapat mencegah kesewenangan perusahaan dalam memperlakukan atau membuat aturan yang menyulitkan pekerja dalam mendapatkan haknya.
- d. Pekerja lebih berani dalam menyuarakan hak-hak yang tidak diberikan oleh perusahaan kepada pemerintah atau serikat pekerja.

**PENUTUP**

1. Penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di hiburan malam karaoke Pesona Bandungan belum mengacu pada pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga melanggar perlindungan hukum yang di atur 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Serta, dalam kesepakatan kerja juga dilakukan secara lisan tanpa ada kesepakatan secara tertulis. Sehingga sulit bagi pemandu karaoke untuk meminta hak-haknya apabila terjadi perselisihan. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan tenaga kerja adalah perlindungan terhadap tenaga kerja wanita. Perlindungan tenaga kerja wanita yang masih perlu di lindungi yaitu dengan adanya perlindungan tenaga kerja pada malam hari, perlindungan pada masa haid, perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui.
2. Terdapat dua faktor yang menghambat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yaitu faktor internal dan faktor eksternal. faktor internalnya antara lain minimnya anggaran dana untuk pemenuhan hak – hak pekerja wanita, Kurangnya kesadaran pihak pemilik tempat hiburan malam dalam pemberian hak tenaga kerja wanita, dari pihak pengelola tempat usaha hiburan malam Pesona Bandungan yang hanya memikirkan hal yang menguntungkan bagi perusahaan tanpa memikirkan kesejahteraan pekerja, rendahnya tingkat pendidikan, ekonomi dan sosial tenaga kerja wanita, ketidaktahuan akan aturan hukum yang mampu melindungi dan mensejahterakan para pekerja wanita. Sedangkan faktor eksternalnya yaitu

kurangnya pengawasan dan sosialisasi dari dinas tenaga kerja kabupaten semarang, tidak dibacanya dengan seksama kontrak perjanjian kerja yang diberikan oleh pengelola tempat hiburan malam karaoke Pesona Bandungan, adanya beberapa tamu yang berusaha melecehkan dan melakukan tindakan asusila kepada para pekerja wanita, Sulitnya mencari pekerjaan dan minimnya lapangan pekerjaan.

3. Solusi dari hambatan-hambatan tersebut dalam rangka melindungi pekerja shift malam terletak pada pemerintah yang harus lebih memperhatikan pekerja atau buruh yang bekerja dan lebih tegas terhadap perusahaan yang melanggar peraturan yang berlaku. Hal ini karena pemerintah yang memiliki kekuasaan, membuat, mengatur dan menegaskan dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja.

### **Saran**

1. Seharusnya pengelola tempat hiburan malam menerapkan pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan melakukan kesepakatan dengan pemandu karaoke menggunakan kesepakatan atau kontrak secara tertulis. Sehingga, apabila terjadi perselisihan antara pemandu karaoke dengan pengelola café lebih mudah diselesaikan dengan mengacu pada kesepakatan atau kontrak tersebut.
2. Bagi pekerja, harus lebih menyadari dan lebih banyak mencari pemahaman tentang regulasi yang diberikan pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan terhadap masyarakat yang akan bekerja maupun masyarakat yang sudah bekerja demi kesejahteraannya sebagai pekerja
3. Bagi perusahaan, harus lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja berupa pemberian hak terkait perlindungan hak, pemberian upah, keamanan dan

keselamatan pekerja. Hal tersebut dapat berdampak baik bagi perusahaan, karena dapat membangkitkan semangat dan loyalitas bekerja sehingga profesional pekerja akan meningkat untuk kemajuan perusahaan.

4. Bagi pemerintah, regulasi perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di tempat hiburan malam karaoke perlu diperbarui dengan lebih difokuskan pada penegasan perlindungan hak terkait keselamatan, keamanan dan kesejahteraan pekerja. Karena, kita Indonesia sedang proses dari negara berkembang menjadi negara maju pastinya akan lebih banyak kegiatan ekonomi 24 jam tanpa henti yang akan lebih berdampak pada banyaknya masyarakat yang akan bekerja dan membutuhkan sebuah perlindungan hukum serta kepastian hukum dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A. Sonny Keraf. *Hukum dan Teori Hak Milik Pribadi*. Yogyakarta : Kanisius, 1997.
- Abdussalam & Ardi Desasfuryanto. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : PTIK, 2015.
- Agus, Dwiyanto. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2006.
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.
- Ahmad Kamil dan H.M Fauzan. *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ali, Chaidir. *Badan Hukum*. Bandung : Penerbit Alumni, 1999.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Anggraini, Jum. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2016.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- C.S.T. Kansil dan Christine Kansil. *Pokok-Pokok Badan Hukum*. Jakarta : Harapan, 2002.
- CST. Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka, 1989.
- Dzulkifli Umar dan Usman Handoyo. *Kamus Hukum (Dictionary Of Law New Editio) Cet: 1*. Quantum Media Press, 2000.
- Erni R. Ernawan. *Business ethics*. Bandung : Alfabeta, 2007.
- Fakih, M. “Analisis Gender dan Transformasi Sosial”. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset, 1999.

### Jurnal/Skripsi/Penelitian Terdahulu

- Adawiya, Robiyatul. 2021. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Dalam Uu. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum Pidana Islam ( Studi Kasus: Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan)*. Skripsi. Sumatera Utara : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Ananda Mutiara, *Perkawinan Siri di Mata Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan serta Akibat Hukumnya terhadap Isteri dan Anak yang Dilahirkan dalam Perkawinan Siri*, tesis S2 UI, (Jakarta : Universitas Indonesia, 2008).
- Asmara, Romi dan Laila M. Rasyid, “*Perlindungan Hukum Terhadap Anak Perempuan Korban Kejahatan Kesusilaan*”, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol.3 No 2, 2013
- Atiyah, *The Rise Fall of Freedom of Contract*, 1979. Saya kutip dari buku Jeferson Kameo, *Kontrak Sebagai Nama Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum UKSW, Salatiga.

### **Wawancara**

Nur Cahya ( 27 ), *Wawancara*, Pekerja Tempat hiburan malam di Bandung, pada tanggal 19 April 2024

Benny Indrawan ( 44 ) *Wawancara*, Pengelola Tempat hiburan malam di Bandung, pada tanggal 19 April 2024

Hadi Sunarto, *Wawancara*, Lurah Bandung, pada tanggal 20 April 2024

Djunaedi, *Wawancara*, Warga Bandung, pada tanggal 20 April 2024

Rahayu, *Wawancara*, Warga Bandung, pada tanggal 20 April 2024

Imam Sofwan, *Wawancara*, Warga Bandung, pada tanggal 20 April 2024

Abdul Kholiq, *Wawancara*, Warga Bandung, pada tanggal 20 April 2024

Fahrul Febriyanto, *Wawancara*, Mahasiswa, pada tanggal 20 April 2024

Slamet Riyadi, *Wawancara*, Mahasiswa, pada tanggal 20 April 2024

Dwi Listiyono, *Wawancara*, Warga Bandung, pada tanggal 20 April 2024

Adhy (27 tahun), *Wiraswasta*, *Wawancara*, Tempat Hiburan Malam Bandung 20 April 2024

Priska Audia Ananda (23), *wawancara*, warga Bandung, 20 April 2024

### **Peraturan Perundang – Undangan/Yurisprudensi**

Undang - Undang Dasar 1945

Kitab Undang - undang Hukum Perdata

Undang - Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo Undang - undang (UU) Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang - Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia

Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.