

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 10, November 2023, Halaman 120-128
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10072926)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10072926>

Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Wanita (Studi Kasus Pada Pekerja Wanita di Usaha Hiburan Malam Kota Surabaya)

Dewananta Julyan Saputra¹

¹Universitas Sunan Giri Surabaya

Email: dewanantasaputra@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to discuss and analyze the employment agreement in relation to the legal protection of women workers working in nightlife businesses in the city of Surabaya in terms of Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower and discuss and analyze the legal protection of women's safety in the nightlife business in the city of Surabaya in terms of Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Employment. This research is included in research with a juridical approach. The results showed that the employment agreement in relation to the legal protection of women workers working in nightlife businesses in the city of Surabaya in terms of Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower showed that based on Article 76 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Decree of the Minister of Manpower and Transmigrasai Number 224 of 2003 emphasized more legal protection for women working in At night by guaranteeing and providing all the rights that need to be obtained by these women workers. The results also show that legal protection for women's safety in nightlife businesses in Surabaya City is reviewed from Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower based on agreement issues, providing nutritious food and drinks, transportation problems, lighting problems in night workplaces, as well as protection against crime, safety and decency.

Keywords: Protection, Women's Work Safety, Employment

Abstrak

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk membahas dan menganalisa tentang perjanjian kerja dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja wanita yang bekerja pada usaha hiburan malam di Kota Surabaya ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta membahas dan menganalisa tentang perlindungan hukum terhadap keselamatan wanita pada usaha hiburan malam di Kota Surabaya ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian dengan pendekatan yuridis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja wanita yang bekerja pada usaha hiburan malam di Kota Surabaya ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa berdasarkan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasai Nomor 224 tahun 2003 lebih menekankan perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dengan menjamin dan memberikan segala hak-hak yang perlu diperoleh pekerja perempuan tersebut. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap keselamatan wanita pada usaha hiburan malam di Kota Surabaya ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari masalah perjanjian, memberi makanan dan minuman yang bergizi, masalah transportasi, masalah penerangan di tempat kerja malam, serta perlindungan terhadap kejahatan, keselamatan dan kesucilaan.

Kata kunci: Perlindungan, Keselamatan Kerja Wanita, Ketenagakerjaan

Article Info

Received date: 15 October 2023

Revised date: 26 October. 2023

Accepted date: 02 November 2023

PENDAHULUAN

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) keselamatan dan kesehatan kerja; b) moral dan kesucilaan; dan c)

perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Kedaulatan sebuah negara dituangkan dalam konstitusi yang mengatur dasar-dasar bernegara dan jaminan atas hak dan kewajiban warga negaranya. Secara umum, pekerja memiliki jam kerja dari pagi sampai dengan sore hari, tetapi ada pula pekerjaan yang dikerjakan malam hari berdasarkan sifat pekerjaannya. Bekerja pada malam hari memiliki risiko yang tak dapat dihindarkan pada kondisi tersebut manusia seharusnya beristirahat namun, tuntutan profesi membuat beberapa diantaranya harus bekerja pada malam hari merubah pola hidup, waktu istirahat, hubungan sosial dan meningkatkan faktor keamanan untuk melaksanakan pekerjaan. Diantara pekerja tersebut adalah perempuan, demi alasan kesehatan dan keselamatan kerja maka dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat khusus bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari untuk memberikan fasilitas tambahan sebagai bentuk upaya perlindungan hukum. Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur terkait hak-hak normatif kerja malam hari bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB. Hak normatif tersebut adalah pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pengusaha juga wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 05.00 WIB.

Wanita bekerja bukan merupakan hal yang aneh dan banyak hal yang mendasari wanita untuk bekerja. Pasa 28 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”

Selanjutnya, pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menunjukkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Pasal 5 dan 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk menyatakan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dengan adanya ketentuan Pasal 5 dan 6 ini maka dapat dikatakan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru merupakan undang-undang yang anti diskriminasi.

Pada sisi lain, Pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi.¹

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
 - a) Memberi makanan dan minuman bergizi ini dalam prakteknya tidak sesuai, karena makanan dan minuman berupa puding (pencuci mulut) yang tidak memenuhi 1.400

kalori.

- b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- c) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Landasan yuridis secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi, dan dijamin oleh hukum.² Oleh karena itu, untuk memenuhi rasa keadilan bagi semua pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan maka sangat dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengakomodasi semua kepentingan.³ Namun faktanya banyak pengusaha tidak melakukan ketentuan-ketentuan yang dimaksudkan dalam Undang- Undang ketenagakerjaan. Para pengusaha tempat hiburan malam tidak menyediakan fasilitas tersebut untuk para pekerja/buruh wanita yang bekerja pada malam hari.

Hal ini telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 76 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Walaupun karyawan atau pekerja wanita yang bekerja pada malam hari ini telah menyatakan kesanggupan diri untuk bekerja sesuai dengan kondisi perusahaan yang tidak menyediakan angkutan antar jemput.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka akan dilakukan penelitian mendalam terkait dengan perlindungan hukum pekerja wanita yang bekerja pada usaha hiburan malam. Untuk itu, judul penelitian yang digunakan yaitu “Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Wanita Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pekerja Wanita di Usaha Hiburan Malam Kota Surabaya)”.

METODE PENELITIAN

Permasalahan yang telah dirumuskan di atas akan dijawab atau dipecahkan dengan menggunakan metode pendekatan yuridis. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis) atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan perundang- undangan. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada praktiknya, di Surabaya terdapat beberapa usaha hiburan malam yang mempekerjakan karyawan wanita. Berikut data usaha hiburan malam di Surabaya:

Tabel 1 Data Usaha Hiburan Malam di Surabaya

No	Nama Usaha Hiburan Malam	Alamat	Jumlah Pekerja Wanita
1	X1 Executive Club	Jalan Ngagel No. 127 Surabaya	20 orang
2	Phoenix Club Surabaya	Jalan Kenjeran No. 143 Surabaya	15 orang
3	Club Deluxe Surabaya	Jalan Genteng Kali No. 117 Genteng Kota Surabaya	35 orang
4	LCC Club	Komplek Ruko RMI Jalan Kedung Doro Sawahan Kota Surabaya	18 orang
5	Four Club Surabaya	Jalan Dupak No. 22 Kecamatan Bubutan Kota Surabaya	30 orang

No	Nama Usaha Hiburan Malam	Alamat	Jumlah Pekerja Wanita
6	Kowloon Palace International Club	Plaza Surabaya Jalan Pemuda No. 31- 37 Kecamatan Genteng Kota Surabaya	30 orang
7	Top Ten Club Coyote Bar	Tunjungan Plaza 1 Jalan Jenderal Basuk Rachmat No. 8-12 Kedungdoro Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya	50 orang
8	Triple X	Jalan Kedung Doro No. 34-36 Kecamatan Sawahan Kota Surabaya	15 orang
9	Foreplay Club	Town Square Jalan Hayam Wuruk Blok H 41 No 6 Sawunggaling Kecamatan Wonokromo Kota Surabaya	50 orang
10	My Way Club	Jalan Tidar No. 16 Surabaya	30 orang
11	Mystic Night Club	Jalan Kapas Krampung Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya	35 orang
12	Club 360 Surabaya	Royal Plaza Lantai 3 Blok M2	55 orang
13	W Super Club	Jalan Basuki Rahmat No. 25A-31A Tegalsari, Surabaya	50 orang

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Pembahasan

Kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum disebut syarat subyektif, karena syarat tersebut harus dipenuhi oleh subyek hukum sedangkan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan disebut syarat obyektif

karena syarat ini harus dipenuhi oleh obyek hukum perjanjian. Apabila terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan, artinya perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Kemudian apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif, perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat beberapa hal, antara lain:

- 1) Nama, alamat perusahaan, umur dan jenis usaha
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja/buruh
- 7) Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- 9) Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja terdiri dari beberapa jenis, antara lain:

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
 - b) Pekerjaannya yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
 - c) Pekerjaan yang musiman
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan
- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Pasal 60 ayat (1) masa percobaan paling lama 3 bulan. Isi perjanjian kerja merupakan inti dari suatu perjanjian kerja, yang keseluruhan isinya merupakan pokok persoalan yang tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang yang sifatnya memaksa atau tata susila masyarakat sehingga isi perjanjian kerja memiliki suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban antara si pemberi kerja dan si penerima kerja, antara lain:⁴

- a. Kewajiban buruh atau pekerja. Pada KUHPerduta ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c yang pada intinya adalah sebagai berikut:
 - a) Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama

- dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- b) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.
- b. Kewajiban pengusaha Terdiri dari: a) Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah. b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12 (dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusahaan. c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602X KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek, yang sekarang telah diroboh ke BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.

Pada praktiknya, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia. Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia.
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Pada Pasal 62 Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas fairness (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum merupakan hak setiap warga negara, dan dilain sisi bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga

negaranya. Pada prinsipnya perlindungan hukum terhadap masyarakat bertumpu dan bersumber pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap harkat, dan martabat sebagai manusia. Terkait demikian, pengakuan dan perlindungan terhadap hak tersangka sebagai bagian dari hak asasi manusia tanpa membeda-bedakan. Menurut Muchsin, perlindungan hukum terdiri dari dua bagian antara lain:⁵

1. Perlindungan hukum preventif. Merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
2. Perlindungan hukum represif. Merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Pada hubungan kerja tersebut terdapat peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan tersebut disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil tenaga kerja di perusahaan tersebut. Peraturan tersebut sekurang-kurangnya berisi:

- a) Kewajiban-kewajiban para pihak
 - i. Kewajiban pengusaha yaitu membayar upah
 - ii. Kewajiban tenaga kerja yaitu menjalankan pekerjaan
- b) Syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja yang belum diatur dalam perundang-undangan seperti:
 - i. Kewajiban pengusaha seperti memberikan seragam bagi tenaga kerja
 - ii. Kewajiban tenaga kerja seperti tenaga kerja wajib memakai seragam
- c) Tata tetib perusahaan, antara lain:
 - i. Saling menghormati
 - ii. Memberikan pelayanan yang baik terhadap pengunjung
 - iii. Mengisi daftar hadir
 - iv. Bagi yang tidak masuk kerja harus dengan ijin
 - v. Menggunakan seragam
 - vi. Datang tepat waktu

Peraturan perusahaan tersebut dapat berubah apabila ada kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja, sedangkan isi dalam perjanjian mencakup hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh para pihak yakni:

1. Jangka waktu. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak berlangsung terus menerus, jangka waktu tersebut dibuat atas kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja, karena perusahaan hiburan malam menghendaki tenaga kerja wanita tersebut rata-rata berusia 35 tahun karena diharapkan dengan adanya pergantian tenaga kerja wanita tersebut dapat memberikan suasana baru ditempat hiburan malam sehingga pelanggan di tempat hiburan malam tidak jenuh.
2. Penempatan kerja. Penempatan kerja tersebut berisikan jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh tenaga kerja tersebut. Penempatan kerja tersebut antara lain:
 - a. Pekerjaan tetap
 - b. Pekerjaan tidak tetap atau kontrak
3. Jam kerja. Menunjukkan jam kerja di tempat hiburan malam di Kota Surabaya.
4. Pengupahan. Hak yang diterima oleh tenaga kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang atau yang lainnya yang ditetapkan dan diberikan oleh pengusaha menurut perjanjian kerja dan kesepakatan antara lain:
 - a. Upah atau gaji
 - b. Biaya pengobatan atau kesehatan
 - c. Biaya transportasi sebagai pengganti transportasi antar jemput
 - d. Uang lembur

- e. Tunjangan hari raya
- f. Jaminan sosial seperti asuransi dan keselamatan kerja

Pelaksanaan perjanjian tersebut dilaksanakan setelah perjanjian ditandatangani oleh kedua pihak atau salah satu pihak dan berakhir apabila jangka waktu perjanjian tersebut telah habis atau salah satu pihak mengakhiri perjanjian. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja memiliki beberapa hak dan kewajiban. Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Terkait demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dunia usaha.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini antara lain:

1. Perjanjian kerja dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja wanita yang bekerja pada usaha hiburan malam di Kota Surabaya ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa berdasarkan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 tahun 2003 lebih menekankan perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dengan menjamin dan memberikan segala hak-hak yang perlu diperoleh pekerja perempuan tersebut.
2. Perlindungan hukum terhadap keselamatan wanita pada usaha hiburan malam di Kota Surabaya ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:
 - a) Masalah perijinan; menunjukkan bahwa semua perusahaan memiliki ijin kerja di malam hari bagi tenaga kerja wanitanya.
 - b) Memberi makanan dan minuman yang bergizi; hal ini merupakan salah satu syarat, tetapi semua perusahaan hiburan malam tidak memberikan fasilitas ini kepada tenaga kerja yang bekerja di malam hari. Pengusaha tersebut hanya memberi pengganti makan dan minum tersebut dengan uang yang sebanding dengan harga makan dan minum tersebut.
 - c) Masalah transportasi; menunjukkan bahwa tidak semua pengusaha menyediakan transportasi antar dan tidak menyediakan fasilitas jemput.
 - d) Masalah penerangan di tempat kerja malam; menunjukkan bahwa penerangan di tempat kerja pada waktu malam hari harus cukup tetapi semuanya tempat hiburan dibuat remang-remang sehingga tindak pelecehan seksual terhadap tenaga kerja wanita sering terjadi dan ini sulit dihindari karena dari pencahayaan di tempat hiburan malam sangat kurang.
 - e) Perlindungan terhadap kejahatan, keselamatan dan kesusilaan; menunjukkan bahwa keselamatan kerja ditempat hiburan malam yang berkaitan erat dengan perusahaan tempat hiburan malam adalah adanya keamanan dari gangguan yang datang dari dalam maupun luar dan dari hasil penelitian di tempat tersebut, semuanya memiliki tenaga kerja keamanan atau satpam sedang masalah kesusilaan yang perlu diperhatikan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan pada malam hari adalah tata cara berpakaian dan kelakuan karena tempat-tempat hiburan tersebut sangat memungkinkan terjadi berbagai perbuatan yang melanggar kesusilaan seperti di diskotik, bar dan kafe kemungkinan tenaga kerja wanita untuk mendapatkan perlakuan yang tidak sopan dari para pengunjung pun sering terjadi, dari perkataan sampai ajakan kencan.

SARAN

Berikut saran yang dapat diajukan:

1. Pengusaha pemilik tempat hiburan malam diharapkan dapat memenuhi kewajiban-kewajibannya sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terutama hak rasa aman dan menyediakan fasilitas antar jemput bagi para pegawai yang dimiliki.
2. Diperlukan pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan pada para pekerja perempuan serta memberikan sosialisasi mengenai hak-hak yang dimiliki oleh para pekerja perempuan khususnya yang bekeraj di tempat hiburan malam

Referensi

- Asshiddiqie, J., & Abbas, H. (2015). *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia dari UUD 1945 Sampai dengan Perubahan UUD 1945 Tahun 2002*. Jakarta: Kencana.
- Hadjon, P. M. (2017). *Penataan Hukum Administrasi Tentang Wewenang*. Surabaya: Peradaban.
- Husni, L. (2018). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khakim, A. (2018). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Maimun. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Pradnya Paramita .
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muchsin. (2018). *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebeleas Maret.
- Putra, Z., Wiridin, D., & Wajdi, F. (2022). *Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Malang: Ahlimedia Press.
- Prodjodikoro, W. (2018). *Asas-Asas Hukum Perdata*. Bandung: Penerbit Sumur Bandung.
- Riyanto, O. S. (2020). *Pembentukan Pengadilan Khusus Medis*. Sleman : Deepublish.
- Situmorang. (2014). *Kompendium Hukum tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kencana.
- Soekanto, S. (2019). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soepomo, I. (2017). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sugiman. (2015). *Hak-hak Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Sunggono, B. (2015). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, E. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti Vol 9 No 17 Juli*.