

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR USAHA KARAOKE

Mohammad Ilham

Fakultas Hukum, Universitas Tadulako

Email : mohilhamm817@gmail.com

Abstract

Labor protection is very concerned in labor law, but in practice there are still government agencies, companies and employers who do not carry out the provisions that have been regulated, in this case regarding the protection of workers who work at night still do not get protection as mandated by the Law. Article 76 of Law No.13 of 2003 concerning Manpower and Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number 224 of 2003 emphasizes legal protection of women who work at night by guaranteeing and providing all the rights that need to be obtained by these female workers. This research uses empirical juridical methods, the results of the study, 1. The fulfillment of the rights of female workers in fortuna karaoke according to Law Number 13 Year 2003 still cannot be fulfilled optimally. Some of the rights of female workers have not been fulfilled properly. 2. The application of legal protection to female workers who work at night at fortuna karaoke has not referred to Article 76 of the Labor Law.

Keywords : *Legal Protection of Women Workers*

Abstrak

Perlindungan Tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan, namun dalam prakteknya masih ada saja instansi pemerintah, perusahaan dan pengusaha yang tidak menjalankan ketentuan yang telah diatur tersebut, dalam hal ini mengenai perlindungan tenaga kerja yang bekerja di malam hari masih tidak mendapatkan perlindungan seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang tersebut. Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 tahun 2003 menekankan perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dengan menjamin dan memberikan segala hak-hak yang perlu diperoleh pekerja perempuan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, hasil penelitian, 1. Pemenuhan hak pekerja perempuan di fortuna karaoke menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih belum dapat dipenuhi secara maksimal. Beberapa hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi dengan baik. 2. Penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di fortuna karaoke belum mengacu pada Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan*

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha. Hal tersebut sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam Pasal 27 UUD 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, dikemukakan secara jelas bahwa sebagai tujuan pembangunan tenaga kerja perlu mendapatkan perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Keberadaan hukum Ketenagakerjaan secara yuridis dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh, menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha agar senantiasa harmonis dalam menjaga ketenangan kerja dan kelangsungan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan Manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Selanjutnya, tenaga kerja Indonesia diharapkan dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, tetapi dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaanya. Dengan demikian, tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, bukan sebaliknya menjadi objek pembangunan.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunanan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Hal ini sesuai dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu, "pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."

Tuntutan ekonomi yang mendesak dan kebutuhan hidup yang semakin hari semakin meningkat, membuat kenyataan di masyarakat bahwa pekerja kini tidak terbatas kaum pria saja yang secara kodrat berkewajiban sebagai pencari nafkah, namun kaum wanita juga ikut berperan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi baik untuk dirinya sendiri maupun keluarga. Berkaitan dengan wanita yang bekerja ini, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: "Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Dari ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang bagi wanita untuk memperoleh pekerjaan dibidang apapun selama yang bersangkutan berkeinginan dan mampu melakukan pekerjaan tersebut. Selanjutnya di Pasal 6 menyatakan bahwa: "Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kegiatan kerja baik untuk diri sendiri maupun bekerja dibawah pemberi perintah (dalam hal ini pengusaha atau badan-badan hukum lainnya) karena tenaga kerja merupakan

pihak yang “dianggap” lemah dari majikannya dan atasannya yang kedudukannya lebih kuat, maka mereka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Tingginya kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginan untuk mengembangkan diri merupakan beberapa alasan mengapa wanita-wanita itu ingin bekerja.

Hal ini cukup memberikan gambaran nyata bahwa apapun alasannya wanita ingin bekerja, tetap saja tidak dapat dipungkiri bahwa pekerjaan akan memberikan pengaruh yang besar kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung. Pada fakta yang terjadi sekarang ini banyak tenaga kerja wanita yang dipekerjakan pada malam hari, seperti yang terjadi pada perusahaan hiburan malam atau tempat karaoke, sesuai dengan judul skripsi penulis diatas.

Penggunaan tenaga kerja di malam hari sejatinya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang mengaturnya. Demikian juga sepanjang ada perizinan yang berlaku dari kepala direktorat pembinaan norma-norma perlindungan dari departemen tenaga kerja yang diberikan kepada perusahaan tersebut selama waktu yang ditetapkan dan dengan syarat-syarat yang mempekerjakan tenaga kerja wanita. Menurut Pasal 76 ayat (3) sampai dengan ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita antara pukul 23;00 WIB sampai dengan pukul 07:00 WIB wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, dan pengusaha wajib menyediakan fasilitas antar jemput bagi karyawan wanita yang berangkat pulang dan pulang bekerja pukul 23:00 WIB – 05:00 WIB.

Perlindungan Tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan, namun dalam prakteknya masih ada saja instansi pemerintah, perusahaan dan pengusaha yang tidak menjalankan ketentuan yang telah diatur tersebut, dalam hal ini mengenai perlindungan tenaga kerja yang bekerja di malam hari masih tidak mendapatkan perlindungan seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang tersebut. Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasai Nomor 224 tahun 2003 menekankan perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dengan menjamin dan memberikan segala hak-hak yang perlu diperoleh pekerja perempuan tersebut.

II. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja (Pemandu Karaoke) di Karaoke Fortuna ?

Undang-Undang ini merupakan aturan dasar dalam memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Para pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari diharapkan mengacu pada Undang-undang tersebut. Dalam Pasal 76 Undang-undang Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari, menyatakan bahwa :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.
2. 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.

3. Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00.
4. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

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

- a. Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus; atau
- b. Untuk mencapai target; atau
- 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 antar- jemput 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 : Penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruang makan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi.
- c. 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

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 mempekerjakan 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 tempat karaoke fortuna mengatur perlindungan tenaga kerjanya dalam peraturan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara mengkhusus dalam peraturan hiburan malam fortuna karaoke 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.

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.

Dalam hal pelaksanaan pemenuhan hak pekerja (pemandu karaoke) di karaoke fortuna yang telah diberikan diantaranya pemenuhan hak tentang pemberian makan dan minuman yang bisa dikatakan cukup bergizi dan bervariasi, perlindungan keamanan dan kesusilaan di tempat kerja yang dibuktikan dengan dilengkapinya kamera pengawas (CCTV) di area kerja dan security di tempat usaha karaoke. Pemisahan area kamar mandi/WC antar pegawai dan pengunjung, dan pekerja juga disediakan mess oleh pemilik usaha karaoke bagi para pekerja perempuan yang berasal dari luar daerah.

III. Perjanjian kerja Antara Pemandu Karaoke Dengan Pengelola Karaoke Fortuna

Istilah kontrak selain memiliki makna yang sama dengan nama ilmu hukum, sering atau umum dipahami berasal dari kata "*contract*" dalam bahasa Inggris. Dalam bahasa Perancis "*contrat*", dan dalam bahasa Belanda "*overeenkomst*", sekalipun kadang-kadang juga digunakan istilah "*contract*". Dalam bahasa Indonesia istilah kontrak sama

pengertiannya dengan perjanjian. Kedua istilah ini merupakan terjemahan dari “*contract*”, “*overeenkomst*”, atau “*contrat*”. Istilah kontrak lebih menunjukkan pada nuansa bisnis atau komersial dalam hubungan hukum yang dibentuk, sedangkan istilah perjanjian cakupannya lebih luas. Dengan demikian perbedaan dua istilah ini bukan pada bentuknya. Tidak tepat jika kontrak diartikan sebagai perjanjian yang dibuat secara tertulis, sebab kontrak pun dapat dibuat secara lisan. Terdapat dua fungsi penting dalam kontrak, yaitu:

1. untuk menjamin terciptanya harapan atas janji yang telah dipertukarkan;
2. mempunyai fungsi konstitutif untuk memfasilitasi transaksi yang direncanakan dan memberikan aturan bagi kelanjutannya ke depan.

Semakin kompleks suatu transaksi akan semakin tinggi kebutuhan mengenai perencanaan dan semakin rinci pula ketentuan-ketentuan (dalam kontrak) yang dibuat. Dalam kaitan dengan fungsi kontrak bagi perencanaan transaksi, perlu diperhatikan pada empat hal, yaitu:

1. Kontrak pada umumnya menetapkan nilai pertukaran (*the value of exchange*);
2. Dalam kontrak terdapat kewajiban timbal balik dan standar pelaksanaan kewajiban;
3. Kontrak membutuhkan alokasi pengaturan tentang resiko ekonomi (*economic risk*) bagi para pihak; dan
4. Kontrak dapat mengatur kemungkinan kegagalan dan konsekuensi hukumnya.

Dengan disahkannya undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka keberadaan perjanjian kerja sebagai pemegang yuridis dalam perjanjian kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Keberadaan perjanjian kerja telah di atur tersendiri didalam undang-undang tersebut, yaitu dalam Bab IX yang mengatur tentang hubungan kerja.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh. Dimana buruh sebagai pencari kerja sedangkan pengusaha sebagai pemberi kerja, merupakan pihak atau subjek yang melakukan perjanjian kerja, dan merupakan pemenuhan syarat subjektif selanjutnya syarat objektifnya akan ditentukan dengan adanya syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 50 UUKK).

Hubungan kerja merupakan salah satu bentuk hubungan hukum, akan tetapi didalam hubungan kerja terdapat karakteristik tersendiri yang membedakan dengan hubungan- hubungan hukum yang lain. Dengan demikian landasan yuridisnya pun yaitu perjanjian kerja harus juga mempunyai karakteristik tersendiri dengan syarat-syarat yang ada dalam perjanjian biasa. Didalam hubungan kerja harus ada 4 (empat) unsur yang harus dipenuhi, yaitu adanya unsur pekerja, tertentu, dibawah perintah, waktu tertentu dan upah.

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 UUKK). Perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 UUKK).

Namun, ada hal yang penting tetapi tidak dilaksanakan oleh pengelola tempat karaoke, Yaitu berkaitan dengan kontrak. Pekerja malam atau pemandu karaoke di fortuna tidak ada yang di ikat dengan kontrak, ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja malam atau pemandu karaoke sangatlah lemah.

Bahwa kontrak antara pemandu karaoke dan pengelola café harus dilakukan secara jelas, supaya tidak ada pihak yang dirugikan. Dalam hal ini, potensi pihak yang dirugikan adalah dari pekerja atau pemandu karaoke. Tapi tidak menutup kemungkinan juga kalau pengelola tempat karaoke juga pihak yang dirugikan. Karena, kalau kontrak tidak jelas, maka hak-hak dari pekerja akan sulit untuk di minta. Pada dasarnya kontrak harus memuat hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, yaitu pemandu karaoke dan pengelola tempat karaoke.

Suatu perjanjian sebaiknya dilakukan dengan tertulis meskipun suatu perjanjian tidak harus dilakukan dengan tertulis. KUHPerdara tidak mengatur apakah suatu perjanjian harus dilakukan dengan tertulis atau tidak tertulis sehingga KUHPerdara memberikan kebebasan bagi mereka yang mengikatkan diri untuk melakukan suatu perjanjian dengan tertulis atau tidak dengan tertulis.

Perjanjian tidak tertulis adalah sah sepanjang memenuhi ketentuan dalam KUHPerdara Pasal 1320 mengenai syarat sahnya suatu perjanjian. Akan tetapi perjanjian tidak tertulis ini akan mengalami kesulitan dalam hal pembuktian terhadap gugatan yang diajukan ke pengadilan manakala pihak yang digugat tidak mengakui adanya perjanjian tersebut (ingkar) dihadapan hakim (Pasal 1927 KUHPerdara "*Suatu pengakuan lisan yang diberikan di luar sidang pengadilan tidak dapat digunakan untuk pembuktian, kecuali dalam hal pembuktian dengan saksi-saksi diizinkan.*").

Hal tentang pembuktian dengan saksi ini terdapat pada Pasal 1906 s/d Pasal 1912 KUHPerdara. Secara keseluruhan mengenai pembuktian ini dapat kita lihat pada KUHPerdara Buku ke IV (keempat) tentang Pembuktian dan Kedaluwarsa, yaitu :

1. Pembuktian dengan Tulisan,
2. Pembuktian dengan saksi-saksi,
3. Pembuktian dengan Persangkaan,
4. Pembuktian dengan Pengakuan, dan
5. Sumpah dihadapan Hakim.

Perjanjian yang dibuat secara lisan atau tidak tertulis sesungguhnya tetap mengikat para pihak dan tidak menghilangkan baik hak dan kewajiban dari pihak yang bersepakat. Namun, untuk kemudahan pembuktian, acuan bekerja sama dan melaksanakan transaksi, sebaiknya dibuat secara tertulis. Hal ini juga dimaksudkan, agar apabila terdapat perbedaan pendapat dapat kembali mengacu kepada perjanjian yang telah disepakati. Kesulitan dan kendala serta minimnya alat bukti yang diajukan dalam pembuktian di pengadilan akan berakibat ditolaknya gugatan tersebut. Dengan demikian seharusnya kontrak yang di pilih oleh pemandu karaoke dan pengelola tempat karaoke adalah kontak yang dilakukan secara tertulis.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Pemenuhan hak pekerja perempuan di fortuna karaoke menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih belum dapat dipenuhi secara maksimal. Beberapa hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi dengan baik adalah hak untuk mendapatkan hak masa haid, hak ketersediaan ruang ASI, hak jam istirahat serta hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan. Kesimpulan, Penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di fortuna karaoke 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.

Saran

Perlunya dilakukan sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan secara berkesinambungan, baik oleh pemerintah maupun pihak pelaku usaha agar pekerja perempuan memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai hak yang dimilikinya. Seharusnya pengelola café 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.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti,
- Ahmad Rizki Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empatdua Media.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika,
- Bagus Sarnawa, Johan Erwini I, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta,
- Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika,
- Imam Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan,
- Lalu Husni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal hukum (suatu pengantar)*, Yogyakarta, 1999,
- Ridwan, H.R.. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: UII Press, 2002,
- Serlika Aprita, *Perlindungan Hukum Bagi Pemegang Saham Minoritas, Kreditor dan Karyawan atas Akuisisi Perusahaan, Cet. Pertama*, (Jember, Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi, 2019)
- Soejono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Press, 1986

B. Internet

<https://media.neliti.com>, pada tanggal 28 Juni 2020.

<https://jurnal.dpr.go.id>, pada tanggal 1 Agustus 2020)