

**TINJAUAN HUKUM PERLINDUNGAN HAK
PEKERJA PEREMPUAN PADA FAMILY KARAOKE
MOLIBAGU DI BOLAANG MONGONDOW SELATAN**

**Oleh
MOHAMMAD FARHAN ABDULLAH
NIM : H.11.16.100**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Hukum**



**PROGRAM STRATA SATU (S-1)
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**TINJAUAN HUKUM PERLINDUNGAN HAK
PEKERJA PEREMPUAN PADA FAMILY KARAOKE
MOLIBAGU DI BOLAANG MONGONDOW SELATAN**

**OLEH :
MOHAMMAD FARHAN ABDULLAH
NIM : H.1.1.16.100**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Hukum
Disetujui Oleh Tim Pembimbing
Pada Tanggal20.....2020**

Menyetujui:

PEMBIMBING I



DR. HIJRAH LAHALING, S.Hi.,M.H.
NIDN: 0908088203

PEMBIMBING II



ARPIN, S.H.,M.H
NIDN: 0904058204

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

TINJAUAN HUKUM PERLINDUNGAN HAK KERJA PEREMPUAN PADA FAMILY KARAOKE MOLIBAGU DI BOLAANG MONGONDOW SELATAN

OLEH :
MOHAMAD FARHAN ABDULLAH
NIM : H.11.16.100

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 2 Juli 2020
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

- | | |
|--|---------|
| 1. Dr, Kindom Makkulawuzar SHi.,MH Ketua | (.....) |
| 2. Saharuddin, SH.,MH Anggota | (.....) |
| 3. Jupri, SH.,MH Anggota | (.....) |
| 4. Dr Hijrah Lahaling, SHi.,MH Anggota | (.....) |
| 5. Arpin, SH.,MH Anggota | (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum

DR. RUSMULYADI, SH.,MH.

NIDN : 0906037503

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **MOHAMMAD FARHAN ABDULLAH**

Nim : **H.11.16.100**

Konsentrasi : Hukum Perdata

Program Studi : Ilmu Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang ***TINJAUAN HUKUM PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN PADA FAMILY KARAOKE MOLIBAGU DI BOLAANG MONGONDOW SELATAN*** adalah benar-benar asli dan merupakan karya sendiri yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran pembimbing dan penguji.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan Nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, 20 Juni 2020

Yang membuat Pernyataan



MOHAMMAD FARHAN ABDULLAH
NIM : H.11.16.100

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, Penulis memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini, dalam rangka memenuhi salah satu syarat ujian Skripsi untuk mendapatkan Gelar Sarjana Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan menyeluruh dan mendalam mengenai **“Tinjauan Hukum Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Family Karaoke Molibagu”**. Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan namun berkat kesabaran hati dari pembimbing untuk membimbing penulis, maka masalah tersebut bisa terselesaikan.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan yang sedalam dalamnya serta ucapan terimakasih yang tiada batasnya kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua penulis, bapak **Husain Kango** dan ibu **Lintje Marwan S.Pd** yang selama ini merawat membesarkan dan mendidik serta memberikan segala do`a yang terbaik sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Muhammad Ichsan Gafar, S.E., M.Si, CRSC Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.

3. Bapak Dr. Hi. Abdul Gafar La Tjoke, M.Si, Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
4. Bapak Dr. Rusmulyadi S.H., M.H Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo
5. Bapak Saharudin, S.H., M.H, Selaku Wakil Dekan I di Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
6. Bapak Suardi Rais, S.H., M.H, Selaku Wakil Dekan II di Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
7. Bapak Jufri, S.H., M.H, Selaku Wakil Dekan III di Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo
8. Ibu Dr. Hijrah Lahaling, S.Hi., M.H, Selaku Ketua Jurusan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo, Sekaligus pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.
9. Bapak Haritsa, S.H., M.H, Selaku Sekertaris Prodi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo
10. Bapak Arpin S.H., M.H, selaku pembimbing II, yang tak bosan-bosannya mengarahkan dan membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.
11. Bapak dan ibu dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Ucapan terimakasih kepada keluarga yang telah membantu dan mendukung penulis selama ini.
13. Semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

Semoga bantuan dan dukungan yang penulis terima dari semua pihak, dapat menjadi petunjuk kearah masa depan yang lebih baik. Aamiin.

Gorontalo, 20 Juni 2020

Penulis



Mohammad Farhan Abdullah

ABSTRAK

MOHAMMAD FARHAN ABDULLAH. Nim H11.16.100 ***TINJAUAN HUKUM PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN PADA FAMILY KARAOKE MOLIBAGU DI BOLAANG MONGONDOW SELATAN*** di bimbing oleh Hijrah Lahalling dan Arpin.

Adapun tujuan penelitian ini adalah (1). Untuk mengetahui pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di tempat karaoke Family Molibagu. (2). Untuk mengetahui hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di tempat karaoke Family Molibagu.

Jenis Penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian normatif dan empiris, maksudnya untuk mendiskripsikan data berdasarkan keadaan variable, dan fenomena-fenomena yang terjadi ketika penelitian berlangsung dan menyajikan apa adanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan (1). Bentuk perlindungan hak pekerja perempuan pada tempat Karaoke Family Molibagu diantaranya yang pertama Mendapatkan Upah pada setiap karyawannya, namun kenyataannya ada karyawan yang mengalami tunggakan dikarenakan turunnya pendapatan oleh pihak Karaoke Family Molibagu. Kemudian yang kedua adalah Mendapatkan Fasilitas Antar Jemput yang wajib didapatkan oleh setiap karyawan yang bekerja dan pulang pada larut malam, tetapi pada kenyataannya karyawan tersebut pulang dengan kendaraan pribadinya (2). Yang menjadi hambatan dari perlindungan pekerja perempuan tersebut yakni yang pertama Factor Ekonomi, karaoke Family Molibagu tersebut mengalami penurunan pendapatan sehingga gaji karyawan mengalami tunggakan, kemudian yang kedua adalah Kurangnya Sosialisasi dari dinas terkait mengenai ketenagakerjaan khususnya perempuan yang mengakibatkan para karyawan mengalami kerugian atas ketidakpahaman hukum dari pelaku usaha tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut direkomendasikan. (1). Perlindungan hak pekerja perempuan di tempat karaoke diharapkan agar dapat lebih diperhatikan dan mengoptimalkan mengenai hak-hak para pekerja sehingga dapat membuat karyawan tersebut sejaterah dan merasa dirinya terlindungi. (2). Pemerintah bisa bekerja sama dengan dengan setiap serikat pekerja yang berada di setiap tempat kerja untuk bersama sama mengawasi agar undang undang dan perlindungan hukum bisa berjalan dengan efektif

Kata Kunci : Perlindungan, Hak, Pekerja, Perempuan

ABSTRACT

MOHAMMAD FARHAN ABDULLAH. Nim H11.16.100 LEGAL REVIEW OF RIGHTS PROTECTION OF WOMEN WORKERS IN FAMILY KARAOKE MOLIBAGU IN BOLAANG SOUTH MONGONDOW., Guided By HijrahLahaling And Arpin.

The purpose of this study is (1). To find out how the implementation of the worker's rights and obligations in the work agreement of women who work at night at the Molibagu Family Karaoke (2). To find out what are the obstacles in the implementation of legal protection for women workers who work at night a day at the Molibagu Family Karaoke place.

This type of research is to use normative and empirical approach. The intention is to describe data based on variable conditions, and phenomena that occur when research takes place and presents what they are.

The results of this study indicate (1). Forms of protection for the rights of women workers at the Molibagu Family Karaoke venue are among the first to get wages for each employee, but in reality there are employees who are experiencing arrears due to the decline in income by the Karaoke Family Molibagu, then the second is getting the shuttle facilities that must be obtained by every employee who works and returns late at night but in fact the employee returns home with his personal vehicle. (2). The obstacle to the protection of the female workers is the first Economic Factor Famili Molubagu Karaoke experience a decrease in income so that the salaries of employees experience arrears. then the second is the lack of socialization from related agencies regarding employment, especially women, which result in employees experiencing losses due to the lack of legal understanding of these business actors.

Based on the results of the study it is recommended that based on the conclusions outlined above, if the suggestion in this study is that it should, the government can work together with every trade union in each workplace to jointly supervise so that the law and legal protection can go hand in hand effective.

Keywords :Protection, Rights, Workers, Women



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Umum Perlindungan Hukum	10
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	10
2.1.2 Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum	15
2.2 Tinjauan Umum Pengertian Tenaga Kerja	16
2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja	16
2.2.2. Hak Dan Kewajiban Pekerja	20
2.2.3 Hak Dan Kewajiban Pengusaha	21
2.2.4 Hak Dan Kewajiban Yang Belum Terpenuhi	22
2.3 Perjanjian Kerja.....	23

2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja	23
2.3.2 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja	25
2.3.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	27
2.4 Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja	32
2.4.1 Kewajiban Buruh Atau Pekerja	32
2.4.2 Kewajiban Pengusaha	33
2.5 Kerangka Pikir	35
2.6 Definisi Operasional	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Objek Penelitian	37
3.3 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian	37
3.4 Populasi Dan Sampel	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel	38
3.5 Jenis Dan Sumber Data	39
3.5.1 Jenis Data	39
3.5.2 Sumber Data	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data	40
3.7 Teknik Analisis Data	40
BAB VI METODE PENELITIAN	41
4.1 Tinjauan Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.1 Sejarah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan	41
4.1.2 Sejarah Tempat Karaoke	42
4.2 Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Di Family Karaoke Molibagu ..	45
4.2.1 Mendapatkan Upah	46
4.2.2 Mendapatkan Fasilitas Kendaraan Antar Jemput	50
4.3 Hambatan Perlindungan Pekerja Perempuan Pada Family Karaoke Molibagu	53

4.3.1 Pendapatan Kurang	54
4.3.2 Kurangnya Sosialisasi	57
BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan dalam penegakan hukum mendapatkan dukungan dari seluruh negara di dunia, kemajuan tersebut dapat di ketahui dari banyaknya instrumen hukum nasional dan internasional yang di gunakan untuk mendukung terciptanya tujuan hukum berupa kedamaian dan ketertiban di masyarakat.

Tujuan yang ingin di capai oleh hukum tersebut sangat di harapkan untuk memberikan perlindungan hukum bagi hak hak individu dan hak hak masyarakat dari perbuatan yang menghancurkan sendi sendi kemanusiaan dalam sejarah peradaban manusia.¹

Pekerja sebagai anggota serikat pekerja perlu di perdayakan sehingga mengetahui hak dan kewajibanya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran kerja tentang pentingnya organisasi pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentinganya.

Peran pemerintah di nilai sangat penting dalam terciptanya keadilan hukum oleh pekerja, karena pemerintahlah yang menjadi penengah antara pihak perusahaan dan pihak pekerja, serikat pekerja di nilah harus dapat mencari

¹Editus Adisu & Lebertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, VisiMedia, Tangerang, 2007, hlm.5

informasi mengenai aturan hukum yang berlaku, sehingga hak dan kewajiban pekerja tidak dapat di tindas dengan sewenang wenang.

Karena itu tidak ada pilihan lain untuk meningkatkan *bargaining positionya* kecuali dengan memperkuat organisasi buruh/pekerja. untuk menjadikan serikat buruh/pekerja yang kuat.

Maka partisipasi pekerja secara moril maupun materil sangat di butuhkan. di sisi lain pengusaha juga perlu di berdayakan dengan memberikan pemahaman bahwa pekerja merupakan mitra kerja dan faktor produksi yang penting, karena itu harus di perhatikan hak hak normatifnya sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, pemerintah sebagai penengan di antara pengusaha dan pekerja harus sering melakukan sosialisasi mengenai aturan hukum yang berjalan, sehingga kedua bela pihak akan paham dengan antruan, dengan demikian akan terjalin hubungan kerja yang kondusif yang merupakan pra syarat keberhasilan suatu usaha.

Perlindungan terhadap tenaga kerja di maksud untuk menjamin hak hak dasar pekerja perempuan dan menjamin keamanan serta perlakuan yang baik terhadap pekerja perempuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejatraan pekerja perempuan dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan di nilai sangat penting mengingat masih banyak perlakuan yang di anggap tidak layak yang di lakukan ke pekerja perempuan, mulai dari kekerasan fisik yang sering terjadi, kemudian kekerasan

seksual, kasus ini di perkuat dengan banyaknya data mengenai kasus tersebut yang sering terjadi di indonesia.

Cukup banyak ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konveksi internasional maupun peraturan perundang undangan di indonesia, di indonesia sendiri peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai tenaga kerja adalah undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dimasa sekarang ini wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja tanpa memperhatikan hak-haknya. hal tersebut dimaksudkan untuk mneingkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga yang memang masih bisa di katakan kurang. sehingga pekerjaan apapun terpaksa harus di kerjakan oleh pekerja perempuan.

Peranan wanita indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaannya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep.224/MEN/2003 mengatur kewajiban pengusaha tempat hiburan malam yang memperkerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 samapai dengan 05.00 tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini di bebaskan kepada pengusaha. konkritnya pengusaha tempat hiburan malam diwajibkan :

Menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja dan pulang pukul 23.00 smapai dengan 05.00 Pengusaha tempat hiburan malam

juga diwajibkan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja untuk memastikan pekerja perempuan aman dari kemungkinan perbuatan asusila ditempat kerja.²

Fasilitas ditempat kerja harus didukung oleh kamar mandi/wc dan penerangan yang layak. Untuk menjaga kondisi kesehatan, perempuan harus dalam kondisi prima, pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1400 kalori.

Kemudian di beberapa pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja wanita yang tertuang dalam pasal 81 ayat (1) dan (2) yaitu :

Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan kerja atau perjanjian kerja bersama. Di antara sekian banyak profesi yang bisa digeluti wanita dalam mencari nafkah, ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mewajibkan wanita tersebut untuk bekerja di malam hari.

²Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hal ini misalnya pada sebuah tempat hiburan malam seperti cafe, diskotik, tempat karaoke yang waktu kerjanya berawal di malam hari dan berakhir pada larut malam.

Wanita yang bekerja pada malam hari dalam melakukan pekerjaannya harus memiliki rasa aman dan nyaman. dalam hal ini pentingnya sebuah perlindungan bagi wanita dalam melakukan pekerjaannya harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena resiko atas pekerjaan yang dilakukannya.

Hukum secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi, dan dijamin oleh hukum. Oleh karena itu, untuk memenuhi rasa keadilan bagi semua pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan yang mengakomodasi semua kepentingan.

Dalam pelaksanaannya terhadap ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, kebanyakan pengusaha tidak melakukan ketentuan-ketentuan yang dimaksudkan dalam Undang-undang ketenagakerjaan tersebut. di karenakan banyak pengusaha yang masih belum tahu mengenai aturan tersebut.

Para pengusaha tempat hiburan tidak menyediakan fasilitas tersebut untuk para pekerja/buruh wanita yang bekerja pada malam hari. Seperti halnya tempat hiburan malam di Family karaoke molibagu, para pekerja wanita yang bekerja ditempat hiburan tersebut tidak mendapatkan fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan apa yang terdapat dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

contohnya bentuk fasilitas tersebut seperti antar-jemput untuk pekerja wanita yang bekerja pada malam hari.³

Berikut ini adalah perjanjian kerja yang telah di sepakati oleh pihak pertama (pemilik karaoke) dan pihak ke dua (pekerja perempuan)

1. Perjanjian ini berlaku sejak tanggal 20 mei 2019 sampai dengan selesai
2. Mendapatkan upah, tunjangan dan atau bonus dari pihak pertama
3. Mendapatkan perlakuan yang baik dan sesuai di dalam pekerjaan
4. Bekerja dan melaksanakan tugas sesuai posisi kerja yang telah di tetapkan
5. Menjaga nama baik tempat karaoke
6. Mendapatkan waktu istirahat 1 hari dalam 6 hari waktu kerja
7. Waktu istirahat selama 1 jam dalam 1 hari kerja sesuai waktu kerja
8. Mendapatkan fasilitas kendaraan antar jemput ke tempat karaoke
9. mendapatkan makan dan minum saat bekerja

Adapun hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha tempat hiburan malam tidak menyediakan kendaraan antar jemput pada pekerja buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari.

³Situmorang. 2012. *Kompedium Hukum Tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Badan Pembinaan Hukum Nasional. hlm 2004.

2. Pengusaha tempat hiburan malam tidak memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1400 kalori pada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.
3. Pengusaha tempat hiburan malam tidak memberikan upah yang layak bagi kemanusiaan
4. Tidak mendapatkan waktu istirahat selama seharian bekerja
5. Tidak mendapatkan cuti sehari dalam waktu seminggu bekerja
6. Tidak mendapatkan perlakuan yang baik saat bekerja

Berikut ini adalah data yang di dapatkan sesuai dengan hasil yang di dapat melalui observasi di lapangan oleh peneliti, data di bawah ini adalah hasil wawancara dengan beberapa pemilik tempat karaoke yang berada di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Pada dasarnya pihak pengusaha tempat hiburan mungkin mengerti tentang betapa pentingnya pengadaan fasilitas tersebut. situasi saat malam hari begitu berbahaya dan sangat beresiko terhadap keamanan dan keselamatan para pekerja wanita yang pulang setelah bekerja.

Mereka khawatir bila terjadi sesuatu saat perjalanan pulang dari tempat bekerja, seperti bila terjadi perampokan disertai pembunuhan dan pemerkosaan. data tersebut di dapatkan dengan banyaknya data data dan kasus mengenai pembunuhan dan pemerkosaan yang terjadi pada pekerja perempuan yang bekerja hingga larut malam.

Hal-hal ini yang perlu dipahami oleh para pengusaha tempat hiburan malam untuk lebih memprioritaskan keselamatan dan keamanan baik sebelum bekerja, sedang bekerja, dan sesudah bekerja untuk para pekerjaannya terutama pekerja wanita.

Berdasarkan uraian diatas, calon penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang tertuang dalam bentuk penulisan hukum dengan judul **“TINJAUAN HUKUM PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN PADA FAMILY KARAOKE MOLIBAGU DI BOLAANG MONGONDOW SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Family Karaoke Molibagu Di Bolaang Mongondow Selatan?
2. Bagaimana Hambatan Perlindungan Pekerja Perempuan Pada Family Karaoke Molibagu Di Bolaang Mongondow Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di tempat Karaoke Family Molibagu di Bolaang Mongondo Selatan?
2. Untuk mengetahui apa hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di tempat Karaoke Family Molibagu di Bolaang Mongondo Selatan?

1.4 Manfaat Penelitian

Berhasil atau tidaknya suatu penelitian yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian tidak hanya berlandaskan pada meteloginya saja melainkan dapat di nilai dari manfaat penelitian itu. adapun beberapa manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Di harapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat di gunakan sebagai bahan kajian dalam ilmu hukum perdata khususnya Perlindungan Pekerja Perempuan Di Tempat Family Karaoke Molibagu Di Bolaang Mongondow Selatan

2. Secara Praktis

Secara praktis di harapkan penelitian hukum ini dapat memberi masukan bagi penegak hukum atau praktisi hukum (hakim, polisi, jaksa, advokat) serta pemerintah setempat sebagai sumber inspirasi bagi penelitian berikutnya yang relevan atau berkaitan dengan penelitian hukum ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

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.⁴

Semua orang tentunya membutuhkan perlindungan hukum yang berasal dari aparat penegak hukum, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum.

Maka dari itu peran penting pemerintah dalam menengahi masalah perlindungan hukum antara pihak pekerja dan pengusaha perlu di optimalkan, untuk

⁴Satjiptorahardjo. Loc Cit. Hlm. 74.

mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Perlindungan hukum adalah hak yang bisa di dapatkan oleh semua warga negara secara merata dan hak itu harus di berikan oleh penegak hukum bila warga negara tersebut sudah memenuhi syarat syarat tertentu, ada banyak sekali perlindungan hukum, dari sekian banyak jenis dan macam perlindungan hukum, salah satunya adalah perlindungan hukum terhadap perempuan⁵

Perlindungan kepada warga negara harus di sesuaikan dengan kondisi warga yang beragam. warga negara indonesia yang mempunyai banyak suku yang berbeda beda membuat realitas masyarakat indonesia menunjukan adanya perbedaan kemampuan dalam memahami hukum dan untuk mengakses perlindungan.

Kepastian yang di timbulkan karena hukum *zakerheid door and legislation* merumuskan bahwa tujuan utama dari hukum adalah menjamin adanya bahagia sebanyak banyaknya kepada orang sebanyak banyaknya.

Hukum berfungsi sebagai pengendalian masyarakat. leopold pospisil berpendapat, tidak ada hukum kalau tidak ada masyarakat sebaliknya tidak ada masyarakat tanpa hukum.

Fungsi hukum pertama, mentransformasikan kaidah moral yang bersifat individual menjadi kaidah hukum yang bersifat kolektif untuk masyarakat. yang

⁵ Buhanuddin Salam, 1997, *Etika Sosial Moral Dalam Kehidupan manusia*. PT.Rineka Cipta. Jakarta Hal.16

kedua, memperkuat kedudukan nilai-nilai, prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah moral yang di transformasikan menjadi kaidah hukum. dan yang ketiga, hukum dapat membentuk moralitas baru dalam kehidupan masyarakat guna menciptakan ketertiban dalam interaksi sosial. keempat, hukum melembangkan model pertanggung jawaban moral yang berlandaskan prinsip-prinsip indeterminisme sebagai dasar pertanggung jawaban hukum

Salah satu kelompok warga negara yang karena kondisinya membutuhkan perlakuan khusus dalam hukum adalah perempuan. perempuan adalah orang yang dapat hamil, melahirkan, menyusui dan keterbatasan fisik (lemah) yang berbeda

Dengan kaum pria lebih kekar dan kuat secara fisik, perempuan adalah orang yang di katakan lemah secara fisik dan juga ada beberapa hal yang memang sering membuat perempuan dapat bekerja secara totalitas, contohnya dapat hamil, melahirkan, menyusui.

Maka dari itu tanpa adanya perlakuan khusus, perempuan tidak akan dapat mengakses perlindungan hukum karena perbedaan dan pembedaan yang di hasilkan dan di langgengkan oleh struktur masyarakat patriarkis.

Perlindungan tanpa adanya perlakuan khusus, justru akan cenderung mempertahankan diskriminasi terhadap perempuan dan tidak mampu mencapai keadilan. domestifikasi perempuan menjadi pemicu betapa rendahnya keterlibatan kaum perempuan berada di ruang publik. maka dari itu perlakuan khusus di rasa sangat penting untuk menghambat diskriminasi terhadap perempuan yang tidak

mampu mencapai keadilan mengingat masih banyak terjadi hal hal diskriminasi terhadap perempuan yang terjadi di indonesia di karenakan belum ada aturan khusus yang mengatur mengenai pekerja perempuan.

Pada zaman sekarang ini hukum banyak di warnai dan di bahas dengan berbagai topik tak terkecuali pembahasan mengenai perlindungan hukum. hal tersebut merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum di anggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan di bentuk pula hukum yang mengatur tiap tiap warganegaranya.

Sudah lazim untuk di ketahui bahwa suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warganegaranya sendiri. dalam hal tersebut akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya. setelah kita mengetahui pentingnya perlindungan hukum.

Suatu perlindungan yang di berikan kepada subyek hukum kedalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat refrentif, baik yang lisan maupun yang tertulis. perlindungan hukum harus ada kesadaran hukum antara penegak hukum dan masyarakat, di karenakan hanya kesadaranlah yang bisa membuat hukum itu berjalan, untuk menjalankanya pebegak hukum dan masyarakat harus sama sama bekerja sama dalam menciptakan sebuah perlindungan hukum, dengan kata lain dapat di katakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri yang memiliki

konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Pengertian di atas mengundang beberapa ahli untuk mengungkap pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum di antaranya :

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang di rugikan orang lain dan perlindungan tersebut di berikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak hak yang di berikan oleh hukum.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh perngusaha yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikamti martabatnya sebagai manusia.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan manyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia

Menurut Muktie, A. Fadjar perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. perlindungan yang di berikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang di miliki oleh manusia sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

2.1.2 Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Pada hakikatnya setiap orang mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan dari hukum manapun. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapatkan perlindungan dari hukum. tidak ada satupun masyarakat yang tidak akan di naungi oleh hukum, pemerintah selaku penegak hukum terus mengoptimalkan pelayanan, agar perlindungan hukum dapat berjalan dengan optimal, olehnya itu banyak terdapat macam-macam perlindungan hukum.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan antara hukum, baik itu yang bersifat *preventif* (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat *represif* (pemakasaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam rangka meneggakan peraturan hukum, bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, hukum memberikan suatu keadilan, kepastian dan kemanfaatan.

Yang di maksud hukum bersifat *preventiv* (pencegahan) adalah perlindungan yang di berikan atau di lakukan oleh pemerintah atau penegak hukum agar untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran, dan terdapat pada peraturan perundang undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran dalam melakukukan suatu ke wajiban.

Sedangkan yang di maksud hukum yang bersifat *represif* (pemaksaan) adalah hukum yang bersifat akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukum tambahan yang bisa di berikan saat sudah terjadi sengketa atau bisa juga telah terjadi pelanggaran, jadi perlindungan hukum yang bersifat *represif* ini sendiri adalah juga bisa di katakan perlindungan hukum akhir atau lanjutan dari hukum bersifat *preventiv*

2.2 Tinjauan Umum Tenaga Kerja

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Dr.A Hamza SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produkai tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Menurut Dr. payaman dikutip A.Hamza (1990), tenaga kerja adalah (man power) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. seperti bersekolah, ibu rumah tangga itu adalah produk yang sudah atau yang sedang bekerja. secara

praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan orang-orang yang sudah bekerja dan golongan yang pengangguran atau sedang mencari kerja.

Kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.⁶

Menurut ALAM.S tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun

Menurut Suparmoko dan Ick Ranggabawono tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.⁷

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh pengusaha yang tidak sesuai dengan aturan hukum⁸

⁶ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Edisi 1 Sinar Grafika. Hal.4

⁷<https://weareindostudents.blogspot.com/2015/05/ketenagakerjaan-menurut-para-ahli.html?m=1>

⁸Setiono. Rule of law (supermasi hukum). Surakarta. Magister ilmu hukum program pasca sarjana universitas sebelas maret.2004.hlm.3

Dalam pasal 1 angka 2 undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”

Pengertian tenaga kerja dalam undang undang nomor 13 tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam undang undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “ setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang tau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”

Hukum tenaga kerja adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja, tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain orang yang bekerja, orang yang sedang mencari pekerjaan orang yang bersekolah dan orang yang mengurus rumah tangga.⁹

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam undang undang no 13 tahun 2003 tidak lagi membuat kata kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat.

⁹ Dzulkifli Umar dan Usmamn Handoyono,2000. *Kamus Hukum*. Quantum Media Pers, Halm.360

Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum.

Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang di hasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Pengertian tenaga kerja dalam undang undang no 14 tahun 1969 tersebut di pergunkan kembali kembali dalam undang undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK). oleh karena itu, perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada undang undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 sebagai induknya.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana di tulis oleh payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga, jadi semata mata di lihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di indonesia

menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun.¹⁰

2.2.2 Hak Dan Kewajiban Pekerja

Di dalam suatu perusahaan, ada pihak pengusaha dan pihak pekerja, keduanya saling membutuhkan dalam mengurus sebuah perusahaan, maka dari itu dibuat hak dan kewajiban yang telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

1. Setiap buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan (pasal 6)
2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan potensinya melalui pelatihan kerja (pasal 11)
3. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi dalam kurung pasal (23)
4. Pengusaha yang memperkerjakan buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah gaji lembur (pasal 28 ayat (2))¹¹

¹⁰Lalu Husni.2007. *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT RajaGrafindo, Jakarta. hlm 15-17.

Kemudian juga didalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan yang tertuang dalam pasal 81 ayat (1) dan (2) yaitu :

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

2.2.3 Hak Dan Kewajiban Pengusaha

Adapun hak hak pengusaha yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :¹²

1. Pengusaha yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja (pasal 35 ayat (1))
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (pasal 77 ayat (1))
3. Pengusaha yang memperkerjakan buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur (pasal 78 ayat (2))
4. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada buruh (pasal 79 ayat (1)).

¹²penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (pasal 80)

2.2.4 Hak Dan Kewajiban Yang Belum Terpenuhi

Dalam hasil observasi di lapangan yang di lakukan oleh peneliti, di temukan beberapa hak dan kewajiban yang memang belum di penuhi oleh pihak pengusaha kepada pihak pekerja, adapun hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha tempat hiburan malam tidak menyediakan kendaraan antar jemput pada pekerja buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari. hasil ini di dapat peneliti dari hasil wawancara dengan salah satu pekerja yang mengatakan bahwa si pekerja ketika pulang malam hari hanya menggunakan motor pribadi.
2. Pengusaha tempat hiburan malam tidak memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1400 kalori pada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. di tempat karaoke family molibagu di dapati bahwasanya pekerja tidak di berimakanan seperti yang telah di jelaskan oleh undang undang, di tempat karaoke family molibagu, pekerja hanya makan, makanan yang di bawanya sendiri dari rumah.
3. Pengusaha tempat hiburan malam tidak memberikan hak cuti haid kepada pekerja perempuan. begitupula dengan hak untuk cuti haid tidak di berikan oleh pihak pengusaha seperti yang telah di atur dalam undang undang nomor 13 tahun 2003, padahal mengingat perempuan berbeda dengan laki laki yang bisa di katakan lebih kuat secara fisik.

4. Pengusaha tempat hiburan malam tidak memberikan upah yang layak bagi kemanusiaan. di tempat karaoke family molibagu di dapati bahwa masih banyak pekerja yang masih tertunggak gajinya, padahal pekerja sangat membutuhkan untuk menafkahi keluarganya.

2.3 Perjanjian Kerja

2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak ke satu (pekerja), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. kesepakatan tersebut mulai berjalan ketika telah di sepakati perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja.¹³

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah suatu pekerjaan antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”

Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh) mengaitkan diiri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua

¹³ Erni R. Ernawan, 2007. *Bussines Ethics* Alfabeta. Bandung. hal. 69

yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh untuk membayar upah.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHperdata seperti tersebut di atas dampak bahwa ciri khas perjanjian bekerja adalah “di bawah perintah orang lain” di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).

Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan buruh perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Di katan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak & kewajiban para pihak salah satunya adalah upah di sampig hak & kewajiban lain yangb akan di bicarakan secara tersendiri.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian

juga mengenai jangka waktunya di tentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya di dalam Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.¹⁴

2.3.2 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat di tarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :

1. Adanya Unsur Work Atau Pekerjaan

Dalam satu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang di perjanjikan (objek perjanjian). perjanjian tersebut di lakukan oleh pihak pengusaha dengan pihak pekerja, setelah perjanjian telah di sepakati, barulah Pekerjaan tersebut haruslah di lakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. hal ini di jelaskan dalam KUHperdata pasal 1603a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaanya, hanya dengan seijijn majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikanya”

Sifat pekerjaan yang di lakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahlian lainnya, sangat di haruskan oleh pekerja harus bekerja sesuai dengan keterampilan yang iya miliki karena jika tidak seusai dengan keterampilan yang dia miliki.

¹⁴Lalu Husni.2007. *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT RajaGrafindo, Jakarta. hlm 54-55.

Maka tidak akan optimal pekerjaan yang di lakukan, pekerja harus tetap bekerja di manapun dan kapaupun, karena telah ada perjanjian yang di sepakati antara kedua belah pihak, kesepakatan tersebut akan batal jika pekerja meninggalkan dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang di berikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang di perjanjikan. pekerja bisa saja tidak tunduk atas perintah pengusaha jika perintah yang di sampaikan oleh pihak pengusaha tidak sesuai dengan hal yang telah di perjanjikan oleh pihak pekerja dan pihak pengusaha.

Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien, hubungan tersebut bukan termasuk hubungan kerja karena dokter dokter atau pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahwa dapat di katakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha untuk mendapatkan sebuah upah, sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Seperti seorang narapidana yang di haruskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

2.3.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian kerja pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana di atur dalam pasal 1320 KUHPerdara ke undang undang no 23 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja di buat atas dasar:

Kesepakatan kedua belah pihak kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan pekerjaan yang di perjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku¹⁵

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengaitkan dirinya maksudnya bahwa pihak pekerja dan pihak pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, mengenai hal hal yang di perjanjikan.

Apa yang di kehendaki pihak yang satu di kehendaki pihak yang lain pihak pekerja menerima pekerjaan yang di tawarkan, dan pihak pengusaha menerima

¹⁵Sendjun H. Manulang,2010. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* .(Cet. I,II) PT.Renika Cipta. Jakarta .Hal 124

pekerja tersebut untuk di pekerjakan. sehingga terjadilah kesepakatan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian itu dianggap sah demi hukum, maksudnya pihak kerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. seseorang yang tidak cakap, tidak dapat membuat perjanjian, seseorang dianggap cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur.

Ketentuan hukum ketenagakerjaan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003). Selain itu seorang dinyatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak jiwanya atau waras

Adanya pekerjaan yang di perjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHperdata adalah hal tertentu. pekerjaan yang di perjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja di antaranya pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban oleh pihak pengusaha dan oleh pihak pekerja

Objek perjanjian harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. jenis pekerjaan yang di perjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus di sebutkan secara jelas. sehingga dengan tidak adanya perjanjian kerja yang tidak mengikuti aturan hukum sama saja perjanjian itu batal demi hukum.

Keempat syarat tersebut bersifat artinya harus di penuhi semuanya baru dapat di katakan bahwa perjanjian tersebut sah. bilamana ada satupun syarat yang tidak terpenuhi dari ke empat syarat tersebut, maka bisa di katakan perjanjian itu tidak sah atau batal demi hukum. syarat kemampuan bebas kedua bela pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata di sebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang di perjanjikan dan pekerjaan harus halal di sebut sebagai objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Kalau syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut di anggap tidak pernah ada. Jika yang tidak terpenuhi syarat subjektif,

Maka akibat hukum dari Perjanjian tersebut dapat di batalkan, pihak pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga demi orang tua/ wali atau pengampuh bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta membatalkan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum di batalkan oleh hakim.

Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Perjanjian kerja dapat di bentuk dari perjanjian tulisan ataupun lisan (pasal 51 ayat 1 Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) secara normarif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Namun tidak dapat di pungkiri masi banyak perusaan perusahaan yang tidak masih belum membuat perjanjian kerja secara tertulis di sebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kezaliman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian secara lisan. pada hakikatnya perjanjian kerja harus di buat secara tertulis agar perjanjian tersebut bisa menjadi kuat.

Dalam pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:¹⁶

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

Jangka waktu perjanjian kerja dapat di buat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu

¹⁶Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

Perjanjian kerja kontrak biasanya di terima sebagai pekerja bila mana ada hari hari yang memang akan banyak pelanggan yang akan mengunjungi tempat usaha tersebut, pekerja kontrak fungsinya untuk membantu pekerja tetap dalam bekerja agar dapat lebih mengoptimalkan pekerjaan.

Sedangkan untuk perjanjian kerja, dibuat untuk waktu tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. dan harus di sepakati oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja, ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Maka dari itu perjanjian kerja yang di lakukan secara tertulis sangatlah penting untuk kemudian harinya akan berakhirnya kontrak kerja yang di sepakati oleh kedua belah pihak. di bantingkan perjanjian kerja yang di lakukan secara lisan oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja, perjanjian kerja tertulis masih lebih kuat

di bandingkan perjanjian tertulis, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan masa percobaan.

2.4 Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

2.4.1 Kewajiban Buruh Atau Pekerja

Dalam KUHPdata ketentuan mengenai kewajiban buruh diatur dalam pasal 1603, 1603 A, 1603 B, dan 1603 C KUHPdata yang pada intinya sebagai berikut :¹⁷

Buruh pekerja wajib melakukan pekerjaan yang di kerjakanya, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri maupun berkelompok, pekerja atau buruh di haruskan agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah di atur dalam kesepakatan kerja, buruh wajib untuk menaati segala pekerjaan yang di perintahkan oleh pengusaha selama itu masih dalam kesepakatan kerja.

Untuk itulah meningkatkan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum)

Buruh atau pekerja wajib menaati aturan dan menunjuk manjikan atau pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh atau pekerja wajib menaati petunjuk

¹⁷Lalu Husni.2007. *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT RajaGrafindo, Jakarta. hlm 60-62.

yang diberikan oleh pengusaha. aturan yang wajib ditaati oleh perkerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

2.4.2 Kewajiban Pengusaha

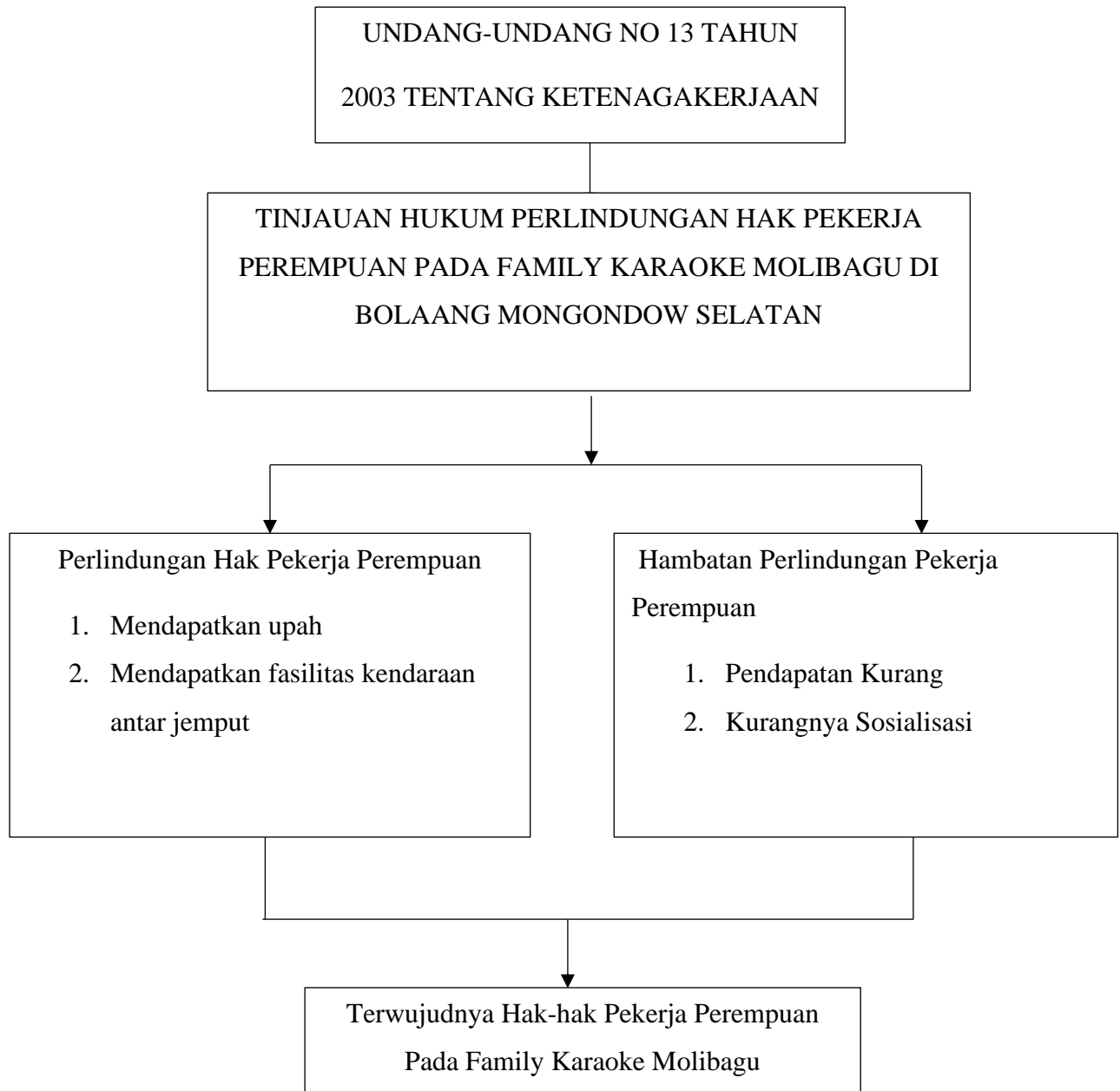
Kewajiban untuk Membayar Upah, Dalam hubungan kerja adalah hal yang paling di utamakan dalam suatu hubungan kerja, kewajiban paling utama bagi pengusaha adalah untuk membayar upah kepada pekerjaanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini dapat kita lihat bersama dari campur tangan pemerintah dalam hal ini yang telah menetapkan besarnya upah terendah yang wajib di bayarkan oleh pengusaha, yang kita kenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan upah campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang di terima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

Kewajiban Memberikan Istirahat Atau Cuti. Pihak majikan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian di harapkan daerah kerja akan tetap stabil. cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama dua bulan selama bekerja terus menerus selama enam tahun pada suatu perusahaan (pasal 79 ayat 2 uu no 13 tahun 2003).

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Definisi Oprasional

1. Perlindungan adalah memberikan pengayoman kepada suatu seseorang yang dirugikan oleh satu pihak.
2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk yang di perjanjikan, jadi pekerja/ buruh adalah tenaga yang bekerja di dalam hubungan kerja di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain
3. Perempuan adalah panggilan untuk perempuan yang sudah dewasa maupun anak anak, berbeda dengan wanita istilah “perempuan” dapat merujuk kepada orang yang telah dewasa maupun anak anak, sedangkan wanita hanya terkhusus untuk perempuan yang telah dewasa.
4. Karaoke adalah kata dari bahasa jepang yang artinya adalah sebuah bentuk hiburan di mana seseorang menyanyi di iringi dengan musik dan teks lirik yang di tunjukan pada sebuah layar televisi. Di asia, karaoke sangat populer.
5. Upah adalah hak yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja.
6. Pendapatan Kurang adalah kurangnya penghasilan yang didapatkan oleh pelaku usaha.
7. Fasilitas adalah salah satu unsur penunjang yang harus didapati dalam suatu pekerjaan.
8. Kepastian hukum adalah suatu jaminan bahwa hukum harus dijalankan dengan cara yang baik dan tepat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan yaitu jenis penelitian nondoktrial atau penelitian hukum sosial (*sosial legal research*) sering pula di sebut penelitian empiris, metode penelitian empiris adalah suatu metode penelitian hukum, yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimna bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.

Penelitian ini di dasarkan pada realitas adanya gejala berupa kesenjangan antara harapan (*das solen*)dengan kenyataan(*das sein*) di bidang hukum dalam hubungan ini orientasi penelitian adalah law in action (zainudin ali, 2010:21-22), maka dari itu peneliti memilih lokasi penelitian yang cocok untuk di teliti sesuai dengan judul peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan kesenjangan yang terjadi.¹⁸

3.2 Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat Karaoke family molibagu yang berada di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

¹⁸ Zainuddin Ali, 2014, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta.

Lokasi penelitian ini adalah di tempat karaoke family molibagu di kabupaten bolaang mongondow selatan, dan waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, mulai dari bulan Oktober samapai dengan bulan Desember penentuan lokasi penelitian ini atas pertimbangan karena banyaknya hak hak pekerja perempuan di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang tidak di berikan oleh pengusaha.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Bambang Sunggono, populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri sama. populasi dapat berupa himpunan orang atau benda, kejadian, kasus, dengan sifat atau ciri yang sama.¹⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah pengusaha dan pekerja karaoke Family Molibagu di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

3.4.2. Sampel

Menurut burhan Ashshopa, sampel adalah bagian dari populasi yang di anggap mewakili populasi, berdasarkan populasi di atas maka peneliti mangambil 4 orang sebagai sampel masing masing :

- 1 orang pengusaha

¹⁹ Soerjono Soekanto. 1983. *Pengantar Penelitian Hukum*. Rineca Cipta Jakarta

- 7 orang pekerja perempuan

3.5 Jenis Dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Jenis data yang di teliti adalah data primer dan sekunder, data primer sebagai data utama, sedangkan data sekunder adalah data pendukung, adapun data primer adalah data yang di peroleh dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil dari wawancara, sedangkan data sekunder, adalah data primer yang di peroleh oleh pihak lain atau data primer yang telah di olah lebih lanjut dan kemudian di sajikan

3.5.2. Sumber data

Adapun pengertian data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut

a. Data primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumber utama dan data yang masih orisinil atau masih mentah, dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer di lakukan dengan cara wawancara. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan secara dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi informasi atau keterangan keterangan

Wawancara yang di lakukan adalah wawancara bebas terpimpin, maksudnya dengan kebebasan yang ada di harapkan agar wawancara dapat

berjalan luwes, akan tetapi kebebasan tersebut masi terkendali sehingga jalanya wawancara dapat efektif dan efisien.

b. Data sekunder

Data sekunder, maksudnya data yang sudah jadi, yaitu data sudah olahan, jadi data ini asalnya juga dari data primer, pengumpulan data ini di lakukan dengan studi atau penelitian kepustakaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah secara empiris atau dengan cara melihat atau mengamati langsung pada obyek penelitian dilapangan langsung dengan pihak yang erat hubungannya dengan penilitian agar data yang lebih jelas dan akurat,

3.7 Teknik Analisis Data

Data-data yang terkumpul akan disusun secara deskriptif kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan cara memaparkan data-data yang diperoleh dari lapangan baik data primer maupun data sekunder. Hal ini dimaksudkan untuk mendapat suatu kebenaran yaitu dengan demikian dapat dulakukan pemecahan masalah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Tinjauan Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan adalah sebuah kabupaten di Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia dengan pusat pemerintahan berada di Kecamatan Bolaang Uki. Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan di bentuk berdasarkan Undang Undang Nomor 30 Tahun 2008 yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Bolaang Mongondow. Peresmian di lakukan oleh menteri dalam negeri, mardiyanto di Manado pada hari Selasa 30 September 2008.²⁰

Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sendiri terletak di wilayah geografis yang cukup strategis, yaitu di wilayah Teluk Tomini bagian Timur Utara. Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Di Sebelah Timur berbatasan langsung dengan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur dan di sebelah barat berbatasan langsung dengan Provinsi Gorontalo

Di bagian utara berbatasan dengan Kabupaten Bolaang Mongondow, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan beribu kotakan di Molibagu tepatnya berada pada posisi 0025 “542” LU dan 123028 “54,2” BT atau 5 jam berkendara

²⁰ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/kabupaten-bolaang-mongondow-selatan>

mobil dari kota Manado, dan 4 jam berkendara dari kota Gorontalo. luas wilayahnya adalah 1.615,56 km² dengan jumlah penduduk 87.012 jiwa.

4.1.2 Sejarah Tempat Karaoke

Biasanya masyarakat perkotaan membutuhkan hiburan tanpa ingin pergi jauh dari tempat tinggalnya, kalau sudah begini memilih tempat karaoke boleh jadi jalan keluarnya, karena dengan karaoke ria semua penat di kepala akan hilang sementara.

Di tempat karaoke banyak orang dapat bernyanyi, penelitian menjelaskan bahwan menyanyi bisa menghilangkan stres yang berlebihan, maka tidak salah ketika banyak orang yang ingin menghibur diri di tempat karaoke, dengan fasilitas yang di anggap moderen, seperti ruangan yang besar, televisi, ac, kamar mandi, dan juga tempat karaoke bisa menampung banyak orang sekaligus, dengan tidak mengurangi rasa nyaman para pengunjung.

Family Karaoke Molibagu berdiri pata tahun 2018 berdasarkan lembaga pengelolah dan penyelenggaraan OSS berdasarkan ketentuan pasal 24 ayat (1) peraturan pemerintah nomor 24 tahun 2018 tentang pelayanan perizinan berusaha terintegritas secara elektronik,

Family Karaoke Molibagu beralamat di Desa Popodu, Kec Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Saat ini Family Karaoke Molibagu di

pimpin oleh bapak Abah Uya selaku pemilik Karaoke Family Molibagu, dengan di bantu oleh beberapa unsur dengan tugas dan fungsinya masing masing.

Tabel 1

Jumlah Pekerja Family Karaoke Molibagu

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Keamanan	3	-	3
2	Kasir	1	1	2
3	Petugas Kebersihan	3	3	6
4	Pemandu Karaoke	-	3	3
	Total Keseluruhan	7	7	14

(Sumber Data : Family Kraoke Molibagu Maret 2020)

A. Penjabaran Tugas

1. Ketua Tempat Karaoke

Memimpin dan bertanggung jawab atas terselenggaranya segala pelaksanaan tugas dari segala unsur pekerjaan yang ada di dalam tempat karaoke

2. Keamanan

Yang menjadi pihak keamanan di sini adalah dari pihak kepolisian dan mempunyai tugas sebagai berikut

- Menjaga keamanan ketentraman dan keselamatan yang terjadi di dalam lingkungan tempat karaoke

- Bilamana terjadi keributan pihak keamanan yang menentralisir keadaan dengan kewenangan yang di milikinya
- Mengamankan dan memeriksa objek yang di bawa dari luar ke dalam lingkungan karaoke

3. Kasir

Kasir adalah salah satu posisi yang sangat penting dalam sebuah usaha. hal ini karena kasir merupakan orang yang berhadapan langsung dengan konsumen dan keuangan.

Maka, orang yang layak menempati jabatan tersebut adalah harus berkepribadian yang baik dan menarik serta teliti dan tidak ceroboh, sopan dan bisa melayani pelanggan dengan baik tentu akan mempermudah anda mencapai target penjualan, dan tugas kasir sebagai berikut :

- Menjalankan segala proses penjualan dan penerimaan pembayaran pada setiap transaksi yang terjadi di tempat karaoke
- Mencatat segala sesuatu atau semua transaksi yang terjadi di tempat karaoke
- Membantu memberikan segala informasi mengenai segala fasilitas atau produk yang tersedia kepada pelanggan
- Melakukan pengecekan barang elektronik sebelum menyerahkan ke pelanggan

4. Petugas Kebersihan

Adapun tugas dari petugas kebersihan adalah menjaga kebersihan dilingkungan karaoke sehingga dapat tercipta kenyamanan bagi pelanggan yang datang pada tempat karaoke tersebut

5. Pemandu Karaoke

Adapun yang terdapat di tempat karaoke Family Molibagu adalah Pemandu Karaoke yang bertugas sebagai berikut :

- Memandu pelanggan yang datang bernyanyi di tempat karaoke tersebut
- Memberikan informasi kepada pelanggan yang tidak memahami tata cara penggunaan alat di tempat karaoke

4.2 Perlindungan Hak Pekerja Perempuan

Seiring dengan perkembangan zaman, bidang ketenagakerjaan menjadi obyek yang sangat penting di dunia pada umumnya dan merupakan salah satu penunjang ekonomi bagi kemajuan negara Indonesia pada khususnya. Setiap pengusaha baik perseorangan maupun badan hukum pasti membutuhkan peran tenaga kerja.

Tenaga kerja berperan penting dalam membantu meningkatkan prospek perusahaan menjadi lebih baik lagi terutama dalam hal proses produksi perusahaan, apabila melihat kepada tenaga kerja sebelumnya masih banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja laki laki. Namun sekarang ini perusahaan tidak hanya menggunakan tenaga kerja laki laki saja tetapi juga mempekerjakan tenaga kerja perempuan, bahkan anak-anak yang belum cukup umur untuk dipekerjakan.

Tenaga kerja harus di berikan perlindungan yang menjadi salah satu hak mereka dan untuk mengetahui adanya perlindungan maupun batas batas dalam mempekerjakan para pekerja perempuan. pemerintah indonesia telah membentuk peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yaitu Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terutama yang terdapat dalam bab X yang mengatur mengenai perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan.

4.2.1 Mendapatkan Upah

Kaum perempuan pada saat ini memang masih rentan dalam segala hal. dari sisi pekerjaan, masih banyak sekali hak hak pekerja perempuan yang tidak di penuhi, baik dalam pekerjaan formal maupun dalam pekerjaan informal, padahal dalam pekerjaan, gaji di bilang adalah hal yang paling urgent, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus di penuhi oleh pekerja perempuan.

Posisi pekerja perempuan makin tersudutkan karena ada beberapa ranah pekerjaan yang di dominasi pekerja perempuan yang belum terlindungi baik itu oleh undang undang ketenagakerjaan maupun hukum sehingga hak pekerja perempuan semakin tertindas. pemerintah seharusnya lebih mengoptimalkan aturan yang memang harus lebih spesifik mengenai pekerja perempuan, sehingga hak hak pekerja perempuan dapat terselamatkan.

Demikian pula yang peneliti dapati di tempat karaoke family molibagu di mana salah satu kariawanya tidak di penuhi salah satu haknya, yaitu hak untuk mendapatkan upah pekerjaan, seperti halnya yang telah di atur dalam Undang

Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 30 menyatakan upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang-Undangan termasuk tunjangan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Kemudian juga diatur dalam Pasal 88 Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Tabel 2
Data Pekerja Yang Mendapatkan Upah

No	Pekerja	Jumlah	Ket
1.	Pekerja yang mendapat upah/gaji tepat waktu	4	
2.	Pekerja yang mendapatkan gaji/upah tidak tepat waktu	3	

(Sumber Data,; Family Karaoke Molibagu , Maret 2020)

Pekerja yang mendapatkan upah atau gaji pada tepat waktu adalah 4 karyawan, sedangkan pekerja yang mendapatkan gaji atau upah tidak tepat waktu 3 orang.

Upah adalah hal yang sangat penting ketika berbicara hubungan antara pekerja dengan pengusaha, para pekerja melakukan pekerjaan agar mendapat upah untuk kepentingan kehidupan bagi pekerja itu sendiri, begitupun para pekerja di family karaoke molibagu, dalam hal ini masih ada kejanggalan yang terjadi dikarenakan masih ada pekerja yang mendapatkan upah atau gaji tidak tepat waktu, maka dari itu peneliti berpendapat bahwa sangat perlu pelaku usaha memperhatikan bagaimana stabilnya pemberian upah atau gaji terhadap karyawannya. Sehingga tidak akan terjadi pekerja yang menerima upah atau gaji tidak tepat waktu.

Menurut wawancara peneliti dengan pelaku usaha mengenai kenapa ada perbedaan pemberian gaji terhadap pekerja. Lalu beliau mengatakan :

“Kenapa sampai ada perbedaan pemberian gaji terhadap pekerja itu karena kurangnya pendataan dari usahanya” (Hasil wawancara Maret 2020)

Kemudian hasil wawancara peneliti dengan salah satu pekerja perempuan yang berinisial A di tempat Karaoke Family Molibagu mengatakan :

“benar apa yang disampaikan bos kami pak, bahwa betul ada 3 orang pekerja perempuan yang terlambat mendapatkan gaji”. (wawancara Maret 2020)

Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88 ayat (1) yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Maka dari itu pasal tersebut menurut peneliti sangat tegas berbicara mengenai

pengupahan terhadap pekerja atau buruh, akan tetapi masih saja ada Sebagian perusahaan yang masih telat dalam pembayaran upah atau gaji dari para pekerja. Sehingga mengakibatkan pekerja atau buruh tidak sejaterah dalam memenuhi kebutuhannya.

Menurut Jiwo Wungu dan Hartantanto Broto Harsojo jika seseorang bekerja dalam suatu perusahaan jasa dia harus mendapatkan penghasilan atau gaji/upah terhadap hasil kinerjanya dan penghasilan atau gaji/upah yang didapatkan didasarkan pada berat ringannya tugas atau jabatan yang embanya oleh pekerja.

Menurut peneliti setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan wajib mendapatkan suatu imbalan yang berupa upah/gaji, sebagaimana yang telah disebutkan dalam hadist, dikatakan “ berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. Sedangkan telah ada aturan yang mengatakan jika seseorang pekerja wajib mendapatkan upah atau gaji, yang semestinya hal tersebut menjadi dasar bagi pelaku usaha dalam menerapkannya.

Namun pada kenyataan di lapangan Sebagian para pekerja di Family Karaoke Molibagu tidak mendapatkan upah atau gaji yang seharusnya didapatkan dan menjadi kewajiban oleh pelaku usaha.

Sehingga pada kali ini peneliti menganggap bahwa pelaku usaha tidak bisa mempertanggung jawabkan apa yang diperjanjikan dengan para pekerja sebelumnya. Walaupun pelaku usaha beralasan bahwa terjadinya penunggakan

karena kurangnya pelanggan yang masuk, tapi tidak menutup kemungkinan bahwa pelaku usaha telah melanggar hak-hak dari pekerjanya.

4.2.2 Mendapatkan Fasilitas Kendaraan Antar Jemput

Sampai pada sekarang ini pekerja perempuan masih sangat rentan terjadi kekerasan fisik maupun non fisik, karena ada beberapa ranah pekerjaan yang memang di haruskan pekerja untung dapat pulang hingga larut malam.

Di Indonesia sendiri banyak sekali pekerjaan yang mengharuskan pekerja perempuan harus pulang hingga larut malam, dan juga menurut data di Indonesia juga telah banyak terjadi kekerasan terhadap perempuan yang pulang hingga larut malam, mulai dari kekerasan fisik, maupun kekerasan seksual yang sering di dapatkan.

Maka dari itu peran pemerintah di anggap sangat penting agar kiranya permasalahan tersebut dapat di atasi dengan baik, mengingat banyak sekali kasus mengenai kekerasan fisik dan kekerasan seksual yang terjadi Di Indonesia,

Di Indonesia sendiri telah ada undang undang yang mengatur mengenai aturan mengenai pekerja, tetapi kurangnya sosialisasi ke masyarakat sehingga masyarakat masih banyak yang belum paham mengenai aturan tersebut.

Di Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di jelaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan

pukul 05.00, maka dari itu diwajibkan kepada seluruh pengusaha yang mempekerjakan pekerja perenpuan yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 harus menyediakan fasilitas antar jemput untuk pekerja tersebut.

Tabel 3

Data Karyawan Yang Mendapatkan Fasilitas Antar Jemput

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	Karyawan yang mendapatkan fasilitas antar jemput	0	
2	Karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas antar jemput	7	

(Sumber Data : Family Karaoke Molibagu Maret 2020)

Data diatas didapatkan oleh peneliti sesuai dengan hasil observasi langsung di tempat Karaoke Family Molibagu. Didapati bahwa karyawan tidak mendapatkan fasilitas antar jemput yang berjumlah 7 orang karyawan.

Dimana hal tersebut telah bertentangan dengan Undang-undang ketenagakerjaan dan juga berimbas pada hasil pekerjaan yang dilakukannya. Karena kita ketahui bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah hal yang beresiko, dimana pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya hingga larut malam.

Kemudian berdasarkan wawancara peneliti dengan Abah Uya pemilik tempat karaoke beliau mengatakan :

“ Bahwa tidak ada fasilitas antar jemput yang disediakan oleh pihaknya”.
(wawancara, Family Karaoke Molibagu Maret 2020)

Kemudian dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu pekerja perempuan yang berinisial A dirinya mengatakan :

“ Bahwa selama saya bekerja disini saya tidak pernah mendapatkan fasilitas antar jemput pak”.(wawancara maret 2020)

Di Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 76 ayat (4) di jelaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, maka dari itu diwajibkan kepada seluruh pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 harus menyediakan fasilitas antar jemput untuk pekerja tersebut.

Menurut Moekijat (2001:155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Sedangkan menurut Lupiaudi (2006:150) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

Namun demikian pada kenyataannya dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pekerja perempuan di tempat Karaoke Family Molibagu belum mendapatkan fasilitas antar jemput sesuai dengan apa yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Kemudian menurut peneliti dalam Undang-undang sendiri telah jelas bahwa pekerja yang bekerja pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 harus disediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja buruh, hal ini tentu telah diatur Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (4) ketika ada pengunjung yang menyanyi hingga larut malam, pekerja perempuan tersebut pulang dengan kendaraan pribadinya, jadi terbukti bahwa tidak adanya fasilitas antar jemput dari family karaoke molibagu.

Tentu ini sangat bertentangan dengan aturan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hal ini tentunya tidak akan terjadi jika para pelaku usaha menyadari tentang bagaimana aturan yang berlaku tersebut sehingga hak-hak pekerja bisa terpenuhi.

4.3 Hambatan Perlindungan Pekerja Perempuan

Hambatan hambatan yang sering terjadi dalam perlindungan hak pekerja perempuan sering sekali terjadi, mulai dari faktor ketidakpahaman mengenai aturan yang berlaku atas hak-hak para pekerja menjadi salah satu alasan dalam terhambatnya perlindungan hak pekerja perempuan.

Kemudian tidak ada sanksi dari peraturan perundang undangan terhadap pelanggaran yang terjadi sehingga hambatan perlindungan pekerja perempuan terus ada, kemudian juga dari faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi.s

4.3.1 Pendapatan Kurang

Dalam berbisnis, ekonomi adalah hal yang sangat penting dalam mengatur pengelolaan usaha agar usaha tersebut dapat berkembang dengan baik. salah satunya adalah dalam segi pembayaran gaji kepada pekerja, kemudian juga pembayaran listrik dan peremajaan alat elektronik yang berada di tempat usaha.

Adapun dalam pembayaran gaji kepada pekerja menjadi pokok pertama, karena dengan kesejateraan pekerja maka usaha tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Bukan hanya mengenai kesejateraan pekerja tetapi kerjasama antara pekerja dan pelaku usahalah yang membuat pekerjaan berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Maka dari itu faktor ekonomi di bilang sangat penting dalam pengelolaan usaha, maju atau mundurnya suatu usaha tergantung dari bagaimana baik atau buruknya pengelolaan ekonomi yang terjadi di suatu perusahaan, maka dari itu faktor ekonomin terbilang sangat penting dalam menjalankan usaha.

Berikut ini adalah hasil Observasi yang didapatkan dilapangan mengenai penunggakan gaji/upah pekerja perempuan yang berada di tempat Karaoke Family Molibagu.

Table 4

**Penunggakan Upah Pekerja Perempuan Yang Berada
Di Tempat Karaoke Family Molibagu**

No	Uraian	Jumlah	Ket
1	Satu kali dalam sebulan	3	
2	Dua kali dalam sebulan	0	
3	Tiga kali dalam sebulan	0	

(Sumber Data : Observasi Langsung Dilapangan Maret 2020)

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa penunggakan upah pekerja perempuan yang berada di tempat karaoke Family Molibagu tidak terjadi selama 2 atau tiga bulan melainkan terjadi 1 kali dalam sebulan.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88 mengatakan

“Bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pasal diatas menjelaskan bahwa setiap pekerja harus mendapatkan upah atau gaji yang layak bagi para pekerja sehingga menciptakan kesejateraan bagi para

pekerja. Akan tetapi masih ada pelaku usaha yang belum menerapkan aturan-aturan yang telah berlaku. Terbukti di Family Karaoke Molibagu masih terdapat pekerja yang gajinya tertunggak.

Kemudian juga berdasarkan wawancara dengan pemilik tempat karaoke dirinya mengatakan :

“Tertunggaknya gaji pekerja dikarenakan naik turunnya penghasilan yang didapatkan oleh pelaku usaha”(wawancara Maret 2020)

Dengan adanya pengakuan dari pemilik Karaoke sendiri, telah menjawab bahwa gaji atau upah para karyawannya belum terbayarkan dengan lunas. Namun itu bukan menjadi alasan untuk pelaku usaha untuk tidak membayar gaji atau upah karyawannya.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pekerja perempuan di tempat karaoke dirinya mengatakan :

“Bahwa benar bos saya belum membayar gaji saya bulan lalu”.
(wawancara,Maret 2020)

Menurut Buya Yahya sendiri jangan sampai kita menunda pemberian gaji atau upah dari pekerja sebelum keringatnya kering,

Sedangkan menurut peneliti sendiri pembayaran upah atau gaji tidak bisa menunggak dikarenakan telah jelas dikatakan oleh Nabi Muhammad SAW, bahwa bayarlah upah pekerjaamu sebelum keringatnya kering sedangkan dalam peraturan

perundang-undangan pasal 88 mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kemudian dalam pasal 93 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan, pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaian mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja atau buruh.

Berdasarkan aturan diatas, peneliti berpendapat bahwa aturan mengenai pembayaran upah telah diatur sedemikian rupa oleh pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan, akan tetapi masih ada saja banyak pelaku usaha yang lalai terhadap aturan tersebut terkhususnya pada usaha tempat karaoke Family Molibagu.

Ditempat usaha tersebut masih saja ada pekerja atau buruh yang gaji atau upahnya sering mengalami penunggakan, padahal aturan yang ada menurut peneliti sendiri sudah sangat jelas dan rinci.

4.3.2 Kurangnya Sosialisasi

Hambatan yang di hadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah kurangnya pengawasan dan sosialisasi dari dinas terkait merupakan hal yang sangat penting dalam perlindungan terhadap pekerja perempuan.

Salah satunya adalah sosialisasi mengenai aturan–aturan yang seharusnya berlaku dalam dunia pekerjaan. aturan-aturan ini adalah yang masih belum dipahami oleh pelaku usaha, sehingga masih ada hak-hak yang perempuan yang tidak terpenuhi. Padahal jikalau dinas terkait selalu mensosialisasikan aturan-aturan yang berlaku, pasti hak-hak dan tingkat kekerasan terhadap pekerja perempuan akan menurun.

Seharusnya pihak pemerintah atau dinas terkait dapat bekerja sama dengan serikat pekerja untuk dapat memberi informasi mengenai aturan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan sehingga pekerja perempuan mendapatkan hak haknya ketika bekerja dan tidak akan berlaku lagi aturan yang tidak di mengerti oleh pelaku usaha dan serikat pekerja terutama untuk pekerja perempuan.

Tabel 5

Pelaksanaan Sosialisasi Tentang Hak-hak Pekerja

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	Sosialisasi 1 kali dalam enam bulan	0	
2.	Sosialisasi 1 kali dalam setahun	1	

(Sumber Data : Observasi Langsung Di Lapangan Maret 2020)

Berdasarkan dari tabel diatas, bahwa dinas terkait tergolong kurang untuk turun langsung melaksanakan sosialisasi, bisa dilihat dari sosialisasi diatas bahwa sosialisasi yang terjadi 1 kali dalam 6 bulan itu tidak pernah terlaksana, sedangkan

sosialisasi satu kali dalam setahun hanya terlaksana dalam 1 tahun sekali, maka dari itu jumlah itu tergolong kurang.

Dilihat dari data yang didapatkan pemberian sosialisasi tergolong kurang, contohnya di Family Karaoke Molibagu pelaku usahanya masih belum paham mengenai aturan-aturan yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sendiri.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan bapak pemilik Tempat Karaoke Family Molibagu mengatakan :

“Bahwa sosialisasi yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan hanya dilakukan 1 kali dalam setahun”

Berikut ini adalah teori menurut Robert M.Z Lawang ia mengatakan bahwa sosialisasi adalah proses dimana perkembangan pengetahuan mengenai norma-norma, nilai atau aturan-aturan yang sedang berlaku dalam berkehidupan sosial.

Sedangkan menurut peneliti sosialisasi sendiri memiliki peran yang sangat penting dimana tingkat pemahaman tentang permasalahan tertentu dapat terselesaikan dengan adanya pemberitahuan yang mandalam mengenai aturan-aturan atau norma-norma yang sudah berlaku.

Di Family Karaoke Molibagu itu sendiri sosialisasi yang didapatkan oleh pelaku usaha tergolong kurang, pernyataan ini sendiri didasari atas hasil dari wawancara penelliti dengan pelaku usaha di Family Karaoke Molibagu, sosialisasi sendiri sangat penting, dikarenakan sosialisasi adalah dimana perkembangan pengetahuan mengenai norma-norma atau atura-aturan dan nilai yang berlaku dalam berkehidupan sosial

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang di lakukan pada Bab sebelumnya maka dapat di simpulkan bahwa :

1. Perlindungan hak pekerja perempuan pada tempat karaoke Family Molibagu diantaranya a.) Mendapatkan upah : Setiap pelaku usaha wajib memberikan gaji kepada karyawan disetiap akhir bulan namun kenyataannya pembayaran gaji di tempat Karaoke Family Molibagu mengalami penunggakan disetiap karyawannya. b.) Mendapatkan Fasilitas Antar Jemput : Pekerja yang bekerja pada Family Karaoke Molibagu pulan dengan kendaraan sendiri, sementara dalam ketentuannya pekerja yang bekerja pukul 23.00 sampai dengan 05.00 harus disediakan fasilitas antar jemput, sebagaimana dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (4)
2. Hambatan Perlindungan Pekerja Perempuan diantaranya a.) Pendapatan kurang : Kurangnya pendapatan dari pelaku usaha di Family Karaoke Molibagu mengakibatkan gaji sebagian karyawan tertunggak selama sebulan. b.) Kurangnya Sosialisasi : Ketidakpahaman mengenai aturan baik dari pihak pengusaha maupun pekerja sehingga terabaikannya hak-hak pekerja karena kurangnya sosialisasi dari dinas terkait yang dari hasil peneliti hanya dilakukan sekali setahun.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan di atas maka sekiranya saran dalam penelitian ini adalah :

1. Perlindungan hak pekerja perempuan di tempat karaoke diharapkan agar dapat lebih diperhatikan dan mengoptimalkan mengenai hak-hak para pekerja sehingga dapat membuat karyawan tersebut sejaterah dan merasa dirinya terlindungi.
2. Seharusnya, pemerintah bisa bekerja sama dengan dengan setiap serikat pekerja yang berada di setiap tempat kerja untuk bersama sama mengawasi agar undang undang dan perlindungan hukum bisa berjalan dengan efektif

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Edisi 1 Sinar Grafika. Jakarta
- Buhanuddin Salam, 1997, *Etika Sosial Moral Dalam Kehidupan manusia*. PT.Rineka Cipta. Jakarta.
- Deddy Arie Van Gobel. 2019. *Napak Tilas Sejarah Kerajaan dan Raja-raja Bolango*. Abie Im Husain.
- Dzulkifli Umar dan Usman Handoyo, 2000. *Kamus Hukum*. Quantum Media Pers.
- Editus Adisu & Lebertus Jehani. 2007. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, VisiMedia, Tangerang.
- Erni R. Ernawan, 2007. *Business Ethics*. Alfabeta. Bandung.
- Lalu Husni. 2007. *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Situmorang. 2012. *Kompedium Hukum Tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Badan Pembinaan Hukum Nasional. Jakarta
- Setiono. 2004. *Rule of law (supermasi hukum)*, Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Bandung
- Sendjun H. Manulang, 2010. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Cet. I, II) PT. Rineka Cipta. Jakarta .
- Soerjono Soekanto. 1983. *Pengantar Penelitian Hukum*. Rineka Cipta Quantum Jakarta
- Zainuddin Ali, 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Internet

<https://weareindostudents.blogspot.com/2015/05/ketenagakerjaan-menurut-para-ahli.html?m=1>

<https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>

<https://www.goodnewsfromindonesia.id/cdn.ampproject.org/v/s/www.goodnewsfromindonesia.id/2019/03/23/bolaang-mongondow-selatan-promadona-wisata-underwater>

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/kabupaten-bolaang-mongondow-selatan>

<https://www.voaindonesia-com.cdn.ampproject.org>

<http://www.neraca.co.id/article/33950/sejarah-bisnis-karaoke-keluarga-di-indonesia>

<https://www.malangtimes.com/baca/15759/20161204/162522/inilah-sejarah-tentang-karaoke>



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1911/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Pimpinan Karaoke Molibagu

di,-

Kab. Bolaang Mongond

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Mohamad Farhan Abdullah
NIM : H1116100
Fakultas : Fakultas Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Lokasi Penelitian : Karaoke Molibagu
Judul Penelitian : PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DI TEMPAT KARAOKE
DI BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 26 November 2019

Ketua,


Dr. Rahmisyari, ST., SE

NIDN 0929117202



FAMILY KARAOKE MOLIBAGU

Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Jl. Trans Sulawesi. Kecamatan Bolaang Uki. Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Nomor : 78/FKM/KP/IV/2020
Perihal : **Keterangan penelitian mahasiswa**
Lampiran : -

Molibagu 07 april 2020

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Ichsan Gorontalo

Di
Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini Pemilik Karaoke Family Molibagu, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dengan ini menerangkan:

Nama : **Mohamad Farhan Abdullah**
Nim : H1116100
Program studi : Ilmu Hukum

Bahwa Mahasiswa yang bersangkutan benar benar telah melakukan penelitian di Tempat Karaoke Family Molibagu, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Pemilik Karaoke



Abah Uya



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0244/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : MOHAMAD FARHAN ABDULLAH
NIM : H1116100
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)
Fakultas : Fakultas Hukum
Judul Skripsi : Tinjauan hukum perlindungan hak pekerja perempuan pada family karaoke molibagu di bolaang mongondow selatan

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 33%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 19 Juni 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

- 1. Dekan**
- 2. Ketua Program Studi**
- 3. Pembimbing I dan Pembimbing II**
- 4. Yang bersangkutan**

Tinjauan hukum perlindungan hak pekerja perempuan pada family karaoke molibagu di bolaang mongondow selatan

ORIGINALITY REPORT

33%

SIMILARITY INDEX

33%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

25%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	3%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
3	www.scribd.com Internet Source	2%
4	id.scribd.com Internet Source	2%
5	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	1%
6	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
7	media.neliti.com Internet Source	1%
8	www.kabar-banten.com Internet Source	1%
9	vdocuments.site	

	Internet Source	1 %
	id.123dok.com Internet Source	1 %
	eprints.upnjatim.ac.id Internet Source	1 %
	repository.uksw.edu Internet Source	1 %
	www.voaindonesia.com Internet Source	1 %
	ml.scribd.com Internet Source	1 %
	repository.ipb.ac.id Internet Source	1 %
	eprints.umm.ac.id Internet Source	1 %
	jmmymartin.wordpress.com Internet Source	1 %
	pt.scribd.com Internet Source	1 %
	eprints.uns.ac.id Internet Source	1 %
	zabuyza.blogspot.com Internet Source	1 %

21	fr.scribd.com Internet Source	1 %
22	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
23	siboa.wordpress.com Internet Source	1 %
24	docobook.com Internet Source	1 %
25	repository.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
26	lawdisfor.blogspot.com Internet Source	<1 %
27	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
28	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
29	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
30	gurupkn.com Internet Source	<1 %
31	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %



eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1 %



www.hukumtenagakerja.com

Internet Source

<1 %



www.neraca.co.id

Internet Source

<1 %



repository.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %



inforkey.wordpress.com

Internet Source

<1 %



sinta.unud.ac.id

Internet Source

<1 %



accy86.blogspot.com

Internet Source

<1 %



takedaoz.blogspot.com

Internet Source

<1 %



kuitum648.blogspot.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On

RIWAYAT HIDUP

Nama : Mohammad Farhan Abdullah

Nim : H.11.16.100

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Tempat Tanggal Lahir: Kotabagu, 17 Januari 1999

Nama Orang Tua

- Ayah : Husain Abdullah
- Ibu : Lintje Marwan S.Pd

Saudara

- Kakak : 1. Siska Prihatin Abdullah, Amd.Kep
2. dr. Canda Varha Abdullah

Adik : Kezia Freyta Abdullah

Istri : Dwi Kurniastuti Denhas Lagarusu



Riwayat Pendidikan :

NO	TAHUN	JENJANG	TEMPAT	KET
1.	2006-2010	SDN Popodu	Bolsel	Berijazah
2.	2011-2013	SMP Negeri 1 Bolaang Uki	Bolsel	Berijazah
3.	2014-2016	SMA Negeri 1 Bolaang Uki	Bolsel	Berijazah
4.	2017-2020	Fakultas Hukum	Universitas Ichsan Gorontalo	Berijazah