



## Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di El's Coffee Lampung

**Rizha Claudilla Putri**

Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya  
[rizhaclaudillaputri@fh.unsri.ac.id](mailto:rizhaclaudillaputri@fh.unsri.ac.id)

**Mesya Assauma Nurfitriah**

Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya  
[mesyaassaumanurfitriah@fh.unsri.ac.id](mailto:mesyaassaumanurfitriah@fh.unsri.ac.id)

Diterima: 23 September 2024

Direvisi : 12 November 2024

Diterbitkan: 30 Desember 2024

### **Abstract**

*In the era of globalization, where the economy has become a crucial matter for all of society, especially for women, it has resulted in many of them having to take matters into their own hands in seeking employment. Opportunities for women in seeking employment are now equal to those of men. They possess potential that, in several aspects, can be compared to men, such as in terms of intellect, ability, and skills. Women workers should also receive the same and appropriate rights and obligations. However, there is also a clear distinction between the two, where women have relatively weaker physical, psychological, and biological attributes, thus requiring clear legal protection while carrying out their work. This must be taken into account to prevent social disparities related to the rights or treatment received by female workers. The subject of this research is female workers employed at El's Coffee Lampung. This study employs a normative juridical method by approaching legislation and utilizing interview techniques with the female workers at El's Coffee Lampung. The research findings indicate that El's Coffee Lampung has complied with most regulations for female workers in accordance with the Labor Law; however, there are several aspects that, in practice, still do not align, necessitating further action from the employer to adjust and adhere to the applicable laws so that female workers can achieve the comfort and safety they deserve while working.*

**Keywords:** *Women Workers, Legal Protection, Rights of Women Workers.*

### **Abstrak**

Pada era globalisasi dimana perekonomian menjadi hal yang sangat krusial bagi seluruh masyarakat khususnya kaum perempuan mengakibatkan sebagian besar dari mereka harus turun tangan dalam mencari pekerjaan. Kesempatan bagi perempuan dalam mencari pekerjaan sudah sama dengan laki-laki. Mereka memiliki potensi yang dalam beberapa aspek dapat dibandingkan laki-laki, seperti dari segi intelektual, kemampuan maupun keterampilan. Pekerja perempuan juga harus mendapatkan hak dan kewajiban yang sama dan sesuai. Namun ada juga hal yang menjadi pembeda antara keduanya yang terlihat sangat jelas dimana perempuan memiliki fisik, psikis dan biologis yang relatif lebih lemah sehingga perempuan memerlukan perlindungan hukum yang jelas saat menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut harus diperhatikan agar tidak terjadi kesenjangan sosial terkait hak atau perlakuan yang didapat oleh para pekerja perempuan. Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja perempuan yang bekerja di El's Coffee Lampung. Penelitian ini

menggunakan metode yurdis normatif dengan melakukan pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan dan menggunakan teknik wawancara dengan para pekerja perempuan di *El's Coffee* Lampung. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa *El's Coffee* Lampung telah mengikuti sebagian besar aturan bagi pekerja perempuan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, namun ada beberapa hal yang pada faktanya di lapangan masih belum sesuai sehingga masih perlu adanya tindak lanjut dari pengusaha untuk menyesuaikan dan mengikuti aturan perundang-undangan yang berlaku agar para pekerja perempuan mendapatkan kenyamanan dan keamanan yang layak dan sesuai saat bekerja..

**Keywords:** Pekerja Perempuan, Perlindungan hukum, Hak Pekerja Perempuan.

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan badan usaha yang memiliki kekuatan hukum dalam menjalankan setiap jenis usahanya yang bersifat tetap dan terus menerus dimana didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba (Sembiring, 2006). Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari laba yang dihasilkan dengan tidak mengesampingkan pelaksana dari perusahaan tersebut. Salah satu pelaksana dari suatu perusahaan adalah para pekerja dimana hak dan kewajibannya harus diakui dan diberikan kedudukan yang sesuai dengan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang No. 6 Tahun 2023) merupakan ketentuan hukum bagi pelaksanaan pembangunan pada sektor ketenagakerjaan, yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, pekerja dengan pekerja, maupun pekerja atau pemberi kerja dengan pemerintah (Bahari & Rusdiana, 2023).

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang ataupun jasa guna memenuhi kebutuhan dalam masyarakat sebagaimana telah dijelaskan dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi suatu perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka dibutuhkan pemikiran agar para pekerja mendapatkan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan aturan yang ada sehingga muncul kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan. Pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja guna untuk mempertahankan kestabilan dan produktivitas perusahaan. (Matindas, 2018) Pertumbuhan industri di Indonesia khususnya di Kota Bandar Lampung juga terus mengalami peningkatan, diikuti dengan semakin banyak tenaga kerja perempuan yang bekerja di bidang industri (Istiarti, 2012) khususnya pada bidang Makanan dan Minuman atau yang biasa disebut dengan *Food and Beverages* (F&B). *El's Coffee* Lampung adalah salah satu usaha yang bergerak dalam bidang kuliner atau F&B dimana telah memiliki

banyak cabang dan *outlet* yang tersebar diseluruh bagian Kota Bandar Lampung. Dengan harga yang masih relatif terjangkau jika dilihat dari pilihan menu makanan dan aneka minuman, khususnya kopi-kopi khas Lampungnya. *El's Coffee* Lampung ini telah memiliki banyak pelanggan dan selalu ramai setiap harinya, sehingga pekerja yang dibutuhkan untuk menunjang usaha tersebut juga harus sesuai dengan jumlah pengunjung yang selalu ramai.

Masuknya perempuan dalam dunia kerja juga tidak terlepas dari adanya pengaruh era globalisasi yang memberikan kesempatan kepada para perempuan untuk bekerja atau berkarir diluar rumah demi untuk menopang perekonomian keluarganya (Wahyunti, 2018). Perempuan memiliki potensi dalam beberapa yang hal dapat dibandingkan dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan maupun keterampilan. Namun terdapat juga perbedaan yang cukup signifikan antara tenaga kerja pria dan perempuan dimana tenaga kerja perempuan memiliki fisik, biologis, psikis dan sosio-kultur yang relatif lebih lemah sehingga diperlukan atensi yang lebih besar (Laziardy, 2017).

Hal tersebut juga telah terlihat dalam Pasal 49 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan dalam hal yang mengancam keselamatan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.

UU Ketenagakerjaan mengatur lebih lanjut terkait perempuan dalam hal ketenagakerjaan. Salah satunya dapat dilihat dalam Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan 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. Pada fakta di lapangan, banyak ditemukan ketidaksesuaian aturan tersebut yang berlaku pada pekerja khususnya kaum perempuan dimana pemerintah seharusnya sebagai pihak pengawas dapat memberikan perlindungan hukum yang jelas dan kuat terkait peraturan dan melakukan tindakan yang sesuai (Primahaditya, 2018).

Beberapa perusahaan atau tempat kerja masih banyak yang mengabaikan terkait aturan pekerja wanita meskipun telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Jika dilihat dari Pasal 76 ayat (4) tersebut, banyak dari perusahaan yang tidak menyediakan jasa antar-jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari sampai waktu yang ditentukan. Adapula tidak mengikuti regulasi terkait dengan jam lembur dan tidak memenuhi kesejahteraan pekerja juga tidak ideal pada banyak perusahaan dewasa ini (Prajnaparamita, 2018). Pada sektor F&B juga dapat dilihat sebagian besar pramusaji adalah perempuan dimana dalam menjalankan tugasnya, para pekerja ini kerap tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana yang diharapkan. Berbagai macam kasus terlihat seperti, pengabaian hak-hak reproduksi, waktu lembur, diskriminasi upah dan lain sebagainya (Ridho Hidayat & Dalimunthe, 2022).

Penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif. Hal ini juga perlu dilakukan untuk menjaga keseimbangan hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja sehingga menjamin kesejahteraan (Kusumaningrum et al., 2023).

Maka dari itu, diperlukan perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya bagi perempuan yang bekerja diluar rumah. Hal-hal yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem

pengupahan, waktu istirahat, cuti, serta kesusilaan beribadah menurut agama dan keyakinan masing-masing perlu dikawal lebih lanjut (Primahaditya, 2018).

## METODE

Penelitian terkait bagaimana perlindungan hukum yang sesuai dengan perundang-undangan dapat digunakan bagi para pekerja khususnya perempuan di *El's Coffee* Lampung ini menggunakan metode yuridis normatif dimana penulis akan melihat dari pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan dan aturan yang mengatur tentang hak asasi manusia dan ketenagakerjaan.

Dalam penelitian masalah hukum dengan pendekatan yuridis normatif, dapat dilakukan pengamatan dengan mempelajari dan menjelaskan data sekunder, yang disebut dengan metode studi kepustakaan. Analisis data pada penelitian ini dilakukan secara kualitatif yaitu dari data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan pada masalah yang dibahas. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data, menyusun, menganalisis, menginterpretasikan dan kemudian dideskriptifkan. Setelah dilakukan analisis data kemudian dapat diperoleh kesimpulan dengan metode penarikan kesimpulan induktif, yaitu cara berfikir dalam mengambil kesimpulan secara umum yang didasarkan atas fakta-fakta yang bersifat khusus (Marzuki, 2017).

Teknik pengumpulan data menjadi salah satu tahapan dalam penelitian ini agar dapat memperoleh gambaran dari hal yang diteliti sehingga dapat ditarik kesimpulan. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka digunakan cara-cara sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan, dimana penulis mengumpulkan data melalui berbagai

literatur seperti buku, jurnal dan laporan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja perempuan agar mendapatkan informasi yang relevan dan sesuai dengan objek penelitian.

2. Wawancara, dimana penulis melakukan interaksi dua arah antara pewawancara dengan informan yang dalam hal ini adalah Kepala Divisi *Human Resource Development* (HRD) *El's Coffee* Lampung dan pekerja perempuan di *El's Coffee* Lampung agar memperoleh data pendukung atau tambahan yang lebih jelas dan mendetail mengenai kesesuaian dari hal-hal yang dipermasalahkan dalam penelitian ini.

## HASIL PEMBAHASAN

### **Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Meningkatnya harga kebutuhan pokok dalam masyarakat mengakibatkan banyaknya perempuan turun tangan untuk mencari penghasilan tambahan untuk diri dan keluarganya. Dengan berkembangnya industri F&B di Indonesia saat ini, menjadi ladang penghasilan baru khususnya bagi para perempuan dalam mencari pekerjaan.

Dalam sebuah hubungan pekerjaan antara perusahaan dan pekerja dibutuhkan kontrak atau perjanjian untuk mengakomodir hak dan kewajiban para pihak. Kontrak ini lahir ketika para pihak telah sama-sama sepakat yang telah diperoleh melalui suatu proses penawaran (*offer*) dan penerimaan (*acceptance*). Kata sepakat itu dapat diberikan dengan cara lisan, tertulis baik dalam akta autentik maupun dibawah tangan dan surat tanda tertentu.

Dalam pembuatan sebuah kontrak harus didasari adanya kesepakatan atau biasa disebut konsensualisme. Dengan demikian, kata

perjanjian muncul ketika ada kata sepakat, sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) bahwa “*semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*”. Dengan demikian para pihak akan mengikatkan dirinya kedalam kontrak kerja tersebut. Kontrak kerja dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian jika telah memenuhi seluruh syarat sah nya suatu perjanjian, sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdata sebagai inti dari hukum kontrak. Dalam pembuatan kontrak juga harus meliputi asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak adalah asas yang memberikan keleluasaan atau kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- c. menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya;
- d. menentukan bentuk perjanjian; dan
- e. menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

Asas ini dibatasi oleh berbagai ketentuan dimana tidak boleh melanggar segala peraturan perundang-undangan, ketertiban umum serta kesusilaan. Asas kebebasan berkontrak ini bukan berarti memiliki maksud bebas tanpa batas, negara tetap harus mengiringi dan berintervensi untuk melindungi para pihak, khususnya pihak yang lemah posisinya secara sosial maupun ekonomi (Syarifuddin, 2012).

Para pihak dalam pelaksanaan perjanjian atau kontrak kerja juga masing-masing harus memiliki itikad baik. Ketentuan ini diatur dalam pasal 1338 ayat (3), yaitu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Itu alasannya diperlukan kepercayaan dari para pihak dalam pembuatan kontrak atau perjanjian. Itikad baik dibagi menjadi kedalam dua macam, yaitu itikad baik saat mulai

berlakunya suatu hukum yang bersifat subjektif dan statis dimana memiliki maksud untuk memberikan perlindungan bagi para pihak sehingga pihak yang tidak beritikad baik harus bertanggung jawab dan menanggung risiko. Yang kedua adalah itikad baik saat pelaksanaan dalam proses kontrak yang bersifat objektif dan dimanis dimana menitikberatkan pada tindakan yang akan dilakukan oleh para pihak (Prodjodikoro & Wirjono, 1995).

Jika dilihat dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan sehingga dapat dikatakan hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang terikat antara pengusaha dan pekerja yang berasaskan perjanjian kerja itu sendiri. Terjadinya kontrak atau perjanjian tersebut harus memenuhi asas-asas yang telah dijelaskan sebelumnya.

Dalam suatu perjanjian kerja dibutuhkan adanya syarat sah dimana dalam perjanjian tersebut harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak, cakap, hal yang diperjanjikan dan kausa yang halal. Keempat syarat sah tersebut harus terpenuhi agar suatu perjanjian dapat dilaksanakan dengan baik.

Dalam perjanjian kerja yang dimaksud antar pengusaha dan pekerja, maka para pihak harus mengetahui dengan jelas mengenai hak dan kewajiban dalam menjalankan hubungan kerja. Kedudukan para pihak tidak boleh merugikan satu sama lain dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Yang harus lebih diperhatikan dan diutamakan adalah terkait penggunaan jasa pekerja perempuan dalam pelaksanaan suatu usaha.

Meskipun keberadaan kesetaraan gender saat ini sudah menempatkan perempuan pada posisi dan kedudukan yang sama dengan laki-

laki, namun secara kodrat tetap perlu perlindungan yang lebih bagi perempuan, termasuk dalam persoalan bekerja. Kedudukan resiko pekerja perempuan memiliki potensi yang lebih besar dan tidak dapat disamakan dengan pekerja laki-laki. Terlebih lagi hak perempuan juga harus dilindungi sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (Ridho Hidayat & Dalimunthe, 2022).

Jika berkiblat dari UU Ketenagakerjaan, disebutkan bentuk-bentuk perlindungan hukum yang menentukan norma bagi pekerja perempuan, yaitu: (Zaeni Asyhadie, 2013)

a. Perlindungan Terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Wanita

Waktu kerja harus dibatasi untuk para pekerja perempuan, khususnya bagi mereka yang bekerja *over time* atau lembur malam. Perlindungan terhadap jam kerja ini diatur dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(2) Pengusaha dilarang mem- perkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00

(3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:

a) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan

b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

(4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan

yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Jenis pembatasan jam kerja yang paling umum adalah larangan kerja malam dan pembatasan waktu lembur. Larangan kerja malam membatasi waktu siang ketika pekerja perempuan bekerja sesuai dengan jam kerja seperti biasa serta waktu lembur yang membatasi jumlah jam kerja para pekerja dalam sehari (Mills & Sahn, 1997). Karena hal tersebut, perusahaan menjadi kurang fleksibel untuk memperkerjakan perempuan di waktu tersebut. Namun, perusahaan menjadi terbatas dalam menjalankan produksi dengan permintaan cukup tinggi. Sehingga dikeluarkannya regulasi tentang jam lembur dan persyaratannya oleh UU Ketenagakerjaan memberikan perusahaan peluang untuk mempekerjakan perempuan di malam hari (Nayar, 1996).

Maka dalam pasal diatas dapat dilihat jika pekerja wanita yang masih dibawah umur tidak diperbolehkan bekerja malam sesuai waktu yang telah ditentukan. Pekerja wanita yang sudah bisa mendapatkan lembur pada hari kerja dan melewati batas waktu yang telah ditetapkan dalam undang-undang diharuskan mendapatkan fasilitas berupa antar jemput. Hal tersebut diatur karena waktu tersebut rawan terjadi kejahatan dan kendaraan umum yang sudah tidak beroperasi.

b. Perlindungan Terhadap Upah Bagi Pekerja Perempuan

Dalam UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu

pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah tersebut menjadi hak bagi setiap pekerja/buruh untuk kelayakan kehidupannya. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dimana diatur dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

c. Perlindungan Bagi Pekerja Perempuan Dalam Masa Haid dan Dalam Masa Maternitas

Pekerja perempuan memiliki kelemahan yang selalu datang setiap bulannya. Dalam masa haid ini, beberapa pekerja tidak dapat beraktivitas normal seperti biasa dikarenakan rasa sakit yang luar biasa dan penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya karena hormon yang tidak stabil.

Pasal 81 UU Ketenagakerjaan mengatur bagaimana pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Para pekerja dapat mendapatkan hak istirahatnya hanya jika mereka melaporkan dan izin kepada atasan. Syarat-syarat terkait aturan hak istirahat saat Haid ini juga diatur dalam perjanjian kerja dimana harus diketahui dan disepakati sebelumnya.

Selain masuk dalam masa haid, seorang perempuan dikemudian hari akan melewati masa dimana ia akan mengandung atau hamil, melahirkan, menyusui hingga dapat mengalami keguguran. Hal itu berjalan secara biologis dan ketetapan dari Tuhan Yang Maha Esa (Fajrina, 2019). Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan baik mental maupun fisiknya, maka diatur aturan terkait hak yang diterima pekerja perempuan dalam hal materniti dalam UU Ketenagakerjaan.

### **Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Perempuan di El's Coffee Lampung**

Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, mengatakan bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun tidak boleh dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00. *El's Coffee* Lampung yang dalam hal ini menjalankan usahanya dibidang F&B mempekerjakan karyawan perempuan yang cukup banyak, dimana mereka masing-masing bekerja sebagai pelayan, kasir dan juru masak di *outlet-outlet* yang ada di Lampung.

Salah satu syarat yang dibutuhkan untuk dapat melamar pekerjaan dan bekerja di *El's Coffee* adalah minimal memiliki Ijazah SMA/ sederajat, sehingga rata-rata umur pekerja perempuan adalah sudah 18 tahun atau diatas 18 tahun. Maka berdasarkan pasal tersebut, *El's Coffee* Lampung tidak mempekerjakan pekerja wanita dibawah umur 18 (delapan belas) tahun.

Pada pelaksanaannya, *El's Coffee* Lampung memiliki banyak anak perusahaan yang berbentuk badan hukum dimana setiap *outlet* yang ada memiliki badan hukum tersendiri, namun tetap berada dibawah naungan *El's Coffee* Lampung. Pada masing-masing *outlet*, telah dibagi jumlah pekerja perempuan dan laki-laki yang telah disesuaikan dengan kebutuhan pada *outlet* tersebut.

Setelah melakukan wawancara dengan Kepala Divisi *Human Resource Development* (HRD) *El's Coffee* Lampung, di dapat data terkait jumlah pekerja perempuan dan laki-laki. Berikut adalah tabel jumlah pekerja tersebut:

Perusahaan	Perempuan	Laki-Laki
CV. Els Coffee Bar	2	3
CV. Els Coffee Kartini	1	1
CV. Els Coffee Lampung Walk	2	2
CV. Els Coffee Roastery	10	21
CV. Els Coffee Teluk	8	6
CV. Kopi Ketje	6	4
CV. Kopi Ketje Way Halim	8	7
Els. Coffee House	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>59</b>

**Tabel 1.** Jumlah Pekerja di *El's Coffee* Lampung

Dari data yang di dapat, total pekerja yang bekerja di seluruh outlet ada 100 karyawan dengan pembagian 41 orang pekerja perempuan dan 59 orang pekerja laki-laki. Jika dilihat dari data tersebut, pekerja perempuan yang paling banyak jumlahnya adalah bekerja di CV. Els Coffee Roastery pada outlet dengan nama yang sama, yaitu *El's Coffee Roastery*. Outlet ini merupakan outlet terbesar dari seluruh cabang *El's Coffee* Lampung, sehingga membutuhkan banyak karyawan di dalamnya. Sedangkan untuk jumlah pekerja perempuan yang paling sedikit berada di CV. Els Coffee Kartini dengan *outlet* yang berada di dalam Mall Kartini Bandar Lampung dengan total 1 pekerja perempuan. Hal tersebut dikarenakan outlet tersebut berada di dalam pusat perbelanjaan dan tidak terlalu besar sehingga

hanya membutuhkan 1 pekerja perempuan dan 1 pekerja laki-laki.

Pekerja perempuan di *El's Coffee* Lampung ini biasanya bekerja sebagai *frontliner* atau mereka yang bekerja berkaitan langsung dengan pelayanan sehingga berpengaruh terhadap perkembangan dan perubahan sebuah perusahaan F&B (Legrand et al., 2022). Karyawan *frontliner* menjadi perantara antara perusahaan dalam menyampaikan informasi, produk dan nilai perusahaan kepada pelanggan dimana hal tersebut menjadi cerminan citra perusahaan. Oleh karena itu, banyak pekerja perempuan akan diarahkan untuk menjadi *frontliner* karena dianggap dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik dan profesional, namun tetap harus sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

Pasal 76 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya jika bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Dalam hal ini, *El's Coffee* Lampung memberikan kemudahan bagi pekerja wanita, terutama bagi mereka yang sedang hamil.

Pekerja wanita di *El's Coffee* Lampung cukup bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, yaitu 8 jam/hari terhitung dari pukul 09.00 atau 10.00 pagi sehingga waktu pulang mereka adalah pukul 17.00 atau 18.00 sore hari. Bagi para pekerja wanita yang bekerja di pagian pelayanan, mereka biasanya mendapatkan *shift* atau pembagian waktu kerja, yaitu *shift* siang hari dan *shift* malam hari. Mereka juga seyogianya melaporkan diri kepada atasan yang disertai dengan surat keterangan dokter. Surat tersebut akan menjadi dasar bagi mereka yang sedang hamil jika dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak diinginkan terkait absensi kehadiran atau

lainnya yang berkaitan dengan kewajiban kantor.

Pasal 76 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib untuk memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesucilaan dan keamanan selama berada di tempat kerja. Dalam hal ini di *El's Coffee* Lampung, para pekerja perempuan yang bekerja *over time* atau lembur mendapatkan asupan makanan maupun minuman yang layak dan bergizi. Saat masuk waktu lembur, mereka akan dibelikan oleh atasan pada bagian yang bertanggungjawab atas hal lembur pegawai tersebut untuk mendapatkan makan malam.

Para pekerja wanita di *El's Coffee* Lampung mendapatkan jaminan perlindungan atas tindakan asusila serta keamanan yang pantas dan sesuai. Mereka tidak pernah merasakan adanya ancaman ketika bekerja pada siang hari maupun saat malam hari hingga lembur. Pihak *El's Coffee* pun bertanggung jawab penuh dan memberi jaminan jika dikemudian hari terdapat permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan maupun keamanan para pegawainya. Dengan demikian aturan-aturan tersebut telah dilaksanakan dengan baik oleh *El's Coffee* Lampung untuk menjaga kenyamanan dan kelayakan para pekerja untuk dapat bekerja dengan baik dan melaksanakan tugas mereka.

Dari hasil wawancara didapatkan fakta bahwa para pekerja juga telah didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan sebagai perlindungan jaminan sosial yang didapatkan bagi setiap pekerja di *El's Coffee* Lampung. BPJS Ketenagakerjaan tersebut didapatkan oleh para pekerja sesuai dengan kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati dimana

dilakukan pemotongan slip gaji karyawan sesuai dengan besaran iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dari BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri.

Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Jika dilihat pada faktanya di lapangan, pekerja wanita yang bekerja *over time* atau lembur diatas pukul 23.00 tidak diberikan atau disediakan angkutan untuk mereka kembali ke rumahnya. Salah satu alasan juga adalah karena mereka masing-masing telah membawa kendaraan pribadi sehingga tidak terlalu membutuhkan angkutan tersebut.

*El's Coffee* Lampung memang tidak menyediakan layanan antar jemput bagi para pekerjanya yang bekerja diatas pukul 23.00, namun mereka memperbolehkan bagi mereka untuk dapat menginap atau beristirahat di kantor maupun *outlet* jika memang sudah terlalu malam. Para pekerja hanya perlu mengabari dan memberi bukti foto/*video* kepada atasan agar dapat bermalam tempat bekerja karena alasan lembur.

Terkait aturan ini memang *El's Coffee* Lampung belum melaksanakannya dengan baik dan sesuai walaupun jika pekerja khususnya pekerja perempuan tetap ingin pulang dengan kendaraan mereka masing-masing akan dapat menimbulkan permasalahan dimana keselamatan mereka tidak terjamin. Hal ini harusnya tetap menjadi tanggung jawab dari perusahaan, karena dengan harapan mereka pergi dan pulang ke dan dari tempat kerja dengan selamat. Namun disisi lain, *El's Coffee* Lampung telah memberikan pilihan lainnya terkait lembur ini yang diharapkan dapat membantu para pekerja agar tetap nyaman dan aman. *El's Coffee*

Lampung juga tetap akan mengusahakan untuk menaati aturan yang berlaku dan menyediakan layanan antar jemput yang sesuai dengan fungsinya.

Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Dalam hal ini, *El's Coffee* Lampung memberlakukan aturan tersebut kepada para pekerjanya. Mereka yang merasakan sakit dan berhalangan untuk hadir diizinkan untuk tidak masuk pada hari kerja tersebut dengan catatan harus melaporkannya kepada atasan terlebih dahulu. Selanjutnya atasan akan mengkonfirmasi kembali ke pekerja terkait izin haid tersebut dan akan menyesuaikan dengan catatan absensi dan hal-hal lain terkait pekerjaan yang ditinggalkan agar dapat dialihkan kepada yang lainnya.

Pasal 82 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat/cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Lalu pekerja perempuan yang mengalami keguguran juga berhak mendapat istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Dalam hal terkait cuti hamil dan melahirkan, *El's Coffee* Lampung memberikan izin selama 45 (empat puluh lima) hari kepada pekerjanya. Waktu yang diberikan oleh perusahaan memang tidak sepenuhnya mengikuti aturan perundang-undangan yang ada dimana hanya diberikan waktu setengah dari apa yang dijelaskan pada Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga butuh dikaji lebih ulang terkait izin cuti melahirkan bagi pegawai

agar mendapatkan hak mereka untuk dapat beristirahat selama kurang lebih 3 (tiga) bulan. Pasal 83 UU Ketenagakerjaan menjelaskan jika pekerja perempuan memiliki anak dimana anak tersebut masih bergantung pada ASI ibunya, maka pengusaha harus memberi kesempatan bagi pekerja untuk dapat menyusui anaknya meskipun harus dilakukan selama waktu kerja. Dalam hal ini, *El's Coffee* Lampung memberikan izin sepenuhnya kepada pegawainya untuk dapat mengasahi anaknya di saat-saat waktu kerja. Ruang laktasi juga menjadi salah satu tempat yang disediakan oleh perusahaan agar dapat digunakan bagi para pekerja perempuan yang harus melakukan tugasnya sebagai seorang ibu.

Jika dilihat secara keseluruhan, *El's Coffee* Lampung secara bertahap telah menyesuaikan aturan-aturan yang mereka buat agar sejalan dengan UU Ketenagakerjaan khususnya aturan bagi para pekerja wanita. Usaha kuliner yang biasanya beroperasi mulai pagi hari hingga malam hari pukul 22.00 biasanya mengakibatkan mereka yang bekerja pada bagian pelayanan biasanya harus lebih ekstra dan pulang hampir larut malam. Sehingga beberapa hal harus dibenahi terkait pengaturan transportasi lembur yang harusnya didapatkan bagi pekerja agar mereka dapat merasakan kenyamanan dan keamanan sampai kembali ke rumahnya masing-masing.

Selanjutnya adalah masalah cuti melahirkan yang diberikan kepada pegawai hanya 45 (empat puluh lima) hari. Jumlah waktu yang didapat tidak sesuai dengan ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan. Seharusnya *El's Coffee* Lampung dapat mengikuti aturan yang ada karena idealnya bagi para pekerja perempuan yang izin melahirkan mendapatkan waktu untuk beristirahat selama 90 (sembilan puluh) hari. Pekerja perempuan yang mengajukan cuti tersebutpun harus tetap dibayarkan upahnya

dan tidak dapat diberhentikan oleh perusahaan selama melaksanakan cuti melahirkan. Jika ketika melaksanakan cuti melahirkan pekerja tersebut diberhentikan dari pekerjaannya atau tidak memperoleh hak-haknya, maka pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dapat memberikan bantuan hukum yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dalam permasalahan yang dihadapi pekerja perempuan dalam melaksanakan kewajibannya pada suatu pekerjaan, peran pemerintah sebagai tonggak yang dapat dipegang teguh oleh masyarakat sangatlah penting. Pemerintah harus memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan terkait UU Ketenagakerjaan dan undang-undang terkait lainnya. Pemerintah juga diharapkan dapat memberikan sosialisasi kepada pengusaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban yang harus dijalankan masing-masing pihak agar tetap berada di jalurnya, serta memberikan sanksi yang tegas bagi para pengusaha yang melanggar peraturan yang tidak sesuai dengan ketentuan umum.

Bagi para pengusaha, hal yang harus diperhatikan untuk mempekerjakan pekerja khususnya perempuan adalah dengan menjamin pembayaran upah yang layak dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, menyediakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan kondusif, menghormati hak-hak yang dimiliki pekerja seperti hak cuti dan hak untuk dapat berorganisasi serta melakukan pencegahan dan penanganan kasus pelecehan seksual jika ada dikemudian hari. Hal tersebut harus diindahkan bagi para pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional.

Pekerja juga dalam hal ini harus mengetahui dengan baik kewajibannya sebagai pekerja, sehingga tidak menimbulkan keributan diluar dari hak dan kewajiban yang

telah disepakati sebelumnya. Para pekerja juga harus berani melaporkan jika terjadi pelanggaran atau tidak terpenuhinya hak-hak yang didapatkan serta bergabung dengan serikat pekerja untuk selalu memperjuangkan hak-hak bersama.

Masyarakat juga memiliki posisi penting dimana masyarakat harus dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya perlindungan terhadap hak pekerja, terutama bagi pekerja perempuan serta mendukung segala upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan organisasi pekerja dalam memperjuangkan keadilan bagi mereka.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa El's Coffee Lampung telah berupaya untuk mematuhi sebagian besar ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait perlindungan hak pekerja perempuan. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya diterapkan dengan baik di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan tindak lanjut oleh pengusaha untuk menyesuaikan kebijakan dan praktik di tempat kerja dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, guna memastikan kenyamanan dan keamanan yang layak bagi pekerja perempuan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. Penelitian Hukum, Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Prodjodikoro, & Wirjono, R. (1995). *Azas-azas hukum perdata*. Sumur Bandung.
- Sembiring, Sentosa. (2006). Hukum Perusahaan Dalam Peraturan Perundang-undangan. Nuansa Aulia : Bandung.
- Zaeni, Asyhadie. (2013). Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta.

### Jurnal

- Fajrina, P. A. P. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11).
- Bahari, C. I. K., & Rusdiana, E. (2023). Perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu untuk mendapatkan hak cuti tahunan. *Https://Ejournal.Unesa.Ac.Id*, 2(1).
- Istiarti, V. T. (2012). Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Sektor Formal. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 11(2).
- J. Han, M. A. Bonn, and M. Cho. (2016). The relationship between customer incivility, restaurant frontline service employee burnout and turnover intention. *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 52, 2016
- Kusumaningrum, D., Gitta Sari, A., & Pujiono, B. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita. *Transparansi Hukum*, 6(1). <https://doi.org/10.30737/transparansi.v6i1.4592>
- Laziardy. (2017). Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES). *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 1(2).
- Legrand, W., Chen, J. S., & Laeis, G. C. M. (2022). Food and Beverage Management. In *Sustainability in the Hospitality Industry*. <https://doi.org/10.4324/9781003081128-10>
- Mills, B. F., & Sahn, D. E. (1997). Labor Market Segmentation and the Implications for Public Sector Retrenchment Programs. *Journal of Comparative Economics*, 25(3). <https://doi.org/10.1006/jcec.1997.1480>
- Mills, B. F., & Sahn, D. E. (1997). Labor Market Segmentation and the Implications for Public Sector Retrenchment Programs. *Journal of Comparative Economics*, 25(3). <https://doi.org/10.1006/jcec.1997.1480>
- Nayar, Reema. (1996). Indonesian Labor Legislation in a Comparative Perspective: A Study of Six APEC Countries. Policy Research Working Paper 1673. World Bank, Washington, DC.
- Pradana, Primahaditya Putra Bintang Adi. (2018). Perlindungan Hukum Pekerja Wanita dan Anak. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 11, No. 11, 46-52
- Prajnaparamita, K. (2018). Perlindungan Tenaga Kerja Anak. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.14710/alj.v1i2.212-230>

- Ridho Hidayat, M., & Dalimunthe, N. (2022). Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang. *Sibatik journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>
- Syaifuddin, M. (2012). *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum (Segi Pengayaan Hukum Perikatan)*.
- Wahyunti, S. (2018). Peran Perempuan Terhadap Perekonomian Keluarga. *J-ESA (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 1(2).