

PELAKSANAAN ISTIRAHAT KERJA BAGI PEKERJA PEREMPUAN PADA RAMAYANA HOTEL DENPASAR*

Oleh :
Ida Bagus Gede Pratama**
I Nyoman Darmadha***

Program Kekhususan Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstrak

Salah satu hotel yang berada di Kawasan Sanur adalah Ramayana Hotel Denpasar yang terletak di Jalan Danau Tamblingan No. 152, Sanur, Denpasar. Ramayana Hotel Denpasar, terindikasi belum menjalankan hak istirahat kerja yang dimiliki pekerja perempuan. Pelaksanaan Istirahat kerja diatur dalam Pasal 77 sampai dengan 83 Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada hotel ini belum ada aturan baku mengenai pelaksanaan istirahat kerja tersebut, sehingga berpotensi istirahat kerja tersebut tidak dilaksanakan. Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah yang akan diteliti yaitu bagaimana pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan di Ramayana Hotel Denpasar seta apa saja faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan di Ramayana Hotel Denpasar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian empiris dengan teknik wawancara. Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini yaitu pelaksanaan istirahat kerja pada Ramayana Hotel Denpasar tidak berjalan efektif, khususnya pada istirahat haid dan istirahat menyusui. Faktor yang menghambat hal tersebut adalah belum adanya peraturan mengenai istirahat kerja dalam peraturan perusahaan dan kurangnya pengetahuan pekerja perempuan akan haknya.

Kata kunci: Tenaga Kerja, Perempuan, Kota Denpasar

* Pelaksanaan Istirahat Kerja Bagi Pekerja Perempuan di Ramayana Hotel Denpasar merupakan makalah ilmiah ringkasan skripsi.

** Ida Bagus Gede Pratama adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi: gd,pratama24@gmail.com

*** I Nyoman Darmadha adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi:

Abstract

One of the hotels in the Sanur area is the Ramayana Hotel Denpasar which is located at Jalan Danau Tamblingan No. 152, Sanur, Denpasar. Ramayana Hotel Denpasar, indicated not yet exercising the right to work rest owned by women workers. The implementation of work breaks is regulated in Articles 77 to 83 of Law No. 13 of 2003 of Manpower. At this hotel there are no standard rules regarding the implementation of work breaks, so that the potential work breaks are not implemented. Based on this, the formulation of the problem that will be examined is how the implementation of work breaks for women workers in Ramayana Hotel Denpasar and what are the factors that become obstacles in the implementation of work breaks for women workers in Ramayana Hotel Denpasar. The research method used in this study is an empirical research method with interview techniques. The result of this research is that the implementation of work breaks in Ramayana Hotel Denpasar did not run effectively, especially during breaks and nursing breaks. Factors that inhibit this are those that do not have regulations on work conditions in company regulations and reduce the knowledge of women workers about their rights.

Keywords: Labor, Women, Denpasar City

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Demi memenuhi kebutuhan hidup seorang tenaga kerja perlu memiliki sebuah pekerjaan yang dapat menghasilkan upah bagi kelangsungan hidupnya. Pekerjaan yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja adalah dengan bekerja dengan membuat usaha sendiri atau bekerja pada orang lain¹. Bekerjanya seorang dengan orang lainlah yang disebut dengan hubungan kerja. Hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha secara yuridis adalah sama.

¹Kembaryana, N., Dunia, N., & Sukranatha, A. (2015). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA: STUDI PADA ALAM DINI RESORT UBUD KABUPATEN GIANYAR. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 4(3). Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/30021>, h.4

Meskipun secara sosial ekonomi kedudukan antara tenaga kerja dan pengusaha adalah berbeda, namun sesuatu mengenai hubungan kerja harus diserahkan kepada kedua belah pihak.² Berkaitan dengan pekerja perempuan dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan 2003 menentukan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dengan ketentuan Pasal 5 tersebut dalam lingkup pekerjaan tidak membedakan antara laki-laki dengan perempuan³.

Pada era modern saat ini pekerjaan sangat sulit untuk didapatkan, setiap jenis pekerjaan pasti memiliki kualifikasi-kualifikasi tersendiri yang harus dipenuhi oleh para pencari pekerjaan. Kualitas dari tenaga kerja sangat dipertimbangkan dalam hal ini, maka tidak heran bahwa pembangunan suatu negara sangat bergantung kepada sumber daya manusianya yang memadai dalam hal intelektual maupun dalam hal keterampilan.⁴

Hak atas pekerjaan dan perlindungan dalam bekerja merupakan hak asasi manusia (HAM). Mengenai hak-hak tentang tenaga kerja tertuang di dalam konstitusi utama Indonesia yaitu UUD NRI 1945 yang dimana dalam Pasal 27 ayat (1) dinyatakan bahwa setiap orang berhak atas suatu pekerjaan, hal ini

²Wibawa, A., Atmadja, I., & Darmadi, A. (2018). PPELAKSANAAN PEMBERIAN CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA WANITA PADA PT. PLN (PERSERO), Tbk. DISTRIBUSI BALI. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, . Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/39039>, h.3

³Nariswari, A., & Parwata, A. (2018). PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA BAGI TENAGA KERJA WANITA DI INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*,1-5. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/38360>, h. 1

⁴ Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, h.27

merupakan bentuk perlindungan hak asasi terhadap setiap warga negara di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar hidup setiap orang di Indonesia menjadi sejahtera.⁵ Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan dalam regulasi di Indonesia, hal ini dimaksudkan untuk mencegah adanya ketidakadilan dari pihak pemilik tempat bekerja serta menjauhkan dari adanya diskriminasi dalam hal memperoleh kesempatan yang sama untuk bekerja di suatu tempat.⁶ Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁷ Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu sendiri memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara terpadu dan berkeseimbangan.⁸

Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan tegas memang tidak membeda-bedakan setiap pekerja, namun apabila melihat kembali pada dasarnya kodratnya bahwa laki-laki dan perempuan itu

⁵ I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar (selanjutnya disingkat I Made Udiana I), h. 26

⁶ I Made Udiana, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, (selanjutnya disingkat I Made Udiana II) h. 4

⁷ Purnomo, E., Markeling, I., & Darmadha, I. (2018). IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA MINI MARKET(STUDI KASUS : INDOMARET KEBO IWA DENPASAR). *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, , 1-13. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/42337> h. 7

⁸ Srinitha Themaswari, N., Sarjana, I., & Udiana, I. (2017). PERLINDUNGAN JAMINAN KESEHATAN TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK PADA DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KOTA DENPASAR. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, . Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/35023>, h. 3

berbeda. Salah satunya yaitu dalam kaitannya dengan hak reproduksi. Dalam hal inilah diberikan hak-hak istimewa bagi kaum perempuan yang bekerja dengan memberikan cuti haid maupun cuti hamil.

Salah satu hotel yang berada di Kawasan Sanur adalah Ramayana Hotel Denpasar yang terletak di Jalan Danau Tamblingan No. 152, Sanur, Denpasar. Ramayana Hotel Denpasar, terindikasi belum menjalankan hak istirahat kerja yang dimiliki pekerja perempuan. Pada hotel ini belum ada aturan baku mengenai pelaksanaan istirahat kerja tersebut, sehingga berdasarkan hal tersebut yang menjadi sebuah masalah adalah adanya kesenjangan antara *das sollen* dan dengan *das sein* maka diperlukan sebuah penelitian hukum untuk dapat menemukan jawaban atas permasalahan ini, dibuatlah penelitian yang berjudul **“Pelaksanaan Istirahat Kerja Bagi Pekerja Perempuan Pada Ramayana Hotel Denpasar.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan di Ramayana Hotel Denpasar?
2. Apa saja faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan di Ramayana Hotel Denpasar?

1.3 Tujuan Penulisan

- Tujuan umum dari diadakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pelaksanaan Istirahat Kerja Bagi Pekerja Perempuan Pada Ramayana Hotel Denpasar.
- Tujuan khusus dari diadakannya penelitian ini yaitu :
 1. Untuk mengetahui pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan di Ramayana Hotel Denpasar.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan di Ramayana Hotel Denpasar .

II. Isi Makalah

2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum empiris dikarenakan adanya *das sollen* dan *das sein* atau kesenjangan antara peraturan Perundang-Undangan dengan kenyataan yang ada di masyarakat.⁹ Adapun pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), pendekatan fakta (*The Fact Approach*), pendekatan analisis konsep hukum (*Analytical & Konseptual Approach*). Melalui metode kepustakaan yang di analisis dari bahan hukum pustaka terkait dengan permasalahan diatas.¹⁰

2.2 Hasil dan Analisis.

2.2.1 Pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan di Ramayana Hotel Denpasar.

Sebelum memulai bekerja disuatu tempat, biasanya kebanyakan tenaga kerja akan membuat kontrak kerja yang berisikan hal-hal yang penting seperti berapa besaran gaji yang akan diterima, apa saja hak dan kewajiban dari pelaku usaha maupun tenaga kerja termasuk waktu dari tenaga kerja bekerja dalam sehari maupun seminggu, dalam hal ini juga termuat hak untuk cuti dan lain sebagainya. Waktu kerja atau yang lebih sering disebut jam kerja merupakan ketetapan dari kontrak kerja

⁹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, h.59

¹⁰ Soerjono Soekanto, 2015, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, h. 15

yang menerangkan seberapa lama waktu yang diberikan kepada tenaga kerja untuk bekerja dalam sehari dengan mengedepankan prinsip-prinsip hak asasi dan tidak mengindahkan waktu istirahat.¹¹

Dalam UU Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi yang jelas terkait dengan adanya pelaksanaan jam kerja, hal yang berkaitan tertuang dalam Pasal 77 UU ini dimana disebutkan yaitu “selama 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6(enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.

Pengaturan pelaksanaan waktu kerja di Ramayana Hotel Denpasar tidak terdapat di peraturan perusahaan hotel ini. Pelaksanaan waktu kerja diberikan secara lisan pada saat pekerja/buruh tersebut diterima kerja. Berdasarkan wawancara dengan Ni Wayan Sumiarti selaku Personalia Ramayana Hotel Denpasar (wawancara pada tanggal 28 Mei 2019), para pekerja/buruh di Ramayana Hotel Denpasar memiliki waktu kerja selama 8 (delapan) jam. Para pekerja/buruh bekerja secara bergantian setiap 8 (delapan) jam agar pelayanan hotel terus berjalan dengan shift pertama jam 7 pagi hingga jam 3 sore, shift kedua jam 3 sampai jam 11 dan jam malam yang dimulai dari jam 11 malam hingga 7 pagi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ida Bagus Ketut Teja Waskita selaku, *Operational Manager* Ramayana Hotel Denpasar, dalam memberikan lembur pada Ramayana Hotel Denpasar baik pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan mendapatkan upah lembur per-satu jam nya sama dengan upah bekerja 1 (satu) jam

¹¹ A. Ridwan Halim, 1995, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, h. 45

saat kerja normal. Bila pada keadaan tertentu yang mendesak sehingga pekerja/buruh diberikan lembur lebih dari 3 (tiga) jam, maka upah lembur yang dibayarkan sama dengan upah sehari kerja (wawancara 28 Mei 2019)

Keadaan hotel yang harus terus beroperasi selama 24 (dua puluh empat) jam memerlukan tenaga kerja perempuan untuk berjaga di bagian lobi pada malam hari, namun pemanfaatan pekerja perempuan di malam hari sebisa mungkin diminimalkan. *Management* hotel mengutamakan pekerja laki-laki untuk bekerja pada malam hari, ini dikarenakan kondisi fisik perempuan yang berbeda dengan laki-laki. Selain itu untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan jika perempuan tersebut bekerja pada malam hari.

Istirahat haid diatur dalam pasal 81 UU Ketenagakerjaan 2003. Pada Ramayana Hotel Denpasar mengenai hal tersebut belum pernah ada yang mengajukan istirahat haid. Hal ini dikarenakan pekerja perempuan masih bisa bekerja optimal pada saat haid. Haid dirasa tidak mengganggu aktivitas pekerja perempuan dalam bekerja.

Ibu Ida Ayu Kade Arsini yang bekerja sebagai *house keeping* mengatakan ia tidak terlalu mengetahui aturan mengenai istirahat haid tersebut. Bila merasa nyeri pada saat haid dia dapat meminum obat penghilang rasa nyeri. Ia juga mengungkapkan bahwa saat mengalami haid ia tidak pernah merasakan sakit yang dapat mengganggu pekerjaannya karena telah mengkonsumsi obat penghilang rasa nyeri (wawancara pada tanggal 28 Mei 2019).

Pasal 81 ayat (2) UU Ketenagakerjaan 2003 mengatur bahwa pelaksanaan ketentuan mengenai istirahat haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama. Untuk istirahat/cuti hamil dan melahirkan Undang-

Undang Ketenagakerjaan mengatur “pekerja/buruh perempuan berhak atas waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Mengenai istirahat hamil dan melahirkan, pekerja perempuan berhak mendapat istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan”.

Untuk mengajukan istirahat hamil dan melahirkan pekerja perempuan harus melampirkan surat keterangan dokter pada form cuti yang diajukan. Namun kebanyakan para pekerja perempuan mengambil istirahat hamil dan melahirkannya sebulan sebelum melahirkan, bahkan seminggu atau beberapa hari setelah melahirkan. Ni Wayan Sumiarti mengambil istirahat melahirkannya dua minggu sebelum melahirkan, agar bisa lebih lama merawat anaknya setelah melahirkan. Senada dengan Ibu Ni Wayan Sumiarti, Ibu Ni Ketut Oka Purnawati pekerja perempuan bagian *housekeeping* juga mengambil hak istirahatnya beberapa hari sebelum melahirkan, karena ia masih bisa bekerja pada saat hamil tua sehingga lebih baik ia memanfaatkan waktu istirahatnya pada saat sudah melahirkan (wawancara pada tanggal 28 Mei 2019).

Mengenai istirahat gugur kandungan, berdasarkan wawancara dengan Ibu Ni Wayan Sumiarti, selaku Personalia *Ramayana Hotel Denpasar*, pekerja yang mengalami gugur kandungan diberikan waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan setelah pekerja tersebut mengalami gugur kandungan. Namun untuk pelaksanaannya di hotel ini belum ada pekerja perempuan yang mengalami gugur kandungan (wawancara pada tanggal 28 Mei 2019).

Istirahat menyusui diatur dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan 2003. “Para pekerja/buruh perempuan yang

anaknyanya masih menyusui setelah melahirkan diberikan kesempatan untuk menyusui anaknyanya jika hal tersebut harus dilakukan selama waktu kerja”. Pada *Ramayana Hotel Denpasar*, berdasarkan wawancara dengan Ibu Ni Wayan Sumiarti, selaku Personalia *Ramayana Hotel Denpasar*, dalam hal istirahat menyusui belum ada tempat khusus untuk pekerja perempuan tersebut menyusui anaknyanya. Pekerja perempuan di *Ramayana Hotel Denpasar* kebanyakan tinggal disekitar wilayah hotel sehingga bila ingin menyusui, mereka dapat minta ijin sebentar untuk menyusui anaknyanya. Batas waktu yang diberikan perusahaan untuk pulang istirahat menyusui adalah 1 jam (wawancara pada tanggal 28 Mei 2019).

Pekerja yang pulang untuk menyusui tidak dikenai potongan pada upahnya. Senada dengan Ibu Ni Wayan Sumiarti, Ibu Ni Ketut Oka Purnawati mengatakan bahwa pada saat ingin menyusui anaknyanya ia dapat pulang sebentar. Namun pekerja yang rumahnya jauh (diluar wilayah Sanur) tidak dapat memberi Air Susu Ibu (ASI) pada anaknyanya karena waktu yang tidak memungkinkan untuk pulang ke rumah. Mereka lebih memilih memberi susu formula atau menggunakan alat pompa ASI, dari pada harus bolak-balik ke hotel secara terburu-buru (wawancara pada tanggal 28 Mei 2019).

2.2.2 Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan di Ramayana Hotel Denpasar.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ida Bagus Ketut Teja Waskita selaku Operational Manager *Ramayana Hotel Denpasar*, faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaan istirahat kerja adalah:

1. Belum ada peraturan mengenai istirahat kerja dalam peraturan perusahaan, sehingga aturannya masih kabur. Para pekerja dijelaskan mengenai hak istirahatnya secara lisan pada saat baru diterima bekerja.
2. Kurangnya pengetahuan pekerja perempuan mengenai hak-hak istirahatnya.
3. Pekerja perempuan masih malu untuk mengatakan dirinya haid, apalagi ada anggapan bahwa haid masih dianggap sebagai sesuatu yang tabu untuk diperbincangkan.
4. Kondisi hotel yang jauh dari rumah pekerja perempuan sehingga tidak memungkinkan bagi pekerja perempuan bolak-balik pulang untuk menyusui anaknya.
5. Kemajuan ilmu pengetahuan menyebabkan banyak obat yang dapat menghilangkan sakit pada haid, serta pekerja perempuan yang tidak bisa menyusui anaknya dapat menggantikannya dengan susu formula

Pelaksanaan istirahat haid dan menyusui pada Ramayana Hotel Denpasar dewasa ini dirasa kurang berjalan dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ida Bagus Ketut Teja Waskita selaku Operational Manager Ramayana Hotel Denpasar mengenai istirahat haid untuk pekerja perempuan sejauh ini belum ada yang mengajukannya, banyak pekerja perempuan pada saat mengalami haid mereka mengkonsumsi obat penahan rasa nyeri agar tidak mengganggu pekerjaannya. Mengenai istirahat menyusui pekerja mengatasinya dengan alat pompa ASI yang membuat para pekerja dapat menyimpan ASInya di rumah (wawancara 28 Mei 2019). Sesuai peraturan UU Ketenagakerjaan 2003 istirahat haid hanya diberikan kepada pekerja yang merasakan sakit sehingga mengganggu kinerja pekerja di

perusahaan, sedangkan bagi yang tidak merasa sakit tidak memerlukan istirahat haid (Pasal 81 ayat (1)).

III PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja memang haruslah terus menerus ditegakkan, terutama bagi tenaga kerja perempuan. Pada Ramayana Hotel Denpasar perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja perempuan bersifat sangat fleksibel, hal ini dapat terlihat dari adanya tenaga kerja yang tidak pernah mengambil cuti haid bahkan tidak mengetahui adanya aturan yang mengatur mengenai hal tersebut. Pihak Ramayana Hotel Denpasar juga sangat bersikap pasif terhadap hak-hak yang semestinya diterima oleh tenaga kerja perempuan, sehingga perlindungan hukum yang diberikan sangat minim dan hanya diberikan bagi tenaga kerja yang meminta atau atas dasar inisiatif dari tenaga kerja itu sendiri.
2. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan Ramayana Hotel Denpasar masih belum maksimal dalam memenuhi hak-hak tenaga kerja perempuan yaitu diantaranya belum ada peraturan mengenai istirahat kerja dalam peraturan perusahaan, sehingga aturannya masih kabur, pekerja perempuan masih malu untuk mengatakan dirinya haid, kondisi hotel yang jauh dari rumah pekerja perempuan sehingga tidak memungkinkan bagi pekerja perempuan bolak-balik pulang untuk menyusui anaknya, kemajuan ilmu pengetahuan menyebabkan banyak obat yang dapat

menghilangkan sakit pada haid, serta pekerja perempuan yang tidak bisa menyusui anaknya dapat menggantikannya dengan susu formula

3.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diambil 2 saran yaitu :

1. Ramayana Hotel Denpasar agar melakukan revisi terhadap peraturan perusahaan dengan menambahkan peraturan istirahat kerja dan mensosialisasikannya kepada pekerja khususnya pekerja perempuan. Dengan memberikan istirahat kerja kondisi pekerja akan menjadi baik. Sehingga dengan kondisi pekerja yang sehat dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berdampak pada keuntungan perusahaan.
2. Diharapkan para pekerja perempuan untuk bisa lebih memahami dan melaksanakan hak istirahat kerja dan memperjuangkannya demi kesehatan dirinya agar terhindar dari kecelakaan kerja. Serta perlunya dibangun hubungan kerja dan kerja sama serta saling pengertian dari pihak pekerja dengan pengusaha, agar perusahaan tidak sewenang-wenang kepada pekerja perempuan dengan tidak memberikan hak-hak pekerjaannya.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta..
- Halim, Ridwan 1995, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta..
- Husni, Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2015, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.

Udiana, I Made 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar.

_____, 2018, *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar

Jurnal

Nariswari, A., & Parwata, A. (2018). PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA BAGI TENAGA KERJA WANITA DI INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 1-5. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/38360>,

Kembaryana, N., Dunia, N., & Sukranatha, A. (2015). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA: STUDI PADA ALAM DINI RESORT UBUD KABUPATEN GIANYAR. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 4(3). Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/30021>

Purnomo, E., Markeling, I., & Darmadha, I. (2018). IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA MINI MARKET (STUDI KASUS : INDOMARET KEBO IWA DENPASAR). *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, , 1-13. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/42337>

Srinitha Themaswari, N., Sarjana, I., & Udiana, I. (2017). PERLINDUNGAN JAMINAN KESEHATAN TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK PADA DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KOTA DENPASAR. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, . Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/35023>,

Wibawa, A., Atmadja, I., & Darmadi, A. (2018). PPELAKSANAAN PEMBERIAN CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA WANITA PADA PT. PLN (PERSERO), Tbk. DISTRIBUSI BALI. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, . Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/39039>

Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Daftar Informan

Nama : Ni Wayan Sumiarti
Pekerjaan : Personalia Ramayana Hotel Denpasar
Pekerjaan : Jalan Danau Beratan No. 39, Sanur, Denpasar

Nama : Ida Ayu Kade Arsini
Pekerjaan : *House Keeping*
Alamat : Jalan Bypass Ngurah Rai Gang Merpati II No. 7.

Nama : Ni Ketut Oka Purnawati
Pekerjaan : *House Keeping*
Alamat : Jalan Pasar Sindhu, Gang 3 No. 2, Sanur, Denpasar

Nama : Ida Bagus Ketut Teja Waskita
Pekerjaan : *Operational Manager* Ramayana Hotel Denpasar
Alamat : Jalan Tukad Nyali, No. 41 A, Sanur Denpasar