

# **IMPLEMENTASI JAMINAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA WANITA DALAM PERJANJIAN KERJA PADA MELASTI BEACH RESORT SPA\***

Oleh:

Ranggapandu Cindarputera  
I Nyoman Darmadha\*\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas  
Udayana

## **ABSTRAK**

Dewasa ini pariwisata menjadi tempat penyerapan tenaga kerja yang dilakukannya cukup besar. Pariwisata yang bergerak dalam perdagangan jasa ini penyerapan tenaga kerjanya diperoleh dari lingkungan sosial. Dalam pariwisata, tenaga kerja wanita banyak di serap sehingga perlindungan yang lebih intensif lagi harus ditegakkan agar nantinya tidak terjadi bias gender. diperlukan adanya suatu jaminan sosial dalam bidang kesehatan sebagai penunjang untuk majunya penyerapan tenaga kerja wanita. Spa yang sangat berpotensi dalam penyerapan tenaga kerja ini harus lebih memikirkan kesehatan dari pekerja wanita yang cenderung lebih harus dilindungi, karena bila disamakan antara jaminan yang diberikan antara pria dan wanita tentu akan sangat memberatkan wanita. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk jaminan kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada Melasti Beach Resort Spa dan bagaimana implementasi jaminan kesehatan kerja terhadap produktivitas kinerja pekerja wanita pada Melasti Beach Resort Spa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian empiris. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu (1) bentuk jaminan kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada Melasti Beach Resort Spa yaitu; Cuti baik itu cuti sakit, cuti acara maupun cuti tahunan, (2) Jaminan kesehatan yang diberikan akan mampu mendorong pemanfaatan kemampuan pekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

**Kata Kunci : Jaminan Kesehatan, Pekerja Wanita, Perjanjian Kerja.**

---

Ringkasan Diluar Skripsi

I Nyoman Darmadha adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana, Alamat Br. Kedua, Peguyangan Kangin, Denpasar, Korespondensi dengan penulis II melalui e-mail [nyoman\\_darmadha@yahoo.co.id](mailto:nyoman_darmadha@yahoo.co.id)

## **ABSTRACT**

*Today, tourism is a very big employment place. Tourism specializing in trade in services absorbs labor from the social environment. In tourism, many workers are absorbed, so more intensive protection must be maintained to avoid gender bias. To help promote the absorption of female workers, the health sector needs social security. Spas that can absorb the workforce think more about the health of women workers who tend to be more protected as the balance of guarantees given between men and women is certainly very burdensome for women is needed. The issues discussed in this study are the form of health insurance for female workers at Melasti Beach Resort Spa and how occupational health insurance is implemented for the productivity of female workers at Melasti Beach Resort Spa. The survey method used is an empirical survey method. Based on the results of this study, (1) the form of occupational health insurance for female workers at Melasti Beach Resort Spa, that is, appropriate permits are sick leave, absenteeism events, and annual permits. (2) Health insurance provided will be able to encourage the utilization of workers' abilities so as to increase work productivity.*

**Keywords: Health Insurance, Female Workers, Work Agreements.**

### **I. Pendahuluan**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini pariwisata menjadi tempat penyerapan tenaga kerja yang dilakukannya cukup besar. Pariwisata yang bergerak dalam perdagangan jasa ini penyerapan tenaga kerjanya diperoleh dari lingkungan sosial. Dapat ditinjau bahwa lingkungan social sebagai aspek interaksi anatr manusia, dimana mampu mempengaruhi pertahanan dan pertumbuhan suatu organisasi. Salah satu aspek di Indonesia yaitu bisnis. Kelompok manusia dalam berbisnis memiliki pengaruh yang besar bagi pertumbuhan ekonomi. Hal ini perlu disadari bahwa sekelompok manusia mampu menjadi sebuah ancaman ataupun sebaliknya dalam menciptakan sebuah peluang bisnis pada suatu perusahaan, karena nilai, gaya hidup yang bergantung pada produk, jasa, dan sumber daya manusia (tenaga kerja).

Pemerintah sangat peduli terhadap kesejahteraan tenaga kerja di Negara ini, terutama Negara yang taat hukum dan sangat menjunjung tinggi harkat serta martabat manusia Indonesia dimana hal ini berlandaskan UUD NRI 1945 dan Pancasila, maka dari itu pemerintah menerbitkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam rangka mencapai semuanya itu, maka pemerintah membuat berbagai kebijakan yang kemudian dituangkan dalam Peraturan Pemerintah untuk mengatur tata kehidupan masyarakat.<sup>1</sup>

Dari segi penyerapan tenaga kerja ini, bisa merasakan yang menjadi permasalahan sekarang adalah perlindungan dari tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerjao0 wanita dan tenaga kerja pria mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan dari pengusaha, akan tetapi tenaga kerja wanita maupun tenaga kerja pria dalam jenis pekerjaan tidak dapat disamakan.<sup>2</sup> Karena bila tidak diimbangi antara pertumbuhan tenaga kerja dengan aturannya maka tidak akan ada keteraturan dalam penyerapan tenaga kerja. Perlu diperhatikan pula dalam hal ini adalah mengenai tenaga kerja wanita, adanya suatu gerakan emansipasi wanita yang telah berhasil dalam perjuangannya, sehingga wanita dapat bekerja dilapangan dan mempunyai hak yang sama dengan pria.<sup>3</sup> Oleh karena tidak sedikit wanita yang kini ikut serta menjadi tenaga kerja. Dalam pariwisata, tenaga kerja wanita banyak di serap sehingga perlindungan yang lebih intensif lagi harus ditegakkan agar nantinya tidak terjadi bias gender. Yang akan menjadi topik

---

<sup>1</sup> R. Indiarsoro dan M. J. Saptanno, 1996, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Karunia, Surabaya, hal. 56.

<sup>2</sup> Made Dwi Anugrah Putra, Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort, Kertha Semaya, Vol. 06 No. 02, *Jurnal Hukum Universitas Udayana*, Bali, diakses pada tanggal 7 Juni 2019, hal. 3

<sup>3</sup> G. Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra, A. G. Kartasapoetra, 1986, *Hukum perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, PT. Bina Aksara, Jakarta, hal.43.

dalam penulisan ini adalah penyerapan tenaga kerja wanita yang di khususkan pada sektor pariwisata di bidang Resort Spa.

Kumpulan suatu usaha pariwisata yang terkait untuk menghasilkan barang atau jasa bagi pemenuh kebutuhan wisata dalam penyelenggaraan pariwisata, hal ini merupakan pengertian dari industry pariwisata.<sup>4</sup> Dalam industri pariwisata terdapat berbagai usaha pariwisata yaitu usaha menyediakan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dan penyelenggaraan pariwisata. Salah satu jenis usaha pariwisata adalah Spa. Usaha jasa yakni perawatan dengan memberikan metode kombinasi terapi air, pijat, aroma, rempah-rempah, layanan makanan atau minuman yang sehat dan olah suatu aktifitas fisik yang bertujuan untuk menyeimbangkan jiwa dan raga, diman tetap memperhatikan tradisi dan budaya bangsa Indonesia merupakan suatu pengertian dari Spa.<sup>5</sup> Spa menjadi salah satu aspek pendukung dalam pariwisata di Bali dikarenakan Spa di Bali telah diakui dunia sebagai Spa yang terbaik. Jadi harus ada peningkatan baik dari segi pengembangan dan pelayanannya maupun penyerapan tenaga kerja wanita yang terdapat di dalamnya. Salah satu bagian terpenting dari tenaga kerja adalah pada kesehatan pekerjanya, karena apabila pekerja sakit/tidak sehat maka produktivitas akan menurun “tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan”.<sup>6</sup> Tentu hal ini akan sangat berdampak buruk baik bagi pemilik spa maupun pekerja spa. Sehingga diperlukan adanya suatu jaminan sosial dalam bidang kesehatan sebagai penunjang untuk majunya penyerapan tenaga kerja wanita.

---

<sup>4</sup> Ismayanti, 2010, Pengantar Pariwisata, Pt. Grasindo, Jakarta, hal. 19

<sup>5</sup> *Ibid*, hal. 21

<sup>6</sup> Zainal Asikin, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan III, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 75

Spa yang sangat berpotensi dalam penyerapan tenaga kerja ini harus lebih memikirkan kesehatan dari pekerja wanita yang cenderung lebih harus dilindungi, karena bila disamakan antara jaminan yang diberikan antara pria dan wanita tentu akan sangat memberatkan wanita. Sehingga pentingnya pembahasan mengenai jaminan kesehatan bagi wanita ini perlu di telaah lebih dalam lagi.

Sehubungan dengan uraian diatas, maka di dalam penelitian akan dapat mengetahui bentuk jaminan kesehatan kerja bagi pekerja wanita serta implementasi jaminan kesehatan kerja terhadap produktivitas kinerja pekerja wanita pada Melasti Beach Resort Spa di jalan Padma Utara, Legian, Kuta, Bali. Dimana sebagian dari pekerjanya adalah wanita. Sehingga diangkat skripsi yang berjudul “Implementasi Jaminan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Wanita Dalam Perjanjian Kerja Pada Melasti Beach Resort Spa”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk jaminan kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada Melasti Beach Resort Spa ?
2. Bagaimana implementasi jaminan kesehatan kerja terhadap produktivitas kinerja pekerja wanita pada Melasti Beach Resort Spa ?

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan dari penulisan jurnal ini yaitu untuk mengetahui bentuk jaminan kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada Melasti Beach Resort Spa dan memahami implementasi jaminan kesehatan kerja terhadap produktivitas kinerja pekerja wanita pada Melasti Beach Resort Spa.

## **II. Isi Makalah**

### **2.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan memiliki tujuan dan kegunaan tertentu.

<sup>7</sup> Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan secara yuridis empiris. Pendekatan secara yuridis yaitu melihat dari segi hukum dan aspek hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan pendekatan empiris yaitu pendekatan masalah dengan melakukan penelitian lapangan

### **2.2 Hasil dan Pembahasan**

#### **2.2.1 JAMINAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA WANITA PADA MELASTI BEACH RESORT SPA**

Hubungan kerja dapat terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, berdasarkan uraian Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang digunakan di Melasti Beach Resort Spa merupakan salah satu contoh dari perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan berlaku untuk waktu tertentu. Sesuai dengan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Implementasi pasal ini tertera secara jelas dalam Perjanjian Kerja Melasti Beach Resort Spa Pasal 9 yang di dalamnya dirumuskan bahwa Perjanjian Kerja tersebut berlaku dalam waktu satu tahun. Disamping itu, apabila dikaitkan dengan ketentuan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 57 dan 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja Melasti Beach Resort Spa juga telah memenuhi syarat untuk dikategorikan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan adanya

---

<sup>7</sup> Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung, Alfabeta, h.2.

penggunaan Bahasa Indonesia dan huruf latin di dalamnya dan juga tidak menentukan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja.

Bab IV Buku Pedoman Karyawan Melasti Beach Resort Spa poin nomor 4 mengenai cuti, dijabarkan mengenai pengaturan jaminan kesehatan yang berupa:

a. Cuti Sakit

Cuti sakit diberikan kepada karyawan jika ada surat keterangan dari dokter (DC). Jika karyawan yang bersangkutan tidak masuk kerja karena sakit maka harus memberitahukan kepada atasannya pada hari itu paling lambat 2 (dua) jam dimulai sebelum jam kerjanya. Kemudian disusul dengan surat keterangan dari dokter dan kwitansi obat kepada perusahaan.

b. Cuti Bersalin

Karyawan wanita yang menikah secara sah berhak mendapatkan cuti bersalin selama 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan. Permohonan cuti bersalin harus disertai keterangan dokter atau bidan yang diperlukan dan diajukan paling lambat 20 (dua puluh) hari sebelum memulai cuti bersalinnya dengan catatan karyawan tersebut sudah bekerja minimum 12 (dua belas) bulan, diluar masa percobaan.

c. Cuti Tahunan

Cuti tahunan dapat diambil dengan menyesuaikan dan mempertimbangkan aktivitas perusahaan dan disesuaikan dengan kepentingan kedua belah pihak. Pengaturan cuti tahunan dibagi dalam 2 tahap setiap tahap terdiri dari 6 hari kerja ditambah dengan 1 hari libur minggunya. Bila pada cuti tahunan tersebut terdapat hari libur umum atau

pemerintah maka hari libur tersebut tidak termasuk di dalamnya.

d. Cuti Dengan Seijin Perusahaan

Setiap karyawan dapat diberikan ijin meninggalkan pekerjaannya tanpa dipotong gaji apabila telah bekerja setidaknya 3 (tiga) bulan pada perusahaan, ijin itu diberikan untuk pernikahan karyawan (3 hari), kelahiran anak (2 hari), kematian orang tua/suami/istri (3hari), dan potong gigi anak/khitanan/baptis (1 hari)

Pengaturan mengenai jaminan kesehatan para pekerja wanita Melasti Beach Resort Spa hanya sebatas di atas. Selain data-data tertulis yang di dapatkan, juga dilakukan wawancara kepada Made Putra Yasa (5 Juni 2019) dan dari wawancara tersebut, didapatkan data mengenai tidak adanya Jamsostek (Jaminan Sosial dan Tenaga Kerja) yang diberikan Melasti Beach Resort Spa kepada para pekerjanya. Padahal, dirasa pentingnya pemberian Jamsostek tersebut kepada para pekerja demi kesejahteraan pekerjanya. Pemerintah dalam memberikan perlindungan untuk tenaga kerja melalui upaya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial atau biasa disebut dengan BPJS, dalam artian untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal resiko social-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik disebabkan karena kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Maka diharapkan untuk segera mewujudkan kesejahteraan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas pekerja.

Berdasarkan wawancara yang diadakan dengan Ni Made Watiani (5 Juni 2019) selaku Operational Manager perusahaan, berhasil didapatkan data-data jaminan kesehatan pekerja wanita

pada Melasti Beach Resort Spa yang diatur secara tertulis dalam Buku Pedoman Karyawan Melasti Beach Resort Spa. Lebih tepatnya, pengaturan jaminan kesehatan para pekerja wanita diatur dalam Bab IV Buku Pedoman Karyawan Melasti Beach Resort Spa poin nomor 4 mengenai cuti.

### **2.2.2 IMPLEMENTASI JAMINAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA PEKERJA WANITA PADA MELASTI BEACH RESORT SPA**

Efektivitas hukum dapat dilihat dari bagaimana timbal balik suatu hukum yang diterapkan, apakah terjadi suatu perubahan baik itu baik maupun buruk. Soerjono Soekanto berpendapat mengenai pengaruh hukum “Salah satu fungsi hukum baik sebagai kaidah maupun sebagai sikap tindak atau perilaku teratur adalah membimbing perilaku manusia. Masalah pengaruh hukum tidak hanya terbatas pada timbulnya ketaatan atau kepatuhan pada hukum tapi mencakup efek total dari hukum terhadap sikap tindak atau perilaku baik yang bersifat positif maupun negatif”.<sup>8</sup> Pengertian menurut Soerjono Soekanto, efektivitas suatu hukum didahului dengan bagaimana nilai hukum yang ada kemudian akan diperoleh suatu hasil yakni berupa ketaatan atau kepatuhan dan ketidaktaatan atau ketidakpatuhan. Jaminan kesehatan bagi pekerja wanita di Melasti Beach Resort merupakan hukum yang akan didapatkan nilainya dengan melihat kepatuhan dan ketaatan dari para pegawai wanita dan pihak Melasti Beach hotel yang mempengaruhi tingkat produktivitas di Melasti Beach resort.

Berdasarkan data yang diperoleh dari salah satu staff di Melasti Beach Resort Spa yang pernah mengalami sakit biasa, seperti sakit panas, sesak, ataupun pusing yang berkelanjutan

---

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto, 2011, “Efektivitas Hukum”, <http://www.negarahukum.com/hukum/efektivitas-hukum.html>, diakses tanggal 7 juni 2019

mengaku mendapatkan santunan berupa biaya pengobatan sebesar Rp. 50.000,- beserta waktu istirahat untuk pemulihan selama maksimal tiga hari. Tentunya santunan berupa biaya pengobatan dan waktu istirahat pemulihan tersebut harus disertai atau diiringi dengan surat keterangan sakit dari dokter. Selebihnya, sebanyak 12 pekerja wanita di Melasti Beach Resort Spa terdata pernah mengalami sakit parah hingga memerlukan rawat inap di rumah sakit, seperti menderita penyakit demam berdarah, tipes, maupun operasi usus buntu. Pekerja-pekerja yang menderita sakit parah tersebut kemudian mendapatkan kunjungan atau dijenguk oleh manager Melasti Beach Resort Spa untuk lebih lanjut diberikan santunan. Apabila berdasarkan penilaian manager pekerja wanita tersebut memang merupakan pekerja yang tergolong rajin, maka pekerja wanita tersebut akan mendapatkan santunan yang lebih dari santunan rata-rata yang diberikan perusahaan kepada pekerja wanita kebanyakan. Apabila pekerja-pekerja wanita tersebut tergolong pekerja yang biasa-biasa saja, maka pekerja wanita tersebut hanya mendapat santunan rata-rata sebesar Rp. 500.000,-

Dalam suatu perusahaan jaminan kesehatan sangat lah penting bagi pekerja yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut khususnya bagi pekerja buruh yang bekerja di Travel, Garmen, maupun Spa. Mengenai produktivitas kerja memiliki dua dimensi yakni dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu tergambar melalui produktivitas dari karaktarestik kepribadian baik itu dari segi mental, mengandung makna keinginan, serta upaya individu dalam meningkatkan kualitas hidup. Dimensi individu melihat produktivitas dari hubungan suatu proses yang dimulai dari masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Dalam tulisan ini dimensi produktivitas yang akan dibahas

adalah dimensi individu yakni pekerja wanita di Melasti Beach Resort dengan memberikan jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai wanita bertujuan untuk meningkatkan pengabdian dan juga semangat kerja untuk seluruh pekerja. Jaminan kesehatan yang diberikan akan menimbulkan kemauan kerja sehingga mampu meningkatkan pemanfaatan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Jaminan kesehatan bagi pekerja wanita di Melasti Beach Resort and Spa apabila ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikaitkan mengenai pemberian upah oleh perusahaan yang bersangkutan kepada pekerja wanitanya. Menurut Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, upah tidak dibayar ketika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Cuti sakit yang diperoleh para pekerja wanita membuat mereka tidak bisa melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya. Namun, dalam ayat (2) huruf a undang-undang yang sama, disebutkan bahwa, “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”. Hal ini dimaksudkan agar tidak menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja wanita karena tidak masuknya mereka untuk melakukan pekerjaan bukan merupakan kehendak mereka sendiri.

Dalam Bab IV Buku Pedoman Karyawan Melasti Beach Resort Spa poin nomor 4 huruf b mengenai cuti bersalin, dijabarkan mengenai hak karyawan wanita untuk mendapatkan cuti bersalin selama 1 bulan sebelum dan 2 bulan setelah melahirkan yang disertai keterangan dokter atau bidan. Hal tersebut ternyata bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 ayat (1) menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah)

bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”. Mengenai perbedaan antara ketentuan normatif dengan kenyataan yang ada di lapangan sebenarnya tidak terlalu dipermasalahkan sepanjang ketentuan dalam Buku Pedoman Karyawan Melasti Beach Resort and Spa telah disepakati kedua pihak baik itu dari pihak perusahaan maupun pihak pekerja wanitanya.

### **III. Penutup**

#### **3.1 Kesimpulan**

1. Bentuk jaminan kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada Melasti Beach Resort Spa yaitu; Cuti sakit yang diberikan kepada karyawan harus melampirkan surat keterangan dokter, Cuti bersalin yang diberikan kepada karyawan wanita yang menikah secara sah, dimana cuti tersebut diberikan selama 1 bulan sebelum dan 2 bulan setelah melahirkan dengan melampirkan keterangan dokter atau bidan yang diperlukan, Cuti tahunan yang menjadi hak bagi pekerja yang telah bekerja terus menerus selama 12 bulan (diluar masa percobaan), yang ketentuan lebih lanjutnya diatur dalam Buku Pedoman Karyawan Melasti Beach Resort and Spa, dan Cuti dengan ijin perusahaan tanpa dipotong gaji apabila telah bekerja setidaknya 3 (tiga) bulan pada perusahaan. Ijin itu diberikan untuk hal-hal yang menyangkut pernikahan karyawan, kelahiran anak, kematian orang tua/suami/istri, dan potong gigi anak/khitanan/baptis.
2. Jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai wanita bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja seluruh pekerja. Jaminan kesehatan yang diberikan akan menimbulkan

kemauan kerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja terlihat dari beberapa sikap mental dari pegawai di Melati Beach yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja. Motivasi kerja yang diberikan oleh Melati Beach Resort Spa adalah setiap pegawai wanita lebih memiliki arah dan tujuan bekerja dengan bisa menghadapi situasi kerja

### **3.2 Saran**

1. Disarankan kepada Operational Manager Melati Beach Resort Spa untuk lebih meningkatkan kualitas keselamatan kerja khususnya dalam hal kesehatan kerja bagi pekerja wanita salah satunya dengan pemberian Jamsostek dan pihak Melati Beach Resort Spa juga memberikan waktu cuti bersalin yang sama sesuai ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Bagi pekerja yang merasa jaminan kesehatan kerjanya tidak terlaksana bisa untuk mengadukan kepada lembaga pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans).

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- G. Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra, A. G. Kartasapoetra, 1986, *Hukum perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, PT. Bina Aksara , Jakarta.
- Ismayanti, 2010, *Pengantar Pariwisata*, Pt. Grasindo, Jakarta.
- R. Indiarsoro dan M. J. Saptanno, 1996, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Karunia, Surabaya.
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Zainal Asikin, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan III, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

**Jurnal :**

Agung Made Ayu, *Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada PT.PLN (Persero), Tbk. Distribusi Bali*, Kertha Semaya, Vol. No. , Jurnal Hukum Universitas Udayana, Bali, diakses pada 7 Juni 2019.

Eka Prasetya Purnomo, *Implementasi Perlindungan hukum terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus : Indomaret Kebo Iwa Denpasar)*, Vol.1 No.7, Kertha Semaya, Jurnal Hukum Universitas Udayana, Bali, diakses pada tanggal 7 Juni 2019

Komang Mahendra, *Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Wanita Dalam Hubungan Kerja Sebagai Sales Promotion Girl (SPG) di PT. Garuda Inovasi Semesta Denpasar*, Vol.7 No.7, Jurnal Hukum Universitas Udayana, Bali, diakses pada tanggal 7 Juni 2019.

Made Dwi Anugrah Putra, *Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort*, Kertha Semaya, Vol. 06 No. 02, Jurnal Hukum Universitas Udayana, Bali, diakses pada tanggal 7 Juni 2019

Wayan Agus Sumandika, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Pada Besakih Beach Hotel Sanur Di Denpasar*, Kertha Semaya, Jurnal Hukum Universitas Udayana, Bali, diakses pada tanggal 7 Juni 2019.

**Artikel :**

Soerjono Soekanto, 2011, "Efektivitas Hukum",  
<http://www.negarahukum.com/hukum/efektivitas-hukum.html>, diakses tanggal 7 Juni 2019

**Undang-Undang:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Peraturan Pemerintah Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714.