

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK BERLIBUR (CUTI) BAGI TENAGA KERJA WANITA PADA PERUSAHAAN JASA PERDAGANGAN PARIWISATA

I Dewa Ayu Sasmitha Iswara Dewi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: iswarasasmitha@gmail.com

Ni Ketut Supasti Dharmawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: supasti_dharmawan@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i02.p03>

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk memahami tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Berlibur (Cuti) Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan Jasa Perdagangan Pariwisata. Penulisan jurnal ini menggunakan metode penelitian secara hukum normatif dengan memusatkan objek kajian pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil dari studi menunjukkan bahwa Penerapan perlindungan hukum mengenai hak berlibur atau cuti bagi tenaga kerja wanita pada perusahaan di bidang perdagangan jasa pariwisata belum seluruhnya terlaksana dengan baik sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan adanya hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yaitu kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, apabila pelaku usaha di bidang perdagangan jasa pariwisata melanggar hak cuti dari tenaga kerja wanita maka dapat dikenakan sanksi administratif maupun pidana sesuai dengan yang telah diatur dalam UU ini.

Kata Kunci: *Perlindungan hukum, Hak Libur, Pekerja Wanita, Ketenagakerjaan*

ABSTRACT

This study aims to understand the legal protection of the right to vacation (leave) for female workers in tourism trading service companies. The writing of this journal uses normative legal research methods by focusing the object of study on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The results of the study show that the application of legal protection regarding the right to vacation or leave for female workers in companies in the tourism service trade sector has not been fully implemented in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. And there are obstacles faced in the implementation of legal protection for women workers, namely agreements between workers and employers which sometimes deviate from the applicable rules, if business actors in the tourism service trade sector violate the leave rights of female workers, they can be subject to administrative and criminal sanctions in accordance with provided for in this Act.

Keyword: *Legal protection, Holiday Rights, Female Worker, Employment*

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Perempuan dalam kehidupan sehari-hari yang terpaksa harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berkaitan dengan perempuan yang bekerja ini pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) menentukan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Diatur juga dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia No. 39 Tahun 1999 pasal 11 berbunyi " setiap orang berhak atas pemenuhan kebutuhan dasarnya untuk tumbuh dan berkembang secara layak".

Diantara sekian banyak profesi yang bisa digeluti perempuan dalam mencari nafkah, ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mewajibkan perempuan tersebut untuk bekerja di malam hari, yang berawal di sore hari dan berakhir di malam hari. Banyak kasus pelecehan seksual bahkan perkosaan ataupun penjam-bretan yang terjadi pada perempuan yang jam kerjanya pada malam hari.¹ Salah satunya adalah sektor pariwisata.

Dalam dua dekade terakhir pertumbuhan industri pariwisata dunia telah melaju dengan pesat. Industri pariwisata meliputi sektor transportasi, perhotelan, restoran, dan sektor jasa-jasa lainnya. Sektor-sektor telah memberikan kontribusi yang sangat besar pada perekonomian dunia termasuk lapangan kerja.² Meningkatnya partisipasi penduduk dalam pembangunan ekonomi di sektor perdagangan jasa pariwisata, berpotensi positif terhadap terbukanya lapangan pekerjaan yang memberi peluang bagi tenaga kerja untuk mendapat bekerja pada sektor tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, partisipasi tenaga kerja wanita yang memasuki sektor perdagangan jasa pariwisata mengalami peningkatan pula.³ Perdagangan jasa merupakan perdagangan yang menempatkan jasa sebagai komoditas. Jasa sendiri merupakan serangkaian tindakan untuk membantu orang lain dalam pemenuhan kebutuhannya. Jasa meliputi pengertian layanan atau bantuan untuk memperoleh sesuatu (*serve*), suatu sistem atau pengorganisasian aktivitas dalam pemenuhan seseorang atau beberapa orang. ⁴Pada konteks perdagangan, jasa mencakup seluruh aktivitas yang terorganisasi secara kualitas, kuantitas, dan dalam rentan waktu tertentu, untuk membantu seseorang atau lebih, mendapatkan keinginannya, berdasarkan proses transaksi, dan imbalan tertentu (*services charge*).⁵perdagangan jasa pariwisata dapat bersifat domestik (*domestic tourism*) dan Internasional (*international tourism*). Bersifat domestik apabila pelayanan jasa tersebut diberikan di dalam wilayah suatu negara, oleh pelaku bisnis domestik terhadap wisatawan domestik, bersifat internasional apabila di dalamnya mengandung unsur asing (*foreign element*), baik karena status personil penyedia jasanya, lokasi, maupun pasar yang dilayani.⁶ Maka dari itu, pariwisata dikatakan sebagai suatu kegiatan bisnis yang berorientasi dalam penyediaan jasa yang dibutuhkan wisatawan, usaha perdagangan pariwisata dicantumkan pada pasal 14 ayat 1 Undang-Undang Kepariwisata Nomor 10 Tahun 2009, yakni Usaha pariwisata meliputi, antara lain:

- o daya tarik wisata
- o kawasan pariwisata
- o jasa transportasi pariwisata
- o jasa perjalanan pariwisata
- o jasa makanan dan minuman

¹ Nancy Van Vuuren, *Wanita dan Karier (Bagaimana Mengenal dan Mengatur Karya)*, terjemahan A.G.Lunandi, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1990) p. 9.

² Palilingan, Glory Deani. "Kewajiban & Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Lex Et Societatis* 7, no. 3 (2019).

³ Arista, Windi. "Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Tri Pantang* 6, no. 2 (2020): 75-83.

⁴ Trihastuti, Nanik, Agus Pramono, and Roy Akase. "Pertanggungjawaban Hukum Penyelenggara Kegiatan Pariwisata Ruang Angkasa dari Perspektif Hukum Internasional." *Diponegoro Law Review* 6, no. 1 (2017): 1-19.

⁵ I.B. Wyasa Putra, *Hukum Bisnis Pariwisata*, (Bandung: Refika Aditama, 2003) p.2.

⁶ Ibid, p.22.

- o penyediaan akomodasi
- o penyelenggaraan kegiatan hiburan dan rekreasi
- o penyelenggaraan pertemuan, perjalanan insentif, konferensi dan pameran
- o jasa informasi pariwisata
- o jasa konsultan pariwisata
- o jasa pramuwisata
- o wisata tirta dan
- o spa

Sebagai salah satu industri paling besar, kegiatan pariwisata telah memberikan dampak yang sangat positif bagi pertumbuhan ekonomi bagi suatu negara, seperti misalnya dapat meningkatkan pendapatan pajak Negara, membuka lapangan pekerjaan baru, serta dapat menghadirkan perbaikan dan pembanguinan infrastruktur penting lainnya. Namun demikian, kegiatan pariwisata secara besar-besaran dalam realitanya membawa dampak negatif. Seperti misalnya, terjadi kerusakan lingkungan di daerah tujuan pariwisata, polusi lingkungan, polusi sosial, eksploitasi terhadap sumber daya alam air, eksploitasi kebudayaan serta kurang dihormatinya kebudayaan-kebudayaan lokal setempat, kejahatan sexual pariwisata, ketidak sertaraan gender dalam pekerjaan, dan lain-lain dalam perspektif HAM⁷ Salah satu pelanggaran ham yang sering terjadi adalah kesetaraan gender dalam pekerjaan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tempat memperhatikan perkembangan dunia usaha. Adapun beberapa aspek perlindungan terhadap tenaga kerja diantaranya:⁸

1. keselamatan dan kesehatan kerja,
2. program jaminan sosial tenaga kerja,
3. waktu kerja,
4. upah,
5. cuti.

Pada umumnya adanya beberapa hak yang berkaitan dengan buruh/pekerja yakni;

- a. Hak atas Pekerjaan, yakni dimana hak atas pekerjaan ini adalah salah satu hak asasi manusia seperti tercantum di dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia pasal 27 ayat 2, yang mana tiap-tiap warga Negara berhak atas menerima pekerjaan serta kehidupan yang layak.
- b. Hak atas upah yang adil, hak ini bermakna dimana pekerja harus menerima upah sejak ia melakukan perjanjian kerja atau mengikatkan dirinya pada

⁷ Dharmawan, Ni Ketut Supasti, Ni Made Nurawati, and Kadek Sama. "The Right To Tourism" Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia Di Indonesia¹. Kertha Patrika (2011): 3., p. 6.

⁸ Kusmayanti, Hazar. "Sosialisasi penyuluhan Hukum Hak-hak Ketenagakerjaan dan Penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, no. 2 (2019): 42-47.

suatu perusahaan yang mana sudah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

- c. Hak untuk perlindungan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, yang mana terdapat dalam pasal 86 (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja/buruh tanpa terkecuali berhak memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatannya, maka dari itu dalam kewajibannya pekerja harus mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan atas pekerjaan yang digelutinya.⁹

Pekerjaan yang ditekuni oleh tenaga kerja wanita sebagai karyawati yang bekerja pada suatu perusahaan jasa pariwisata, sedikit banyaknya menimbulkan suatu masalah-masalah terhadap tenaga kerja wanita itu sendiri.¹⁰ Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap tenaga kerja terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut kedirian seorang wanita secara umum seperti cuti untuk berlibur atau cuti hamil, dan sebagainya.¹¹ Tenaga kerja wanita adalah wanita yang bekerja dan juga bisa diartikan perempuan dewasa yang melakukan suatu kegiatan dan bertujuan mendapatkan hasil.¹² Mempekerjakan tenaga kerja wanita di perusahaan terutama di perusahaan perdagangan jasa pariwisata tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan mengingat bahwa:

1. para wanita pada umumnya bertenaga lemah, halus tapi tekun,
2. norma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama jika dipekerjakan pada malam hari,
3. para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya,
4. para tenaga kerja wanita itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang seharusnya dilaksanakan pula.¹³

Salah satu bentuk pekerjaan yang menggunakan tenaga kerja wanita pada perusahaan perdagangan jasa pariwisata adalah spa, yang mana spa ini sangat digemari oleh wisatawan asing bila berkunjung ke Indonesia. Terlalu sering wisatawan menggunakan jasa spa maka berkurangnya waktu berlibur atau beristirahat bagi para tenaga kerja wanita yang bekerja di suatu perusahaan perdagangan jasa pariwisata

⁹ Vina, Grace. "Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit." *J. Huk. Bisnis dan Ekon* 216 (2016): 1-17. p. 5.

¹⁰ Yanti, AA Istri Eka Krisna. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Industri Pariwisata Bali." In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali*, pp. 436-442. 2019.

¹¹ Ariesty, Sheerley. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita di Hotel Holiday Inn Bandung Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." PhD diss., Fakultas Hukum Unpas, 2016.

¹² Kurniansah, Rizal, S. S. T. P. Par, and M. Par. "Sertifikasi Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Industri Pariwisata Dalam Menyambut MEA 2015. *Academia. Edu.*" (2015).

¹³ H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (hukum perburuhan)*, Edisi Revisi, (Jakarta:Restu Agung, 2009), p. 204.

tersebut. Pada prinsipnya penulisan jurnal ini memiliki unsur pembaharuan dalam bidang ilmu hukum, khususnya pada bidang ketenagakerjaan, yang notabene tidak sedikit pekerja wanita berkecimpung di beberapa perusahaan. Jurnal ini menggunakan 2 (dua) jurnal terdahulu sebagai pembanding, yaitu :

- 1) Jurnal yang ditulis oleh Ni Putu Pranasari Tanjung, pada tahun 2015 yang dikeluarkan pada Jurnal Magister Ilmu Hukum Universitas Udayana, Denpasar, Vol. 03, No. 03, Mei 2015. Dengan judul "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Terhadap Hak Reproduksi". Permasalahan yang dibahas mengenai bagaimana Perlindungan Pekerja Wanita terhadap Hak Reproduksi?¹⁴
- 2) Jurnal yang ditulis oleh Henlia Peristiwa Rejeki, pada tahun 2017, dikeluarkan pada Jurnal Pascasarjana Universitas Pamulang, Juli 2017. Dengan judul "Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah dan Waktu Kerja Dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus PT.ISS Indonesia)". Permasalahan yang menjadi pembahasan yaitu Bagaimanakah sikap dan tanggapan dari Perusahaan Outsourcing yang memiliki Lokasi Kerja di daerah Jabodetabek ditingkat Kabupaten/Kota yang tidak mematuhi Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan? Bagaimanakah Peran Pemerintah dalam menyikapi Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Perusahaan Outsourcing yang memberikan Upah kepada Pekerja/buruh tidak sesuai dengan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan? Serta Bagaimanakah sikap dan tanggapan dari Pekerja/buruh yang menerima Upah tidak sesuai dengan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?¹⁵

Berdasarkan pembanding diatas, maka hal yang menarik dikaji terkait "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Berlibur (Cuti) Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan Jasa Perdagangan Pariwisata".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat ditarik suatu rumusan masalah yang akan dibahas secara mendalam, yaitu:

- 1) Bagaimana Pengaturan perlindungan hukum terhadap hak berlibur bagi tenaga kerja wanita pada perusahaan perdagangan jasa pariwisata?
- 2) Apa akibat hukum apabila terjadi pelanggaran ketentuan tersebut bagi perusahaan perdagangan jasa pariwisata?

¹⁴ Tanjung, Ni Putu Pranasari, and Ni Luh Gede Astariyani. "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Terhadap Hak Reproduksi." *Jurnal Kertha Semaya* 3 (2015).

¹⁵ Rejeki, Henlia Peristiwa. "Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah dan Waktu Kerja dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus PT ISS Indonesia)." *Proceedings Universitas Pamulang* 2, No. 1 (2017).

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan daripada penulisan jurnal ini bertujuan untuk memahami tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Berlibur (Cuti) Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan Jasa Perdagangan Pariwisata. Suatu karya ilmiah ini memiliki manfaat untuk mengetahui pengaturan Ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja wanita.

2. Metode Penelitian

Penulisan jurnal ini menggunakan metode penelitian secara hukum normatif. Yaitu jenis penelitian yang sering digunakan dalam mengkaji suatu norma dalam peraturan perundang-undangan yang sudah dirumuskan secara jelas dan tidak multitafsir, apakah terdapat pertentangan norma, atau apakah suatu peraturan perundang-undangan tidak mengatur suatu perbuatan hukum yang seharusnya diatur terlebih dahulu.¹⁶ Penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. sebagai objek kajian. Teknik yang digunakan adalah metoda kepustakaan (*library research*). Sumber-sumber literatur akan dijadikan rujukan dalam mengkaji masalah yang diteliti oleh penulis. Literatur berupa buku-buku dipilih berdasarkan relevansi masalah dan tentunya dapat mendukung topik penelitian. Lalu berikutnya ada jurnal-jurnal ilmiah yang tersebar di internet dan diunduh oleh penulis untuk melengkapi sumber-sumber akademik yang diperlukan. Dan demikian juga dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan tema penelitian yang juga akan menjadi bahan bacaan dan sumber rujukan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengaturan perlindungan hukum terhadap hak berlibur bagi tenaga kerja wanita pada perusahaan perdagangan jasa pariwisata.

Tujuan perlindungan kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun khususnya bagi tenaga kerja wanita, untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pekerja wanita memiliki hak produktif yang harus diberikan perlindungan yang khusus terkait dengan kodrat wanita seperti, hamil, menstruasi, menyusui anaknya. Yang dimaksud dengan hak produktif adalah hak khusus yang melekat pada diri wanita dan berkaitan dengan fungsi reproduksi, dimana harus dilindungi serta dijamin oleh hukum, sehingga perusahaan yang mempekerjakan wanita harus menghormati hak tersebut.¹⁸ Bagi pekerja perempuan memiliki hak mendapatkan perlindungan, perlindungan ini dimaksud untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja seperti waktu kerja, mengaso, istirahat, serta cuti.¹⁹

¹⁶ Efendi, Jonadi dan Ibrahim, Johnny. "Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris". (Depok, Permada Media Group, 2018), 123

¹⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007) p.99.

¹⁸ Tanjung, Ni Putu Pranasari, and Ni Luh Gede Astariyani. "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Terhadap Hak Reproduksi." *Jurnal Kertha Semaya* 3 (2015), p. 3.

¹⁹ Rejeki, Henlia Peristiwa. "Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13

Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:²⁰

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.
2. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.
3. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.
5. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dengan melihat ketentuan tentang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan (pasal 76 UUK) diketahui bahwa sifat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan adalah bersifat imperatif. Perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.²¹ Terdapat juga perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yakni pasal 81 tentang cuti haid, pasal 82 tentang cuti melahirkan dan keguguran kandungan.²²

a) Perlindungan dalam masa haid/cuti haid

Perlindungan dalam masa haid diatur dalam pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

1. Pekerja/buruh perempuan dalam masa haid merasakan haid dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid,

b) Perlindungan selama cuti melahirkan

Perlindungan cuti melahirkan yang berupa cuti sebelum dan sesudah melahirkan serta jika tenaga kerja wanita mengalami keguguran kandungan

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus PT ISS Indonesia)." *Proceedings Universitas Pamulang* 2, no. 1 (2017). p. 301.

²⁰ PM, Bellinda Ajeng. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Pt Kusuma Mulia Karanganyar." (2011).

²¹ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Kesehatan Kerja, Cet. II*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2013) p. 58.

²² Djakaria, Mulyani. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 15-28.

diatur dalam pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

1. Pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan,
2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pengaturan istirahat atau cuti tahunan terhadap pekerja wanita pada umumnya terdapat pasal 79 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 1 dan 2, berikut waktu istirahat dan cuti yang harus diterapkan oleh Perusahaan menurut pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni;

- a. Istirahat jam kerja sekurang-kurangnya harus setengah jam setelah bekerja selama 4 jam dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Hari istirahat yang harus diambil oleh perusahaan seperti istirahat mingguan yang mana istirahat mingguan selama 1 hari untuk 6 hari kerja atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;
- c. Dalam setahun perusahaan harus memberikan cuti selama 12 hari kepada buruh/pekerja yang bersangkutan bekerja terus menerus selama setahun;
- d. Perusahaan harus memberikan istirahat panjang sekurang-kurangnya selama 2 bulan yang dilaksanakan pada tahun ketujuh atau kedelapan yang dimana diambil setiap tahunnya selama satu bulan. Istirahat panjang ini diambil apabila pekerja atau buruh tersebut bekerja selama kurang lebih enam tahun lamanya di perusahaan tempat mereka bekerja.²³

Selain perlindungan hukum, terdapat aspek hukum yang berkaitan dengan *the right to work* dalam kegiatan kepariwisataan, pengaturannya dapat dilihat dari berbagai instrumen hukum sebagai berikut:

1. *Universal Declaration of Human Right, article 23* berbunyi :
 - (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
 - (2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
 - (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
 - (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.
2. *International Covenant on Economic and Social Right (ICESCR) article 7(d)* berbunyi "Istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum."

²³ Maulidiah, Sri. "Perlindungan Pemerintah Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Kota Pekanbaru." *Jurnal Kajian Pemerintahan* 3, no. 2 (2014): 49-63. p. 10.

Instrumen-instrumen hukum tersebut diatas baik secara implisit maupun eksplisit mengkoordinir hak asasi setiap orang untuk bekerja.²⁴

3.2. Akibat hukum apabila terjadi pelanggaran ketentuan tersebut bagi perusahaan perdagangan jasa pariwisata.

Tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum terhadap hak berlibur (cuti) bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat atau pengusaha kepada pihak yang lemah atau tenaga kerja.²⁵ Menurut philipus M. Hadjon definisi perlindungan hukum yaitu perlindungan hak dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.²⁶

Ketentuan mengenai hak berlibur atau cuti terhadap tenaga kerja wanita pada perusahaan perdagangan jasa pariwisata ini harus sesuai Undang-Undang yang berlaku.²⁷ Sangat penting juga apabila suatu perusahaan membuat suatu perjanjian kerja terhadap para pekerja khususnya pekerja wanita. Pasal 1601 a KUHPerdara mengatur tentang pengertian "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengingatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah." Maka dari itu, jika pengusaha perdagangan jasa pariwisata tidak menerapkan cuti sesuai ketentuan tersebut maka akan menimbulkan akibat hukum karena adanya perjanjian pekerja tersebut²⁸. Akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau telah dianggap sebagai akibat hukum.²⁹

Akibat hukum dapat berwujud:

- a) Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu keadaan hukum,
- b) Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu hubungan hukum, antara dua atau lebih subyek hukum, dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain;
- c) Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum;
- d) Akibat hukum yang timbul karena adanya kejadian-kejadian darurat oleh hukum yang bersangkutan telah diakui atau dianggap sebagai akibat hukum, meskipun dalam keadaan yang wajar tindakan-tindakan tersebut mungkin terlarang untuk hukum³⁰

²⁴ Ni Ketut Supasti Darmawan, 2011, *op.cit*, p. 6.

²⁵ Abdul Khakim, *Op.cit*, p.99

²⁶ Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987) p. 2

²⁷ Julianti, Lis, and Rika Putri Subekti. "Standar perlindungan hukum kegiatan investasi pada bisnis jasa pariwisata di indonesia." *Kertha Wicaksana* 12, no. 2 (2018): 156-166.

²⁸ Clinton, Bill, Rika Lestari, and Riska Fitriani. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci." PhD diss., Riau University, 2016. p. 4.

²⁹ Pipin Syarifin, *Penghantar Ilmu Hukum*, CV. (Bandung: Pustaka Media, 1999) p. 71.

³⁰ *Ibid*, p. 172.

Jadi, apabila suatu perusahaan perdagangan jasa pariwisata tidak menerapkan ketentuan cuti atau libur yang menjadi hak dari tenaga kerja khususnya wanita maka perusahaan tersebut dikenakan sanksi administratif maupun sanksi pidana Berdasarkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 185 ayat (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

4. Kesimpulan

Penerapan perlindungan hukum yang mengenai hak berlibur atau cuti bagi tenaga kerja wanita pada perusahaan di bidang perdagangan jasa pariwisata belum seluruhnya terlaksana dengan baik sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari belum adanya terapan tentang hak berlibur atau cuti bagi tenaga kerja wanita pada perusahaan-perusahaan seperti ketentuan pasal 81 dan 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan juga tercantum dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia nomor 39 Tahun 1999. Dalam hal berlibur atau cuti, adanya perbedaan antara tenaga kerja wanita dan pria, yang disebabkan karena belum adanya perusahaan yang memberikan izin cuti untuk para pekerja wanita sesuai yang telah ada dalam ketentuan selama 12 hari sehingga walaupun tidak diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta dalam peraturan perusahaan, pihak perusahaan tidak boleh melanggar perlindungan hukum khususnya yang diatur pasal 81 dan 82 UUK. Karena, para pekerja wanita relatif memanfaatkan waktu cuti tersebut kebanyakan untuk kepentingan keluarga atau keagamaan. Maka dari itu, sangat di rekomendasikan hak libur atau cuti terutama untuk tenaga kerja wanita diterapkannya secara spesifik di dalam peraturan perundang-undangan serta peraturan perusahaan termasuk perusahaan perdagangan jasa pariwisata. Akibat hukum yang mempengaruhi penerapan perlindungan hukum terhadap hak berlibur atau cuti bagi tenaga kerja wanita yang bekerja pada perusahaan perdagangan jasa pariwisata yaitu adanya, hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi. Agar langkah ini dapat efektif maka negara harus menjabarkannya dan mengusahakan untuk memasukkan jbaran konvensi tersebut ke dalam rumusan undang-undang negara dan menegakkannya dengan cara mengajukan para pelanggarnya ke muka sidang pengadilan. Namun demikian, perempuan sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan perempuan. Apabila pelaku usaha jasa perdagangan pariwisata melanggar hak berlibur atau hak cuti dari tenaga kerja wanitanya maka dapat dikenakan sanksi yang terdapat dalam Pasal 185 ayat (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi

pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Daftar Pustaka

Buku

- I.B. Wyasa Putra, *Hukum Bisnis Pariwisata*, (Bandung: Refika Aditama, 2003)
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007).
- Efendi, Jonadi dan Ibrahim, Johnny. *"Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris"*. (Depok, Permada Media Group, 2018)
- H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (hukum perburuhan), Edisi Revisi*, (Jakarta: Restu Agung, 2009).
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Kesehatan Kerja, Cet. II*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2013).
- Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987)
- Pipin Syarifin, *Pengantar Ilmu Hukum*, CV. (Bandung: Pustaka Media, 1999)
- Nancy Van Vuuren, *Wanita dan Karier (Bagaimana Mengenal dan Mengatur Karya)*, terjemahan A.G.Lunandi, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1990)

Jurnal

- Arista, Windi. "Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Tri Pantang* 6, no. 2 (2020): 75-83.
- Darmawan, Ni Ketut Supasti, 2011, *The Right To Tourism dalam Perspektif Hak Asasi Manusia di Indonesia*, *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Vol 36 No. 2, edisi September 2011.
- Dharmawan, Ni Ketut Supasti, Ni Made Nurmawati, and Kadek Sarna. "'The Right To Tourism" Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia Di Indonesia1." *Kertha Patrika* (2011): 3.
- Djakaria, Mulyani. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 15-28.
- Julianti, Lis, and Rika Putri Subekti. "Standar perlindungan hukum kegiatan investasi pada bisnis jasa pariwisata di indonesia." *Kertha Wicaksana* 12, no. 2 (2018): 156-166.
- Kurniansah, Rizal, S. S. T. P. Par, and M. Par. "Sertifikasi Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Industri Pariwisata Dalam Menyambut MEA 2015. *Academia. Edu.*" (2015).
- Kusmayanti, Hazar. "Sosialisasi penyuluhan Hukum Hak-hak Ketenagakerjaan dan Penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerajaan." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, no. 2 (2019): 42-47.
- Maulidiah, Sri. "Perlindungan Pemerintah Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Kota Pekanbaru." *Jurnal Kajian Pemerintahan* 3, no. 2 (2014): 49-63.
- Palilingan, Glory Deani. "Kewajiban & Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Lex Et Societatis* 7, no. 3 (2019).

- Rejeki, Henlia Peristiwa. "Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah dan Waktu Kerja dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus PT ISS Indonesia)." *Proceedings Universitas Pamulang* 2, No. 1 (2017).
- Tanjung, Ni Putu Pranasari, and Ni Luh Gede Astariyani. "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Terhadap Hak Reproduksi." *Jurnal Kertha Semaya* 3 (2015).
- Vina, Grace. "Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit." *J. Huk. Bisnis dan Ekon* 216 (2016): 1-17.
- Yanti, AA Istri Eka Krisna. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Industri Pariwisata Bali." In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali*, pp. 436-442. 2019.

Tesis/Disertasi

- Ariesty, Sheerley. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita di Hotel Holiday Inn Bandung Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." PhD diss., Fakultas Hukum Unpas, 2016.
- Clinton, Bill, Rika Lestari, and Riska Fitriani. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci." PhD diss., Riau University, 2016.
- PM, Bellinda Ajeng. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Pt Kusuma Mulia Karanganyar." (2011).

Peraturan Perundang- Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3427)
- 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)
- The Universal Declaration of Human Right (UDHR)*
- The International Covenant on Economic and Social Right (ICESCR)*