

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP *WAITRESS* DI *CAFE* KATULEBO BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Ida Bagus Alit Segara Gita, Nella Hasibuan Oleary, I Putu Gede Seputra
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali

Abstrak

Waitress biasanya bekerja menuangkan minuman yang Dipesan tamu ke dalam gelas lalu mendampingi tamu bersenang-nasndung semasih duduk di *Cafe*. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan perlindungan hukum yang didapatkan yaitu perlindungan hukum dibagian keamanan bekerja, dalam hal ini baik dari durasi yang relative cepat/lama hendak terjaga juga terdapat tanggungan keamanan terhadap pekerja. Dalam hal pertanggungjawaban kepada pekerjanya bila terjadi kecelakaan kerja saat melaksanakan kewajibannya dalam bekerja Maka pengusaha yang menanggung beban yang muncul secara materil dengan memberikan penggantian dari biaya muncul akibat kecelakaan kerja sesuai uraian tersebut penulis mendapatkan judul Perlindungan Hukum Terhadap *Waitress* Di *Cafe* Katulebo Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan oleh *Cafe* Katulebo kepada *Waitress* menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui pertanggungjawaban *Cafe* Katulebo terhadap *Waitress* pada kecelakaan kerja. Dalam prakteknya pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan pihak *Cafe* kepada *Waitress* hanya melalui sebuah perjanjian tertulis yang berisi peraturan dan hak apa saja yang diperoleh oleh *Waitress*. Adapun bentuk pertanggungjawaban yang diberikan oleh pihak *Cafe* terhadap *Waitress* hanya memberi persediaan kotak P3K dan uang santunan bila terjadi kecelakaan kerja. Metode penulisan yang digunakan adalah penelitian hukum empiris.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan; Perlindungan Hukum; *Waitress Cafe*

Abstract

Waitress is usually tasked with pouring the drink that visitors ordered into a glass and accompanying visitors to sing while in the *Cafe*. In labor law legal protection is provided in the form of legal protection in the field of job security where both in a relatively short or long time will be safe and there is a guarantee of safety for workers. In the case of liability to workers in the event of a work accident while carrying out their obligations at work the employer will bear the burden Arising materially by providing reimbursement for costs incurred due to work accidents based on the description the author gets the title Legal Protection Against *Waitress* at Katulebo *Cafe* Based on the Law Law Number 13 of 2003 concerning Employment. The aims of this study are to find out the legal protection provided by Katulebo *Cafe* to *Waitresses* according to Law No. 13 of 2003 concerning Employment and to find out the responsibility of Katulebo *Cafe* for *Waitresses* in work accidents. In practice the implementation of legal protection provided by the *Cafe* to the *Waitress* is only through a written agreement containing the regulations and what rights are obtained by the *Waitress*. The form of responsibility given by the *Cafe* to the *Waitress* only provides a first-aid kit and compensation when work accidents occur. The writing method used is empirical legal research.

Keywords: Labors; Legal Protection; *Waitress Cafe*

I. PENDAHULUAN

Usaha untuk membuat kesempatan kerja agar menanggulangi angka pengangguran dan juga mengumpulkan tambahan jumlah Pekerja adalah penggalan pada semua prosedur dan rencana kerja pembaharuan. Juga semua peraturan dan program pengembangan sosial ekonomi mengevaluasi seluruhnya misi-misi pelebaran peluang kerja juga aktivitas usaha yang luas menampung pekerja (Triyono, 2014:14).

Perlindungan terhadap tenaga kerja diimplementasikan dengan dibuatnya UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a huruf b dan huruf c yang mengemukakan (1) Setiap tenaga kerja memiliki kewajiban dan hak agar mendapatkan pengamanan atas kedamaian dan

kesejahteraan kerja akhlak dan susila juga tingkah laku yang sesuai dengan norma-norma hukum dan religi.

Secara hukum derajat pekerja ialah merdeka namun menurut ekonomi sosial pangkat pekerja yaitu tidak leluasa. Pada dasarnya derajat pekerja menurut hukum sesuai aturan Pasal 27 UUD 1945 merupakan serupa dengan atasannya. Namun dalam nyatanya dalam ekonomi sosial derajat antara buruh dengan atasan merupakan berbeda. Sebagai orang yang tidak memiliki modal hidup yang berlainan atas itu dia tertekan bertugas terhadap atasannya (Zainal Asikin 2004:5). Indonesia dengan serius menangani hal ini dengan membuat UU No.13 tahun 2003. Undang-undang ini dikeluarkan guna menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing, (Ismail & Zainuddin, 2019). Perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional meliputi: 1). Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; 2). Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; 3). Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja/ serikat buruh; 4). Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha, (Suhartoyo, 2019). Menilik derajat buruh atau pekerja yang kian kecil ketimbang atasannya lalu butuh tersedianya turun tangan dari pemegang kekuasaan guna menyerahkan pengamanannya.

Beberapa penelitian terkait dengan penelitian sekarang ini telah dikaji sebelum, diantaranya: Sugita, Markeling, & Sudarsana (2014); (Dewi, 2015); (Clinton, Lestari, & Fitriani, 2016); (Kembaryana, Dunia, & Sukranatha, 2016) dan (Suwantari & Astariyani, 2019). Fakhurraji (2018) mengkaji tentang “Implementasi Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Pasar Ditinjau Dari Perspektif Keadilan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi perundang-undangan Ketenagakerjaan terhadap buruh pasar tradisional di kota Takengon belum terlaksana dengan maksimal, sosialisasi maupun pendampingan terhadap pekerja belum dirasakan, sehingga prinsip-prinsip keadilan bagi buruh pasar tradisional belum dapat dirasakan Hal ini disebabkan belum termuatnya secara tegas peraturan-peraturan yang melindungi para buruh pasar tradisional dari ancaman kesewenang-wenangan pemberi kerja. Selanjutnya, Tampubolon (2019) juga mengkaji penelitian serupa tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Yang Layak (Studi Kasus di PT.Deaf Cafe fingertalk Tangerang)”. Berdasarkan analisis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Deaf Cafe Fingertalk Tangerang selaku perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas sudah melaksanakan kewajibannya dengan memberikan pemenuhan hak – hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan oleh Cafe Katulebo kepada *Waitress* menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui pertanggungjawaban Cafe Katulebo terhadap *Waitress* pada kecelakaan kerja.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian empiris, yaitu penelitian yang dicermati atas ciri hukum yang aktual selaras dengan fakta hidup di dalam lingkungan bermasyarakat. Oleh karena itu observasi lapangan wajib dilaksanakan dilokasi dengan memakai kaidah teknik lapangan. Menurut sifatnya kajian yang dipakai adalah observasi yang sifatnya deskriptif. Dalam observasi ini menggunakan pendekatan sosiologi hukum dan pendekatan fakta. Pendekatan sosiologi hukum yaitu pendekatan berbentuk pembelajaran lapangan guna mendapatkan konsep tentang metode terjaln dan terhadap cara bertugasnya hukum. Dalam masyarakat yang berangkaian dengan observasi ini setelah itu terkait atas persoalan yang diulas. Pendekatan fakta yaitu pendekatan yang dibuat guna mendapatkan bukti yang timbul dilokasi yang terkait dengan persoalan dari sebab tersebut menyangkut perlindungan hukum untuk pekerja wanita yang bertugas di dalam Cafe. Adapun Data yang dipakai dalam observasi ini berasal dari data primer; data sekunder dan data tersier. Penelitian ini dilakukan di Cafe Katulebo Denpasar. Dari observasi ini metode pengumpulan bahan yang dipakai ialah bahan primer yang didapat dengan metode wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Perlindungan Hukum terhadap Waitress di Cafe Katulebo Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

Dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 13 tahun 2003 pekerja/buruh ialah semua orang yang bekerja dengan mendapatkan gaji atau imbalan dalam bentuk lain. Dari penjabaran diatas bahwa hanya pekerja yang

telah bertugas yang dikatakan pekerja (Husni, 2001:12). Penjagaan tenaga kerja bisa dilaksanakan melalui suatu cara yakni dengan arahan ataupun melalui cara dengan menaikkan legalisasi HAM untuk melindungi baik fisik ataupun teknis dari pekerja tersebut agar terciptanya keamanan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang akan bekerja di tempat mereka bekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja dapat dilakukan dengan perlindungan hukum repretif dan perlingungan hukum represif, perlindungan hukum repretif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja (Soedjono, 2000:42). Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Khakim, 2007:103).

Berdasarkan observasi di lapangan pekerja wanita/*Waitress* di *Cafe* Katulebo tidak ada yang berusia di bawah 18 tahun dan wanita yang sedang hamil tidak dipekerjakan. Pihak manajemen *Cafe* berusaha mematuhi larangan pemerintah yang melarang pengusaha untuk mempekerjakan pada malam hari bagi perempuan/wanita yang berumur kurang dari 18 tahun atau wanita hamil. *Cafe* Katulebo buka mulai dari jam 12.00 s/d 02.00 wita dan mempekerjakan *Waitress* pada malam hari antara jam 17.00 sampai dengan 02.00 wita.

Berdasarkan wawancara dengan Pemilik *Cafe* Katulebo Ida Bagus Putra dan *Waitress*nya Diana Amrita pada tanggal 4 januari 2020 Pukul 16.30 Wita perjanjian kerja yang memuat kewajiban dan hak pengusaha *Cafe* Katulebo dan *Waitress* yakni:

1. Kewajiban Pengusaha kafe Katulebo dan Pekerja (*Waitress*)
 - a. Kewajiban Pengusaha kafe Katulebo
Membagikan upah atau imbalan, Membagikan tunjangan juga fasilitas dan memberikan keamanan dan keselamatan terhadap *Waitress* tersebut.
 - b. Kewajiban *Waitress*
Harus melaksanakan kerjanya dan turut mentaati aturan dan arahan dari pemilik *Cafe* katulebo, harus mengganti rugi bila *Waitress* tersebut melakukan tindakan yang merugikan perusahaan *Cafe*, dalam hal ini dengan kesengajaan maupun kelalaian *Waitress* tersebut.
2. Hak Pengusaha *Cafe* Katulebo dan *Waitress*
 - a. Hak Pengusaha *Cafe* Katulebo
Menerima hasil dari kerja *Waitress*, bisa melakukan pemutusan hubungan kerja kepada *Waitress* bila *Waitress* tersebut sedikit atau tidak berkontribusi terhadap kerjanya, memiliki hak untuk mendapat ganti kerugian bila *Waitress* melakukan kelalaian terhadap usaha *Cafe* tersebut yang menyebabkan kerugian.
 - b. Hak *Waitress*
Mendapatkan imbalan ataupun upah dari kerjaan yang dilaksanakan, Memperoleh tunjangan juga fasilitas, Memperoleh jaminan keamanan dan keselamatan diri selama hubungan kerja tersebut masih terjadi.

Menurut hasil wawancara pada tanggal 4 januari 2020 Pukul 16.30 Wita dengan Ida Bagus Putra sebagai pemilik *Cafe* Katulebo di Denpasar Pelaksanaan perlindungan hukum bagi *Waitress* yang bekerja pada malam hari di *Cafe* Katulebo yang diberikan belum sepenuhnya bisa menaati aturan Per- UU yang berlaku yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hanya bisa memberikan perlindungan dan keamanan sesuai terhadap perjanjian kerja yang dibuat oleh Pemilik *Cafe* dan *Waitress* dimana Pihak *Cafe* memberikan perlindungan sesuai dengan hak-hak yang diperoleh oleh *Waitress* diantaranya:

1. Pemberian Upah sesuai Kinerja;
2. Pemberian makanan dan minuman yang cukup bervariasi;
3. Perlindungan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
4. Pemisahan Kamar Mandi/WC yang layak dengan penerangan yang memadai antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki;

Menurut data yang diperoleh dari Ida Bagus Putra pemilik *Cafe* Katulebo dalam wawancara pada tanggal 4 januari 2020 Pukul 17.00 WITA faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi *Waitress* di *Cafe* Katulebo tidak ada hambatan yang serius dimana setiap permasalahan dapat

diselesaikan dengan cara musyawarah antara pihak pengusaha dengan *Waitress*-nya. Tetapi kenyataannya dilokasi banyak *Waitress* yang belum mengerti terhadap perlindungan apa saja yang diberikan oleh pihak pengusaha kepada para *Waitress*. Dan juga tidak tersedianya kendaraan khusus untuk antar jemput bagi para pekerja khususnya *Waitress* yang bekerja di malam hari.

2. *Pertanggungjawaban Cafe Katulebo Terhadap Waitress bila Terjadi Kecelakaan Kerja*

Kecelakaan kerja kadangkala diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja. Ada 3 (tiga) jenis kecelakaan kerja yaitu

- a. Golongan pertama yang mengartikan kecelakaan kerja secara sempit yaitu golongan yang hanya meliputi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan saja.
- b. Golongan kedua yang mengartikan kecelakaan yang bukan hanya terjadi di perusahaan saja tetapi juga penyakit yang timbul akibat hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja.
- c. Golongan ketiga yang mengartikan kecelakaan kerja secara luas yaitu jenis kecelakaan yang meliputi golongan pertama dan golongan kedua ditambah kecelakaan (lalu lintas) yang terjadi pada saat pulang dan pergi ke tempat kerja dengan melalui rute yang biasa dilalui (Asyhadie, 2008:131).

Berdasarkan Pendapat Manulang kecelakaan kerja, meliputi:

- a. Kecelakaan kerja yang berlangsung di suatu tempat ataupun lingkungan bekerja, Kecelakaan kerja yang terjadi saat pekerja tersebut berangkat atau datang dari tempat ia bekerja selama perjalanan yang normal dan wajar dilalui sehari-hari Kecelakaan berlangsung di lokasi berbeda dengan agenda tugas ataupun yang berhubungan dalam pekerjaan juga bukan dalam hal berkepentingan individu, dalam hubungan kerja timbulnya penyakit yang memicu terjadinya kecelakaan kerja (Manulang, 200:115).
- b. Berdasarkan observasi di *Cafe Katulebo* Kecelakaan kerja rawan terjadi karena keadaan tempat yang ramai akan pengunjung dan kurangnya pencahayaan atau remang-remang yang membuat resiko kecelakaan kerja dapat terjadi dan juga apabila tamu sudah tidak bisa mengontrol emosi karena pengaruh minuman beralkohol hal-hal yang memicu terjadinya kecelakaan terhadap *Waitress* pun besar pengaruhnya. Oleh sebab itu pemilik *Cafe* harus juga mengerti keadaan *Cafenya* yang ramai akan pengunjung dan juga kurangnya pencahayaan dimana membuat penglihatan menjadi rabun karena kurangnya pencahayaan tersebut.

Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur mengenai kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan pekerjaannya pada program BPJS. Hal ini merupakan bentuk tanggung jawab dari Pemerintah dalam hal memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di Indonesia namun pada kenyataannya tidak semua pengusaha menaati peraturan tersebut untuk memenuhi kewajibannya terutama kewajiban pengusaha *Cafe* untuk mendaftarkan *Waitress*-nya karena *Waitress* yang bekerja pada malam hari lebih beresiko mengalami kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ida Bagus Putra pemilik *Café Katulebo* pada tanggal 5 Januari 2020 Pukul 16.00 Wita mengatakan bahwa pekerja wanita/*Waitress* yang bekerja di *Cafe Katulebo* tidak diikutsertakan atau tidak didaftarkan dalam program BPJS karena menganggap resiko kerja yang dimiliki *Waitress* tersebut sangat kecil sehingga tidak perlu untuk didaftarkan Hal ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara norma dengan kenyataan yang ada dilapangan.

Berdasarkan wawancara dengan Yanti *Waitress Cafe Katulebo* pada tanggal 5 Januari 2020 Pukul 16.30 Wita Yanti pernah mengalami kecelakaan kerja saat menemani tamu minum di *Cafe Katulebo* karena pengaruh alkohol tamu tersebut menenggol botol minuman hingga pecah dan mengenai Yanti yang mengakibatkan luka dibagian kakinya. Bentuk pertanggung jawaban oleh *Cafe Katulebo* yakni:

1. Dana santunan berupa uang tiga ratus ribu rupiah (maksimal) kalau *Waitress* dirawat di Rumah Sakit dan rawat inap pihak *Cafe* mengganti sejumlah tiga ratus ribu rupiah (maksimal) dan tetap menghitung jam kerja *Waitress* yang izin berobat diluar semasih jam kerja.
2. Adanya kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (selanjutnya disebut kotak P3K) untuk *Waitress* bila terjadi kecelakaan kerja dilingkungan kerja dirawat dan tidak perlu membayar.

Bentuk pertanggungjawaban pemilik *Cafe* kepada Yanti yakni anggaran perawatan/pengobatan maksimal sejumlah tiga ratus ribu rupiah santunan tersebut diberikan apabila Yanti berobat diluar ataupun opnamejika ia berobat menggunakan kotak P3K di *Cafe* semua pengobatan dan obat diberikan secara gratis.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa 1) Perlindungan hukum yang diberikan oleh *Cafe* Katulebo kepada *Waitress* menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya dapat dilaksanakan perlindungan hukum yang diberikan pihak *Cafe* kepada *Waitress* hanya melalui sebuah perjanjian tertulis yang berisi peraturan dan hak apa saja yang diperoleh oleh *Waitress* yang bekerja di *Cafe* tersebut. 2) Pertanggungjawaban *Cafe* Katulebo terhadap *Waitress* bila terjadi kecelakaan kerja adalah dengan upaya perlindungan preventif dengan menyediakan kotak P3K yang dapat digunakan untuk berobat apabila terjadi kecelakaan kerja dan upaya perlindungan represif yaitu memberikan santunan yaitu sebesar Rp. 300.000 (maksimum) untuk berobat diluar *Cafe* yang disediakan pihak *Cafe* serta tidak memotong jam kerja *Waitress* yang ijin berobat pada saat jam kerja. Adapun saran yang dapat diberikan yaitu: 1) diharapkan pengusaha *Cafe* dapat memenuhi kewajibannya untuk melaksanakan perlindungan terhadap pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan tidak hanya sesuai perjanjian tertulis saja khususnya kewajiban untuk mendaftarkan pekerjaannya pada program BPJS. 2) untuk mengecilkan beban semacam musibah para pekerja pemilik *Cafe* sebaiknya memaksimalkan upaya kesehatannya bagi keamanan tugas kepada pekerja. Seharusnya pemilik *Cafe*/donatur kerja mengasihkan diseminasi berarti keselamatan pekerja juga pemyarakatan menyinggung tersedianya rencana tanggungan pengelolaan kemasyarakatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Clinton, B., Lestari, R., & Fitriani, R. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci. *Jurnal Online Mahasiswa: Fakultas Hukum*, 3(2). Retrieved from <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/view/14912>
- Dewi, Y. I. P. P. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Akibat Perbuatan Wanprestasi Prinsipal. *Mimbar Keadilan*, (November), 229–243. doi:10.30996/mk.v0i0.2122
- Fakhrurraji, A. (2018). Implementasi Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Pasar Ditinjau Dari Perspektif Keadilan. *RESAM Jurnal Hukum STIHMAT*, 4(1), 31–44. doi:<https://doi.org/10.32661/resam.v4i1.7>
- Husni, L. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ismail, N., & Zainuddin, M. (2019). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 166–182. doi:10.24198/focus.v1i3.20494
- Kembaryana, N. N., Dunia, N. K., & Sukranatha, A. . K. (2016). 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/>
- Khakim, A. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Soedjono, W. (2000). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugita, N. S., Markeling, I. K., & Sudarsana, I. K. S. (2014). Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari di Hard Rock *Cafe* Kabupaten Badung. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 2(2). Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/8194/>
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(2), 326–336. doi:<https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326%20-%20336>
- Suwantari, I. G. A. D., & Astariyani, N. L. G. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 6(7), 1–15. Retrieved from

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/53864>

- Tampubolon, I. A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Yang Layak (Studi Kasus di PT.Deaf Cafefingertalk Tangerang). *Jurnal Pionir: Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 5(3). doi:<https://doi.org/10.36294/pionir.v5i3.722>
- Trijono, R. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.