

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI ANANTARA ULUWATU BALI RESORT

Ida Ayu Intan Surya Dewi, Ni Komang Arini Styawati, I Wayan Arthanaya
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar - Bali, Indonesia
intansurya867@gmail.com, arinistyawati@gmail.com & Arthanaya.wayan@gmail.com

Abstrak

Suatu pembangunan sangat bergantung kepada pekerja/buruh karena pekerja/buruh memiliki peran yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan dari suatu pembangunan perlindungan hukum dalam hal ini menjadi hal yang esensial untuk melindungi hak daripada para pekerja. Pandemi Covid-19 menambah beban yang dipikul pekerja perempuan karena terjadi perubahan sistem kerja menjadi bekerja dari rumah. Meski bekerja, pekerja perempuan juga terbebani oleh tugas rumah tangga. Selain itu, faktor penyebab lain yang menyebabkan pekerja perempuan lebih rentan di PHK adalah karena perempuan dianggap lemah secara fisik dan mental, adanya kekerasan dan diskriminasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan peraturan pekerja perempuan pada Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort dan untuk membahas kendala-kendala perlindungan hukum pekerja perempuan di Anantara Uluwatu Bali Resort. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Sumber bahan hukum untuk penelitian empiris biasanya berasal dari wawancara dan observasi yang menjadi sumber bahan utama, sedangkan sumber bahan pendukung berupa buku-buku dan jurnal hukum. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran dengan menggunakan teknik studi dokumentasi, teknik Wawancara Bentuk pelaksanaan peraturan dan perlindungan hukum pekerja perempuan yang dilaksanakan oleh pihak Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort yaitu waktu kerja, cuti bagi pekerja perempuan yang hamil hingga bersalin, dan waktu istirahat. Hak dan kewajiban pekerja perempuan di Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort berjalan dengan baik.

Kata kunci : Pekerja, Perempuan, Perlindungan Hukum

Abstract

Development is very dependent on workers because workers/workers have a very important role as actors and the purpose of the development of legal protection, in this case, becomes essential to protect the rights of workers. The Covid-19 pandemic adds to the burden carried by female workers because of the change in the work system to work from home. Despite working, female workers are also burdened by household chores. In addition, other contributing factors that make women workers more vulnerable to layoffs are because women are considered physically and mentally weak, violence and discrimination. The purpose of this research is to describe the implementation of the regulations for women workers at the Anantara Uluwatu Bali Resort Hotel and to discuss the obstacles to the legal protection of women workers at the Anantara Uluwatu Bali Resort. The research method used is empirical legal research. Sources of legal material for empirical research usually come from interviews and observations which are the main sources of material, while sources of supporting materials are books and legal journals. The data collection technique was carried out through observation, accompanied by notes on the condition or behavior of the target object using documentation research techniques, and interview techniques. female workers who are pregnant until delivery, and rest periods. The rights and obligations of women workers at the Anantara Hotel Uluwatu Bali Resort are running well.

Keywords : Legal Protection, Woman, Worker

I. PENDAHULUAN

Pekerja perempuan adalah perempuan dewasa yang berumur diatas 18 (delapan belas) tahun baik sudah menikah ataupun belum, mereka yang melakukan pekerjaan dengan mendapat gaji maupun imbalan dalam bentuk lain. Hak dalam hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan perlindungan kerja

bagi perempuan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, upah, jabatan, yang mana realitanya hak pekerja perempuan tersebut sering didiskriminasi dengan pekerja pria.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengaturannya diatur juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 Pasal 76 yang menetapkan kewajiban perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan, dimana dalam kebijakan tersebut dilakukan oleh perusahaan menggunakan perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang. Maksud dan tujuan perlindungan pekerja adalah agar pekerja perempuan yang notabene dianggap lemah dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan atau tindakan ketidakadilan oleh berbagai pihak.

Nusa Dua dan Kuta merupakan dua dari beberapa kawasan perhotelan yang ada di Bali. Di kawasan tersebut hotel-hotel sudah berhenti beroperasi. Keputusan penghentian operasi diambil karena sulit untuk menutupi biaya operasional tersebut. Merujuk pada survey yang telah dilakukan terkait jumlah tenaga kerja, perlambatan sektor pariwisata di Bali pasca wabah Covid-19 berdampak pada pendapatan sekitar 1.285.000 orang. Rinciannya, sebanyak 300 ribu pekerja di sektor hotel dan restoran, 550 ribu pekerja di sektor perdagangan, dan 75 ribu pekerja di sektor transportasi.

Mayoritas tenaga kerja perempuan bekerja di sektor yang terdampak langsung Covid-19, maka rentan bagi tenaga kerja perempuan mengalami pemutusan hubungan kerja dibanding tenaga kerja laki-laki. Selain itu, faktor penyebab lain yang menyebabkan pekerja perempuan lebih rentan di PHK adalah karena perempuan dianggap lemah secara fisik dan mental, adanya kekerasan serta diskriminasi. Namun tidak semua hotel melakukan kebijakan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pekerja salah satunya adalah Anantara Uluwatu Bali Resort. Anantara Uluwatu Bali Resort adalah salah satu hotel bintang lima yang terletak dibagian selatan pulau Bali. Hotel ini terbentang di sisi tebing di atas Samudera Hindia. Anantara memiliki dua hotel di Indonesia, yaitu Anantara Seminyak dan Anantara Uluwatu. Anantara Uluwatu merupakan hotel tipe resor karena menawarkan properti mewah serta pemandangan yang menakjubkan dari resor.

Karena dampak pandemi yang begitu besar membuat okupansi Hotel Anantara berada pada titik terendah. Pada saat Virus Covid-19 muncul, hotel ini melakukan tutup sementara pada April 2020-Mei 2020. Untuk menghindari pemutusan hubungan kerja, hotel membuat sistem kerja bergiliran untuk pekerja dan mengurangi jumlahnya di tiap shift. Agar terciptanya perlindungan hukum agar meningkatkan kesejahteraan pekerja serta perlindungan tenaga kerja perempuan di Anantara Uluwatu Bali Resort yang memiliki peran penting dalam menunjang sektor pariwisata di tengah situasi pandemi, maka penting untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dan perlindungan hukum yang ada di hotel Anantara Uluwatu Bali Resort.

Penelitian yang membahas mengenai Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Rosifany, 2019). Selanjutnya, kajian tentang Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan atas Hak Cuti Haid dan Menyusui menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Firnanda, 2021). Kemudian, penelitian tentang Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di Tempat Kerja (Sihombing, 2016). Selanjutnya, penelitian yang membahas mengenai Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan (Flambonita, 2017). Sehingga penelitian ini memutuskan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dan mengambil objek di Antara Uluwatu Bali Resort. Tujuan kajian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan peraturan pekerja perempuan pada Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort dan untuk membahas kendala-kendala perlindungan hukum pekerja perempuan di Anantara Uluwatu Bali Resort.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian empiris adalah metode penelitian hukum yang menggunakan data empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik tindak tutur yang diperoleh dari wawancara maupun perilaku aktual yang diperoleh melalui wawancara melalui observasi langsung. Penelitian empiris digunakan untuk mengamati perilaku manusia dalam bentuk monumen fisik dan

catatan (Fajar & Achmad, 2010: 280). Sedangkan pendekatan masalah dalam penelitian ini merupakan pendekatan sosiologi hukum. Pendekatan sosiologi hukum adalah ilmu yang secara empiris menganalisis atau mempelajari hubungan timbal balik antara hukum dan fenomena lainnya. Sumber bahan hukum untuk penelitian empiris biasanya berasal dari wawancara dan observasi yang menjadi sumber bahan utama, sedangkan sumber bahan pendukung berupa buku-buku dan jurnal hukum. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran dengan menggunakan teknik studi dokumentasi, teknik Wawancara (Fathoni, 2011).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Peraturan Pekerja Perempuan Pada Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort

Pada dasarnya, perempuan memiliki pengertian sebagai sosok seorang gadis yang mempunyai daya tarik dalam hal kecantikan, keindahan, sifat keibuan yang telah mencapai usia dewasa, matang secara emosional serta mempunyai fitur feminim. Dewasa tidak memiliki pemahaman yang utuh karena aturan yang berbeda. Pekerja perempuan adalah salah satu bagian dari pekerja yang melaksanakan pekerjaan untuk diri sendiri maupun bekerja atas perintah pemberi kerja (pengusaha, badan hukum, atau badan hukum lainnya). Pekerja perempuan sering dianggap lemah oleh atasan yang memiliki kedudukan lebih tinggi, maka pekerja perempuan perlu mendapat perlindungan atas hak-haknya.

Dalam era reformasi, pelaksanaan hak asasi tampak semakin dahsyat, tetapi di satu pihak diskriminasi termasuk pelecehan bagi kaum perempuan masih berlangsung. Diskriminasi dapat berupa diskriminasi gender, perlakuan berakibat adanya perbedaan hak serta kesempatan antara laki-laki dan perempuan pada khususnya, namun di sisi lain terjadi pelecehan, pada proses pembangunan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan serta kedudukan yang sangat penting (Abdurahman, 2001: 8).

Tujuan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk memberikan perlindungan dari kekuasaan perusahaan serta terciptanya suasana yang damai pada suatu perusahaan yang dilakukan sesuai dengan prinsip hubungan industrial, usaha yang dilakukan oleh perusahaan demi memperkecil kerugian adalah dengan memberikan motivasi kepada pekerja seperti bonus pelaksanaan suatu pekerjaan (*performance bonus*), bonus kehadiran (*attendance bonus*) serta bonus-bonus yang berkaitan dengan kehadiran tenaga kerja di tempat kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan diatur dalam undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Pasal 76. Dalam pelaksanaannya diatur Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 yang mengatur kewajiban perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan, dalam penerapannya dilakukan perusahaan lewat perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang diawasi oleh instansi berwenang.

Setiap perusahaan memiliki peraturan sendiri terhadap pekerjanya. Secara umum terdapat pemahaman, peraturan perusahaan merupakan pedoman tata kelola perusahaan khususnya yang berhubungan dengan perjanjian kerja. Pedoman ini digunakan perusahaan untuk memadankan kehidupan perusahaan guna mencapai tujuan yang dicita-citakan. Pedoman dibuat agar kehidupan perusahaan dan kegiatan operasionalnya berjalan dengan baik. Isi peraturan perusahaan sebenarnya untuk memadankan tujuan dan memberikan kedamaian atas kehidupan bekerja di sebuah perusahaan, tujuan dibuat peraturan tidak hanya itu saja, dalam peraturan perusahaan memuat berbagai hal termasuk hak dan kewajiban pekerja.

Pada Peraturan Perusahaan PT. Cakrawala Mitra Usaha pada Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort mengatur ketentuan tentang waktu kerja, istirahat, hari libur. Namun melihat dari waktu kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hotel Anantara menerapkan kebijakan tersebut sesuai dengan pedoman peraturan perusahaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun dikarenakan situasi dalam dunia perhotelan yang kadang tidak menentu dan karena alasan yang cukup beragam, dari penumpukan *client* yang dalam berlangsungnya jam kerja, semakin banyak pekerjaan maupun semakin menumpuknya *job desk* pekerja, maka solusi yang *efektif* adalah dengan penambahan jam kerja. Penambahan jam kerja

normal terjadi pada sebuah perusahaan atau hotel agar para tamu merasa nyaman dan hotel melihat kinerja pekerja yang memuaskan. Maka dari itu, hotel wajib memberikan *feedback* berupa *bonus* kepada pekerja sebagai apresiasi karena sudah bekerja keras.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ida Ayu Damayanti sebagai *Assistant Financial Controller* pada tanggal 7 Januari 2022 menyatakan bahwa, Peraturan Perusahaan PT. Cakrawala Mitra Usaha terhadap perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang memuat tentang Pelaksanaan Peraturan Pekerja Perempuan pada Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort sudah mengakomodasi perlindungan hukum pada pekerja perempuan pada Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort, hal ini dapat dilihat pada Pasal 12 tentang waktu kerja, Pasal 17 tentang cuti bersalin atau gugur kandungan, dan Pasal 18 tentang cuti haid. Berkaitan dengan Pasal-Pasal tersebut diatas menunjukkan bahwa jaminan perlindungan bagi pekerja perempuan pada Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort sudah diatur dalam pelaksanaan Peraturan Perusahaan PT. Cakrawala Mitra Usaha.

2. Kendala-Kendala Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Anantara Uluwatu Bali Resort

Laki-laki dan perempuan merupakan makhluk ciptaan Tuhan, yang membedakan hanya jenis kelamin dan reproduksi. Kesetaraan gender adalah keseimbangan dalam hal peran, kewajiban serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan dalam semua kegiatan adalah sama. Dalam konteks negara, perempuan dan laki-laki adalah objek dan subjek sebuah pembangunan, maka memiliki hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama.

Hak merupakan kemampuan untuk menerima atau melakukan sesuatu yang harus diterima atau biasanya dilakukan oleh suatu pihak yang tidak dapat dilakukan oleh pihak lain yang pada prinsipnya dapat diminta secara paksa. Selain itu, hak juga dapat dipahami sebagai tuntutan yang dibuat oleh seseorang atau kelompok bagi orang lain atau terhadap masyarakat. Jika demikian, sesuatu yang sangat penting harus segera ditambahkan yang menunjukkan bahwa hak itu merupakan klaim yang dapat dibenarkan atau klaim yang sah (Prajnaparamita, 2019: 35).

Kewajiban adalah biaya atau kewajiban berdasarkan kontrak. Kewajiban pekerja seringkali terangkum dalam hak pemberi kerja atau perusahaan, seperti halnya hak pekerja terangkum dalam kewajiban pemberi kerja. Bekerja untuk pihak lain pada umumnya berarti bekerja di bawah arahan pihak lain dan oleh karena itu kewajiban terpenting bagi pekerja adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi majikan. Wajib merupakan kewajiban bagi sesuatu yang harus diberi wewenang ataupun disediakan oleh suatu pihak yang tidak dapat oleh pihak lainnya yang prinsipnya bisa dipaksakan oleh pihak yang berkepentingan. Jadi kewajiban merupakan apa yang harus dilakukan (Sembiring & Pratiwi, 2016: 65).

Meski sudah diatur dalam Undang-Undang Tenaga Kerja, pada kenyataannya di Indonesia cukup banyak tenaga kerja perempuan yang belum mendapat hak yang sesuai dengan apa yang sudah tertuang. Maka dari itu, pemerintah membuat peraturan untuk mengatur hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang didukung oleh konvensi International Labour Organization (ILO). Berikut adalah hak pekerja perempuan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu: Hak cuti haid, Hak cuti hamil dan bersalin, Hak perlindungan selama hamil, Hak biaya bersalin, Hak cuti keguguran, Hak menyusui, Larangan PHK karena menikah, hamil dan bersalin, Hak fasilitas khusus pada jam kerja tertentu.

Selain bekerja secara efisien dan optimal, pekerja memiliki kewajiban lain yang harus dipenuhi kepada perusahaan. Pada dasarnya, ada beberapa kewajiban utama seorang pekerja kepada sebuah perusahaan antara lain: Taat pada perusahaan, Menjaga rahasia perusahaan, Setia dan loyal, dan Melaporkan kesalahan perusahaan. Demikian beberapa kewajiban yang perlu dilaksanakan dan ditaati oleh setiap pekerja di sebuah perusahaan baik oleh pekerja pria maupun pekerja perempuan. Secara umum, kewajiban pekerja baik laki-laki maupun perempuan di perusahaan itu sama.

Kendala tentunya timbul di setiap bentuk perusahaan yang memiliki kekuatan dalam rupa pekerjaannya, namun dengan perspektif yang berbeda melalui sudut pandang yang nyata didalam lingkup pemberlakuan waktu kerja maupun penambahan hari kerja, mengingat peran pekerja sangat krusial yang mana memiliki andil berbeda antara pekerja satu dengan yang lain (Ashabul, 2016:60). Dalam perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan, ada faktor-faktor yang menjadi kendala pelaksanaan

perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort, seperti hari kerja di Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort melebihi jumlah hari kerja yang terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan pada tanggal 7 Januari 2022 dari salah satu informan yakni Ibu Ida Ayu Damayanti, sebagai *Assistant Financial Controller* Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort menyatakan bahwa, hari kerja di Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort melebihi hari kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja di hotel Anantara cukup banyak untuk melayani tamu. Hal ini dikarenakan sebagai Hotel Bintang Lima, Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort menambah hari kerja bagi para pekerja agar pelayanan yang lebih optimal. Berkaitan dengan hotel yang tetap beroperasi pada hari libur, maka Hotel Anantara mempekerjakan pekerja baik laki-laki maupun perempuan menggunakan *shift* karena pada hari libur hotel Anantara cenderung mendapat lebih banyak kunjungan dibandingkan hari biasa.

Industri perhotelan merupakan industri dengan jam kerja yang berat, maka selalu perlu penambahan jam kerja. Dengan mengakumulasi pekerjaan karyawan, lembur dapat disepakati jika ada kesepakatan antara karyawan dan perusahaan. Perjanjian ini juga bersifat sementara dan menambah jam kerja terbatas. Pada Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort, pekerja perempuan dibutuhkan lebih banyak waktu untuk bekerja, terutama di bagian *front office*. Mengingat *front office* adalah departemen yang berhubungan langsung dengan pelanggan, menerima *Check In/Check Out* tamu, maupun memberikan informasi yang diinginkan tamu. Penambahan waktu kerja sering diterapkan bila saat pergantian *shift* pekerja yang bertugas tidak hadir. Syarat ini terpenuhi karena sudah ada perjanjian terlebih dahulu dan adanya bonus berupa tambahan gaji berimbang.

a. Pekerja perempuan tidak menyadari adanya perlindungan hukum yang diberikan kepada mereka. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ida Ayu Damayanti sebagai *Assistant Financial Controller* Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort, menyatakan bahwa meskipun ada perjanjian kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan yang memberikan perlindungan hukum untuk pekerja perempuan, tenaga kerja perempuan di Anantara Uluwatu Bali Resort belum mengetahui perlindungan hukum untuk mereka. Memang sebagian besar pekerja ini memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memenuhi kewajibannya untuk mencari uang untuk memenuhi kebutuhan keluarga tanpa disadari serta tidak memanfaatkan hak yang sudah dimilikinya. Dari data-data tersebut diatas, menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan baik dilaksanakan maupun tidak, datang tidak hanya dari pihak hotel tetapi juga dari tenaga kerja. Loyalitas tenaga kerja terhadap pekerjaannya juga menjadi kendala, dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan masih belum memadai. Pengaturan penting diberlakukan secara tegas dalam mempekerjakan pekerjaannya baik laki-laki maupun perempuan sesuai dengan perjanjian kerja, dengan SOP (Prosedur Operasi Standar) perusahaan yang jelas maupun ditekankan dengan ketaatan pekerja, nantinya akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang kuat dari pihak perusahaan yang mana akan menciptakan hal yang sesuai dengan aturan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tertulis secara rinci melalui regulasi yang jelas.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

1. *Simpulan*

Pelaksanaan peraturan pekerja perempuan pada Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort, penempatan pekerja perempuan dalam suatu perusahaan adalah setiap pekerja perempuan mempunyai kesempatan untuk memilih, mendapatkan atau berganti pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di suatu perusahaan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya tanpa melupakan sifat perempuan yang lemah lembut, teliti, dan cenderung lemah. Pelaksanaan peraturan dan perlindungan hukum pekerja perempuan yang dilaksanakan oleh pihak Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort yakni waktu kerja, cuti bagi pekerja perempuan yang hamil hingga bersalin, waktu istirahat serta hak dan kewajiban pekerja perempuan di Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort berjalan dengan baik. Tidak adanya pemaksaan dan diskriminasi gender hal ini sudah sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT. Cakrawala Mitra Usaha. Kendala-kendala perlindungan hukum pekerja perempuan di Anantara Uluwatu Bali Resort, kendala yang dihadapi dalam

pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan tidak hanya datang dari pihak perusahaan tetapi juga dari pihak tenaga kerja. Kendala perusahaan adalah hari kerja di hotel Anantara Uluwatu Bali Resort melebihi jumlah hari kerja yang ditetapkan karena pekerjaan pekerja hotel Anantara cukup banyak untuk melayani para tamu hotel. Keterbatasan tenaga kerja adalah cukup banyak tenaga kerja perempuan di Anantara Uluwatu Bali Resort tidak mengetahui dan tidak menggunakan perlindungan hukum yang menjadi haknya.

2. *Saran*

Kepada Pemerintah, harus bersungguh-sungguh dalam menjaga komitmen pada saat menjalankan aturan yang telah ditetapkan. Khususnya ketentuan terkait perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan agar di masa mendatang hak dan kewajiban pekerja perempuan memiliki kerangka hukum yang jelas dan dapat menciptakan kepastian hukum dalam penerapannya. Kepada pelaku usaha Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort dalam menjalankan usahanya harus menunjukkan itikad baik dan memberikan informasi yang jelas kepada seluruh pekerja baik laki-laki maupun perempuan mengenai aturan-aturan yang diterapkan pada Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort, agar kedepannya hak-hak dan kewajiban daripada seluruh pekerja dapat dipertanggungjawabkan oleh perusahaan sesuai dengan aturan dan agar kesepakatan di awal yang sudah dijalin oleh pihak perusahaan dan seluruh pekerja dapat berjalan sesuai dengan kesepakatan yang sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama-sama. Dan kepada pekerja perempuan di Hotel Anantara Uluwatu Bali Resort, agar menyadari dan mengetahui arti perlindungan hak yang memang sudah sepatutnya diperoleh.

DAFTAR BACAAN

- Abdurahman, A. (2001). *Perlindungan Bagi Pekerja Wanita Dalam Perspektif HAM dan Hukum*. Bandung : Erlangga.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme penelitian hukum : normatif & empiris*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Fathoni, A. (2011). *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan skrip*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Flambonita, S. (2017). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahya Jurnal Hukum*, Vol.24(1).
- Firnanda, S. I. F. B. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan atas Hak Cuti Haid dan Menyusui menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Dinamika Hukum*, Vol.27(12).
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Jurisprudentie*, Vol.3(2).
- Prajnaparamita, K. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law & Governance Jurnal*, Vol.2(1).
- Rosifany, O. (2019). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol.4(2).
- Sembiring, J. J., & Pratiwi, F. (2016). *Hak dan kewajiban pekerja : berdasarkan peraturan terbaru*. Jakarta : Visimedia.
- Sihombing, U. P. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di Tempat Kerja. *Selisik Jurnal Hukum*, Vol.2(1).