

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dan responden yang dilakukan oleh penulis maka telah diperoleh data dan informasi yang diperlukan, dan dari data dan informasi tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bentuk perlindungan hukum atas keselamatan kerja tenaga kerja wanitanya selama jam kerja yang sudah diberikan oleh caecar resto and cafe adalah sebagai berikut :
 - a) Menyediakan angkutan antar jemput bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita.
 - b) Menyediakan kamar mandi / WC secara terpisah antara pekerja perempuan dan laki laki.
 - c) Menyediakan security guna menjaga keamanan cafe, keamanan tenaga kerja wanita selama bekerja sekaligus keamanan setiap orang yang berada di tempat kerja dalam hal ini caecar resto and cafe Yogyakarta.
 - d) Memberikan upah pokok sesuai dengan UMR Yogyakarta dan tunjangan service.
 - e) Mempekerjakan tenaga kerja wanita yang usianya diatas 18 Tahun.
 - f) Perusahaan menyediakan P3K dan dana sosial bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan.

2. Dalam memberikan perlindungan hukum atas keselamatan kerja tenaga kerja wanita selama jam kerja, terdapat faktor– faktor yang menjadi kendala. Faktor – faktor tersebut dapat dilihat dari 3 sudut pandang yaitu :

a) Dari Pengusaha

Kurangnya sikap disiplin dalam menerapkan peraturan – peraturan terhadap tenaga kerja wanita, Kurangnya kesadaran perusahaan arti pentingnya sebuah perjanjian tertulis, dan motivasi caecar resto and cafe yang hanya ingin mencari keuntungan besar tanpa memperdulikan kondisi tenaga kerja wanitanya dan resiko yang dihadapi nantinya.

b) Dari Tenaga Kerja Wanita

- 1) Kurangnya kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja serta akibat yang dapat ditimbulkan.
- 2) Masih minimnya pengetahuan akan arti penting perjanjian kerja, hak dan kewajiban baik pihak pengusaha maupun tenaga kerja wanita.

c) Dari Pemerintah

- 1) Keterbatasan waktu dan Sumber Daya Manusia di Disnakertrans, sehingga belum banyak permasalahan mengenai tenaga kerja wanita yang diketahui. Pemantauan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans hanya berdasarkan skala prioritas atau hanya berdasar pada kasus – kasus yang dilaporkan.
- 2) Kondisi yang menjadi faktor penghambat sehingga pemberian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dan pengawasan belum maksimal;pejabat struktural Disnakertrans lebih sering berada dikantor sehingga kerja operasional dalam hal pemantauan tenaga kerja kurang,

pejabat pengawas yang ada di Disnakertrans saat ini adalah pindahan dan menyebabkan belum fungsional dalam melaksanakan tugas pengawasan, Di Disnakertrans juga terdapat 2 (dua) orang calon pengawas yang baru menyelesaikan Diklat sehingga belum berwenang melakukan penindakan jika terjadi permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Bagi Caecar Resto and Cafe Yogyakarta harus melaporkan masalah ketenagakerjaannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan memberikan pengetahuan serta pembinaan lebih lanjut terhadap tenaga kerja wanita akan pentingnya keselamatan kerja.
2. Bagi tenaga kerja wanita, seharusnya lebih berhati – hati pada waktu melaksanakan pekerjaannya di tempat hiburan malam dan mencari pengetahuan lebih lanjut akan arti penting keselamatan kerja serta resiko – resiko yang dapat ditimbulkan.
3. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman Yogyakarta, harus lebih meningkatkan jumlah Sumber Daya Manusianya, meningkatkan pengawasan dengan lebih sering terjun langsung kelapangan dan memberikan pengetahuan serta pembinaan kepada perusahaan akan perlindungan hukum bagi tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1988.

Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta : Grafindo Persada, 1995.

Husaini Oesman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003.

Kansil, C.S.T, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.

Sendjun Manulang, *Pokok – Pokok Ketenagakerjaan*, Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2001.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008.

Rience Kartasapoetro., G. Widyaningsih. G, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico, 1982.

Zainal Asikin, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Grafindo Persada, 1993.

Artikel :

Hand Book Caecar Resto And Café Yogyakarta, 2008 *House Rules PT. Mandiri Cemerlang*, Yogyakarta

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 224/Men/2003 tentang Kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan antara pukul 23.00-07.00 pagi.

Instruksi Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja, No.INS.8/DP/1980,tgl 16 April 1981.

LAMPIRAN

SURAT PERJANJIAN KERJA

No

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama :

Jabatan :

Bertindak untuk dan atas nama PT MANDIRI CEMERLANG , CAESAR RESTO & CAFÉ yang selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

2. Nama :

Alamat :

Tempat/Tanggal Lahir :

No.KTP :

Bertindak untuk dan atas nama sendiri yang selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Bahwa masing – masing pihak telah mengetahui dan sepakat untuk mengikatkan diri pada Surat Perjanjian Kerja sama ini dengan mengikuti ketentuan dan syarat – syarat sebagai berikut :

PASAL 1

STATUS IKATAN KERJA & JANGKA WAKTU KONTRAK

PIHAK PERTAMA melakukan kerjasama dengan PIHAK KEDUA dengan ikatan Waktu Tertentu selama terhitung mulai tanggal ... sampai

PASAL 2

PENEMPATAN

1. PIHAK PERTAMA menerima PIHAK KEDUA sebagai mitra kerja dan menempatkan sebagai ..., dengan Level D2 dalam Struktur Organisasi perusahaan.
2. PIHAK PERTAMA berhak meninjau kembali penempatan PIHAK KEDUA sesuai dengan kebutuhan PIHAK PERTAMA dalam perusahaan.

PASAL 3

HAK/ BENEFIT

1. PIHAK KEDUA akan menerima Imbalan / benefit dari PIHAK PERTAMA per bulan, yaitu Gaji sebesar
2. Hak Cuti Tahunan sebanyak 12 hari dalam 1 Tahun
3. PIHAK KEDUA berhak mendapatkan upah meskipun tidak masuk kerja karena sakit dengan surat keterangan dokter.

PASAL 4

HARI KERJA / WAKTU KERJA

1. PIHAK KEDUA mempunyai Hari kerja sejumlah 6 hari dalam seminggu
2. Jam kerja per hari kerja adalah 8 jam sehari, istirahat 1 jam

PASAL 5

KAWAJIBAN PIHAK KEDUA

Kewajiban utama Pihak Kedua adalah **Mendatangkan customer sebanyak mungkin ke Caesar café** dengan tujuan untuk mendatangkan provid sebanyak mungkin untuk perusahaan (Caesar Resto & Café, terutama Caesar Café) .

PASAL 6

BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA

1. Hubungan kerja akan berakhir dengan sendirinya pada saat berakhirnya Perjanjian kerja ini dengan pemberitahuan dari PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA, tanpa ada kewajiban dalam bentuk apapun dari PIHAK PERTAMA .
2. PIHAK PERTAMA berhak mengakhiri Perjanjian Kerja ini sebelum jangka waktunya berakhir tanpa syarat apabila menurut penilaian PIHAK PERTAMA, PIHAK KEDUA tidak mampu/tidak cakap dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

PASAL 7

PENUTUP

1. Apabila terjadi perselisihan pendapat mengenai Perjanjian kerja ini, maka kedua belah pihak telah sepakat untuk menyelesaikan hal tersebut secara musyawarah.
2. Demikian Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dibuat secara sadar, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, serta kedua belah pihak sanggup menerima sanksi hukum yang mungkin timbul sebagai akibat adanya Perjanjian ini.
3. Surat Perjanjian Waktu tertentu ini mulai berlaku terhitung sejak ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

Ditanda tangani oleh kedua belah pihak,

Tempat :

Tanggal :

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA