

PERLINDNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN KERJA WANITA PADA USAHA HIBURAN MALAM DI KOTA PALU

MAISA

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu
Email : doktormaisa@gmail.com

Abstract

The main issue discussed in this thesis is how the implementation of legal protection for the safety of women on night entertainment business. This study uses the type of normative legal research to answer the proposed problem formulation. The results of the study indicate that the implementation of legal protection for the safety of women in the night business which includes: 1. Work permit for women; 2. Providing nutritious food and drink; 3. Transportation; 4. Lighting at work place at night; 5. Protection of crime, safety and morals; Already implemented by entrepreneurs, although in terms of nourishing food and beverages and transportation, entrepreneurs are replaced with money because the company can not provide such facilities on a daily basis.

Keywords : Legal protection, Women's Occupational Safety, Night Business

A. PENDAHULUAN

Permbangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia yang merupakan salah satu bagian dari pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, yang mengarah pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia sejahtera, adil dan makmur baik materiil maupun spiritual, sebagaimana yang dijelaskan oleh pasal 27 UUD 1945 ayat (2) yang berbunyi

“ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Berdasarkan pasal tersebut dengan sendirinya kaum wanita pun mempunyai hak yang sama dengan pria untuk bekerja pada bisnis hiburan apapun bentuknya.

Tenaga kerja merupakan modal utama terselenggaranya pembangunan daerah dan kemajuan kesejahteraan masyarakat sebagai hasil nyata pembangunan. Hasil tersebut akan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang ada sebagai faktor

pelaksana yang sangat diperlukan dalam berbagai bidang pembangunan termasuk pembangunan bidang hiburan, meskipun tenaga kerja wanita dibidang hiburan memiliki keterbatasan karena kodratnya. Mereka juga memiliki peranan untuk pembangunan nasional, seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menjelaskan peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dan semakin meningkat pula penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha, yang mana dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas nasional.

Aspek perlindungan keselamatan kerja harus mendapat perhatian dari pengusaha karena faktor tenaga kerja merupakan faktor pendukung dalam suatu proses peningkatan produktifitas pekerja dalam melakukan pekerjaannya apabila pekerja tersebut terjamin. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktifitas, hal ini dapat terjadi atas dasar (Suma'mur, 1989:4) :

1. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat dikurangi atau dapat ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.
2. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktifitas yang tinggi.
3. Pada berbagai hal tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisien yang tinggi pula.
4. Praktek keselamatan tidak bisa dipisah-pisahkan dari ketrampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur penting bagi kelangsungan proses produksi.
5. Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenagakerjaan,

sehingga dapat membantu bagi hubungan buruh dengan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi.

Perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan merupakan hak dari setiap tenaga kerja dan kewajiban bagi perusahaan yang dijamin oleh pemerintah serta diatur dengan Undang-Undang Perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut diperlukan, karena setiap tenaga kerja selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis berupa sakit, cacat, hari tua dan meninggal dunia selama bekerja.

Didalam prakteknya tenaga kerja wanita di bidang hiburan malam dituntut untuk kerja secara profesional yaitu mengikuti tata cara bekerja dan peraturan yang ada didalamnya yang salah satunya adalah bekerja hingga larut malam yang semestinya para tenaga kerja wanita mendapat perlindungan sosial atas rawannya tindak pelecehan seksual yang sering terjadi pada usaha tersebut, maka perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja wanita itu sepantasnya harus ada karena disamping memperlancar jalannya usaha juga untuk memberikan rasa aman dalam bekerja juga bagi kodratnya seorang wanita. Meskipun memiliki keterbatasan-keterbatasan karena kodratnya, kaum wanita yang bekerja didalam usaha hiburan malam juga mempunyai peranan penting untuk pembangunan nasional guna mencapai dan mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Dewasa ini di Kota Palu sedang menjamur bisnis dunia hiburan yang membutuhkan tenaga kerja sebagai upaya pola pembangunan ketenagakerjaan yang ditujukan untuk meningkatkan harkat dan martabat serta percaya diri sumber daya manusia yang bersifat menyeluruh disemua saktor dan daerah untuk perluasan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja pembangunan pada usaha hiburan sekarang ini semakin ditingkatkan dan dikembangkan sehingga diharapkan dapat menghasilkan devisa yang besar dan perluasan lapangan kerja bagi masyarakat yang diharapkan dapat mengurangi pengangguran. Hal tersebut diatas dapat dikatakan faktor ketenagakerjaan sangat berperan penting untuk mewujudkan pembangunan disektor usaha hiburan, karena pada kenyataannya di berbagai sektor dan berhak

untuk mendapatkan perlindungan hukum, kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesejahteraan bagi tenaga kerja wanita (Imam Supomo, 1979:55).

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerja dalam bekerja di Negara yang masih berkembang seperti di Indonesia adalah ditujukan pada perlindungan pekerja atas perlakuan dari pihak majikan terhadap para tenaga kerja, yaitu perlakuan yang semena-mena yang kadang-kadang tidak berperikemanusiaan, dalam memperlakukan pekerja dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan goitong royong sebagaimana dimaksud dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah, oleh karena itu perusahaanlah yang memikul tanggung jawab utama dan secara moral perusahaan mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan

“ Sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program-program yang ditetapkan guna melindungi hak-hak pekerja yang berupa jaminan sosial tenaga kerja dan keluarganya dengan baik”

Tenaga kerja sebagai unsur yang produktif merupakan unsure yang penting dalam pembangunan, sehingga harus diberi perlindungan, ditingkatkan dan dikembangkan kemampuannya, menurut Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pokok-pokok mengenai tenaga kerja bahwa

“ Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”.

Perlindungan hukum bagi kepentingan tenaga kerja mencakup semua aspek yang antara lain meliputi perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja, perlindungan atas

keamanan, kesusilaan, keselamatan dan kesehatan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketentuan-ketentuan pokok-pokok tenaga kerja yang berbunyi

“Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan agama”.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan termasuk di dalamnya adalah tenaga kerja wanita yang sebenarnya tidak terlalu jauh berbeda, hanya lebih dikhususkan bahwa tenaga kerja wanita di lapangan pekerjaan.

Perlindungan hukum bagi kepentingan tenaga kerja wanita tersebut untuk memperoleh jaminan kepastian, maka apa yang menjadi hak dan kewajibannya serta bagaimana cara penyelesaian bila kemudian hari terjadi perselisihan perburuhan diantara para pihak perlu diatur secara tegas dan jelas di dalam perjanjian kerja yang dibuat antara pihak pengusaha dengan tenaga kerja yang bersangkutan.

Perjanjian kerja merupakan sarana terbaik untuk memberikan perlindungan hukum khususnya bagi kepentingan tenaga kerja, sebab merupakan hasil kesepakatan langsung antara pengusaha dengan tenaga kerja yang bersangkutan, karena semua itu diberikan untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja wanita pada usaha hiburan malam ?

B. PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Tentang Hiburan Malam yang ada di Kota Palu

Perusahaan hiburan malam yang ada di Kota Palu sebanyak 9 tempat hiburan antara lain :

Tabel 1

Nama-nama Tempat Hiburan Malam di Kota Palu

No	N a m a	A l a m a t	Tenaga Kerja		
			Pria	wanita	Jml

1	Space Bard	Jl. Abd Rahman Saleh Palu	31	15	46
2	Desy	Jl. Sisingamangaraja Palu	15	9	14
3	MJM	Jl. Setia Budi Palu	13	8	21
4	N Club	Jl. Thamrin Palu	19	15	34
5	Planet Palu	Jl. Sisingamangaraja Palu	15	11	26
6	Star Long	Jl. S. Maloonda (Swiss Bell Hotel)	19	9	28
7	Idol	Jl. Yos Sudarso Palu	7	6	13
8	SMS	Jl. Thamrin Palu	11	9	20
9	Inul Fiesta	Jl. Ahmad Dahlan Palu	12	7	19
10	NAV Karaoke	Mall Tatura Jl. Emy Saelan Palu	18	9	27
11	D Class	Jl. Cumi-Cumi Palu	15	10	25

Dari ke sebelas tempat hiburan malam yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah tempat hiburan malam yang memperkerjakan wanita hingga malam hari atau diatas jam 22.00 wita, ada[un fasilitas yang dimiliki yaitu menyediakan Bar, Kafe dengan fasilitas AC dan Band, serta ruangan VIP yang dilengkapi dengan fasilitas AC Televisi untuk karaoke serta kursi sofa dan kamar kecil. Memiliki tenaga kerja wanita dengan jam kerja 18.00 s/d 02.00 wita. Tenaga kerja wanita bekerja sebagai kasir, mengambil makanan atau minuman serta tenaga kerja khusus memasak di dapur. . Tenaga kerja wanita dituntut untuk menyesuaikan lingkungan dan ramah sehingga banyak terlihat tenaga kerja wanita tersebut kelihatan akrab dengan pengunjung. Fasilitas yang diberikan pemilik tempat hiburan terhadap tenaga kerja wanita yaitu jaminan kesehatan, makan, minum, Mess/tempat serta transportasi antar jemput.

2. Perjanjian Kerja di Tempat Hiburan Malam

Di dalam menciptakan hubungan kerja, pengusaha hiburan malam terlebih dahulu melakukan rekrutmen calon tenaga kerja. Setelah proses rekrutmen dengan cara memasang iklan tersebut, ada beberapa perusahaan hiburan malam yang menerapkan tes sebelum menjadi tenaga kerja ditempat tersebut, dengan tujuan untuk melihat kemampuan tenaga kerja tersebut dari aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, bagi tenaga kerja yang lolos tes, tenaga

kerja tersebut akan melakukan penandatanganan perjanjian. Perjanjian tersebut terdiri dari dua jenis yaitu :

1. **Perjanjian sepihak**, yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pihak tenaga kerja tidak dilibatkan dalam pembuatan perjanjian, sehingga tenaga kerja tersebut tidak mempunyai kesempatan untuk melakukan negosiasi. Jumlah yang menggunakan perjanjian tersebut ada empat atau 66,6 % tempat hiburan malam yang diteliti.
2. **Perjanjian yang dibuat bersama**, yaitu perjanjian yang melibatkan kedua belah pihak di dalam membuat perjanjian sehingga kedua belah pihak dapat melakukan negosiasi di dalam menentukan isi perjanjian. Perjanjian yang didasarkan atas musyawarah ini berjumlah dua atau 33,4 % dari tempat yang diteliti.

Perjanjian kerja tersebut disepakati dan mengikat kedua belah pihak. Perjanjian kerja di tempat hiburan malam dibuat dalam dua bentuk yaitu :

1. Perjanjian untuk waktu tertentu yaitu perjanjian bagi tenaga kerja yang bekerja sebagai pelayan, pemandu karaoke dan bartender.
2. Perjanjian yang dibuat untuk waktu tidak tertentu. Tenaga kerja wanita tersebut adalah tenaga kerja tetap yaitu tenaga kerja administratif yang mengurus jalannya usaha, bagian kebersihan dan keamanan.

Di dalam hubungan kerja tersebut terdapat peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan tersebut disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil tenaga kerja di perusahaan tersebut. Peraturan tersebut sekurang-kurangnya berisikan :

1. Kewajiban-kewajiban para pihak.
 - a. Kewajiban pengusaha yaitu membayar upah
 - b. Kewajiban tenaga kerja yaitu menjalankan pekerjaan
2. Syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja yang belum diatur dalam perundang-undangan seperti :
 - a. Kewajiban pengusaha seperti memberikan seragam bagi tenaga kerja.
 - b. Kewajiban tenaga kerja seperti tenaga kerja wajib memakai seragam.

3. Tata Tertib Perusahaan, antara lain :
 - a. Saling menghormati.
 - b. Memberikan pelayanan yang baik terhadap pengunjung.
 - c. Mengisi daftar hadir.
 - d. Bagi yang tidak masuk kerja harus dengan ijin.
 - e. Menggunakan seragam.
 - f. Datang tepat waktu, dll.

Peraturan perusahaan tersebut dapat berubah apabila ada kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja, sedangkan isi dalam perjanjian mencakup hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh para pihak antara lain :

1. Jangka Waktu

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak berlangsung terus menerus, jangka waktu tersebut dibuat atas kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja, karena perusahaan hiburan malam menghendaki tenaga kerja wanita tersebut rata-rata berusia 35 tahun karena diharapkan dengan adanya pergantian tenaga kerja wanita tersebut dapat memberikan suasana baru ditempat hiburan malam sehingga pelanggan di tempat hiburan malam tidak jenuh.

2. Penempatan Kerja

Penempatan kerja tersebut berisikan jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh tenaga kerja tersebut. Penempatan kerja tersebut antara lain :

- a. Pekerjaan tetap yaitu pekerjaan yang mengurus jalannya perusahaan, antara lain pimpinan, manajer sekretaris, bagian keuangan atau bendahara, tenaga kantor bagian kebersihan, bagian keamanan atau satpam dan kasir.
- b. Pekerjaan yang tidak tetap atau kontrak seperti pelayan, pemadu karaoke dan bartender.

3. Jam Kerja

Jam kerja ditempat hiburan malam yang diteliti tersebut 30 % dari tempat hiburan malam buka jam 10.00 Wita sampai jam 02.00 Wita dan 70 % buka jam 20.00 Wita sampai jam 02.00 wita.

4. Pengupahan

Hak yang diterima oleh tenaga kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang atau yang lainnya yang ditetapkan dan diberikan oleh pengusaha menurut perjanjian kerja dan kesepakatan antara lain :

- a). Upah atau Gaji.
- b). Biaya pengobatan atau kesehatan.
- c). Biaya transportasi sebagai pengganti transportasi antar jemput.
- d). Uang lembur.
- e). Uang Perjalanan Dinas Keluar Kota
- f). Tunjangan Hari Raya
- g). Jaminan Sosial lainnya :
 - 1). Asuransi
 - 2). Keselamatan Kerja

3. Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Tempat Hiburan Malam

Pelaksanaan perjanjian tersebut dilaksanakan setelah perjanjian ditandatangani oleh kedua pihak atau salah satu pihak dan berakhir apabila jangka waktu perjanjian tersebut telah habis atau salah satu pihak mengakhiri perjanjian. Di dalam pelaksanaan perjanjian para pihak harus menjalankan kewajiban masing-masing seperti yang tertulis di dalam perjanjian, antara lain :

1. Jangka waktu tersebut akan berakhir sesuai dengan perjanjian dan dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.
2. Penempatan kerja, yaitu jenis pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja, dan di tempat hiburan malam tersebut telah sesuai dengan perjanjian kerja.
3. Jam kerja, didalam pelaksanaannya tenaga kerja hiburan malam yang diteliti tersebut telah menepati jam kerja yang diperjanjikan.
4. Pengupahan yang meliputi :
 - a). Upah atau gaji tenaga kerja ini diberikan oleh pengusaha setiap akhir bulan sesuai dengan perjanjian.

- b). Biaya pengobatan atau kesehatan, biaya yang diberikan oleh perusahaan dengan syarat tenaga kerja tersebut menunjukkan kuitansi pengobatan dan dari perusahaan hiburan malam yang diteliti, semua memberikan fasilitas biaya pengobatan ini.
- c). Biaya transportasi, biaya ini diberikan sebagai pengganti transportasi antar jemput. Besar biaya transportasi ini telah ditentukan oleh perusahaan dan semua perusahaan yang diteliti memberikan uang transportasi setiap akhir bulan.
- d). Biaya makan dan minum, semua perusahaan hiburan malam yang diteliti memberikan uang pengganti karena perusahaan tidak menyediakan makan dan minum setiap hari, maka perusahaan mengganti makan dan minum sebesar harga makan dan minum yang berlaku dan diberikan setiap akhir bulan.
- e). Uang tunjangan hari raya yang di berikan oleh semua perusahaan hiburan yang diteliti maksimal seminggu sebelum hari raya dengan jumlah yang sudah ditentukan.
- f). Uang lembur ini hanya ketika tenaga kerja tersebut melakukan kerja tambahan atau lembur dan besar uang ini telah ditentukan oleh perusahaan.
- g). Uang perjalanan dinas ke luar kota, uang ini diberikan kepada tenaga kerja yang diutus perusahaan. Besar uang ini ditentukan oleh perusahaan dan semua tempat hiburan malam yang diteliti menyediakan fasilitas ini.
- h). Jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi :
 - 1). Asuransi, asuransi ini hanya 50% perusahaan hiburan malam yang memberikan fasilitas ini, terutama bagi tenaga kerja tetap dan bagi yang bukan tenaga kerja tetap hanya mendapatkan dana iuran secara sukarela dari perusahaan dan tenaga kerja yang lain.
 - 2). Keselamatan kerja ini semua perusahaan memberikan fasilitas keselamatan kerja yang telah disesuaikan dengan jenis usaha.

- i). Pemutusan hubungan kerja, di dalam pemutusan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja sesuai dengan peraturan yang ada.

4. Pelaksanaan Keselamatan Kerja Pada Hiburan Malam

Pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja pada usaha, antara lain :

1. Masalah perijinan

Semua perusahaan yang diteliti memiliki ijin kerja dimalam hari bagi tenaga kerja wanitanya.

2. Memberi makan dan minum yang bergizi.

Hal ini merupakan salah satu syarat, tetapi semua semua perusahaan hiburan malam tidak memberikan fasilitas ini kepada tenaga kerja yang bekerja dimalam hari. Pengusaha tersebut hanya member pengganti makan dan minum tersebut dengan uang yang sebanding dengan harga makan dan minum tersebut.

3. Masalah transportasi.

Semua pengusaha hiburan yang diteliti ada satu atau 16.7% menyediakan transportasi antar dan tidak menyediakan fasilitas jemput, ada empat atau 66,6% diganti dengan uang dan ada satu 16,7% yang memberikan fasilitas antar jemput tetapi tidak pernah dimanfaatkan.

4. Masalah penerangan di tempat kerja malam.

Penerangan di tempat kerja pada waktu malam hari harus cukup tetapi semuanya tempat hiburan yang diteliti dibuat remang-remang sehingga tindak pelecehan seksual terhadap tenaga kerja wanita sering terjadi dan ini sulit dihindari karena dari pencahayaan di tempat hiburan malam sangat kurang. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dimalam hari tersebut meliputi usaha-usaha yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjamin hak-hak tenaga kerja wanita, selain itu juga tenaga kerja wanita tersebut semestinya mendapat perlindungan sosial atas rawannya tindak pelecehan seksual yang sering terjadi di tempat-tempat tersebut, selain memberikan rasa aman juga memperlancar

jalannya bekerja khususnya bagi para tenaga kerja wanita perlu diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan sifat, kodrat dan martabatnya.

5. Perlindungan terhadap kejahatan, keselamatan dan kesusilaan.

Keselamatan kerja ditempat hiburan malam yang berkaitan erat dengan perusahaan tempat hiburan malam adalah adanya keamanan dari gangguan yang datang dari dalam maupun luar dan dari hasil penelitian di tempat tersebut, semuanya memiliki tenaga kerja keamanan atau satpam sedang masalah kesusilaan yang perlu diperhatikan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan pada malam hari adalah tata cara berpakaian dan kelakuan karena tempat-tempat hiburan tersebut sangat memungkinkan terjadi berbagai perbuatan yang melanggar kesusilaan seperti di diskotik, bar dan kafe kemungkinan tenaga kerja wanita untuk mendapatkan perlakuan yang tidak sopan dari para pengunjung pun sering terjadi, dari perkataan sampai ajakan kencan, tetapi ada 3 atau 50% yang menggunakan pakaian minim karena kesepakatan sesama tenaga kerja dan 3 atau 50% berpakaian yang pantas.

C. Kesimpulan

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja wanita pada usaha malam yang meliputi :

1. Perijinan kerja bagi wanita
2. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi
3. Transportasi
4. Penerangan ditempat kerja pada malam hari
5. Perlindungan terhadap kejahatan, keselamatan dan kesusilaan

Sudah dilaksanakan oleh pengusaha walaupun dalam hal pemberian makan dan minuman yang bergizi dan transportasi, oleh pengusaha diganti dengan uang karena perusahaan tidak bisa menyediakan fasilitas tersebut setiap hari.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdul kadir. 1993. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung : PT Cipta Aditya Bakti.
- Agus Brotosusilo, *Penulisan Hukum : Buku Pegangan Dosen, Konsorsium Ilmu Hukum* Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, Jakarta, 1994.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum, Cetakan VII*, Raja grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Djumadi. 1992. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta : Rajawali
- G. Karta Sapoetro. 1992. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Imam Supomo. 1979. *Hukum Perburuhan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Lalu Husni. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo
- Philipus 1987. *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Retnowulan Sutantio & Iskandar Oerip Kartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung. 2007.
- Sendjun H. Manulang. 2001. *Pengantar Hukum Katernagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Suma'mur 1987. *Keselamatan dan Pencegahan kecelakaan*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2008,
- Wiyono Prodjodikoro. 1991. *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuaan* Tertentu. Bandung.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-undang Keselamatan Kerja No.1 Tahun 1970
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

