TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN PADA SALAH SATU RUMAH MAKAN DI KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

CITRA AMANDA

NIM. A1011211311

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS HUKUM

PONTIANAK

2025

TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN PADA SALAH SATU RUMAH MAKAN DI KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

Untuk memenuhi persyaratan

mencapai derajat S-1

CITRA AMANDA

NIM. A1011211311

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS HUKUM

PONTIANAK

2025

TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN PADA SALAH SATU RUMAH MAKAN DI KOTA PONTIANAK

Tanjung – Jawab Yuridis Pada :

CITRA AMANDA

NIM. A1011211311

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I	Pembimbing II
Chandra Maharani, S.H.,M.H.	**Lolita, S.H,M.H.**
NIP. 196909301996032001	**NIP. 197206052009122001**

Disahkan Oleh :

Dekan,

Dr. Hj. SRI ISMAWATI, S.H., M.Hum

NIP. 196610291992022001

Tanggal Lulus : 15 JULI 2025

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS HUKUM

PONTIANAK

SUSUNAN TIM PENGUJI

Jabatan	Nama dan NIP	Pangkat/ Golongan	Tanda Tangan
Ketua Penguji/ Pembimbing I	Chandra Maharani, S.H., M.H. NIP. 196909301996032001	Penata Tingkat I/IIId	
Sekretaris Penguji/ Pembimbing II	Lolita, S.H., M.H. NIP. 197206052009122001	Penata/IIIc	
Penguji I	Agus, S.H., M.H. NIP. 196008211987031001	Penata Tingkat I/IIId	
Penguji II	Marnita, S.H., M.H. NIP. 198603272019032018	Penata/IIIc	

BERDASARKAN SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

Nomor : 2633/UN22.1/DT.00.10/2025

Tanggal : 9 Juli 2025

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 15 Juli 2025



Citra Amanda

NIM. A1011211311

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat serta ridho karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **"TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN PADA SALAH SATU RUMAH MAKAN DI KOTA PONTIANAK"** Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum dan sebagai perwujudan dari ilmu yang telah diperoleh selama menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura.

Penulis menyadari bahwa selama proses pengerjaan skripsi ini berlangsung, banyak sekali pihak-pihak yang turut berkontribusi serta memotivasi. Maka dari itu izinkan penulis untuk memberikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada pihak-pihak berikut ini :

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, SH., M.Si, FCBArb selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak;
2. Ibu Dr. Hj. Sri Ismawati, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak;
3. Bapak Edy Suasono, S.H., M.Hum selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak;
4. Ibu Dr. Evi Purwanti, S.H., LL.M, selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak;
5. Ibu Siti Rohani, S.H., M.Hum selaku Ketua Bagian Program Studi Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak;
6. Ibu Hj. Herlina, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak;
7. Bapak H. Hamdani, S.H., M.Hum selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak;

8. Ibu Fatma Muthia Kinanti, S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan saran dan masukan selama penulis menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak.
9. Ibu Chandra Maharani, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I penulis yang juga telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta senantiasa memberikan masukan – masukan terhadap perbaikan penulisan skripsi ini.
10. Ibu Lolita, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II penulis yang senantiasa memberikan masukan dalam perbaikan skripsi ini.
11. Bapak Agus, S.H., M.H. selaku Dosen Penguji I penulis yang bersedia membantu penulis dalam memberikan masukan dan saran terhadap penyelesaian skripsi ini.
12. Ibu Marnita, S.H., M.H. selaku Dosen Penguji II penulis yang juga bersedia membantu penulis dalam memberikan masukan dan saran terhadap penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
14. Para Staf Akademik, Tata Usaha dan Staf Perpustakaan serta semua karyawan Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai penyelesaian skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, 15 Juli 2025



Citra Amanda

NIM. A1011211311

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

-Q.S AL-Baqarah: 286

"*god have perfect timing, never early, never late, It takes a little patience and it takes a lot of faith, but it's a worth the wait"*

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahirobbilalamin, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang telah penulis lalui untuk mendapatkan gelar sarjana ini. Rasa syukur dan bahagia yang penulis rasakan ini akan penulis persembahkan kepada orang-orang yang penulis sayangi dan berarti dalam hidup ini :

1. Yang teristimewa dalam hidup saya, yaitu kedua orang tua saya tercinta, Bapak Syamsu Udaya dan Ibu Heni Nurtati. Terima kasih penulis ucapkan atas segala ketulusan serta doa yang selalu mengiringi tiap langkah penulis. Meskipun bapak dan ibu tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun selalu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, serta memberikan dukungan penuh kepada penulis.
2. Kepada abang saya, Akbar Ramadhan, S.Pd. Terima kasih penulis ucapkan atas segala dukungan baik itu secara moral maupun finansial yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih atas segala usaha dan perjuangannya untuk mengantarkan penulis hingga penulis bisa merasakan bangku perkuliahan sampai di titik penulis menyandang gelar sarjana.
3. Kepada adik saya, Cinta Amelia. Terima Kasih telah mendengarkan segala keluh kesah penulis dan untuk segala dukungan, serta banyaknya bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
4. Kepada Bapak Sy. Muhammad Ikhsan, S.H., M.H. Terima Kasih untuk sabar dan waktunya dalam membantu arahan kepada penulis ketika penulis merasa bingung dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.

5. Kepada teman seperjuangan saya, Rihadatul Aisy, Aisyah Muharia, Indika Pramesuari. Terima Kasih telah selalu membersamai penulis sejak skripsi ini dimulai hingga menemani penulis mengambil data serta membantu segala kerumitan dalam menyusun skripsi ini. Terima Kasih karena selalu memberikan semangat yang tiada hentinya kepada penulis.
6. Kepada teman terjauh saya, Qutharatu Salsabila. Terima Kasih karena selalu menjadi teman yang senantiasa saling mendukung, saling memotivasi dan selalu menjadi tempat keluh kesah untuk penulis selama ini walau dari jarak yang sangat jauh.
7. Kepada kedua teman masa kecil saya, Afifah Juniana Putri dan Tiara Yunita. Serta kepada teman SMA saya, Nurul Hasannah. Terima Kasih karena selalu menemani penulis dalam proses pendewasaan hingga dititik sekarang.
8. Terima Kasih kepada teman-teman mahasiswa angkatan 2021 yang tidak dapat penulis tuliskan satu-persatu.
9. Terima Kasih kepada Rudy Saputra, S.H. yang telah sabar menemani disetiap proses penulis menulis skripsi ini. Terima Kasih untuk segala waktu, perhatian serta dorongan semangat hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Terakhir tidak lupa, kepada diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah mampu berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Sangat sulit bertahan hingga dititik ini, terima kasih karna tetap hidup dan merayakan dirimu sendiri walaupun sering kali putus asa atas apa yang sedang diusahakan.

DAFTAR ISI

COVER ……i
HALAMAN JUDUL …….…….....ii
HALAMAN PENGESAHAN ……..... iii
HALAMAN PERNYATAAN v
KATA PENGANTAR ……..…….....vi
PERSEMBAHAN..... viii
DAFTAR ISI.....x
ABSTRAK xiv
ABSTRACT.....xv
BAB I PENDAHULUAN.....1
A. Latar Belakang Masalah.....1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8
E. Keaslian Penelitian.....9
F. Hipotesis.....12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....13
A. Pengertian Dan Dasar Hukum Ketenagakerjaan.....13
B. Hak Dan Kewajiban Pemberi kerja Dan Pekerja Perempuan 20
C. Akibat Hukum Pemberi Kerja Yang Belum Memenuhi Hak Pekerja Perempuan.....26
D. Upaya Hukum Bagi Pekerja Perempuan Dalam Mendapatkan Haknya Yang Belum Dipenuhi.....30
BAB III METODE PENELITIAN.....36
A. Jenis dan Sifat Penelitian 36

B. Cara Pengumpulan dan Pengolahan Data 37
C. Lokasi Penelitian.....38
D. Populasi Dan Sampel 38
E. Analisis Data 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....41
A. Analisis Data 41
B. Pembuktian Hipotesis 58
BAB V PENUTUP.....62
A. Kesimpulan 62
B. Saran.....64
DAFTAR PUSTAKA 66
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1 UMUR PEKERJA 42
TABEL 2 PENDIDIKAN TERAKHIR PEKERJA 43
TABEL 3 WAKTU BEKERJA 44
TABEL 4 PEMENUHAN HAK CUTI HAID 45
TABEL 5 PEMENUHAN HAK CUTI MELAHIRKAN 47
TABEL 6 PEMENUHAN RUANG LAKTASI DI TEMPAT KERJA 49
TABEL 7 PENGETAHUAN TENTANG HAK PEKERJA PEREMPUAN . 50
TABEL 8 AKIBAT TIDAK TERPENUHINYA HAK 52
TABEL 9 UPAYA YANG DILAKUKAN PEKERJA 53
TABEL 10 DATA JUMLAH TENAGA KERJA 57

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PEDOMAN WAWANCARA 69
LAMPIRAN 2 PEDOMAN ANGKET PEKERJA PEREMPUAN..... 70
LAMPIRAN 3 DOKUMENTASI BERSAMA PEMBERI KERJA..... 71
LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI BERSAMA SERIKAT PEKERJA 71
LAMPIRAN 5 DOKUMENTASI BERSAMA DINAS TENAGA KERJA... 72

ABSTRAK

Pekerja perempuan merupakan kelompok pekerja yang memiliki kebutuhan dan kerentanan khusus dalam hubungan kerja, baik secara biologis maupun sosial. Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan menjadi aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan, termasuk di sektor informal yang selama ini kurang mendapat perhatian. Dalam praktiknya, pekerja perempuan di sektor informal kerap menghadapi berbagai bentuk ketidakadilan, seperti tidak diberikan cuti haid, cuti melahirkan, tidak tersedia ruang menyusui, serta risiko diskriminasi tanpa perlindungan yang memadai.

Dengan demikian, penulis merumuskan maslah penelitian sebagai berikut "Bagaimana bentuk tanggung jawab pemberi kerja terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan pada salah satu rumah makan di Kota Pontianak?". Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif berdasarkan penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui wawancara, kuesioner dan data kepustakaan. Data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan teknik komunikasi secara langsung dengan pemberi kerja dan serikat pekerja dan teknik komunikasi secara tidak langsung dengan pekerja perempuan. Data kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mengungkapkan bentuk dan akibat dari tidak terpenuhinya hak pekerja perempuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk tanggung jawab pemberi kerja belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Hak seperti cuti haid dan cuti melahirkan diterapkan secara terbatas dan disertai pemotongan gaji, sementara fasilitas menyusui tidak tersedia. Faktor penghambat utama meliputi keterbatasan tenaga kerja, skala usaha yang kecil, dan rendahnya pemahaman hukum. Akibat hukum atas pelanggaran ini berpotensi terjadi, namun dalam praktiknya sulit ditegakkan karena minimnya pengawasan dan keberanian pekerja untuk melapor. Serikat pekerja telah menyediakan mekanisme pendampingan, tetapi pekerja informal perempuan umumnya enggan menggunakan jalur ini karena takut diberhentikan dari pekerjaan. Dengan demikian, diperlukan penguatan perlindungan hukum dan pemberdayaan pekerja perempuan di sektor informal agar hak-hak dasarnya dapat dipenuhi secara adil dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Tanggung jawab pemberi kerja, pekerja perempuan, sektor informal, hak normatif, pemenuhan hak, Kota Pontianak.

ABSTRACT

Female workers are a group of workers who have special needs and vulnerabilities in employment relationships, both biologically and socially. Therefore, protection of the rights of female workers is an important aspect of employment law, including in the informal sector which has so far received little attention. In practice, female workers in the informal sector often face various forms of injustice, such as not being given menstrual leave, maternity leave, no breastfeeding rooms, and the risk of discrimination without adequate protection.

Thus, the author formulates the research problem as follows " What is the form of employer responsibility regarding providing rights to female workers in one of the restaurants in Pontianak City?". The research method used is an empirical legal research method with a descriptive approach based on this research conducted by collecting data through interviews, questionnaires and library data. Data obtained through data collection techniques with direct communication techniques with employers and trade unions and indirect communication techniques with female workers. The data is then analyzed qualitatively to reveal the forms and consequences of the non-fulfillment of female workers' rights.

The results of the study show that the form of employer responsibility is not fully in accordance with the provisions of the law. Rights such as menstrual leave and maternity leave are applied in a limited manner and accompanied by salary deductions, while breastfeeding facilities are not available. The main inhibiting factors include limited workforce, small business scale, and low understanding of the law. Legal consequences for these violations have the potential to occur, but in practice they are difficult to enforce due to minimal supervision and workers' courage to report. Trade unions have provided assistance mechanisms, but informal female workers are generally reluctant to use this route for fear of being dismissed from their jobs. Thus, it is necessary to strengthen legal protection and empower women workers in the informal sector so that their basic rights can be fulfilled fairly and sustainably.

Keywords: Employer responsibilities, female workers, informal sector, normative rights, fulfillment of rights, Pontianak City.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini kaum perempuan juga ikut mendukung kebutuhan dan kesejahteraan hidup keluarga dengan bekerja termasuk dalam sektor informal seperti pabrik industri-industri atau usaha mikro kecil dan menengah. Kondisi ekonomi yang terus membutuhkan sumber daya manusia memberi dampak kepada perempuan untuk terlibat dan berkontribusi di dalamnya.[1] Pada sektor informal ini menjadi pilihan banyak perempuan karena fleksibilitasnya, namun juga menjadi ruang yang penuh tantangan, khususnya dalam hal perlindungan hak normatif sebagai pekerja.

Secara yuridis, perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan hukum utama dalam perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia, termasuk pekerja di sektor informal.

[1] Muhamad Rahman Bayumi, Rizal Alfit Jaya, and Manajemen Zakat dan Wakaf, "Kontribusi Peran Perempuan Dalam Membangun Perekonomian Sebagai Penguatan Kesetaraan Gender Di Indonesia," *Al Huwiyah Journal of Woman and Children Studies* 2, no. 2 (2022): 30–42.

Hal ini sejalan dengan amanah konstitusional dalam Pasal 27 dan Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam dunia kerja. Hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keistimewaan hak yang memiliki oleh pekerja perempuan meliputi:

1. Hak mendapatkan cuti melahirkan (Pasal 82)
2. Hak atas perlindungan cuti melahirkan (Pasal 76)
3. Hak cuti keguguran (Pasal 82 ayat 2)
4. Hak untuk menyusui (Pasal 83)
5. Hak cuti menstruasi (Pasal 81)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 153 ayat (1) huruf e, tetap menegaskan perlindungan bagi pekerja perempuan dengan larangan pemutusan hubungan kerja karena alasan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui. Namun, pengaturan hak cuti haid dan cuti melahirkan yang sebelumnya tercantum secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan—yakni Pasal 81 untuk hak cuti haid dan Pasal 82 untuk hak cuti dan keguguran—mengalami perubahan pendekatan yang kini lebih mengacu pada peraturan kerja, perusahaan, atau kerja bersama. Hal ini menimbulkan dinamika baru dalam perlindungan hak-hak pekerja perempuan, di mana secara substansi perlindungan tetap diakui dalam dua undang-undang tersebut, namun

implementasinya memerlukan pengawasan agar tidak terjadi pelemahan hak pekerja perempuan akibat kengerian pengaturan di tingkat perusahaan.

Namun, pelaksanaan aturan tersebut dalam praktiknya pada salah satu rumah makan yang ada di Kota Pontianak. Rumah makan tersebut merupakan pekerjaan informal. Sektor pekerja informal di Kota Pontianak masih menghadapi banyak kendala, khususnya pekerja perempuan masih sangat terbatas karena sebagian besar dari mereka bekerja tanpa kontrak formal dan tidak memiliki akses yang memadai terhadap hak-hak normatif seperti upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan kesehatan. Kondisi ini menimbulkan kerentanan terhadap eksploitasi, diskriminasi, dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Selain itu, ketidakjelasan status hukum pekerja informal mengakibatkan lemahnya pengawasan dan pemenuhan hak-hak mereka oleh pemberi kerja, sehingga diperlukan upaya penguatan regulasi dan implementasi yang lebih efektif untuk menjamin perlindungan hukum yang setara bagi pekerja perempuan di sektor informal.

Beberapa pengusaha atau bisa dikatakan juga sebagai pemberi kerja pada sektor informal di Pontianak memilih untuk tidak memberikan cuti haid atau bahkan memberikan cuti tetapi dengan konsekuensi pengurangan upah. Hal ini jelas melanggar ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan-peraturan terkait lainnya. Seperti halnya yang terjadi pada pekerja perempuan di salah satu tempat makan jepang di Kota Pontianak. Hasil wawancara singkat yang dilakukan dengan salah satu dari pekerja perempuan tersebut menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui

adanya hak yang seharusnya mereka dapatkan seperti cuti haid dan hak hak lainnya.

Berdasarkan data BPS tahun 2024, proporsi pekerja informal di Indonesia mencapai 59,17% dari total angkatan kerja. Pekerja informal adalah individu yang bekerja di sektor ekonomi tanpa memiliki kontrak formal atau keanggotaan dalam skema perlindungan ketenagakerjaan yang resmi. Para pekerja informal, yang mencakup pekerja rumah tangga, pekerja harian lepas, serta sektor informal lainnya, seringkali menghadapi ketidakpastian dalam hal perlindungan hukum.[2] Hal ini menimbulkan berbagai permasalahan ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya pengabaian hak-hak dasar pekerja, khususnya bagi pekerja perempuan.

Peran pemberi kerja salah satu rumah makan jepang pada sektor informal di Kota Pontianak dalam menjamin terpenuhinya hak-hak tersebut menjadi sangat krusial. Dalam konteks sektor informal, pemberi kerja kerap kali tidak memiliki struktur kelembagaan seperti perusahaan formal, namun tetap memiliki tanggung jawab moral dan hukum. Dalam konteks ini, pemberi kerja wajib memastikan terpenuhinya hak pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, seperti hak atas cuti haid, cuti melahirkan, perlindungan dari diskriminasi, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Kewajiban tersebut tidak hanya merupakan implementasi prinsip kesetaraan

[2] Sahata Panjaitan, "Analisis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Informal Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Raja Ritonga Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal," *Doktrin:Jurnal Dunia Ilmu Hukum Dan Politik* 2, no. 3 (2024): 250–62, https://doi.org/10.59581/doktrin.v2i3.3325.

gender, tetapi juga bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif bagi pekerja perempuan di Kota Pontianak.

Pekerja formal merupakan individu yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja resmi serta tercatat dalam sistem ketenagakerjaan yang diakui secara hukum. Status ini memberikan mereka akses terhadap berbagai bentuk perlindungan hukum, termasuk jaminan sosial, ketentuan upah minimum, regulasi jam kerja, hak atas cuti, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sebaliknya, pekerja informal tidak memiliki ikatan kerja yang diatur secara legal dan umumnya tidak tercatat dalam sistem ketenagakerjaan formal. Akibatnya, mereka tidak memperoleh perlindungan hukum yang memadai, tidak mendapatkan jaminan sosial, serta memiliki tingkat pendapatan yang tidak stabil, yang pada akhirnya menempatkan mereka dalam posisi yang lebih rentan terhadap eksploitasi dan ketidakpastian ekonomi.

Pekerja perempuan sektor informal termasuk kategori tenaga kerja sekaligus sebagai Pekerja /buruh sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 ayat (2) dan Pasal 1 ayat (3) Undang undang Ketenagakerjaan. Artinya, Pasal 1 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakui status pekerja perempuan sektor informal sebagai tenaga kerja sekaligus sebagai pekerja /buruh. Oleh karena itu, semestinya pekerja perempuan sektor informal merupakan bagian yang tidak terpisah dari sistem ketenagakerjaan di Indonesia dan mendapatkan jaminan perlindungan dari Undang-undang Ketenagakerjaan.

Meskipun regulasi sudah berlaku, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan mematuhi peraturan tersebut secara konsisten, terutama di sektor-sektor yang memiliki pengawasan ketenagakerjaan yang kurang intensif.[3] Lemahnya pengawasan dari pihak berwenang serta minimnya pemahaman hukum baik dari pemberi kerja maupun pekerja di sektor informal di Kota Pontianak menjadi salah satu kendala utama dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Kondisi ini diperparah oleh hubungan kerja yang seringkali bersifat informal dan tidak tercatat secara resmi, sehingga mempersulit penegakan perlindungan hukum. Kurangnya kesadaran pekerja terhadap hak-hak mereka dan terbatasnya pengetahuan pemberi kerja mengenai kewajiban hukum turut menyebabkan hak-hak dasar pekerja perempuan, seperti perlindungan atas keselamatan kerja dan hak cuti, belum terpenuhi secara optimal.

Di sisi lain, serikat pekerja sebagai wadah kolektif pekerja memiliki peran penting dalam memperjuangkan dan melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja perempuan. Namun, dalam konteks sektor informal di Kota Pontianak, keberadaan dan efektivitas serikat pekerja masih sangat terbatas. Banyak pekerja informal tidak tergabung dalam serikat, atau bahkan tidak mengetahui adanya mekanisme advokasi yang dapat dimanfaatkan ketika hak-haknya diabaikan. Hal ini semakin memperkuat ketimpangan relasi kerja antara

[3] Siregar, 2023, *"Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia." Jurnal Pendidikan Tambusai,* 7(3), 21952-21957.

pemberi kerja dan pekerja, khususnya bagi pekerja perempuan yang memiliki risiko lebih tinggi terhadap pelanggaran hak.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis merasa penting untuk mengkaji lebih jauh bagaimana tanggung jawab pemberi kerja terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan, khususnya di sektor informal di Kota Pontianak. Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN PADA SALAH SATU RUMAH MAKAN DI KOTA PONTIANAK"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis menentukan sebuah topik permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu **"Bagaimana Tanggung Jawab Pemberi Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Pada Salah Satu Rumah Makan Di Kota Pontianak?"**

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan dari penelitian ini yang ingin penulis kemukakan yaitu sebagai berikut:

a) Untuk mendapatkan data dan informasi tentang bentuk tanggung jawab pemberi kerja terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan pada salah satu rumah makan di Kota Pontianak.

b) Untuk mengungkapkan faktor penyebab pemberi kerja belum bertanggungjawab dalam pemenuhan hak pekerja perempuan di bidang sektor informal.
c) Untuk mengungkapkan akibat hukum pemberi kerja yang belum bertanggungjawab dalam pemenuhan hak pekerja perempuan di sektor informal.
d) Untuk mengungkap upaya hukum pekerja perempuan terhadap pemberi kerja yang belum bertanggungjawab dalam pemenuhan hak pekerja perempuan di sektor informal.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka hal yang harus dicapai dalam suatu penelitian adalah manfaat penelitian. Manfaat penelitian dibagi menjadi dua yaitu Manfaat Teoritis yang berfokus pada perkembangan ilmu pendidikan serta pengetahuan dan Manfaat Praktis yang berfokus pada hal yang dicapai dalam upaya pemecahan atau solusi dari penelitian. Adapun Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis dalam penelitian ini yaitu:

a) Manfaat Teoritis
    a) Penelitian ini dapat memperkaya landasan teoritis terkait bagaimana kebijakan ketenagakerjaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pekerja perempuan.

b) Hasil penelitian dapat berfungsi sebagai teoritis untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang efektif dalam mendukung pemenuhan hak-hak pekerja, terutama pekerja perempuan.

b) Manfaat Praktis

a) Meningkatkan kesadaran masyarakat dan pemangku kepentingan mengenai pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.

b) Meningkatkan kesadaran kepada para pekerja perempuan mengenai hak-hak pekerja perempuan yang seharusnya mereka dapati di tempat kerja.

E. Keaslian Penelitian

1. Jenis Tulisan : Skripsi

   Perguruan Tinggi : Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

   Tahun Terbit : 2022

   Nama Penulis : ILHAM CATUR UTAMA

   Judul : TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA STUDI KASUS PT. PELINDO III TANJUNG EMAS SEMARANG

   Rumusan Masalah :

   a. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja terhadap pekerja PT. PELINDO III ?

   b. Bagaimana tanggung jawab PT. PELINDO III terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja ?

Perbedaan penulisan yang terdapat dari penelitian penulis dengan penelitian terdahulu diatas adalah :

"Penelitian Ilham Catur Utama (2022) berfokus pada tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di sektor formal, khususnya studi kasus di PT. Pelindo III Tanjung Emas Semarang, dengan rumusan masalah yang menitikberatkan pada faktor penyebab kecelakaan kerja dan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan tersebut. Sementara itu, penelitian saya mengangkat tema tanggung jawab pemberi kerja terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan di sektor informal di Kota Pontianak, dengan fokus pada bagaimana pemberi kerja memenuhi hak-hak pekerja perempuan dalam konteks sektor informal yang memiliki karakteristik berbeda, seperti minimnya regulasi formal dan perlindungan hukum yang lemah. Perbedaan utama terletak pada objek kajian, yaitu sektor formal versus sektor informal, serta fokus permasalahan yang lebih luas pada pemenuhan hak pekerja perempuan secara umum, bukan hanya terkait kecelakaan kerja"

2. Jenis Tulisan : Skripsi

   Perguruan Tinggi : Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

   Tahun Terbit : 2020

   Nama Penulis : BENI RIZKI WAHYUDI

   Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DI FAMILY BOX PEKANBARU MENURUT

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Rumusan Masalah :

a. Bagaimanakah pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
b. Bagaimanakah perlindungan hukum yang tepat untuk menjamin pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

Perbedaan penulisan yang terdapat dari penelitian penulis dengan penelitian terdahulu diatas adalah :

"Penelitian Beni Rizki Wahyudi (2020) menitikberatkan pada perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan di sektor formal, khususnya di Family Box Pekanbaru, dengan fokus pada implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perlindungan hukum yang tepat untuk menjamin hak-hak tersebut. Sedangkan penelitian saya mengkaji tanggung jawab pemberi kerja dalam pemenuhan hak pekerja perempuan di sektor informal di Kota Pontianak, yang memiliki karakteristik berbeda, seperti kurangnya regulasi formal dan minimnya perlindungan hukum. Perbedaan utama terletak pada konteks sektor pekerjaan yang diteliti—formal versus informal—serta fokus pada tanggung jawab pemberi kerja secara umum dalam memenuhi hak pekerja perempuan di sektor informal, yang sering kali menghadapi tantangan seperti ketidakpastian status kerja dan minimnya akses perlindungan sosial.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan atau jawaban sementara yang diajukan oleh peneliti terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Dugaan ini dianggap benar berdasarkan pengamatan awal atau teori yang ada, namun masih memerlukan pembuktian melalui proses penelitian lebih lanjut.[4]

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap masalah yang telah dirumuskan. Adapun yang menjadi hipotesis dari permasalahan yang penulis kemukaan yaitu:

"Diduga bahwa pemberi kerja pada bidang informal di salah satu rumah makan Kota Pontianak belum sepenuhnya melaksanakan tanggung jawabnya terhadap pemenuhan hak-hak pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan."

[4] Tiyas Widyastuti, Vika, *Metodologi Penelitian Dan Penulisan Bidang Ilmu Hukum*, ed. Ajrina Hawari Putri (Medan: PT MPI, 2024).