

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN
MENURUT KETENTUAN UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN**

Oleh : Ony Rosifany

Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

Protection of women workers can be done, both by making demands and by increasing the recognition of human rights, physical and technical as well as social and economic protection through norms applicable in the work environment.

Workforce protection is to guarantee a harmonious working relationship system without pressure from the strong to the weak. For this the employer is obliged to implement the labor protection provisions in accordance with the applicable laws and regulations.

Law enforcement is an important part of the legal system, this is done as an effort to develop systematically and continuously. Implementation of legal sanctions, both administrative and criminal as a result of violation of a provision in the legislation.

Keywords: Protection, workers, women

ABSTRAK

Perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan maupun dengan jalan meningkatkan kengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum, hal ini dilakukan sebagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Pelaksanaan sanksi hukum, baik yang bersifat administrasi maupun yang bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam perundang-undangan.

Kata Kunci : Perlindungan, pekerja, perempuan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja/buruh merupakan tulang punggung perusahaan, tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlunya menjaga keselamatan bagi pekerja dalam menjalannya pekerjaannya terutama bagi pekerja perempuan.

Perlindungan kerja umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa musibah atau kecelakaan kerja, Bagi pengusaha dengan adanya keselamatan kerja dalam perusahaannya dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial, sedangkan bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas

Perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan maupun dengan jalan meningkatkan kengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Pekerja/buruh perempuan yang bekerja disektor perindustrian dan ekonomi masih rentan akan mendapatkkn perlakuan yang tidak sama bagi pekerja lain karena pekerja/buruh perempuan pada umumnya bertenaga lemah, namun halus dan tekun; norma-norma susila bagi

pekerja/buruh perempuan harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari pekerja/buruh laki-laki terutama bila diperejakan pada malam hari; pekerja.buruh perempuan umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan sifat dan tenaga perempuan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukumnya terhadap pekerja perempuan menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan ?
2. Apa sanksi hukumnya bagi pengusaha/majikan yang tidak melaksanakan perlindungan terhadap pekerja perempuan menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan ?

II . TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Hukum

Pakar hukum mendefinisikan konsep hukum yaitu :

1. Utrecht mengatakan bahwa hukum adalah merupakan himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus yang mengurus tata tertib kehidupan masyarakat yang harus ditaati oleh masyarakat. Hukum merupakan himpunan petunjuk hidup - perintah dan larangan yang mengatur tata tertib dalam masyarakat yang seharusnya ditaati oleh seluruh anggota masyarakat oleh karena itu pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan oleh pemerintah/penguasa itu.
2. Menurut Imanuel Kant, Lemaire, Gustav Radbruch dan Walter Burckhard, hukum itu abstrak, banyak seginya dan luas cakupannya. Hukum dipandang sebagai produk keputusan penguasa, perangkat peraturan yang ditetapkan penguasa seperti UUD dan lain-lain. Hukum merupakan produk keputusan hakim, putusan-putusan yang dikeluarkan hakim dalam menghukum perkara yang disebut *jurisprudence* (jurisprudensi). hukum merupakan wujud sikap tindakan atau perilaku yang sudah disepakati. Hukum merupakan sistem norma atau kaidah, yaitu aturan yang hidup ditengah masyarakat, yang dapat berupa kesopanan, kesusilaan, agama, dan hukum (yang tertulis) berlakunya mengikat kepada seluruh anggota masyarakat dan pelanggarnya mendapat sanksi hukum..
3. R.Soeroso, Hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta

mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman yang melanggarnya.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hukum adalah peraturan, ketentuan dan ketetapan yang telah disepakati oleh masyarakat dan para penegak hukum, yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Hukum mengandung sanksi tertentu untuk diterapkan para pelanggar hukum.¹

Unsur-unsur hukum meliputi :

- a. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat;
- b. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib;
- c. Peraturan itu bersifat memaksa;
- d. Sanksi yang tegas terhadap pelanggaran.

Unsur-unsur hukum yang paling substansial adalah peraturan tingkah laku manusia yang diadakan oleh badan resmi, bersifat memaksa, ada sanksi yang tegas bagi pelanggarnya. Ciri-cirinya adalah adanya perintah dan/atau larangan dan harus dipatuhi setiap orang, sedangkan sifatnya mengatur dan memaksa.

Dengan demikian, hukum diciptakan dengan sengaja sebagai alat pengatur tata tertib, sebagai sarana untuk mewujudkan ketentraman hidup masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.²

B. Pengertian Pekerja

Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap.

Kata perkerja memiliki pengertian sangat luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik didalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja yang lebih diidentikan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya. Sedangkan pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan yakni pegawai negeri.³

Pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang

¹ R.Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pusaka Setia, Bandung, hal.17-18

² *Ibid.* hal. 21

³ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung. Hal. 1

disebut buruh bebas. Untuk pekerja semacam ini seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, dan lain sebagainya kita gunakan istilah swa-pekerja, swa-pekerja ini bekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri.⁴

Pengertian Pekerja/buruh yang tertuang dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. sedangkan pengertian Tenaga Kerja dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu bahwa “tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

C. Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut Soepomo adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.⁵

Hubungan Kerja menurut Husni adalah “Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.⁶

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Dengan adanya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan , dan selanjutnya akan berlaku ketentuan hukum ketenagakerjaan, antara lain syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.

⁴ Helena Poerwanto dan Suliati Rachmat, 1995, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hal.26

⁵ Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja*, Cet.VI, Djambatan, Jakarta. hal.1

⁶ Zainal Asikin, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal.51

Unsur-unsur Hubungan Kerja

Unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek yaitu pengusaha dan pekerja/buruh, perjanjian kerja dan adanya pekerjaan, upah dan perintah.

Pendapat para ahli di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur, yaitu :

1. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 341 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang);
2. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);
3. Adanya upah (Pasal 1603 p Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);
4. Adanya waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur :

a. Adanya pekerjaan (*arbeid*)

Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan (bersifat individual).

Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengadopsi Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dimana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja, sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja batal demi hukum.

b. Adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*)

Dengan adanya unsur dibawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungannya kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa masih ada hubungan sub ordinansi (hubungan diperatas), penerima kerja berada dibawah perintah pemberi kerja.⁷

⁷ Aloysius Uwiyono dkk, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal 55

c. Adanya upah tertentu (*loon*)

Tidak mungkin pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya, upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah dapat dilihat dari segi nominal: jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, atau dari segi riil: kegunaan upah tersebut dapat dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Terkait dengan kebutuhan hidup pekerja. Dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Upah minimum dilaksanakan dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai imbalan atas kerja yang dilakukannya.⁸

Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum sektoral provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh Gubernur.⁹

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”

d. Adanya waktu (*tijd*)

Unsur waktu dalam hal ini adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja.

Unsur waktu tertentu memang tidak termasuk ke dalam pengertian hubungan kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengingat faktanya unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja karena mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsur ini. Disamping itu, unsur waktu tertentu juga menyangkut status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu perjalanan/kegiatan.

⁸ *Ibid*, hal 55

⁹ Abdul Khakim, *Op Cit*, hal. 44-45

Perjanjian kerja yang bertolak dari waktu tertentu ini maka dapat dibedakan antara :¹⁰

- a) Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu bahwa wantu untuk melakukan telah ditentukan dalam perjanjian. Semula ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini dimaksudkan untuk membatasi kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja yang beranggapan bahwa pekerja (yang bekerja dibawah perintahnya) dapat diperlakukan sama dengan budak. Perkembangan selanjutnya, adanya batasan dalam jangka waktu hubungan kerja, agar penggunaan waktu tertentu ini tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja. Serta kemungkinan berkembangnya alih daya (*outsourcing*).
- b) Perjanjian kerja dengan batas waktu; Dalam suatu perjanjian kerja dimungkinkan untuk mengadakan aturan mengenai batas usia tertentu untuk melakukan pekerjaan, yang disebut dengan masa “pensiuin”

Hubungan kerja itu dibatasi atau derbatas waktu apapun alasannya. Tidak ada satupun hubungan kerja dilakukan seumur hidup. Entah itu dikarenakan pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, Pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Pengusaha atau pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh itu sendiri. Jadi setiap terjadi suatu hubungan kerja, salah satu pihak harus selalu siap dengan kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasannya.

D. Hak-hak Pekerja

Adapun hak-hak pekerja/buruh adalah :

- a) Hak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian;
- b) Hak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku diperusahaan;
- c) Hak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
- d) Hak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan;
- e) Hak atas kebebasan berserikat dan perlakuan hak asasi manusia dalam hubungan kerja.

Hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja antara lain :¹¹

1. Hak atas pekerjaan : merupakan suatu hak asasi manusia karena kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktifitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepas atau dipikirkan lepas dari tubuh manusia;

¹⁰ *Ibid*, hal 56

¹¹ Darwin Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal 22-23

2. Hak atas upah yang adil :
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul;
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan : karena hak ini dianggap sebagai salah satu hak asasi manusia;
5. Hak atas diproses hukum secara sah : hak ini terutama berlaku ketika seseorang pekerja diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau perbuatan hukum lainnya;
6. Hak atas perlakuan yang sama : pada prinsipnya harus dilakukan secara sama dan adil. Tidak ada diskriminasi dalam perusahaan, entah itu jenis kelamin, etnis, jenis kulit, agama dan lain-lain. Baik dalam sikap, perlakuan, upah maupun jabatan;
7. Hak atas kebebasan suara hati : hak ini menuntut agar pekerja harus dihargai kesadaran moralnya. Pekerja bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah baik;
8. Hak atas rahasia pribadi : biasanya perusahaan mempunyai ketentuan untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi setiap pekerja, namun pekerja juga mempunyai hak untuk merahasiakan data pribadinya.

E. Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo dalam bukunya Zainal Asikin, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu :¹²

1. Perlindungan Ekonomi : yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kemampuannya;
2. Perlindungan Sosial : yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
3. Perlindungan teknis : yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Secara teoritis ada tiga jenis perlindungan tenaga kerja, yaitu sebagai berikut :¹³

- 1) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, perlindungan sosial tersebut juga dengan kesehatan kerja;

¹² Zainal Asikin, *Op Cit*, hal. 76

¹³ Zaini Asyhadi, 2007, *Hukum Kerja : (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo Persada, hal. 78

- 2) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahayayang dikejutkan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja;
- 3) Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Metode normatif digunakan untuk mengetahui apa dan bagaimana hukum positifnya yang mengatur tentang alat bukti petunjuk sebagai alat bukti dalam perkara tindak pidana korupsi dan penggunaan alat bukti petunjuk sebagai dasar putusan pengadilan. Yaitu diantaranya adalah :

1. Studi Pustaka, yaitu dengan menelaah buku-buku, dokumen-dokumen resmi, dan tulisan-tulisan atau karya tulis yang berkaitan dengan alat bukti petunjuk sebagai alat bukti yang sah dalam perkara tindak pidana korupsi.
2. Studi Lapangan, yaitu mengadakan pengamatan langsung dengan menggunakan “cheeklist” sederhana untuk mencatat ada atau tidaknya hal-hal yang telah ditemukan.
3. Analisis deskriptif, yang memaparkan secara lengkap, rinci dan jelas serta sistematis hasil penelitian mengenai dasar hukum alat bukti petunjuk dalam tindak pidana korupsi dan penggunaan alat bukti petunjuk sebagai dasar putusan pengadilan.

Bahan hukum dalam penelitian ini yaitu berupa hukum primer, sekunder dan tersier yang meliputi : Undang-Undang Dasar 1945; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.224//Men.2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 s/d 07.00

IV. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

1.1. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Beberapa prinsip keselamatan dan kesehatan kerja menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

Pasal 86

- Ayat (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusialaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- Ayat (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- Ayat (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pasal 87

- Ayat (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang berintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- Ayat (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan sebagaimana dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah

Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Upaya

keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Yang dimaksud dengan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman dan efisien dan produktif..

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis secara sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Peraturan perundang-undangan perburuhan, khususnya bidang kesehatan kerja tidak mendefinisikan pekerja/buruh perempuan secara spesifik.

1.2. Perlindungan Upah

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. dan dalam Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menyebutkan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara

wajar, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

1.3. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perempuan

Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perempuan menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 adalah :

- Ayat (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan diantara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- Ayat (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja diantara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- Ayat (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib :
- memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- Ayat (4) Pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00

Penjelasan Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “yang bertanggung jawab atas pelanggaran ayat ini adalah pengusaha. Apabila pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam Pasal 76 ayat (1) ini dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan.

Perlindungan Norma Kerja Terhadap Pekerja/buruh Perempuan

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti), lembur dan waktu kerja malam hari bagi pekerja perempuan. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Perburuhan, yaitu

1. Pasal 77 ayat (2), waktu kerja meliputi :

- a. 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
 - b. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
2. Pasal 78 ayat (2), pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
 3. Pasal 79, menyebutkan bahwa “pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
 4. Pasal 80 menyebutkan bahwa “pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melakukan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
 5. Pasal 81 ayat (1) menyebutkan bahwa “pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
 6. Pasal 82 ayat (1) “pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1.5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Dan ayat (2) menyebutkan bahwa “pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan
 7. Pasal 83 menyebutkan bahwa “pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu dilakukan selama waktu kerja.

B. Sanksi Hukum terhadap Pengusaha/Majikan yang tidak melaksanakan Perlindungan terhadap Pekerja Perempuan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum, hal ini dilakukan sebagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Pelaksanaan sanksi hukum, baik yang bersifat administrasi maupun yang bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam perundang-undangan.

Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Bila pengusaha melanggar Pasal 87 tersebut dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana tertuang dalam Pasal 190 ayat

(2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu berupa :

1. Teguran;
2. Peringatan tertulis
3. Pembatasan kegiatan usaha;
4. Pembekuan kegiatan usaha;
5. Pembatalan persetujuan;
6. Pembatalan pendaftaran;
7. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
8. Pencabutan izin.

Sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak melaksanakan Pasal 76 yaitu memberikan perlindungan terhadap perempuan yang bekerja malam hari antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 dan melanggar Pasal 78 ayat (2) yaitu pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melebihi waktu kerja serta melanggar ketentuan Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2) yaitu tentang waktu istirahat dan cuti dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana tertuang dalam Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 187 ayat (1) menyebutkan bahwa “barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2) **Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2)**, pasal 85 ayat (3) dan Pasal 144 dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,-00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,-00 (seratus juta rupiah) dan tidak pidana tersebut merupakan. Dan Pasal 187 ayat (2) menyebutkan tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran.

Sanksi pidana bagi pengusaha yang telah melanggar Pasal 80 yaitu tidak memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pengusaha yang melanggar Pasal 81 ayat (1) yaitu bagi pekerja/buruh perempuan yang pada hari pertama dan kedua pada waktu haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja. Dan Pasal 81 ayat (2) Pelaksanaan ketentuan dalam ayat (1) tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, hal ini tertuang dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan Pasal 185 ayat (1) menyebutkan yaitu :”Barang siapa melanggar ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), **Pasal 80, Pasal 82**, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,-00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.

400.000.000,-00 (empat ratus juta rupiah) dan ayat (2) menyebutkan bahwa tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terutama bagi mereka yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 yaitu pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi serta wajib menjaga keamanan dan kesusilaan serta pengusaha juga diwajibkan menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan. dan pengusaha diwajibkan untuk memberikan perlindungan Norma kerja bagi pekerja/buruh perempuan serta pengusaha diwajibkan memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terutama bagi pekerja perempuan.
2. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 190 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dikenakan sanksi administratif sebagaimana tertuang dalam Pasal 190 ayat (2) yaitu berupa a). teguran; b) peringatan tertulis; c) pembatasan kegiatan usaha; d) pembekuan kegiatan usaha; e) pembatalan persetujuan; f) pembatalan pendaftaran; g) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; h) pencabutan izin.. dan juga dapat dikenakan sanksi pidana bagi yang melanggar ketentuan yang tertuang di dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pidana penjara paling sedikit 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000,-00 dan paling banyak Rp. 400.000.000,-00, sedangkan barang siapa yang melanggar ketentuan yang tertuang dalam Pasal 187 ayat (1) dapat dikenakan pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,-00 dan paling banyak Rp. 100.000.000,-00

B. Saran

Menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Hal ini merupakan program perlindungan

pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta 2014
- Abdul Khakim,, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesi*, Edisi Revisi, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995
- Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Drawan prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.I, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Bandung, 2015
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja*, Cet.VI, Djambatan, Jakarta, 1987
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. XVI, Djambaran, Jakarta, 1996
- John Ridley, *Ikhtiar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Cet.3, Erlangga, Jakarta, 2008
- Maidin Gultom, *Perlindungan Hukum terhadap Anak dan Perempuan*, Aditama, Bandung. 2012
- Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Cet..I Edisi Kedua. PT. Alumni, Bandung, 2004
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar HUKUM Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grahadika Binangkit Press, Jakarta, 2004
- Zaeni Asyhandie,, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015
- Zaini Asyhandie, *Aspek-Aspek HUKUM Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008
- Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers, Jakarta. 1993

Peraturan-peraturan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia No. Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00

Peraturan Menteri Tenaga Kerja PMKTK No.100/Men/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu