

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENGAWASAN PEKERJA PEREMPUAN MALAM HARI

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Malam Hari

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah atau swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.⁷

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*.⁸ Sedangkan pengertian hukum menurut Leon Duguit adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang ada

⁷Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta, Bhayangkara, Hal. 45.

⁸Salim HS dan Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hml. 259.

penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan yang jika melanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum.⁹

Perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan dua macam, yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Sedangkan perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.¹⁰

Menurut Pasal 1 ayat (31) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai perlindungan kerja yaitu:

“Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”

⁹CST. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, hlm. 15.

¹⁰Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, hlm. 3.

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tujuan 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 itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan hukum tentang tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹¹Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 105.

Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.¹² Sedangkan pada Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan juga bahwasetiapa pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia

¹²Abdul Khakim, *Op.Cit.* hlm. 107.

pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.

2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.¹³

2. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya. Perempuan memiliki potensi yang besar sekaligus tanggung jawab yang tinggi dalam pembangunan sosial. Mengingat multi tugas perempuan, selain tugas publik, perempuan juga mempunyai tugas kongkrit yang tidak dapat digantikan oleh laki-laki.

Sehubungan dengan banyaknya para pekerja/buruh wanita yang bekerja malam hari maka ada beberapa pembatasan pekerjaan bagi

¹³Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* hlm. 78.

pekerja/buruh wanita yang bekerja malam hari, yaitu tidak boleh melakukan pekerjaan:

- a. Di pabrik yang ruangnya tertutup atau dianggap tertutup, dimana untuk perusahaan tersebut dipergunakan satu alat mesin atau lebih.
- b. Di tempat kerja yang ruangnya merupakan ruangan tertutup, dalam mana perusahaan itu dilakukan pekerjaan tangan bersama-sama oleh 10 orang atau lebih.
- c. Pada pembuatan, pemeliharaan, pembetulan atau pembongkaran satu bangunan dibawah tanah, bangunan galian, bangunan pengairan, gedung dan jalan.
- d. Di perusahaan kereta api dan tram.
- e. Pada pembuatan, pembongkaran, dan pemindahan barang baik di pelabuhan, dermaga, galangan, maupun di stasiun tempat penghentian dan tempat pembongkaran serta di tempat penyimpanan dan gudang.¹⁴

Berkaitan dengan hal di atas, dalam suatu perusahaan besar yang mana proses produksinya dijalankan secara terus-menerus 24 jam sehari, umumnya jam kerja perusahaan tersebut dibagi atas 3 shift, yaitu shift pagi dari jam 06.00 s.d. jam 14.00, shift siang dari jam 14.00 s.d. jam 22.00 dan shift malam dari jam 22.00 s.d. jam 05.00. Dengan adanya pembagian kerja yang dibagi menjadi 3 shift tersebut maka tidak menutup kemungkinan pekerja/buruh wanita mendapat giliran kerja pada malam hari.

¹⁴G. Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico, hlm. 52.

Dari kondisi semacam itulah, maka pekerja perempuan perlu mendapatkan perlindungan bersifat umum, dan juga bersifat khusus untuk perempuan yang menyangkut masalah kewanitaan. Adapun perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang meliputi:

a. Kerja malam perempuan

Ketentuan tentang larangan kerja malam perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

(5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

b. Cuti haid

Semua perempuan menurut kodratnya pasti mengalami haid dalam siklus tertentu tiap bulannya. Pengertian haid adalah datang bulan; mendapat air kotor; menstruasi.¹⁵ Pengertian haid yang lain adalah datang bulan, keluar darah dari rahim secara rutin dan berskala (setiap bulan) bagi wanita dewasa.¹⁶ Pemenuhan hak-hak pekerja wanita untuk mendapatkan hak-haknya pada saat bekerja karena kodratnya sebagai perempuan dalam pelaksanaannya memerlukan cuti.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81, disebutkan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perlindungan wanita mengenai cuti haid bagi pekerja wanita mulai usia subur (usia tertentu pada saat wanita tersebut mengalami haid). Masa kesuburan seorang perempuan hanya berlangsung dalam satu periode

¹⁵KBBI Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, hlm. 291.

¹⁶Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gita Media Press, hlm. 307.

tertentu, yang terbatas secara definitif dalam kehidupan wanita, yaitu antara usia kurang lebih 14 sampai 50 tahun.¹⁷

c. Cuti hamil, melahirkan/gugur kandungan

Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan dan anaknya, diberikan cuti hamil sesuai dengan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

- (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.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

d. Larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil/melahirkan dan menyusui bayinya

Guna memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, khususnya bagi perempuan yang menikah, hamil/gugur kandungan maupun karena menyusui anaknya, diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, telah dinyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan

¹⁷Kartini Kartono, 1989, *Wanita Sebagai Ibu dan Nenek*, Bandung, Penerbit Alumni.

pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

Dengan adanya perlindungan terhadap kesehatan, keselamatan, dan kesusilaan pekerja/buruh wanita yang kerja pada malam hari maka pekerja/buruh wanita tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, karena bagaimanapun pekerja/buruh wanita mereka adalah manusia bukan robot, sehingga harus diperhatikan dan dijaga hak-hak mereka.

3. Waktu Kerja pada Malam Hari

Dalam melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja maka pekerja tersebut harus melaksanakan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Waktu kerja yang dinyatakan berlaku adalah waktu kerja yang tertera dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 77 ayat (2) yang menyebutkan bahwa:

- (1) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dengan demikian maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja bagi pekerjaan yang dikerjakan pada malam hari atau berbahaya bagi kesehatan atau berbahaya bagi keselamatan pekerja adalah sama waktu kerja biasa yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam 1 (satu) hari

dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja pada malam hari biasanya dihitung dari pukul 23.00 s.d 05.00 pagi berikutnya. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 ayat (4) yaitu pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.

4. Hak dan Kewajiban Pekerja

Berkaitan dengan perlindungan hak asasi pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan maksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh. Beberapa hak mendasar pekerja, yaitu:

- a. Hak atas kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5) dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha bagi pekerja/buruh (Pasal 6)
- b. Hak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- c. Hak-hak yang berkaitan dengan fungsi reproduksi (khusus pekerja perempuan), antara lain:
 - 1) Hak untuk mendapatkan perlakuan dan perlindungan khusus saat hamil (Pasal 76)
 - 2) Hak untuk mendapatkan cuti haid (Pasal 81)

- 3) Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan (Pasal 82)
 - 4) Hak untuk mendapatkan waktu menyusui di tengah-tengah jam kerja (Pasal 83)
 - 5) Hak untuk tetap mendapat upah penuh selama cuti haid dan hamil (Pasal 84)
- d. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan juga perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86)
 - e. Hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88)
 - f. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk pekerja/buruh dan keluarganya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja (Pasal 99)
 - g. Hak berserikat, yaitu membentuk menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104).

Adapun kewajiban-kewajiban pekerja yang harus dipenuhi yaitu wajib melakukan presentasi/pekerja bagi majikan, wajib mematuhi peraturan perusahaan, wajib mematuhi perjanjian kerja, wajib memenuhi perjanjian perburuhan, wajib menjaga rahasia perusahaan, wajib mematuhi peraturan majikan, dan wajib memenuhi segala kewajiban sebelum izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.¹⁸

Pada prinsipnya antara perempuan dan laki-laki mempunyai hak dan kewajiban yang sama di tempat kerja. Namun untuk hal-hal tertentu, karena

¹⁸Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta, Cempaka Yustisia, hlm. 46.

adanya perbedaan biologis, maka pengusaha dituntut memberi perlakuan khusus terhadap perempuan.¹⁹

B. Tinjauan Umum tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan adalah suatu sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.²⁰

Keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi terciptanya keserasian hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja. Pengawasan ketenagakerjaan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia²¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan menurut Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

¹⁹ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, Jakarta, DSS Publishing, hlm. 101.

²⁰ T. Hani Handoko, 1995, *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE, hlm. 360-361

²¹ Syahputra Iman, 2000, *Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*,

pengawasan ketenagakerjaan adalah pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

2. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 177 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Adapun maksud dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk telah diatur dalam Pasal 1 angka 33 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pada Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah:

“Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.”

C. Peran Dinas Tenaga Kerja, Sosial, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kota Yogyakarta merupakan sebuah instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan di tingkat Kota Yogyakarta. Untuk menjamin perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja atau buruh khususnya mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari dalam Pasal 76 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilakukan dengan adanya pengawasan ketenagakerjaan.

Pengawasan ini dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja, Sosial, dan Transmigrasi dengan menunjuk ahli keselamatan dan kesehatan maupun pegawai pengawas pekerja perempuan yang bekerja malam hari yang mempunyai keahlian khusus yaitu Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu peran Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yakni melalui pengesahan dan pendaftaran PP & PKB Perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagai sarana pendukung yang sangat penting dalam mewujudkan hubungan industrial, melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, karena perjanjian kerja bersama merupakan sarana partisipasi antara pekerja/buruh dan pengusaha.²²

D. Peraturan Perundang-Undangan yang Mengatur tentang Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja Malam Hari

Beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ditujukan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yaitu:

²²Moch. Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung, Mandar Maju, hlm. 60.

1. Larangan Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan yang Berumur Kurang dari 18 (delapan belas) Tahun antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (1)
- b. Yang bertanggung jawab atas pelanggaran ini adalah pengusaha. Apabila pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha, dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (1)
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- dan paling banyak Rp.100.000.000,- sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 187 ayat (1)
- d. Mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 merupakan tindak pidana pelanggaran, diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 187 ayat (2)

e. Pada dasarnya pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun adalah anak. Pada ketentuan lain, anak dilarang bekerja antara pukul 18.00 sampai dengan pukul 07.00, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Pasal 74 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-224/MEN/2003 tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak. Bagi anak, pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00 sampai dengan 07.00 merupakan bentuk pekerjaan terburuk, suatu bentuk pekerjaan yang tidak boleh dan dilarang dilakukan anak.

Masa kanak-kanak merupakan masa pertumbuhan dan perkembangan, oleh karena itu seorang anak harus dihindarkan dari pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral, di lain pihak mereka juga harus diberi kesempatan untuk menikmati hak-hak mereka, diantaranya bersekolah, bermain dan beristirahat dengan cukup, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang secara optimal baik fisik, mental sosial dan intelektualnya.

2. Larangan Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan Hamil Antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00

a. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul

23.00 sampai dengan 07.00, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (2)

b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- dan paling banyak Rp.100.000.000,- sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 187 ayat (1)

c. Mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 merupakan tindak pelanggaran, diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 187 ayat (2)

Ketentuan di atas bukan berarti menutup sama sekali kemungkinan pekerja/buruh perempuan hamil untuk bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, sepanjang pekerjaan yang mereka lakukan tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya, dimana hal tersebut dinyatakan dengan surat keterangan dokter. Atau dengan kata lain, pekerja/buruh perempuan hamil yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan

pukul 07.00 harus dilengkapi dengan surat keterangan dokter yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh perempuan hamil tersebut tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.

3. Kewajiban Pengusaha dalam Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00

a. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

1) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (3)

a) Makanan dan minuman bergizi sekurang-kurangnya memenuhi 1400 kalori dan memberikan pada waktu istirahat antara jam kerja, diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 3 angka (1)

b) Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang, diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 3 angka (2)

c) Penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruangan makanan harus layak serta memenuhi syarat *hygiene* dan sanitasi, diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 4 angka (1)

- d) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara variasi, diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 4 angka (2)
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (2)
 - a) Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja, diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 5 huruf (a)
 - b) Menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisahkan antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki, diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 5 huruf (b)
- b. Pengusaha wajib menyediakan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (4)
 - 1) Menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya, diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 6 angka (1)
 - 2) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 6 angka (2)

- 3) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan, diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 7 angka (1)
 - 4) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar dalam perusahaan, diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 7 angka (2)
- c. Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagaimana diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-224/MEN/2003 Pasal 8
- d. Pengusaha yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi, tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja bagi pekerja/buruh perempuan yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dan tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- dan paling banyak Rp.100.000.000,- sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 187 ayat (1)

e. Tidak memberikan makanan dan minuman bergizi, tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja bagi pekerja/buruh perempuan yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dan tidak menyediakan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 merupakan tindak pelanggaran, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 187 ayat (2).