

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
PADA MALAM HARI DITINJAU DARI UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh : Susan Meridian Tumundo²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja dalam UU Nomor 1 Tahun 1970 dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja pada malam hari ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normative, disimpulkan: 1. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi para pekerja diatur dalam: Pasal 86 dan Pasal 87 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Undang Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. 2. Pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang bekerja malam hari khususnya perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan aturan dasar bagi pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Selain itu juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang merupakan ketentuan pelaksanaan dari Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketiga aturan tersebut pada dasarnya mengarah pada perlindungan hukum khususnya kepada pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari, akan tetapi ketiga aturan diatas secara operasional belum efektif sebab didalamnya belum terdapat aturan mengenai sanksi yang

dikenakan bila terjadi suatu pelanggaran dalam melaksanakan aturan-aturan tersebut.

Kata kunci: Pekerja, malam hari, Undang-Undang.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Secara yuridis, pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan demikian juga dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945, “tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.³

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁴

Keberadaan perusahaan sudah pasti mengakibatkan dibutuhkannya tenaga kerja dimana selama dibutuhkan tenaganya perlu pula diperhatikan hak-hak pekerja, karena pekerja itu adalah manusia bukan mesin. Dengan memperhatikan kehidupan tenaga kerja akan memberikan keuntungan bagi pengusaha sebagai pemimpin perusahaan. Tenaga kerja merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, tanpa adanya pekerja perusahaan tidak mungkin berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Oleh

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ronald J. Mawuntu, SH,MH; Prof. Dr. Wulanmas A. P. G. Frederik, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 13071101332

³ Pasal 3, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁴ Pasal 4, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

karena itu wajar apabila pekerja ditempatkan diurutan teratas dari faktor-faktor produksi lainnya.

Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial didalam bidang ketenagakerjaan
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁵

Setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam bekerja karena seseorang yang mengalami kecelakaan atau sakit akan berdampak pada diri, keluarga dan lingkungannya.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh dan memberikan jaminan keselamatan terhadap para pekerja dengan cara melakukan tindak pencegahan kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja, pengendalian keamanan ditempat kerja, dan pemberian jaminan kesehatan ditempat kerja. Pelaksanaan program K3 diperlukan bagi keselamatan tenaga kerja disamping untuk memberi rasa nyaman bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki terutama pekerja perempuan yang rawan terhadap gangguan kesehatan, pelecehan, dan tindak kekerasan.

Pekerja baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak mendapatkan perlindungan. Perlindungan yang dimaksudkan adalah perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama seperti yang diatur dalam pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Terutama bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada waktu malam. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 sampai dengan 06.00. Mempekerjakan tenaga kerja terutama perempuan pada malam hari tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang mengaturnya. Hal ini ditegaskan pula dalam

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Perempuan, pada ayat (3) dijelaskan "bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi; wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; serta dalam ayat (4) disebutkan pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00".⁶ Seorang pekerja yang bekerja di malam hari terutama perempuan harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena resiko atas pekerjaan yang dilakukan walaupun sudah ada tatacara mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari ternyata dalam kenyataannya perusahaan belum melaksanakan peraturan tersebut misalnya tidak disediakan makanan dan minuman yang bergizi, tetapi hanya diganti dalam bentuk uang untuk membeli makan diluar. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan hukum dengan judul "**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Malam Hari Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**"

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja dalam UU Nomor 1 Tahun 1970?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja pada malam hari ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian hukum normatif. Jenis-jenis penelitian dimaksud menitik-beratkan atau terfokus pada menelaah dan mengkaji data sekunder yang diperoleh dari penelitian yang mencakup penelitian terhadap asas-asas dan prinsip-prinsip hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum, perbandingan hukum,

⁵ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, 2016, Firdaus Sholihin, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 7

⁶ Pasal 76, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

perubahan hukum, serta pembentukan kerangka hukum.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja bagi para pekerja dalam UU Nomor 1 Tahun 1970

Resiko kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja. Untuk itu, kesadaran mengenai kesehatan dan keselamatan kerja menjadi sangat diperlukan. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek. Kesehatan dan keselamatan kerja penting bagi moral, legalitas, finansial.

Tujuan program kesehatan dan keselamatan kerja menurut ILO dan WHO 1995, adalah untuk:

1. Mendorong dan memelihara peningkatan kesehatan fisik, mental dan sosial
2. Mencegah penyakit
3. Perlindungan terhadap resiko.⁷

Pasal 86 dan pasal 87 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, yakni:

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
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan sebagaimana diatur dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
4. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan

5. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.⁸

UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur mengenai kewajiban pimpinan tempat kerja & pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja. UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan pasal 23 tentang kesehatan kerja menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Yang diatur oleh Undang-undang keselamatan kerja ialah keselamatan kerja itu diperuntukkan bagi seluruh pekerja yang bekerja disegala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada didalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.⁹ Jadi pada dasarnya, tiap pekerja di Indonesia berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Perlindungan hukum terhadap pekerja malam hari ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Di dalam penjelasan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja pada malam hari khususnya perempuan selain untuk melindungi kepentingan pekerja itu sendiri juga memberikan jaminan kepastian hukum kemungkinan dari kerugian yang diderita akibat sikap dan perlakuan dari perusahaan yang beritikad kurang baik. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut hakikatnya dimaksudkan untuk melindungi kodrat, harkat dan martabat serta keselamatan pekerja terutama pekerja perempuan. Secara khusus pemerintah telah banyak campur tangan baik yang menyangkut upah minimum, perlindungan hukum keselamatan kerja, pelayanan sosial sesuai harkat, kodrat dan martabat wanita itu sendiri maupun membantu menyiapkan lapangan kerja di dalam maupun diluar negeri, oleh karena itu semestinya

⁷ Rachmat trijono, 2014, *Pengantar hukum ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, hlm 53

⁸ pasal 86 dan pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁹ Pasal 2 ayat (1), Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970

berbagai kebijaksanaan dan langkah yang dikeluarkan pemerintah perlu didukung oleh kesungguhan tenaga kerja itu sendiri, terutama perlu kesadaran para tenaga kerja terutama perempuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mematuhi berbagai kewajiban menurut ketentuan yang berlaku sebelum mereka menuntut hak-haknya, sehingga dengan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan maka diharapkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan tersebut akan tercapai.

Apabila dikaji secara seksama terdapat beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerja perempuan disektor industri, yaitu:¹⁰

1. Faktor Intern
 - a. Pekerja perempuan umumnya relative rendah muda, tingkat pendidikan umumnya rendah, keahlian dalam bidang tertentu sangat terbatas, pengalaman kerja sangat minim.
 - b. Terbatasnya lapangan kerja dan ditambah kesulitan terbatasnya kemampuan kerja wanita, merupakan sebab utama bahwa pekerja perempuan belum mampu berperan secara maksimal dalam pembangunan nasional. Disamping itu karena terbatasnya kemampuan kerja perempuan sering mendapat upah yang sangat minim.
 - c. Persaingan antara tenaga kerja sendiri dalam berebut kesempatan kerja sering dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menekan dan memberi upah yang minim.
2. Faktor Ekstern
 - a. Belum adanya Undang-Undang khusus tentang perlindungan hukum tenaga kerja perempuan.
 - b. Ketentuan ketenagakerjaan atau perburuhan yang ada sekarang hampir sebagian besar belum mengatur secara khusus perlindungan tenaga kerja perempuan terutama yang berkaitan dengan keselamatan kerja, perkembangan karier,

jaminan pelayanan sosial tenaga kerja wanita dengan memperhatikan harkat, kodrat, jender dan martabatnya sebagai wanita.

- c. Belum banyaknya tempat pendidikan keterampilan khusus bagi pekerja wanita terutama yang berpendidikan rendah.
- d. Masih banyak pengusaha yang kurang mampu memperhatikan kepentingan tenaga kerja perempuan sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai wanita.

Disamping itu, terdapat kecenderungan bahwa pengusaha menilai segi yang menguntungkan bila wanita diterima sebagai pekerja, seperti :

- a. Bila sifat pekerjaan memerlukan ketelitian, ketelatenan, tenaga kerja perempuan lebih tepat (pabrik rokok, garment, elektronik, dll).
- b. Pekerja perempuan lebih penurut dari pada laki-laki.
- c. Angkatan kerja cukup banyak dan melimpah disbanding pria.
- d. Gaji atau upah buruh wanita relative murah.

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

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas tahun) dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.¹¹
- b. Yang bertanggung jawab atas pelanggaran ini adalah pengusaha. Apabila pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha
- c. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur

¹⁰ Soejono Soekanto, 1995, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Edisi Revisi, Jakarta, hlm. 53

¹¹ Pasal 76 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan 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,-¹²

- d. Tindak pidana memperkerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 merupakan tindak pidana pelanggaran.¹³
- e. Pada dasarnya pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun adalah anak. Pada ketentuan lain, anak dilarang bekerja antara pukul 18.00 sampai dengan 06.00, sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Pasal 74 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yunto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-224/MEN/2003.¹⁴ tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak. Bagi anak, pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00 sampai dengan 06.00 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. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :¹⁵

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - a. Makanan dan minuman bergizi sekurang-kurangnya memenuhi 1400 kalori dan memberikan pada waktu istirahat antara jam kerja¹⁶
 - b. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang
 - c. Penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruangan makanan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi
 - d. Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara variasi
2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja¹⁷
 - a. Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja
 - b. Menyediakan kamar mandi /wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisahkan antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki

Pengusaha wajib menyediakan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.¹⁸

1. Menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya
2. Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00
3. Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan
4. Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar dalam perusahaan

Salah satu bentuk tertulis dari norma atau kaidah hukum adalah undang-undang. Dalam berlakunya, undang-undang ini memiliki

¹² Pasal 187, ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

¹³ Pasal 187 ayat (2), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

¹⁴ Pasal 74, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

¹⁵ Pasal 76 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹⁶ Pasal 3 angka (1), Kepmenakertrans No.: KEP-224/MEN/2003

¹⁷ Pasal 76 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹⁸ Pasal 76 ayat (4), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

kekuatan mengikat yang berbeda-beda. Ada tiga macam kekuatan yang berlaku, yaitu kekuatan yuridis yang berkaitan dengan hierarki dari suatu tata hukum artinya secara yuridis hukum berlaku apabila hukum terbentuk melalui prosedur tertentu dan oleh badan-badan tertentu, misalnya menurut Undang-Undang Dasar 1945 undang-undang dibuat oleh Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat; kekuatan berlaku sosiologis yang berkaitan dengan berlakunya hukum merupakan kenyataan di dalam masyarakat (penerapan sanksi) atau dalam arti sosiologis hukum berlaku apabila dipaksakan berlaku (diterima atau tidak) dan apabila hukum tersebut diterima, diakui dan ditaati oleh masyarakat yang terkena oleh hukum tersebut ; dan kekuatan berlaku filosofis artinya hukum tersebut berlaku apabila sesuai dengan cita-cita hukum dari masyarakat sebagai dari nilai positif yang tertinggi (Pancasila), misalnya masyarakat yang adil dan makmur. Agar dapat berfungsi, maka norma atau kaidah hukum harus memenuhi ketiga unsur tersebut.¹⁹

Hal ini juga berlaku dalam penerapan peraturan perundang-undangan mengenai pengawasan pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari. Pengaturan dalam pengawasan ini harus lebih spesifik dan melindungi hak-hak pekerja/buruh perempuan, sebab seperti telah diketahui bahwa kaum perempuan sangat rentan terhadap pelecehan dan penindasan hak-haknya yang kebanyakan dilakukan oleh pihak pengusaha atau majikan. Hal ini didasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Dimana peraturan tersebut mengatur pekerja dan pengusaha yang saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha salah satunya mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari.

Dalam penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dibutuhkan suatu

lembaga pembuat hukum di bidang ketenagakerjaan yang bertindak atas nama pemerintah untuk melakukan pengawasan dan perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan dan juga sebagai lembaga penerapan sanksi untuk menerapkan sanksi terhadap pihak-pihak yang melakukan pelecehan dan penindasan hak-hak pekerja/buruh perempuan. Untuk melaksanakan hal ini, pemerintah melimpahkan wewenangnya kepada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi yang langsung menunjuk pegawai pengawas untuk melakukan tugas dan fungsi sebagai pengawas ketenagakerjaan. Pegawai pengawas dipengaruhi oleh kekuatan sosial personal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Kekuatan sosial personal yang dimaksud ini berasal dari peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan serta kebijakan pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan, pegawai pengawas berdasar pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaan lain yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan. Dengan kata lain, pegawai pengawas mempunyai kewajiban untuk menegakkan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku sebagai kekuatannya dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas juga harus dilengkapi dengan diberikannya sarana dan fasilitas oleh instansi yang terkait guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pengawas ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat 3 mewajibkan pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00-05.00 menyediakan fasilitas antar jemput. Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat yang pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dianuti) dan apa yang dianggap buruk

¹⁹ Sudikno Mertokusuma, 2003, *Mengenal Hukum*, Universitas Amat Jaya, Yogyakarta, hlm. 94

(sehingga dihindari).²⁰ Terkait dengan pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja pada malam hari terutama pekerja perempuan, masih banyak ditemukan fakta bahwa budaya kerja karyawan yang masih acuh/tidak ingin tahu terhadap hak-haknya sendiri merupakan faktor penghambat berkembangnya sumber daya manusia. Seperti banyak pekerja yang belum paham terhadap perlindungan apa saja yang diberikan dan tujuannya seperti apa. Selain itu juga tidak adanya kendaraan untuk antar jemput bagi para pekerja khususnya pekerja perempuan yang bekerja malam hari.

Peraturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari ini dalam berlakunya telah memenuhi ketiga unsur daya berlakunya hukum. Secara yuridis peraturan perundang-undangan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari ini telah dibentuk melalui prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan yang diatur tersendiri dalam suatu undang-undang dan dibentuk oleh badan-badan yang berwenang untuk membentuknya yaitu Presiden bersama dengan Dengan Perwakilan Rakyat. Secara sosiologis peraturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari telah diterima, diakui dan ditaati oleh masyarakat yang terkena hukum tersebut dalam hal ini peraturan ini menjadi dasar dalam pelaksanaan pengawasan dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. Sedangkan secara filosofis peraturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari ini pada intinya dibentuk sesuai cita-cita hukum dari masyarakat sebagai nilai positif tertinggi yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Akan tetapi secara operasional peraturan perundang-undangan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari ini belum efektif. Hal ini disebabkan didalam peraturan diatas terutama Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans yang merupakan ketentuan pelaksanaan dari Pasal 76 undang-undang

ketenagakerjaan belum terdapat ketentuan mengenai sanksi yang harus dikenakan apabila terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan ketentuan bagi pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari.

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari adalah sebagai berikut :

1. Nama orang yang bertanda tangan dan jabatannya;
2. Nama perusahaan yang akan mengajukan permohonan;
3. Alamat perusahaan;
4. Jumlah pekerja pria dan wanita;
5. Aturan waktu kerja yang ada pada perusahaan tersebut;
6. Jangka waktu kerja malam hari yang dimohonkan;
7. Jangka waktu untuk izin kerja malam tersebut dapat berlaku;
8. Jangka waktu untuk izin kerja malam tersebut dapat berlaku;
9. Syarat-syarat dari peraturan perundangan yang harus diperhatikan;
10. Tempat, tanggal, bulan dan tahun ditandatangani surat permohonan izin kerja malam tersebut;
11. Nama, alamat dan tandatangan wakil perusahaan yang mengajukan permohonan izin tersebut.²¹

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi para pekerja diatur dalam: Pasal 86 dan Pasal 87 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Undang Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
2. Pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang bekerja malam hari khususnya perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁰ Gunawi Kartasapoetra (dkk). 1983, Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja. Penerbit Amico, Bandung, Cet I, hlm. 22

²¹ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Aditya Bakti, Bandung, hlm. 197

tentang Ketenagakerjaan yang merupakan aturan dasar bagi pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Selain itu juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang merupakan ketentuan pelaksanaan dari Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketiga aturan tersebut pada dasarnya mengarah pada perlindungan hukum khususnya kepada pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari, akan tetapi ketiga aturan diatas secara operasional belum efektif sebab didalamnya belum terdapat aturan mengenai sanksi yang dikenakan bila terjadi suatu pelanggaran dalam melaksanakan aturan-aturan tersebut.

B. Saran

1. Pengusaha dan pekerja/buruh harus bekerja sama dalam menciptakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku
2. Diadakan forum bersama antara pengusaha, pemerintah, dan pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh yang bekerja pada malam hari untuk menghindarkan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat membahayakan para pekerja pada malam hari terutama pekerja perempuan

DAFTAR PUSTAKA

- F.X Djumaldjii dan Wiwoho Soedjono, 1987, Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Jakarta, Bina Aksara.
- Iman Soepomo, 1985, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta, Djambatan.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, 2016, Firdaus Sholihin, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, Sinar Grafika.

- Abdussalam, Adri Desasfuryanto, 2016, Hukum Ketenagakerjaan, PTIK, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, dkk. 1986, Penulisan Hukum Normatif, Jakarta, Rajawali.
- Johny Ibrahim, 2008 Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Malang, Bayumedia Publishing.
- Soebekti, 1985, Aneka Perjanjian, Bandung, Alumni
- Burhan Ashofa, 2013, Metode Penelitian Hukum, Rineka Cipta, Jakarta.
- Moleong, Lexy J, 2002, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- H.B Sutopo, 2000, Metode Penelitian Kualitatif, University Press, Surakarta.
- Soejono Soekanto, 1995, Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Revisi, Jakarta.
- Sudikno Mertokusuma, 2003, Mengenal Hukum, Universitas Amat Jaya, Yogyakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007. Hukum Kerja (hukum Ketenagakerjaan bidang hubungan kerja). PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gunawi Kartasapoetra (dkk). 1983, Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja. Penerbit Amico, Bandung, Cet I.
- Abdul Khakim, 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Aditya Bakti, Bandung.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Keppres No.36 Tahun 1990 tentang Hak-Hak Anak
- KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945