

**KAJIAN YURIDIS TENTANG PERLINDUNGAN  
HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA  
MALAM HARI DI PASAR SWALAYAN DI  
MANADO DAN SEKITARNYA<sup>1</sup>**

**Oleh: Elisabeth E. Winokan, Roy Victor  
Karamoy, Feiby Sesca Wewenggang<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar tenaga kerja wanita mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di pasar swalayan yang sepatutnya mendapatkan perlindungan yang optimal dan benar-benar mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan yang mengatur tentang Tenaga Kerja yaitu UU No.13 Tahun 2003 dan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dengan menggunakan metode penelitian hukum empiris dan melakukan survey lapangan. penelitian ini dilakukan Hasil penelitian menunjukkan belum adanya pengaturan yang spesifik bagi pekerja wanita yang bekerja pada malam hari baik dalam UU No 13 Tahun 1993 dan berbagai peraturan lainnya. Hasil wawancara menunjukkan perusahaan (pengelola Pasar Swalayan ) di kota manado tidak ada program khusus untuk perlindungan bagi wanita yang berkerja pada malam hari baik waktu maupun sesudah bekerja. model/bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita khususnya yang bekerja pada malam hari.. aspek lain yang ditemukan lewat wawancara terhadap pekerja wanita yaitu tidak adanya pengawasan langsung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Manado terkait keberadaan mereka. Sebagai Kesimpulan tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari belum mendapatkan jaminan perlindungan hukum baik oleh pengusaha berupa program khusus , maupun oleh dinas yang terkait berupa pengawasan langsung.

Kata Kunci : **Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita Malam Hari, Pasar Swalayan.**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam sebuah

perusahaan. Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia. Manusia bekerja tergantung kepada kondisi yang bersifat fisiologis dan psikologis, dan tidak semata-mata untuk mendapatkan uang. Gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk meningkatkan kerja. Mereka juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk memperoleh perhatian pada segi kemanusiaannya. Demikian halnya dengan para pekerja yang bekerja di Pasar Swalayan yang dewasa ini sudah semakin menjamur.

Dalam pengelolaan suatu perusahaan, maka keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting yang perlu untuk diperhatikan. Karena dengan kondisi kesehatan kerja yang baik dan memadai, seseorang dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, demikian pula dengan keselamatan kerja, apalagi pekerja yang bertugas pada malam hari di Pasar Swalayan. Pada umumnya mereka yang bekerja pada malam hari di Pasar Swalayan, beban kerja mereka semakin bertambah karena harus membereskan barang-barang dagangan yang sudah tidak tersusun dengan rapih. Faktor kecelakaan kerja sangat memungkinkan dapat terjadi, karena dalam kondisi fisik yang sudah lelah kemudian harus menata kembali barang dagangan di lemari pajangan yang tinggi dimana mengharuskan untuk menggunakan tangga, maka kejadian terjatuh atau terpeleset dari tangga bukan merupakan suatu hal yang mustahil untuk terjadi. Faktor fisik yang lelah tidak lagi didukung oleh konsentrasi untuk melaksanakan tugas dengan baik dan hati-hati.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi 3 (tiga) macam yaitu : 1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang

<sup>1</sup> Artikel Penelitian

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Hukum Unsrat

cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya. 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. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu masalah yang penting dalam setiap proses operasional, baik di sektor tradisional maupun modern. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.(Peri Arifin, 2013). K3 bertujuan mencegah dan mengurangi bahkan menihilkan resiko kecelakaan kerja. Penerapan K3 tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang.

Keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dalam bekerja. Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.(Rachmat Triyono, 2014). Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menajmin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan

dunia usaha. Dalam Pasal 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “ Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan Tenaga Kerja wanita adalah Tenaga kerja dalam waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah. Aturan hukum untuk pekerja wanita ada bedanya dengan laki-laki seperti cuti melahirkan, pelecehan sexual di tempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Penelitian Perlindungan terhadap perlindungan perempuan yang berkerja pada malam hari sangat sangat spesifik karena terkait dengan aspek khusus.Kekhususan pekerja perempuan pada malam hari terkait dengan waktu keamanan dan jenis upah dan pekerjaan. Adapun perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Dasar Hukum Pengaturan tentang Tenaga kerja Wanita Malam Hari serta hak haknya
2. Bagaimana Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Wanita yang bekerja pada malam hari

## **C. METODE PENELITIAN**

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini berfungsi untuk menerangkan bagaimana bahan hukum dikumpulkan dan dianalisis serta bagaimana hasil analisis itu dituliskan Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dimana data primer akan diperoleh dari hasil wawancara dengan responden, dalam hal ini data dari pihak tenaga kerja wanita khususnya tenaga kerja malam hari di Manado dan sekitarnya, demikian juga dari pihak Pemilik Pasar Swalayan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Sulawesi Utara di Manado. Metode penelitian empiris ini dilakukan untuk melihat kenyataan-kenyataan yang ada di masyarakat Manado dan sekitarnya tentang perlakuan terhadap tenaga kerja wanita khususnya tenaga kerja wanita malam hari oleh pemilik Pasar Swalayan.

Di samping metode penelitian empiris maka penelitian ini menggunakan metode juridis normatif, dimana data-data yang ada merupakan data sekunder yang diperoleh melalui bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundangan, KUHPPerda, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan lain yang terkait, kemudian bahan hukum sekunder yang terdapat dalam literatur-literatur dan tulisan-tulisan dari para ahli yang berkaitan dengan penelitian ini. Selanjutnya penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, artinya hasil analisis tidak bergantung kepada data dari segi jumlah (kuantitatif), tetapi data yang ada dan terkumpul akan dianalisis dari berbagai sudut secara holistik dan juga diolah dan dianalisis secara normatif kualitatif.

### 1. Lokasi Penelitian Populasi dan Sampel

Untuk memperoleh data tersebut, ditetapkan lokasi penelitian wilayah atau kota manado dan sekitarnya yang terletak di Provinsi Sulawesi Utara yang saat ini sedang bertumbuh maju dengan pesat terutama berkembangnya pasar pasar swalayan yang mempekerjakan tenaga kerja wanita . Diharapkan dapat **memberikan** perlindungan hukum berupa hak dan kewajiban dalam rangka kenyamanan kerja dan penghidupan yang layak demi kemanusiaan. . Populasi dan Populasi dalam penelitian ini mencakup para pihak yang terkait dalam rangka perlindungan hukum tenaga kerja wanita malam hari di pasar swalayan. Populasi tersebut terdiri dari: 1. Owner/user pasar swalayan. 2. Pimpinan dan staf Kantor Dinas tenaga kerja dan transmigrasi. 3, Tenaga kerja wanita malam hari di pasar swalayan di manado dan sekitarnya. Smpel dilakukan dengan cara purposive sampling (penarikan sampel secara sengaja) bertujuan yaitu pengambilan sampel sebagai sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan peneliti Penetapan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a, Tenaga kerja wanita di pasar swalayan. B, Kepala Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dalam hal ini Bagian yang

menangani tenaga kerja.c, pemilik pasar swalayan dalam hal ini bagian perekrutan tenaga kerja wanita

### 2. Teknik Pengumpulan Data Dan Analisa Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1, Wawancara, yaitu metode atau teknik untuk mengumpulkan data secara langsung dari nara sumber dengan menggunakan pedoman wawancara. 2, Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan menelusuri dokumen-dokumen, yang mencakup undang-undang dan peraturan-peraturan yang terkait, data-data **penting** pada instansi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, buku-buku teks, dan jurnal-jurnal hukum sebagai bahan kajian yang relevan dengan penelitian. Analisa Data, Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan mendeskripsikan data-data yang diperoleh, baik data primer maupun data sekunder, dengan cara memberikan interpretasi dan kesimpulan. Analisis data kualitatif ini dilakukan karena berhubungan dengan Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di pasar swalayan terutama yang bekerja di malam hari. Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperatif (*dwingend recht* atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (*regelend recht* atau *aanvulend recht* atau hukum tambahan). Menurut Budiono

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaturan Tentang Tenaga Kerja Wanita Dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003

Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 hanya mengatur secara umum tentang tenaga Kerja belum membedakan antara laki laki dengan perempuan secara spesifik. Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003

minimal berumur 15 tahun (Pasal 69). ” Hal ini berlaku bagi pekerja laki laki maupun perempuan yang bekerja baik secara formal maupun informal pada perusahaan perusahaan lembaga lembaga maupun instansi pemerintah. Konsep setiap orang mengacu pada hal yang umum belum memberikan spesifikasi khusus terhadap pekerja Perempuan . Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Pasal 1 butir 9 menyatakan pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan. hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan, dan hubungan antara pekerja/buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).<sup>3</sup> Belum spesifiknya pengaturan tentang pekerja perempuan termasuk pekerja di malam hari merupakan tantangan dalam perlindungan hukum yang bersifat “Lex Spesialis”.

Secara umum Aspek-aspek hukum ketenagakerjaan berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, sedang/selama dan sesudah masa kerja, Bekerja mempunyai makna yang banyak, luas dan dalam. Makna bekerja ditinjau dari segi perorangan adalah gerak dari badan dan pikiran manusia untuk memelihara kelangsungan hidup jasmani dan rohaninya. Ditinjau dari aspek sosiologis bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulainya dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena tenaga kerja sangat penting kedudukannya dalam kehidupan bangsa, bahkan merupakan faktor yang menentukan hidup matinya bangsa itu sendiri, maka perlu diatur sebaik-baiknya proses dari sebelum menjadi pekerja/buruh, sampai saat meninggalnya pekerja/ tersebut. Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan upaya pemerintah Indonesia dalam mengatur segala sesuatu mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh di Indonesia”.<sup>4</sup>Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur tentang kewajiban pelaku usaha terhadap pekerja yang tidak bias diabaikan .Dalam sebuah perusahaan wajib

diciptakan sebuah kondisi kerja yang harmonis dan berkesinambungan. Agar terciptanya sebuah kondisi kerja yang kondusif maka perusahaan wajib melindungi pekerja/buruhnya dalam hal:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
- b. Moral dan Kesusilaan;
- c. Perlakukan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>5</sup>

Pengaturan hukum ketenagakerjaan adalah peraturan peraturan yang menjamin hak-hak ketenagakerjaan terutama peraturan yang menjamin perlindungan dalam melaksanakan pekerjaan. Aturan-aturan lain menyangkut penjaminan terkait dengan resiko pekerjaan seperti kecelakaan dan aspek-aspek lain yang terjadi sebagai akibat melaksanakan pekerjaan. Dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja (tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan) untuk memperoleh pekerjaan, dan memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja.Pasal 108 mewajibkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>6</sup>

Di samping itu dalam Pasal 109 undang-undang tersebut menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk itu pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja. Dalam Pasal 116 diatur tentang kesejahteraan, di mana untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Juga setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Pasal 117 .Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jaminan agar (tenaga kerja)

<sup>3</sup> Abdnul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hal 6

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaga Negara Indonesia Tahun 2003 Nomor 13/ Nomor 4279 Penjelasan Umum), hal iv

<sup>5</sup> Panduan Bantuan Hukum di Indonesia, YLBH, 2007, Jakarta

<sup>6</sup> Kansil dan Christine, *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, Buku Kesatu, hal. 15.

melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras tenaga buruh, tetapi juga ditujukan terhadap buruh itu sendiri, dimana dan bilamana buruh misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.<sup>7</sup> Dalam Konvensi Internasional ILO yang peraturan-peraturan yang telah diratifikasi banyak negara, pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk:

- 1) perlindungan bagi pekerja buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan, misalnya untuk mendapat tenaga yang murah, mempekerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak terbatas;
- 2) memperingankan pekerjaan yang dilakukan oleh para budak dan para pekerja rodi (perundangan yang pertama-tama diadakan di Indonesia);
- 3) membatasi waktu kerja bagi anak sampai 12 jam ( di Inggris, tahun 1802, *The Health and Morals of Apprentices Act*).

Perlindungan sosial,terkait dengan kesehatan kerja dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja (*safety*). Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk: kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap pekerja, Perlindungan harus dilakukan dalam pembangunan ketenagakerjaan yang mengkaitkan berbagai pihak yaitu Pemerintah Pengusaha dan Pekerja/Buruh<sup>8</sup> Perlindungan terhadap pekerja anak, orang muda dan perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja, perlindungan atas moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, perlindungan terhadap pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja meliputi : perlindungan terhadap kecelakaan kerja (keselamatan kerja), perlindungan terhadap kesehatan kerja,

perlindungan terhadap hygiene perusahaan.<sup>9</sup> Pengaturan Ketenagakerjaan bersifat imperatif. Kenyataan ini sesuai dengan fungsi dan tujuan hukum perburuhan, yaitu :

- a. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.<sup>10</sup>

Hukum yang bersifat imperatif, yang biasanya dinyatakan dengan perkataan harus, wajib, tidak boleh, tidak dapat, dilarang, maka tujuan tersebut sulit untuk dicapai. Sebagai contoh hukum perburuhan yang bersifat imperatif yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.<sup>11</sup> Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa :Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 minimal berumur 15 tahun (Pasal 69).Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" (Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, (lihat pula Pasal 1 butir 9 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Jadi pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan. hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan, dan hubungan antara pekerja/buruh dan majikan dengan

<sup>7</sup>. Iman Soepomo, op.cit, hal. 145.

<sup>8</sup> Rahmat Triyono Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Penerbit Papas Sinar Senanti Depok Tahun 2014 Hlm 24

<sup>9</sup>. Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan Cet ke V Penerbit Dajmbatan Jakarta Tahun 1983, hal. 145.

<sup>10</sup>. Manulang Sendjun H, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hal. 2.

<sup>11</sup>. Lalu Husni, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, halaman 22.

pemerintah (penguasa).<sup>12</sup> Aspek-aspek hukum ketenagakerjaan yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, sedang/selama dan sesudah masa kerja sebagai berikut: "Dalam perilaku kehidupan manusia, bekerja mempunyai makna yang banyak, luas dan dalam. Makna bekerja ditinjau dari segi perorangan adalah gerak dari badan dan pikiran manusia untuk memelihara kelangsungan hidup jasmani dan rohaninya. Ditinjau dari segi masyarakat bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulainya dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena tenaga kerja sangat penting kedudukannya dalam kehidupan bangsa, bahkan merupakan faktor yang menentukan hidup matinya bangsa itu sendiri, maka perlu diatur sebaik-baiknya proses dari sebelum menjadi pekerja/buruh, sampai saat meninggalnya pekerja/buruh tersebut. Undang-Undang ini merupakan upaya pemerintah Indonesia dalam mengatur segala sesuatu mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh di Indonesia".<sup>13</sup>

Dalam sebuah perusahaan wajib diciptakan sebuah kondisi kerja yang harmonis dan berkesinambungan. Agar terciptanya sebuah kondisi kerja yang kondusif maka perusahaan wajib melindungi pekerja/buruhnya dalam hal:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
- b. Moral dan Kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>14</sup>

Pada prinsipnya pengaturan hukum ketenagakerjaan adalah peraturan yang menjamin hak-hak ketenagakerjaan terutama peraturan yang menjamin perlindungan dalam melaksanakan pekerjaan. Aturan-aturan perlindungan lain menyangkut penjaminan terkait dengan resiko pekerjaan seperti kecelakaan dan aspek-aspek lain yang terjadi sebagai akibat melaksanakan pekerjaan. Kecelakaan kerja dibagi atas dua bagian, yaitu:

- a. Kecelakaan di dalam pabrik;
- b. Kecelakaan dalam perjalanan yang berkaitan dengan hubungan kerja.Hukum

<sup>12</sup> Abdnul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hal 6

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaga Negara Indonesia Tahun 2003 Nomor 13/ Nomor 4279 Penjelasan Umum), hal iv

<sup>14</sup> Panduan Bantuan Hukum di Indonesia, YLBH, 2007, Jakarta

Ketenagakerjaan telah berkembang seiring dengan perkembangan lapangan dan kesempatan kerja. Awalnya, lapangan pekerjaan terbatas pada sektor pemenuhan kebutuhan primer, seperti pertanian. Namun secara perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah industri dan perdagangan, sehingga kesempatan kerja semakin terbuka lebar. Pertumbuhan sektor industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja. Hubungan antara perusahaan tersebut dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja (hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja atau bahkan dengan calon pekerja).

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Pasal 1 angka 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 (lihat pula Pasal 1 butir 6 Undang-undang No. 2 Tahun 2004) menjelaskan pengertian Pengusaha yakni:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian Perusahaan (Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, lihat pula Pasal 1 butir 7 Undang-undang No. 2 Tahun 2004) adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa pengertian pengusaha menunjuk pada

orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya. Hal ini sangat terkait dengan system pertanggung jawaban perusahaan terhadap tenaga kerja. Pada prinsipnya juga sama dengan pengertian buruh dan tenaga kerja. Buruh merupakan konsep liberal karena itu perlu disempurnakan, ia juga tidak sependapat dengan istilah buruh yang melekat pada nama organisasi tersebut dan mengusulkan untuk diganti dengan istilah pekerja.<sup>15</sup> Statemen ini didukung pula oleh hasil penelitian ILO yang menyimpulkan bahwa "Union Right" buruh di Indonesia sangat dibatasi tanpa diberikan kelonggaran untuk berorganisasi.<sup>16</sup>

Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja. Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.<sup>17</sup> Iman Soepomo, memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan, namun pada hemat penulis antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Depnaker.<sup>18</sup>

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini

disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan

## 2. Implementasi Perlindungan hokum terhadap Tenaga Kerja Wanita a Malam Hari pada Pasar swalayan di kota Manado.

Penelitian yang dilakukan pada beberapa Pasar Swalayan di kota Manado menunjukkan belum adanya perlindungan khusus terhadap pekerja wanita di malam hari. Hasil penelusuran menunjukkan bahwa umumnya pengelola pasar swalayan belum memprogramkan perlindungan khusus terhadap pekerja malam khususnya mengenai resiko baik sebelum, sedang, maupun ketika terjadi musibah.

Perlindungan yang lain, khususnya terhadap tenaga kerja perempuan diatur dalam Pasal 104, 105, 106 dan 107 Undang-undang No. 25 Tahun 1997, yaitu tentang cuti haid, kesempatan menyusui bayinya, cuti hamil dan cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, penyediaan fasilitas untuk menyusui bayinya serta larangan untuk mempekerjakan pekerja pada hari-hari libur resmi.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil penelitian yang dilakukan tim Peneliti pada beberapa pasar swalayan di kota Manado dan pengumpulan data melalui wawancara dengan pejabat Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Manado tentang Perlindungan Tenaga Kerja wanita malam hari di Pasar Swalayan serta program program yang diterapkan. Mendatangi dan mewawancarai secara langsung para wanita yang bekerja di pasar swalayan malam hari di Kota Manado, bagaimana hak hak dan kewajiban yang

<sup>15</sup>. Danu Rudiono, "Kebijaksanaan Perburuhan Pasca Bom Minyak", Prisma, Tahun XXI, 1992, halaman 97.

<sup>16</sup>. Ari Sunariati, "Hak Asasi Buruh Menentukan Nasib Sendiri", Prisma, No. 3 Tahun XI, 1992, halaman 90.

<sup>17</sup>. Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 32.

<sup>18</sup>. Iman Soepomo, *Op. Cit.*, halaman 38.

diterapkan oleh pasar swalayan serta perlindungan hukumnya TABEL 1.

Tabel 1. Program Penjaminan Khusus Tenaga Kerja Wanita Malam

Program Jaminan Khusus	Jumlah	Persentase
1. Tidak ada jaminan khusus	6	60%
2. Belum ada jaminan khusus	2	20%
3. Tergantung Instruksi Depnaker	1	10%
4. Lainnya	1	10%

Sumber: Data Survei

Tim peneliti mendatangi POLDA Sulut Bagian Perlindungan Perempuan dan anak serta mewawancarai tentang apakah ada kasus tenaga kerja wanita malam hari di pasar swalayan yang terjadi pelecehan seksual dan hal hal yang telah dilakukan oleh Instansi dalam rangka perlindungan terhadap tenaga kerja wanita malam hari di pasar swalayan dalam hal pelecehan tsb TABEL 2.

Tabel 2. Resiko atas Tenaga Kerja Wanita Malam

Resiko Kerja Malam	Jumlah	Persentase
1. Diperhatikan perusahaan	5	50%
2. Tidak Jelas	10	100%
3. Ditanggung sendiri	3	30%
4. Tergantung kasus	2	20%

Sumber: Data Survei

Hasil wawancara terhadap pimpinan pasar swalayan terhadap program perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari TABEL 3.

Tabel 3. Pengawasan Depnaker

Bentuk Pengawasan	Jumlah	Persentase
1. Kadang-kadang	2	20%
2. Selalu	2	20%
3. Tidak Pernah	13	77%
4. Tergantung	3	20%

Perusahaan		
------------	--	--

Sumber: Data Survei

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- 1) Secara khusus belum ada pengaturan tentang wanita pekerja malam dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, walaupun secara umum hak-hak pekerja wanita sudah diatur seperti cuti, haid, hamil dan keputusan pekerja perempuan lainnya.
- 2) Implementasi perlindungan hukum untuk wanita pekerja malam pada pasar swalayan di Kota Manado belum jelas, karena tidak adanya program perlindungan khusus untuk pekerja malam oleh pihak pengelola pasar swalayan. Aspek yang memperlemah perlindungan khusus untuk wanita pekerja malam yaitu tidak adanya jaminan dari perusahaan tentang resiko kerja malam terhadap berbagai praktek pelecehan dan perbuatan lainnya terhadap pekerja wanita. Di samping itu tidak adanya pengawasan dari dinas tenaga kerja kota Manado secara khusus terhadap wanita pekerja malam sebagai bukti lemahnya sistem perlindungan.

### 2. Saran

- 1) Perlu dibuat aturan khusus sebagai bentuk peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang perlindungan bagi pekerja wanita yang bekerja pada malam hari. Karena resiko bekerja pada malam hari berbeda dengan bekerja pada siang hari terkait dengan hal tersebut perlu ditunjang dengan sistem pertanggungjawaban

perusahaan terhadap wanita pekerja malam dalam peraturan khusus.

- 2) Dibutuhkan sistem pengawasan yang ketat terhadap perusahaan atau pasar swalayan yang mempekerjakan wanita pada malam hari agar supaya segala resiko yang terjadi ditanggung oleh perusahaan atau pengelola. Begitu juga dibutuhkan peraturan daerah yang khusus melindungi wanita pekerja malam agar supaya perusahaan ikut bertanggung jawab atas resiko yang terjadi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, Hukum Perjanjian, (Bandung : PT. Alumni, 1986).
- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung : PT. Citra Aditya
- Anonim, 2003. Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industri Pancasila, Bina Cipta, Jakarta.
- Bakti, 2003). Amin Widjaja, Outsourcing Konsep dan kasus, (Jakarta : Harvarindo, 2008) Bambang Dwiloka, Rati Riana, Teknik Menulis Karya Ilmiah, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2005).
- Benoe Satrio, Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan, (Yogyakarta : Andi Yogyakarta, 2003) Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2004).
- Budiono, 1995. Hukum Perburuhan di Indonesia, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Cassese, A., 1994. Hak Asasi Manusia di Dunia Yang Berubah, (Human Rights in a Changing World) (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin, Ed. I, Get. I, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Davies, P., 1994. Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai, (Penerjemah), A. Rahman Zainuddin, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Djunaidi, 2004. Perjanjian Kerja, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- F.X. Djumaldji, Perjanjian Kerja, (Jakarta, Penerbit Sinar Grafika, 2005).
- Gunarto Suhardi, Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing, (Yogyakarta, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2006).
- H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 1993).
- HalSm, 1990. Hukum Perburuhan dan Tanya Jawab, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Husni.Lalu .Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta.2000.
- Husni, 2004. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui dan Di Luar Pengadilan, PT. RajaGratindc Persada.
- Khakim, A., 2004. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK, (Jakarta : Penerbit VisiMedia, 2006).
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007).
- Muhammad.Abdulkadir. *Hukum Asuransi Indonesia*. PT.citra Aditya Bakti.Bandung. 2006.
- Mahmud, P., 2006. Penelitian Hukum, Grafmdo Group, Jakarta.
- Muljadi, K., dan O. Widjaja, 2003, Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Masriani, Y.T., 2009. Pengantar Hukum Indonesia, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, November.
- Podhisito, C., Theoretical Terminological and Philosophical Issue in Qualitative Research, dalam Atting et Qualitative Research Methods.
- Rachmad, 1991. Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, Fikahati Aneka, Jakarta.
- Rokhani, E., 2004, Pengetahuan Dasar Hak-Hak Pekerja/Buruh, Yakoma PGI, Jakarta. ,
- Riduan Syahrani, Seluk Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata, (Bandung : PT. Alumni, 2000). R. Subekti, Aneka Perjanjian, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1995).
- Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985)
- Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003).
- Soeryodiningrat, Azas-Azas Hukum Perikatan, (Bandung : Tarsito Bandung, 1985).
- Soedibyo, Berbagai Jenis Kontrak Pekerjaan, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1984).
- Siswanto, S.B., 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekanto, S., 1997. Beberapa Permasalahan Hukum dan Pembangunan, UI Press, Yogyakarta.
- Soepomo, I., 1978. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. I., 2001. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, I., 2003. Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Edisi Revisi, Jakarta.
- Subekti, R., dan R. Tjitrosudiro, 1987. Kitab Undang-Undang Hukum Per data/BW. Pradya Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, R., 1989, Aneka Perjanjian, PT. Citra Adytia Bakti, Bandung.
- Sudjana, E., 2005. Nasib dan Perjuangan Pekerja/Buruh di Indonesia, Renaissan, Jakarta.
- Supami, N., Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Rineka Cipta, Jakarta.
- Syamsudin, M.S., 2004. Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Sarana Bhakti Persada, Jakarta.
- Widodo, J., 1992. Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta