

**IMPLEMENTASI PASAL 76 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA YANG
BEKERJA DI MALAM HARI**

Oleh :

Mustika Prabaningrum Kusumawati

mustika.praba@gmail.com

Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Jl. Taman Siswa No. 158 Yogyakarta

Abstract

Labor issues related to women workers are very complex. Women are considered weak so that their rights are often ignored. Similarly with regard to women workers who work at night, their rights are often neglected even though the state has tried to attend through Article 76 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. Even though it has been accommodated in the provisions of the article, in fact the employer still ignores and even the workers themselves are not aware of the existence of Article 76 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower.

Keywords:

Legal Protection, Workers, Women, Night

Abstrak

Permasalahan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pekerja wanita sangatlah kompleks. Wanita dianggap kaum lemah sehingga seringkali hak-haknya terabaikan. Demikian pula yang berkaitan dengan pekerja wanita yang bekerja pada malam hari, seringkali terabaikan hak-haknya meskipun negara sudah berupaya hadir melalui Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun sudah diakomodir dalam ketentuan pasal tersebut, nyatanya masih saja pihak pengusaha mengabaikan dan bahkan justru pihak pekerja sendiri tidak mengetahui keberadaan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Wanita, Malam Hari

PENDAHULUAN

R.A Kartini merupakan sosok wanita pejuang emansipasi wanita yang terus memperjuangkan hak-hak bagi kaum wanita di mana berkat jasa beliau, kedudukan wanita pun dapat disetarakan dengan kedudukan kaum pria. Dapat dikatakan saat ini banyaknya wanita yang ikut terjun ke dunia kerja merupakan salah satu jasa emansipasi dari R.A Kartini. Wanita yang pada jaman dahulu jarang bahkan tidak diperbolehkan untuk ke luar rumah melakukan aktivitas selain aktivitas mengurus pekerjaan rumah tangga, setelah emansipasi sedikit demi sedikit mulai mendapatkan kesempatan itu. Mulai dari mengenyam pendidikan hingga bekerja di luar rumah. Bahkan di era saat ini, banyak sekali dijumpai wanita yang ikut bekerja tidak sekedar untuk mengembangkan kariernya atas dasar izin dari suami tetapi mau tidak mau harus bekerja karena ialah tulang punggung keluarganya.

Meningkatnya pekerja wanita di berbagai sektor mau tidak mau akhirnya bersinggungan dengan jam kerja di malam hari. Demi tuntutan pekerjaan, tidak jarang dijumpai banyaknya pekerja wanita yang bekerja di jam malam ketika banyak orang justru sedang beristirahat. Bukan tanpa alasan, demi melanjutkan hidup para pekerja wanita ini bersedia untuk melakukan pekerjaan di malam hari.

Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencoba memberikan upaya perlindungan preventif bagi para pekerja wanita kita yang bekerja di malam hari melalui ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya :

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan

antara pukul 23.00 sampai dengan 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 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 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 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berbagai kebijakan yang dilahirkan oleh pemerintah semata-mata ditujukan demi kemaslahatan dan kesejahteraan kaum pekerja tanpa mengabaikan kaum pengusaha. Inilah mengapa peran pemerintah sangat dibutuhkan dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja agar segala kepentingan dari para pihak terkait dapat terakomodir khususnya dalam hal ini yang berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja wanita yang bekerja di malam hari.

RUMUSAN MASALAH

Bagaimana implementasi Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja wanita yang bekerja pada malam hari?

METODE PENELITIAN

Untuk penelitian ilmu hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normatif: *pertama*, bahan hukum primer, khususnya peraturan-peraturan perundang-undangan; *Kedua*, bahan hukum sekunder, yang terdiri dari buku, Jurnal, laporan penelitian, artikel ilmiah hukum dan sosial, serta bahan seminar, lokakarya, dan sebagainya. Bahan-bahan hukum yang diperoleh akan dianalisis dengan cara deskriptif kualitatif, khususnya dalam mencari bagaimana implementasi Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja wanita yang bekerja pada malam hari.

PEMBAHASAN

“Habib Gelap Terbitlah Terang” merupakan karya fenomenal dari pejuang emansipasi wanita, yakni R.A Kartini. Bagaimana tidak, sosok R.A Kartini merupakan sosok wanita yang sangat berpengaruh karena berkat jasa beliau wanita Indonesia masa kini tidak tabu untuk melakukan aktivitas di luar rumah bahkan melakukan aktivitas yang menjadi aktivitas utama seorang pria yakni bekerja. Bekerja yang dahulu hingga sekarang dikatakan merupakan tugas utama dari seorang pria yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan keluarga nyatanya juga dilakukan oleh wanita.

Emansipasi merupakan pembebasan dari perbudakan, persamaan dalam berbagai aspek kehidupan manusia (seperti persamaan hak kaum wanita dengan kaum pria).¹ Refleksi makna emansipasi ini dapat pula dimaknai sebagai bentuk pemberian hak kepada wanita untuk mengembangkan diri dan kemahiran profesional agar bisa bergandeng bahu dengan pria dalam hal pembangunan negara.

Kedudukan wanita sendiri di dalam sejarah Islam sangat kelam. Bagaimana tidak, wanita pada masa itu dianggap sangat rendah, hina, dijadikan budak dan tidak memiliki kesamaan derajat dalam hal apa pun dibandingkan dengan kaum pria. Bahkan bagi wanita yang melahirkan bayi berjenis kelamin wanita maka si bayi tersebut harus dikubur hidup-hidup tanpa kecuali. Hanya bayi berjenis kelamin pria yang diperbolehkan untuk hidup dan dianggap sangat berharga.

Keadaan kelam ini perlahan berubah dengan hadirnya Rasulullah SAW, di mana ditandai dengan pemberian hak-hak bagi wanita termasuk hak hidup bagi bayi berjenis kelamin wanita yang lahir, kemudian dibebaskannya budak-budak wanita, adanya hak mendapatkan ilmu pengetahuan, hak untuk menyampaikan pendapat bahkan wanita pada zaman Rasulullah SAW diperbolehkan untuk turut dalam aktivitas dakwah. Bukti nyata bahwa terjadi emansipasi wanita pada masa Rasulullah SAW dengan banyaknya figur wanita Islam seperti Khadijah b. Khuwaylid, Nusayba b. Ka'b al-Ansariyya dan Aisyah b. Abu Bakr.

Islam sendiri tidak membedakan antara pria dan wanita karena sesungguhnya baik pria dan wanita memiliki kewajiban utama yakni taat kepada Allah SWT dengan firman-Nya :

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (QS. Al Taubah [9]: 71)

Bukti nyata lainnya bahwa di dalam Islam sendiri tidak membedakan antara pria dan wanita karena penentu derajat antara pria dan wanita di hadapan Allah adalah amal saleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT :

“Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun wanita sedang ia orang yang beriman, maka mereka itu masuk ke dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikitpun.” (QS. An Nisâ [4]: 124)

Ada berbagai pandangan yang saling bertentangan berkaitan dengan posisi wanita yang bekerja. Pandangan pertama beranggapan bahwa tugas utama wanita adalah sebagai ibu rumah tangga yang harus 24 jam mengurus pekerjaan rumah mulai dari bangun tidur hingga akan tidur lagi. Wanita bertugas melayani dan mengurus segala kebutuhan suami dan anak, sehingga tidak diperbolehkan untuk ikut mencari nafkah karena itu adalah tugas suami. Sedangkan pandangan yang kedua beranggapan bahwa wanita berhak untuk bekerja di luar rumah dengan catatan atas izin dari suami bagi yang sudah menikah.

Islam memberikan hak kepada wanita untuk memberikan kontribusi atau menghasilkan berbagai karya yang bermanfaat tidak hanya bagi dirinya sendiri dan

keluarganya saja tetapi juga bagi orang lain dalam berbagai hal, salah satunya dengan bekerja. Allah SWT dalam firman-Nya :

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (QS Al Baqarah : 30)

Pandangan yang menyatakan bahwa wanita berhak untuk bekerja, sejatinya tetap tidak boleh mengabaikan peran utamanya di dalam keluarga. Sangat dibutuhkan adanya keseimbangan antara peran wanita dalam keluarga di mana ia berkedudukan sebagai seorang ibu dan seorang istri serta peran wanita di tempat ia bekerja. Hal ini juga berlaku bagi pria yang bekerja di mana tetap dibutuhkan keseimbangan peran pria sebagai kepala rumah tangga yang harus mendidik keluarganya dan peran pria di tempat ia bekerja. Oleh sebab itu, emansipasi wanita dalam Islam berarti wanita diberikan berbagai kesempatan yang sama dengan pria tanpa melupakan kodrat utama dan fitrahnya sebagai seorang wanita.

Warga negara Indonesia yang berjenis kelamin pria maupun wanita nyatanya memiliki hak yang sama yang diakui oleh konstitusi Indonesia khususnya yang berkaitan dengan hak untuk mendapatkan pekerjaan. Ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kandungan makna dari pasal tersebut adalah bahwa setiap individu sebagai anggota warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal ini berlaku juga terhadap warga negara yang berjenis kelamin wanita dalam mendapatkan kesempatan untuk bekerja.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Indonesia yang harus diarahkan pada tujuan dalam upaya peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia itu sendiri. Indonesia sendiri memiliki peraturan yang berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan pengertian ketenagakerjaan yakni segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.²

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain orang yang bekerja, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang bersekolah dan orang yang mengurus rumah tangga. Adapun pengertian tenaga kerja yang lain, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa

baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris yakni *legal protection theory*.⁴ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan adalah tempat perlindungan, hal atau perbuatan yang melindungi, menjaga.⁵ Perlindungan yang diberikan oleh hukum berkaitan dengan adanya hak dan kewajiban yang diberikan manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Manusia sebagai subjek hukum memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum.⁶

Perlindungan hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan norma-norma hukum publik yang tertuju pada pengaturan terhadap suatu keadaan perburuhan di dalam perusahaan. Pengaturan ini memiliki dua aspek yakni aspek materiil dan aspek in materiil.⁷ Aspek materiil pada umumnya menyangkut keamanan kerja dan perawatan fisik. Contoh aspek materiil misalnya kantin, kamar rias, cahaya matahari dan seterusnya. Aspek in materiil pada umumnya adalah waktu kerja, peningkatan perkembangan jasmani dan rohani bagi perkembangan anak remaja serta hal-hal lain disebut pula sebagai *arbeidsomstadiumshedenrehc* atau yang disebut

³ Dzulkifli Umar dan Usman Handoyo, *Kamus Hukum (Dictionary Of Law New Edition)* Cet: 1, t.t; Quantum Media Press, 2000, hlm. 360.

⁴ Salim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 259.

⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 562.

⁶ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 15.

⁷ Mustari, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan (Suatu Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia)*, Rayhan Intermedia, Makassar, 2013, hlm. 35.

² Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 46

pula sebagai *arbeidsbescherming* di mana ia melingkupi seluruh norma-norma hukum publik yang memberikan pengaruh serta mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh di dalam menjalankan pekerjaan. Ada pun yang di maksud di sini adalah mengenai pengaturan lamanya jam kerja dan waktu istirahat serta tempat kerja yang aman dan layak bagi harkat martabat manusia di perusahaan.⁸ Selain itu, tujuan perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh sebab itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹

Tenaga kerja atau biasa juga disebut dengan pekerja/ buruh merupakan faktor utama dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Tenaga kerja yang memerlukan perlindungan baik berupa kesehatan maupun keselamatan kerja lebih di khususkan oleh perempuan. Kesehatan kerja tidak mendefinisikan pekerja/ buruh perempuan secara spesifik, karena terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk perempuan, yaitu wanita, putri, dan women. Istilah wanita berasal dari bahasa sansekerta dengan pengertian “yang diinginkan oleh kaum lelaki”, sehingga bernuansa kepasifan. Dalam perkembangannya, wanita diartikan sebagai pemelihara yang sabar, diam, pesakitan, kurang standar, tidak diharapkan untuk menonjolkan diri maupun berprofesi. Adapun istilah perempuan berasal dari bahasa melayu empu, berarti “yang memberi hidup”. Istilah

tersebut dipandang lebih dinamis dan sarat makna dibandingkan wanita.¹⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakomodir pihak-pihak yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan yakni ada yang dikenal dengan pekerja/ buruh dan pengusaha. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi pekerja/ buruh dan pengusaha yakni :

“Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ”.

“Pengusaha adalah :

- 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 dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan definisinya sendiri berkenaan dengan makna dari pekerja yakni tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.¹¹

⁸ *Ibid*

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 105.

¹⁰ Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Edisi. I, Cet. 1, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2014, hlm. 89.

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001. hlm. 22.

Masing-masing pihak baik pihak pekerja/buruh dan pengusaha memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan terus menerus oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya. Selain itu, hak tenaga kerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 merupakan hak konstitusional, yang berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-Undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi.¹² Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan.

Notonagoro memberi pengertian dari kata “wajib” sebagai beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan terus menerus oleh pihak tertentu yang tidak dapat oleh pihak lain mana pun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang memiliki kepentingan. Oleh sebab itu kesimpulan dari kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan.¹³

Hak dari sisi pekerja/ buruh di dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Selain itu, hak dari sisi pekerja/ buruh lainnya juga terdapat di dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Perlindungan kerja dapat dilaksanakan dengan berbagai cara. Secara teoritis, perlindungan kerja¹⁴ dibagi menjadi tiga (3) yakni :

1. Perlindungan sosial, yakni perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang bertujuan untuk memungkinkan pekerja/ buruh mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga
2. Perlindungan teknis, yakni 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, yakni suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/ buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan

¹² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1, Cet. 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 16.

¹³ K. Bertens, *Etika*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 1992, hlm. 180.

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja*, Raja Grafika, Jakarta, 2007, hlm. 78

keluarganya termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.

Apabila Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan pekerja wanita yang bekerja pada malam hari maka dapat ditegaskan bahwa mereka berhak untuk mendapatkan pekerjaan apa pun baik pekerjaan yang dilakukan pada pagi, siang bahkan malam hari dengan catatan bahwa pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang tidak melanggar peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum serta mereka berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pihak pengusaha. Sering kali dijumpai adanya perlakuan diskriminasi dari pihak pengusaha terhadap pekerja wanita kita karena sebagian besar orang menilai bahwa wanita lebih lemah dibandingkan pria terutama dalam dunia kerja. Perlakuan diskriminasi ini diwujudkan dalam tindakan pelecehan seksual, ketiadaan tunjangan pasangan bagi pekerja wanita bahkan menjadikan pekerja wanita sebagai objek eksploitasi.

Timbal balik dari adanya ketentuan Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkaitan dengan hak pekerja wanita yang bekerja pada malam hari adalah kewajiban yang timbul bagi pihak pengusaha. Bekerja di malam hari tentu lebih memiliki risiko yang besar apabila dibandingkan jika bekerja di siang hari apalagi jika pekerjaan di malam hari ini dilakukan oleh kaum wanita. Risiko yang sangat mungkin dihadapi khususnya bagi pekerja wanita di malam hari yakni berkaitan dengan keamanan terhadap diri pekerja wanita seperti pelecehan seksual. Pasal 76 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan payung hukum bagi pekerja wanita yang bekerja di malam hari berupa :

1. Pekerja/ buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 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 sampai dengan pukul 07.00
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 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 sampai dengan pukul 05.00.
5. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Selain itu, pemerintah juga mengatur adanya patokan waktu kerja yang dapat diterapkan oleh pengusaha terhadap para pekerjanya termasuk pekerja wanita yang bekerja pada malam hari melalui ketentuan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja

2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam 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.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor atau pekerjaan tertentu
4. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas, maka tidak ada batasan atau larangan bagi pihak pengusaha untuk mempekerjakan pekerjanya pada pagi, siang, sore bahkan malam atau dini hari dengan catatan waktu kerjanya sesuai dengan ketentuan pasal ini. Hal ini berarti sangat dimungkinkan bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerjanya baik pekerja pria maupun pekerja wanita di malam hari yang pada umumnya dimanfaatkan oleh sebagian besar orang untuk beristirahat.

Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja juga hubungan antara hak dan kewajiban bagi pihak pengusaha dan pekerja/ buruh sehingga diharapkan kegiatan usaha dapat berlangsung dalam upaya peningkatan produktivitas kerja serta kesejahteraan tenaga kerja pun dapat tetap terjaga dan terlindungi. Hal ini pasti akan memberikan dampak positif berupa kemajuan perusahaan itu sendiri dan dunia usaha.

Peraturan yang ada nyatanya belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Secara garis besar tidak dapat terlaksananya implementasi Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebabkan oleh dua (2) faktor yakni :

1. Faktor pengusaha
 - a. Sudah mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun sengaja tidak menerapkan ketentuan ini terhadap para pekerja wanitanya yang bekerja pada malam hari
 - b. Tidak mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Faktor pekerja/ buruh
 - a. Sudah mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun acuh tak acuh disebabkan pengusaha tempat ia bekerja memang tidak memberikan fasilitas sesuai ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat bekerja bagi pekerja wanita yang bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 serta wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
 - b. Mayoritas pekerja wanita tidak mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan tidak menuntut kepada pihak pengusaha berkaitan dengan hak-hak mereka sesuai ketentuan Pasal 76 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Efek domino baik dari sisi pengusaha dan sisi pekerja ini menjadikan implementasi Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak akan berjalan secara maksimal sampai dengan kapan pun. Hal ini disebabkan dibutuhkan kesadaran dari pihak pengusaha bahwa ia berkewajiban melaksanakan segala hal yang tercantum dalam ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi pekerja wanitanya yang bekerja pada malam hari. Pihak pekerja pun juga harus sadar akan hak-haknya yang sudah diakomodir di dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Apabila pihak pekerja bersikap acuh tak acuh akan haknya maka akan menjadi sia-sia bagi pemerintah yang sudah berusaha memberikan perhatian terhadap para pekerja wanita yang bekerja pada malam hari melalui kehadiran Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini. Kuncinya adalah sinergisitas baik dari pihak pemerintah sebagai pembentuk peraturan perundang-undangan, pihak pengusaha sebagai pemberi kerja yang memiliki kewajiban memperhatikan pekerjaannya dan pihak pekerja wanita yang bekerja pada malam hari yang dalam hal ini dilindungi hak-haknya.

A. KESIMPULAN

Kesimpulan

1) Kehadiran pemerintah dalam ranah ketenagakerjaan pada dasarnya berusaha menjembatani dan melindungi agar tidak ada pihak yang dirugikan baik dari sisi pengusaha maupun sisi pekerja. Berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia berusaha dipecahkan melalui keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Demikian pula berkaitan dengan permasalahan perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang bekerja pada malam hari hingga saat ini masih belum dapat terselesaikan. Implementasi penerapan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun masih jauh panggang dari api.

2) Banyaknya faktor yang menjadi penghambat dalam mewujudkan keberhasilan implementasi penerapannya seperti :

1) Faktor pengusaha

- a. Sudah mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun sengaja tidak menerapkan ketentuan ini terhadap para pekerja wanitanya yang bekerja pada malam hari
- b. Tidak mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2) Faktor pekerja/ buruh

- a. Sudah mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun acuh tak acuh disebabkan pengusaha tempat ia bekerja memang tidak memberikan fasilitas sesuai ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat bekerja bagi pekerja wanita yang bekerja

- dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 serta wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
- b. Mayoritas pekerja wanita tidak mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan tidak menuntut kepada pihak pengusaha berkaitan dengan hak-hak mereka sesuai ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Hal yang paling penting adalah sinergisitas antara pihak pemerintah sebagai pembentuk peraturan perundang-undangan, pihak pengusaha serta pihak pekerja. Selain itu juga dibutuhkan adanya suatu sosialisasi terstruktur terhadap pihak pengusaha dan pihak pekerja karena realitanya masih sering dijumpai pihak baik pihak pengusaha dan pihak pekerja sama-sama belum mengetahui adanya Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila para pihak telah mengetahui dan memahami makna Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka masing-masing pihak akan lebih bertanggungjawab terhadap hak dan kewajibannya masing-masing.

Saran

- 1) Pemerintah
Mengadakan pendekatan berupa sosialisasi bagi pihak pengusaha dan pihak pekerja

berkaitan dengan segala peraturan ketenagakerjaan khususnya Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 2) Pengusaha
Mengetahui keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu juga diharapkan mengakomodir segala hal yang menjadi hak-hak pekerja. Hal ini bertujuan apabila pekerja diayomi dengan diberikan hak-haknya maka produktivitas pekerja sendiri akan meningkat dan pasti akan memberikan keuntungan juga bagi pihak pengusaha.
- 3) Pekerja
Mengetahui keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sadar akan hak-haknya sebagai pekerja khususnya berkaitan dengan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu juga diharapkan melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya terhadap pengusaha. Apabila pekerja sadar akan hak-haknya sebagai pekerja dan melaksanakan kewajibannya terhadap pengusaha maka akan tercipta hubungan industrial yang harmonis juga dapat terlaksananya implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku**
Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1, Cet. 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

- Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Edisi. I, Cet. 1, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2014.
- CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Dzul kifli Umar dan Usman Handoyo, *Kamus Hukum (Dictionary Of Law New Edition)* Cet: 1, t.t; Quantum Media Press, 2000.
- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- K. Bertens, *Etika*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 1992.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001.
- Mustari, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan (Suatu Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia)*, Rayhan Intermedia, Makassar, 2013.
- Salim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, 2013.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta, 2007.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kamus

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*