

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum terhadap Pekerja

Perempuan Malam Hari

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) perlindungan diartikan sebagai tempat berlindung hal (perbuatan dsb) memperlindungi. Sedangkan definisi hukum dalam perspektif Leon Duguit ialah segala aturan perilaku masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama. Karena itu jika perlindungan disandingkan dengan istilah hukum, maka akan memiliki pengertian yang lain. Perlindungan hukum dapat diartikan menjadi segala daya upaya yang memiliki tujuan untuk mengusahakan penguasaan, pengamanan, dan pengusahaan kesejahteraan hidup sejalan dengan HAM yang dilaksanakan secara sengaja, sadar, dan terencana oleh setiap orang, lembaga swasta, maupun pemerintah sebagaimana diatur dalam UU mengenai HAM. Sementara perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut pandangan Imam Soepomo merupakan upaya perlindungan, pengamanan, penjagaan supaya tenaga kerja dapat bekerja dengan baik dan layak untuk kemanusiaan. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja tersebut misalnya meliputi perlindungan berkaitan dengan, sistem pengupahan, cuti, istirahat, waktu kerja, dan jaminan untuk dapat beribadah sesuai dengan agama masing-masing

(Soepomo, 1968).

Istilah perlindungan hukum diambil dari istilah bahasa Inggris, yakni *legal protection theory* (8Salim HS dan Septiana Nurbani, 2013). Perlindungan hukum, erat sekali kaitannya dengan kewajiban dan hak yang melekat pada setiap manusia sebagai subjek hukum dalam komunikasi dan pergaulannya di tengah-tengah manusia lain dan lingkungannya (Kansil, 1989). Terdapat setidaknya dua perlindungan hukum untuk melindungi rakyat, yakni perlindungan hukum preventif serta perlindungan hukum represif. Adapun perlindungan hukum preventif menyediakan ruang untuk rakyat ketika hendak berpendapat atau merasa keberatan (*inspraak*) sebelum pemerintah memberikan putusan definitif. Sementara perlindungan hukum preventif mempunyai maksud supaya tidak terjadi sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif mempunyai maksud supaya sengketa yang ada dapat diselesaikan secara baik (Hadjon, 1987).

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pandangan Soepomo, bisa dimaknai sebagai usaha serius atau upaya yang sungguh-sungguh dalam perspektif hukum yang dilakukan untuk melindungi para tenaga kerja supaya mereka dapat bekerja secara profesional dan maksimal. Berbagai wujud perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut, pada tahap selanjutnya mewujudkan menjadi sepaket aturan kerja yang harus ditaati dan menjadi kesepakatan bersama, antara pihak yang mempekerjakan dan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Aturan-aturan kerja tersebut misalnya adalah tata tertib perusahaan, sistem gaji, waktu kerja, aturan izin kerja atau cuti, dan kemerdekaan dalam melakukan ibadah sesuai dengan agama

(Soepomo, 1968).

Menurut pakar lain, yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah segenap upaya hukum yang dikerahkan oleh seseorang, swasta ataupun pemerintah dalam rangka untuk melindungi segenap karyawan yang ada yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, perlindungan hukum ini ditujukan untuk menciptakan suasana aman, nyaman dan memperoleh kesejahteraan yang layak bagi segenap karyawan yang sesuai dengan hak asasi manusia (Nurbani, 2013).

Dengan perlindungan hukum ini, maka akan terlihatlah segenap hak dan kewajiban yang mengikat seseorang sebagai subyek hukum. Sebab, dalam pergaulan kesehariannya, manusia menempati posisi sebagai subjek hukum dalam pergaulannya bersama manusia lain dan lingkungannya. Karena itu, dalam kapasitasnya sebagai subjek hukum tersebut, manusia berhak untuk melakukan tindakan hukum dan berkewajiban untuk menaati semua kesepakatan hukum (Kansil, 1989).

Perlindungan hukum untuk masyarakat dibagi menjadi dua jenis. Pertama adalah perlindungan hukum preventif (pencegahan) dan yang kedua adalah perlindungan hukum represif (penyelesaian). Perlindungan hukum preventif dapat diartikan sebagai perlindungan hukum yang dilakukan dengan tujuan untuk menjaga dan mencegah supaya tidak ada permasalahan atau sengkata di tengah-tengah masyarakat. Sementara perlindungan hukum represif memiliki tujuan untuk menyelesaikan setiap sengketa hukum yang terjadi di tengah-tengah masyarakat. Dalam konteks perlindungan hukum preventif, sebelum pemerintah

memberi putusan definitif, rakyat dipersilahkan untuk mengajukan pendapat keberatan (*inspraak*) atau yang lainnya (Hadjon, 1987).

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

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

Merujuk pada pasal tersebut di atas, jelas kita dapat pahami bahwa sesungguhnya pemerintah memiliki kewajiban untuk benar-benar melindungi para pekerjanya dengan serius dan harus ditunaikan sesuai dengan amanat undang-undang yang ada. Ketika pemerintah tidak menunaikan tugasnya dengan baik dan sesuai peraturan perundangan di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pemerintah paradoks dengan amanat undang-undang Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Jika terjadi, maka rakyat memiliki hak untuk mengkritik dan mengingatkan pemerintah supaya dapat bekerja sesuai dengan amanat peraturan perundangan yang ada.

Dalam konteks pembangunan nasional, khususnya dalam pembangunan aspek ekonomi, para karyawan atau pekerja memainkan posisi yang sangat penting. Para pekerja ibaratnya adalah tulang punggung dan kaki dari perusahaan. Sementara perusahaan adalah tulang punggung dari negara. Dari narasi ini maka dapat dikatakan bahwa pekerja memiliki peran besar dalam membangun perekonomian

negara. Karena itu, pada titik ini, negara harus memberikan perlindungan yang sangat jelas dan dijalankan supaya mereka para karyawan, pekerja, atau buruh tersebut memperoleh hak asasi kemanusiaannya dalam konteks dunia kerjanya, sekaligus memperoleh jaminan keamanan, kenyamanan, dan peningkatan kesejahteraan hidup. Sehingga dengan kondisi pekerja yang memperoleh jaminan-jaminan tersebut, mereka dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan tentu akan lebih meningkatkan produktifitasnya.

Perlindungan hukum bagi pekerja ini sesungguhnya tujuannya adalah jelas, yakni memberikan jaminan keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan, sehingga hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dan yang mempekerjakan dapat terbangun dengan harmonis. Dengan hubungan yang harmonis tersebut diharapkan tidak akan terjadi fenomena penindasan dalam dunia kerja, yakni pihak yang kuat menindas pihak yang lemah. Karenanya, semua pengusaha tanpa terkecuali harus memenuhi standar operasional perusahaannya yang mengindahkan dan menaati peraturan perundangan yang ada (Khakim, 2009).

Pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai perundanga ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

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

Dari pernyataan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan di atas, dapat dipahami bahwa sesungguhnya negara melindungi dan memberikan kesempatan kerja dan mendapatkan sumber penghidupan yang baik dan layak dengan tidak sama sekali membedakan antara warga negara satu dengan warga negara lain. Sementara Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mengharuskan para pengusaha untuk dalam memenuhi hak dan kewajiban karyawan dengan tidak membedakan atau diskriminatif. Tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.¹²

Sementara Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa semua karyawan beserta keluarganya memiliki hak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Artinya di sini dapat disimpulkan bahwa semua warga negara dengan tidak membedakan agama, ras, suku, apalagi jenis kelamin menurut peraturan perundangan memiliki perlakuan yang sama dari negara. Hal ini juga termasuk bagi penyandang disabilitas, atau warga negara yang berkebutuhan khusus juga memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Negara mengharapkan agar karyawan di Indonesia memperoleh hak-haknya sebagai tenaga kerja secara layak dan memperoleh tunjangan pensiunan secara layak.

Wujud perlindungan kerja bisa dilakukan dengan cara memberi petunjuk, memberi santunan, ataupun dengan cara memberi pengakuan HAM dengan setinggi-tingginya, serta melindungi karyawan dalam konteks aspek fisik dan ekonomi

dengan cara membuat aturan perusahaan yang memihak pada pekerja. Karena itu, secara teoritis, publik mengenal terdapat tiga jenis perlindungan kerja, yakni:

1. Perlindungan sosial, yakni sebuah perlindungan yang bertujuan supaya para pekerja dapat membaur dan hidup di tengah keluarga dan masyarakatnya secara baik sebagai umumnya manusia.
2. Perlindungan teknis, yakni sebuah perlindungan yang kaitannya dengan segenap upaya untuk melindungi pekerja supaya para pekerja dapat terlindungi dari berbagai macam kecelakaan kerja yang disebabkan dari peralatan kerja atau yang lainnya. Wujud perlindungan tersebut sering dikenal orang dengan keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yakni sebuah perlindungan yang memiliki semangat dan tujuan untuk mengusahakan supaya para pekerja dan karyawan memperoleh pendapatan ekonomi yang layak dan sejahtera. Dengan pendapatan ekonomi yang layak tersebut diharapkan para pekerja dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya dengan baik. Perlindungan dengan jenis tersebut dikenal dengan jaminansosial (Asyhadi, 2013).

2.1.2 Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan

Rencana dalam upaya pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki fungsi dan peran yang urgen, terlebih pada sektor pembangunan ekonomi di Indonesia. Karena itu itu, seluruh tenaga kerja, baik laki-laki dan perempuan harus diberikan

perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Tujuannya ialah untuk menjamin kelangsungan sistem relasi kerja secara harmonis. Untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif itu pengusaha memiliki kewajiban untuk melakukan perlindungan tenaga kerja sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang ada (Khakim, 2009). Pekerja perempuan adalah termasuk tenaga kerja yang memiliki jenis kelamin perempuan. Seiring perkembangan zaman, terlebih di era globalisasi semacam ini, perempuan saat ini tidak hanya mengurus pekerjaan rumah saja. Namun hari ini para perempuan sudah banyak yang melakukan pekerjaan di luar rumah, bahkan ada juga yang jam kerjanya terkadang memperoleh shift malam hari.

Fenomena di tengah-tengah masyarakat, perempuan seringkali memperoleh perlakuan seperti pelecehan, pemerkosaan, penindasan, pemerasan, bahkan pembunuhan. Fenomena ini adalah fenomena ketidakadilan *gender* yang kerap mengenai kaum hawa. Fenomena-fenomena yang menunjukkan ketidakadilan *gender* yang sering muncul di tengah masyarakat adalah :

- a) Marginalisasi perempuan di berbagai tempat, seperti di tengah masyarakat, di rumah tangga, di lingkungan kerja yang menyebabkan perempuan menjadi miskin secara ekonomi.
- b) Subordinasi perempuan. Masyarakat menganggap perempuan-perempuan itu kurang rasional, kurang dapat mengontrol emosi, sehingga ia kurang cakap memimpin. Oleh sebab itu perempuan selalu diposisikan pada tempat yang kurang penting.

- c) Stereotipe yang merugikan kaum perempuan. Dalam kasus pelecehan seksual, masyarakat seringkali menyalahkan pihak perempuan karena dandannya yang mengundang nafsu birahi laki-laki sehingga melakukan pemerkosaan pada perempuan.
- d) Perempuan dianggap sebagai kelompok orang yang lemah ketimbang laki-laki, karena itu mendorong laki-laki memperlakukan secara seenaknya terhadap para perempuan.
- e) Tupoksi pekerjaan dibagi dengan mempertimbangkan jenis kelamin, yang dalam hal ini perempuan dinomorduakan, sehingga perempuan dirugikan. (Fakih, 1999).

Mengingat kondisi tersebut, maka tenaga kerja perempuan memerlukan perlindungan yang berhubungan dengan problem kewanitaannya. Hal ini senada dengan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) (Soepomo, 1974) yang menetapkan ketentuan sebagai berikut :

- a). Harus terdapat kesamaan kesempatan bagi semua orang pada sektor pendidikan dan latihan serta kesempatan kerja.
- b). Harus memperoleh gaji yang tidak diskriminatif bagi sebuah pekerjaan yang nilainya sama
- c). Kesamaan persyaratan kerja
- d). Perlindungan untuk semua hal yang berhubungan dengan alat reproduksi para perempuan.

- e). Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kesejahteraan bagi buruh perempuan.

Pekerja perempuan adalah orang-orang dengan jenis kelamin perempuan yang bekerja pada sebuah perusahaan, pabrik, industri, dan yang lain sebagainya. Seiring dengan kemajuan zaman, para wanita Indonesia sudah mulai memperoleh kesempatan yang sama dalam hal sekolah, berkarir, dan bahkan berwirausaha. Para perempuan di era globalisasi ini sudah mulai menampakkan dirinya dan memberdayakan segala potensi yang mereka miliki. BPS menyatakan bahwa hari ini para perempuan sudah banyak yang menjadi pengusaha dan bekerja di bidang lainnya.

Alasannya adalah supaya tidak nganggur, ingin memberdayakan diri, ingin menciptakan lapangan kerja untuk membantu pemerintah, dan seterusnya. Namun demikian, terlepas dari realita sekarang yang menunjukkan bahwa perempuan sudah banyak yang berkarir dan menjadi pengusaha, sesungguhnya keinginan-keinginan tersebut sudah lama dimiliki oleh para perempuan. Namun sayangnya, keinginan untuk merdeka bekerja di luar rumah tersebut masih terhalang oleh paradigma yang menyatakan bahwa perempuan lebih baik hanya mengurus rumah saja (Siswanto, 2009).

Setelah adanya keterbukaan pandangan terhadap para perempuan Indonesia tersebut, kemudian banyak diantara mereka yang bekerja untuk membantu perekonomian keluarganya. Bahkan di antara mereka ada yang menjadi tulang

punggung keluarga. Misalnya, perempuan di Kota Solo banyak yang ikut menjual batik, sepatu dan sandal, pakaian, dan seterusnya. Para wanita di luar Jawa seperti di Kota Palembang, Ujung Pandang, Lampung dan sebagainya banyak yang menjual kain soket, dan berbagai jenis kerajinan tangan perempuan seperti tas rajut, dompet rajut, dan lain sebagainya (Harsosumarto,2007).

Diinformasikan bahwasannya *Forum APEC Women And The Economy* pernah mengambil tema '*Women As Economic Drivers*'. Sebab, 96 persen dari pelaku kewirausahaan ternyata adalah UKM. Sedangkan 60% pelaku UKM tersebut merupakan para srikandi. Dari kondisi data tersebut barangkali dapat kita tarik benang merah bahwa para srikandi Indonesia hari ini tidak berlebihan jika disebut sebagai penggerak ekonomi atau "*Women as Economic Drivers*". Bahkan pernyataan tersebut ternyata juga disampaikan atau diperkuat oleh Linda Amalia Sari Gumelar yang pada waktu itu menjabat sebagai Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (SuaraKaryaOnline,2013).

Dari paparan di atas kiranya tidak berlebihan jika dikatakan bahwa ternyata di balik kelembutannya, para perempuan itu mempunyai segudang potensi dan tanggung jawab. Sebab selain urusan domestik rumah tangga seperti mencuci, memasak, mengurus anak, dan membersihkan rumah mayoritas dipegang para perempuan, ternyata mereka juga masih dapat menyisihkan waktunya untuk bekerja di luar rumah dalam rangka membantu perekonomian keluarga.

Karena banyak karyawan atau pekerja perempuan yang jam kerjanya pada malam hari, maka diciptakannya aturan atau batasan-batasan bagi pekerja perempuan yang jam kerjanya di malam hari yaitu tidak diperkenankan untuk bekerja:

- a. Pada sebuah pabrik dimana ruangnya tertutup atau dianggap tertutup, dan pabrik tersebut menggunakan sebuah alat bermesin atau lebih.
- b. Pada sebuah pabrik dimana ruangnya tertutup, sementara pabrik tersebut melakukan pekerjaan tangan secara serentak dan dilakukan oleh 10 orang atau lebih.
- c. Pada bagian produksi, pemeliharaan, reparasi atau membongkar sebuah bangunan di bawah tanah, bangunan galian, bangunan pengairan, gedung dan jalan.
- d. Pada perusahaan kereta api serta tram.
- e. Pada bagian produksi, pembongkaran, dan mutasi barang (Indraningsih, 1982).

Kaitannya dengan hal di atas, pada sebuah perusahaan besar yang jam operasionalnya atau jam produksinya berjalan full time selama 24 jam dalam sehari, biasanya memiliki tiga shift jam kerja. Shift pagi dari jam 06.00 s.d. jam 14.00, shift siang dari jam 14.00 s.d. jam 22.00 dan shift malam dari jam 22.00 s.d. jam 05.00. Dari pembagian tiga shift jam kerja tersebut, maka karyawan

perempuan sangat berpotensi untuk memperoleh jam kerja di malam hari.

Melihat dan merespon kondisi tersebut, maka memberikan perlindungan baik secara umum ataupun secara khusus yang berhubungan dengan problem keperempuanan menjadi sesuatu yang sangat penting bagi para perempuan yang bekerja pada malam hari. Undang-undang mengenai peraturan perundangan yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi para karyawan perempuan sudah diatur dalam undang-undang. Undang-undang tersebut adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

a. Kerja malam perempuan

Peraturan mengenai larangan kerja malam perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwasannya:

- (1) Pekerja perempuan dengan umur kurang dari 18 (delapan belas) tahun tidak diperbolehkan untuk diberi jam kerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.
- (2) Pengusaha tidak diperkenankan untuk mempekerjakan karyawan perempuan dengan kondisi hamil dan dalam pandangan dokter mengandung unsur bahaya untuk kesehatan dan keselamatan dirinya beserta kandungannya ketika memperoleh jam kerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.

- (3) Pengusaha yang memberikan jam kerja pada karyawan perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 harus:
- a. Menyajikan asupan makanan juga minuman yang mengandung gizi;serta
 - b. Melindungi para karyawan perempuan secara penuh dari ancaman dan gangguan keamanan juga kesusilaan.
- (4) Selain itu pengusaha juga harus menyediakan armada untuk mengantar dan menjemput para karyawan perempuan yang memperoleh jam kerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

b. Cuti Menstruasi

Secara kodrati, perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan yang tidak harus dibeda-bedakan, sebab memang sudah dari qodratnya laki-laki dan perempuan itu berbeda dalam tataran biologis. Salah satunya adalah, jika perempuan mengalami menstruasi di setiap bulannya, sementara laki-laki tidak mengalami. Menstruasi dapat diartikan sebagai datang bulan; mendapat air kotor; menstruasi (Tim Penulis, 2002).

Selain itu, secara lebih definitif, menstruasi dapat dikatakan sebagai kondisi di mana perempuan yang sudah dewasa mengeluarkan darah kotornya dari rahim dalam skala waktu setiap bulan akibat sel telur yang diproduksi tidak dibuahi (Pena, 2002).

Karena itu, ketika menstruasi perempuan tersebut mengganggu aktifitas kerjanya karena menstruasi terkadang member dampak rasa nyeri, maka perempuan harus dipenuhi haknya, yakni memperoleh cuti karena sakit yang disebabkan mestruasi bulanannya itu.

Dalam konteks cuti haid ini, diatur dalam peraturan perundangan, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan pada Pasal 81 menyebutkan bahwasannya :

- (1) Para karyawan perempuan yang ketika menstruasi mengalami kesakitan, kemudian menginformasikan kondisinya kepada pengusaha, maka dia tidak harus masuk kerja di dua hari pertama masa menstruasi.
- (2) Implementasi peraturan seperti yang dijelaskan pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tersebut diperuntukkan kepada perempuan yang mengalami haid, yaitu pada masa usia subur. Biasanya masa subur yang dialami para perempuan adalah pada rentang waktu usia 14-50 tahun (Kartono, 1989).

c. Cuti hamil, melahirkan/gugurkandungan

Perempuan pekerja juga memperoleh perlindungan hukum berupa cuti hamil. Cuti hamil diberikan kepada perempuan pekerja

dengan tujuan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan sekaligus anaknya. Peraturan perundangan tersebut dituangkan dalam pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menjelaskan bahwasannya:

(1) Karyawan perempuan memiliki hak untuk mendapatkan cuti melahirkan berupa istirahat sebelum melahirkan selama 1,5 bulan serta 1,5 bulan saat sudah melahirkan. Hitungan tersebut sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan.

(2) Karyawan perempuan yang kandungannya mengalami keguguran, memiliki hak untuk mendapatkan cuti istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

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

Peraturan perundangan juga telah mengatur bahwa perempuan pekerja yang telah menikah, tidak boleh diputus hubungannya. Perempuan yang menikah dan kemudian hamil, melahirkan, dan menyusui, tidak boleh kemudian diputus hak kerjanya dengan alasan tersebut. Peraturan tersebut diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dengan dibangunnya perlindungan-perlindungan tersebut, diharapkan para

pekerja perempuan akan terlindungi kesehatannya, keselamatannya, dan dan terhindar dari berbagai perbuatan asusila. Dengan begitu, para pekerja perempuan akan dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan sejahtera. Para pekerja perempuan harus dilindungi dengan baik, sebab para perempuan adalah manusia biasa dan bukan robot yang bisa diperlakukan sesuai dengan kemauan pengusaha dengan seenaknya sendiri.

2.1.3 Waktu Kerja pada Malam Hari

Konteks dalam relasi kerja antara pengusaha dengan orang yang dipekerjakan, dalam hal ini pekerja harus menaati dan melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada waktu yang telah diundangkan oleh pabrik, PT, atau perusahaan. Sementara jam kerja yang dapat diterapkan dalam perusahaan adalah jam-jam kerja yang telah dijelaskan dalam peraturan perundangan Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 77 ayat (2) yang menyatakan bahwasannya:

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

Sementara jam kerja yang masuk pada kategori jam malam, lumrahnya dimulai dari pukul jam 23.00 s.d 05.00 pagi keesokan harinya. Penentuan jam kerja malam hari ini juga bukan berdasarkan perkiraan pengusaha, namun berdasarkan

peraturan perundangan yang memang mengatur demikian. Peraturan perundangan yang mengatur hal ini persisnya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 ayat (4) yaitu pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.

B. Hak dan Kewajiban Pekerja

Kaitannya dengan perlindungan pada pekerja ini pemerintah juga telah menjelaskan tentang hak-hak yang seharusnya diperoleh dan kewajiban-kewajiban yang seharusnya dilakukan oleh para pekerja. Peraturan ini juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan perundangan dibuat dengan tujuan supaya hak-hak para pekerja tersebut dapat terlindungi dan dipenuhi dengan baik sehingga pekerja tidak tercederai oleh kemungkinan-kemungkinan kecurangan dari pihak pengusaha yang mempekerjakan. Hak-hak mendasar pekerja tersebut, antara lain:

- a. Hak memperoleh kesempatan memperoleh kerja yang sama dan perlakuan yang sama atau tidak diskriminatif dari pengusaha (Pasal 5 dan 6)
- b. Hak untuk mendapat kesempatan dalam meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- c. Hak-hak yang berkaitan dengan fungsi reproduksi (khusus pekerja

perempuan), antarlain:

- 1) Hak untuk memperoleh perlakuan dan perlindungan khusus ketika hamil (Pasal 76)
- 2) Hak untuk memperoleh cuti haid (Pasal 81)
- 3) Hak untuk memperoleh cuti hamil dan melahirkan (Pasal 82)
- 4) Hak untuk memperoleh waktu menyusui di tengah-tengah jam kerja (Pasal 83)
- 5) Hak untuk tetap memperoleh upah penuh selama cuti haid dan hamil (Pasal 84)
- d. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan juga perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86)
- e. Hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal88)
- f. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk pekerja/buruh dan keluarganya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja (Pasal99)
- g. Hak berserikat, yaitu membentuk menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal104).

Sementara di samping para pekerja memiliki sejumlah sebagaimana dijelaskan di atas, para pegawai juga sekaligus harus menaati dan melaksanakan

segala bentuk kewajiban-kewajibannya. Antara lain pekerja harus melakukan pekerjaannya bagi majikan, harus mematuhi dan melaksanakan segala bentuk peraturan perusahaan, harus mematuhi dan melaksanakan segala bentuk perjanjian kerja, harus menaati segala bentuk perjanjian perburuhan, harus menjaga segala bentuk rahasia perusahaan, harus menaati segala bentuk peraturan majikan, dan lain sebagainya (Sunyoto, 2013).

Pada dasarnya hak dan kewajiban antara pekerja laki-laki dan perempuan sama saja. Namun perbedaan mendasarnya adalah hak-ha yang berkaitan dengan faktor biologis antara perempuan dan laki-laki yang memang berbeda, sehingga perempuan memang memerlukan perlindungan-perlingdungan khusus atas hal tersebut (Damanik, 2006).

2.2 Penelitian Terdahulu

Pertama, riset yang digelar oleh Muh. Harisman Buscar S. dengan judul “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada Malam Hari di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”. Temuan penelitian ini mengatakan bahwa ketentuan perundangan yang menjelaskan tentang perlindungan dan pengawasan tenaga kerja perempuan di Rapoccini Kota Makassar tidak dilakukan dengan baik, sebab di sana masih banyak kejadian negatif dan membahayakan.

Kedua, riset yang dilaksanakan oleh Ngajulu Petrus dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja pada Malam Hari

di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Temuan penelitian ini juga mengatakan bahwa perlindungan dan pengawasan terhadap perempuan yang bekerja di malam hari belum dilakukan secara baik. Beberapa masalah yang dihadapi PT. Swara Indah Riau saat melindungi dan melakukan pengawasan hukum bagi pekerja perempuan adalah karena anggaran dana yang minim, pemahaman mengenai peraturan perundang-undangan tentang Tenaga Kerja yang kurang dan terakhir karena pengawasan dari pemerintah setempat sangat lemah.

Ketiga, penelitian yang dilaksanakan oleh Ganesha Jeffry Wardhana dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Admira Kabupaten Trenggalek). Temuan penelitian ini menyebutkan bahwa Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di PT. Admira Kabupaten Trenggalek tidak terlaksana dengan baik. Persamaan ketiga penelitian di atas dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang bagaimana perlindungan dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja di malam hari. Sementara perbedaannya dengan penelitian ini adalah pada objek penelitiannya, sebab penelitian ini akan meneliti di Dinketrans Kabupaten Ponorogo.

2.3 Kerangka Pemikiran

