

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
WANITA YANG BEKERJAPADA MALAM HARI
MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapat Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

ALWANSYAH PURBA
NPM: 1906200065



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2023



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menuliskan surat ini agar dituliskan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin tanggal 28-Agustus 2023 Jam 08.30- 12.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : ALWANSYAH PURBA
NPM : 1906200065
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG BEKERJA PADA MALAM HARI MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

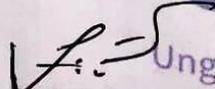
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata

Ketua

PANITIA UJIAN

Sekretaris

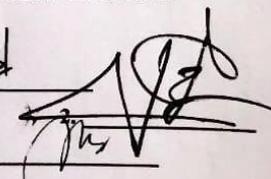

Dr. FAISAL, S.H., M. Hum.
NIDN: 0122087502


Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. Nurhilmiah, S.H.,M.H.
2. Dr. Tengku Erwinsyahbana, S.H.,M.Hum.
3. Mirsa Astuti, S.H.,M.H.

1. 

3. 



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila kunjungi website kami di bawah ini
untuk lebih jelasnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

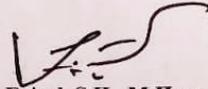
NAMA : ALWANSYAH PURBA
NPM : 1906200065
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG BEKERJA PADA MALAM HARI MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

PENDAFTARAN : 11 AGUSTUS 2023

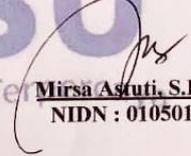
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM


Dr. Faisal, S.H., M.Hum.
NIDN : 0122087502

PEMBIMBING


Mirsa Astuti, S.H., M.H
NIDN : 0105016901



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : ALWANSYAH PURBA

NPM : 1906200065

PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/PERDATA

JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG BEKERJAPADA MALAM HARI MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANTIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 28-Agustus-2023

DOSEN PEMBIMBING


MIRSA ASTUTI, S.H., M.H.
NIP/NIDN/NIDK: 0105016901



MSU
Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN SUMATERA UTARA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : ALWANSYAH PURBA
NPM : 1906200065
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG BEKERJA PADA MALAM HARI MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
Pembimbing : MIRSA ASTUTI,S.H.,M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
15-11-2022	Bimbingan Judul	
01-12-2022	Koreksi Proposal	
10-02-2023	Perbaikan Hasil Proposal	
08-03-2023	SKRIPSI BAB III	
08-06-2023	BAB III Tidak sesuai	
10-06-2023	BAB I - 3	
12-06-2023	BAB III	
20-07-2023	Kesimpulan / saran tidak sesuai BAB III	
27/7-2023	Badan Buku, Aee unhr & uji	

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(MIRSA ASTUTI,S.H.,M.H.)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

INSTITUT PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PLUS MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mulhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alwansyah Purba
NPM : 1906200065
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja
Pada Malam Hari Menurut UU-No. 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Medan, 25 Juli 2023



Alwansyah Purba
NPM. 1906200065

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG BEKERJA PADA MALAM HARI MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Alwansyah Purba

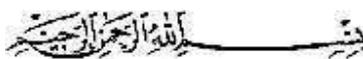
Perlindungan terhadap pekerja/buruh sangat perlu dilakukan dikarenakan pekerja/buruh adalah orang Indonesia yang perlu dilindungi oleh hukum yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa prinsip-prinsip perlindungan hukum merupakan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat yang bersumber pada Pancasila. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji pengaturan hukum tentang perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari menurut UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum doktrinal, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis peraturan perundang-undangan dan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa pengaturan hukum mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari menurut UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia (pekerja/buruh) terlindungi hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi juga terjadi karena pelanggaran hukum.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Wanita, Pekerja Malam.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala ramah dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada : Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof.Dr. Agusani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H.,M.Hum. atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H.,M.H. dan Wakil Dekan III Ibu Atika Rahmi,S.H.,M.H.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Mirsa Astuti, S.H.,M.H. selaku Pembimbing ,dan Ibu Nurhilmiyah,S.H.,M.H. selaku Pembimbing , yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terimakasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung. Penghargaan dan terimakasih disampaikan atas bantuan dan dorongan hingga skripsi dapat diselesaikan.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terimakasih kepada ayah saya Japen Purba dan ibu saya Karo Lina Barus, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang.

Tiada gedung yang indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama kepada kakanda Yasir Umran Purba sebagai tempat curhatan hati selama ini, begitu juga kepada sahabatku, Nurdiana, terimakasih, atas semua kebaikannya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tidak maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan

selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terimakasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Medan, 10-03-2023

Hormat Saya

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alwansyah Purba', written in a cursive style.

Alwansyah Purba

1906200065

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG	1
1. Rumusan Masalah	8
2. Faedah Penelitian	8
B. Tujuan Penelitian	9
C. Definisi Oprasional	10
D. Keaslian Penelitian	14
E. Metode Penelitian	15
1. Jenis dan pendekatan penelitian	16
2. Sifat penelitian	16
3. Sumber data.....	16
4. Alat pengumpul data	17
5. Analisis data	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan.....	19
B. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Pekerja Wanita yang Bekerja Pada Malam Hari.....	21
C. Tinjauan umum bekerja pada malam hari	26

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pengusaha	32
B. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	41
C. Upaya hukum tidak terpenuhinya hak-hak pekerja wanita di Malam hari	58

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

DAFTAR PUSTAKA	74
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, di mana dalam pelaksanaannya membutuhkan peranan tenaga kerja sebagai bagian penting dari pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Sejalan dengan diperlukannya peningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, maka peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan juga mutlak diperlukan. Perlindungan yang dimaksud adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, tentunya dengan tetap memerhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Atas dasar hal tersebut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dibentuk. UUK dalam mengatur mengenai hubungan kerja, menghendaki agar hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha bersifat timbal balik. Hal-hal yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhinya dan sebaliknya, hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah kewajiban pekerja untuk melakukannya. Pekerja mendapat perlindungan bertujuan guna menjamin hubungan kerja tanpa tekanan antara yang kuat dan yang lemah. Untuk itu pengusaha/pemilik usaha wajib menerapkan peraturan sebagaimana semestinya berlaku.

¹ Willy Farianto, 2019. Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagamaan , Jakarta: Sinar Grafika, halaman 72

Tenaga kerja mendapat perlindungan yang terbagi menjadi 3 (tiga macam), antara lain; perlindungan terhadap ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya, perlindungan terhadap sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, dan juga perlindungan terhadap teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Antara pekerja dengan pengusaha memiliki hubungan timbal balik, dimana apabila ada yang melakukan kewajiban, maka ada juga yang diberikan haknya, begitupun sebaliknya. Karena itu maka kewajiban yang dimiliki harus dilaksanakan agar mendapatkan hak. Undang-undang ketenagakerjaan tersebut merupakan wujud dari peran pemerintah dan pengusaha dalam melindungi setiap pekerja yang ada di Indonesia. Hal ini terutama terhadap pekerja yang bekerja pada perusahaan swasta karena kadang masih kurang mendapatkan perlindungan atas hak-haknya, khususnya terhadap pekerja wanita².

Dilihat dari peraturan yang berlaku, prinsipnya pekerja wanita tidak diperbolehkan kerja di malam hari, namun dengan beberapa alasan, maka pekerja/buruh perempuan diperbolehkan untuk bekerja di malam hari karena adanya alasan sosial, alasan teknis, dan alasan ekonomis. Tata cara memperkerjakan pekerja/buruh perempuan di waktu malam, terpampang jelas pada peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per

² *Ibid.*, halaman 73

4/MEN/1989 Tentang Tata Cara Memperkerjakan Pekerja/Buruh Wanita Pada Malam Hari dan harus ada persetujuan bersama (Selanjutnya disingkat Permen Tenaga Kerja 4/1989), antara lain, yaitu harus ada izin dari depnaker setempat dengan syarat yang harus dipenuhi, misalnya mutu produksi harus lebih baik bila memperkerjakan wanita; pengusaha harus menjaga keselamatan; kesehatan dan kesusilaan (tidak boleh memperkerjakan wanita dalam keadaan hamil ada angkutan antar jemput dan sebagaimana); serta penyediaan makanan ringan, ada izin dari orang tua atau suami dan lain-lain.

Selanjutnya, peraturan mengenai hak-hak pekerja wanita di malam hari juga terdapat pada UU 13/2003, antara lain yaitu: Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00; pengusaha dilarang memperkerjakan 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; pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00; wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, dan yang terakhir pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pada kenyataannya, masih ada wanita yang dipekerjakan pada malam hari dan tidak mendapatkan hak-haknya, pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam pidana kurungan sekurang-

kurangnya satu bulan penjara dan paling lama dua belas bulan penjara dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 dan paling banyak Rp 100.000.000,00.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, sebagaimana didalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan, namun dalam prakteknya masih ada saja instansi pemerintah, perusahaan dan pengusaha yang tidak menjalankan ketentuan yang telah diatur tersebut, dalam hal ini mengenai perlindungan tenaga kerja yang bekerja di malam hari masih tidak mendapatkan perlindungan seperti yang diamanatkan oleh undang-undang tersebut.

Ulama sepakat bahwa islam tidak melarang perempuan untuk bekerja. Pada masa Rasulullah terdapat banyak sekali yang mengisahkan perempuan hebat yang sukses dan mendapatkan pujian dari Rasulullah.

Hal ini sebagaimana tercantum dalam Al-Qur’an Surat An-Nahl Ayat 97

a. Di dalam Al-Qur’an Surat An-Nahl Ayat 97 , Allah berfirman:

ذَكَرَ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ مَنۢ عَمِلَ صَالِحًا مِّنۢ حَيۜوَةٍ طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa mengerjakan kebijakan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih dari apa yang telah mereka ajarkan”

a. Hadist

وَأُمُّ شَرِيكِ امْرَأَةٌ غَنِيَّةٌ مِنَ الْأَنْصَارِ عَظِيمَةُ النَّفَقَةِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَنْزِلُ عَلَيْهَا الضِّيْفَانُ

Dari Ummu Syarik, bahwasanya salah satu perempuan yang sukses dalam bisnis dan karirnya adalah Ummu Syarik. Ia tergolong salah satu perempuan kaya raya dalam islam. Kisah kehidupannya terdokumentasikan dalam salah satu hadis Nabi Muhammad yang diriwayatkan oleh Imam Muslim. Dalam Hadist yang bersumber dari Fatimah bint Qais, menceritakan sosok Ummu syarik yang merupakan wanita kaya raya dan dermawan.

“Ummu Syarik adalah perempuan yang kaya raya dari kalangan Anshar. Sering membelanjakan hartanya di jalan Allah. Karena itu, banyak tamu yang berdatangan ke rumahnya.” Dalam hadis ini tergambar jelas tentang sosok Ummu Syarik, wanita karir nan dermawan. Bahkan dalam sejarah, rumahnya yang berada di Madinah sering didatangi orang-orang untuk bertamu. Bahkan tak jarang yang datang adalah mereka yang tunawisma. Yang membutuhkan tempat tinggal.

Itulah sebagian dari ayat ayat Al-Quran dan Hadist Nabi yang menjadi sumber perlindungan hukum bagi wanita pekerja malam hari. Sedangkan menurut perhatian pemerintah. pemerintah dengan dikeluarkannya Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu

Undang-Undang No 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang di nilai sudah tidak sesuai dengan kemajuan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Menurut Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan, bahwa :“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama.”

Memperkerjaakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Gunawi Kartasapoetra mengatakan masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengenai hal-hal sebagai berikut:

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifatnya dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.³

Apa yang dikemukakan oleh Gunawi Kartasapoetra di atas memang ada benarnya juga. Seluas-luasnya emansipasi yang dituntut oleh kaum perempuan (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), namun secara kodrati

³ Ida Hanifah, 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Medan: CV Pustaka Prima, halaman 57

dia tetap seorang perempuan yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan . Imam Soepomo, menulis “ memang ada kalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan/gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid”.⁴

Semua itu harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan normal kerja bagi perempuan. Untuk itu maka, berdasarkan Pasal 76 UUKK bahwa norma kerja perempuan sebagai berikut:

- a. Pekerja/ buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan dilarang mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 tersebut.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
 1. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

⁴ Imam Soepomo I, *Op*, Halaman. 55

- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari. Dan kemudian penulis menuangkan penelitian ini dalam bentuk skripsi hukum dengan judul : “ **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**”.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang digunakan di dalam penelitian yakni sebagai berikut:

- a. Bagaimana perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.?
- b. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.?
- c. Bagaimana upaya hukum tidak terpenuhinya hak-hak pekerja wanita di malam hari menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.?

2. Faedah Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun praktis :

- a. Manfaat teoritis yakni di dalam hasil penelitian ini diharapkan

mampu memberikan pemahaman tentang Perlindungan hukum bagi pekerja wanita pada malam hari menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada masyarakat luas dan mahasiswa mengenai perlindungan hukum terhadap wanita pekerja malam hari.

- b. Manfaat praktis yakni dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang perlindungan hukum bagi wanita pekerja malam hari yakni sebagai berikut:

Bagi negara, diharapkan dapat menjadi masukan guna membangun negara hukum yang lebih baik dan maju dalam menegakkan UU yang diciptakan membahas tentang perlindungan bagi pekerja wanita pada malam hari dengan baik. Bagi Warga Sipil diterapkan peneliti ini dapat memberikan pemahaman terhadap pihak-pihak yang pekerja malam hari khususnya perempuan yang ada diseluruh Indonesia, mendapat perlindungan hukum yang sangat tegas.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Guna mengetahui tentang bagaimana perjanjian kerja wanita di malam hari menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab perusahaan

terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- c. Untuk mengetahui bagaimana upaya hukum tidak terpenuhinya hak-hak pekerja wanita di malam hari.

C. Definisi Operasional

Berdasarkan judul yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”** maka dapat dirumuskan definisi operasional sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum menurut Kamus Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan suatu perbuatan untuk menjaga dan melindungi subyek hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau pengaturan *outsourcing* bila dilihat dari segi hukum pelaksanaan ketenagakerjaan adalah orang Indonesia yang perlu dilindungi oleh hukum yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Prinsip-prinsip perlindungan hukum merupakan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.

Hal ini dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan adakalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Di samping itu, bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multinasional dalam era globalisasi sangat

membawa bentuk baru pola kemitraan usahanya, menambah semakin kompleksnya kerancuan tersebut. Oleh karena itu, melalui Keputusan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan mampu mengakomodasi atau memperjelas dan menjawab segala sesuatu yang menimbulkan kerancuan tersebut dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak pelaku proses produksi barang maupun jasa. Selain upaya tersebut, untuk mengurangi timbulnya kerancuan, dapat pula dilakukan dengan membuat dan menetapkan skema proses produksi suatu barang maupun jasa sehingga dapat ditentukan pekerjaan pokok/utama (*core business*); di luar itu berarti pekerjaan penunjang. Dalam hal ini untuk menyamakan persepsi perlu dikomunikasikan dengan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh serta instansi terkait untuk kemudian dicantumkan dalam peraturan perusahaan/peraturan kerja bersama. Dengan demikian, pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya. Dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan bagi pekerja/buruh. Bahwa dalam praktiknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya adalah masalah lain dan bukan karena aturannya itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja/buruh, diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat di samping perlunya kesadaran dan iktikad baik semua pihak.

2. Pekerja wanita merupakan wanita yang bekerja guna mendapat upah. Sehingga wanita apabila ingin mendapat upah harus melakukan pekerjaan, namun

terdapat batas dan bukan larangan absolut untuk melakukan pekerjaan. Mempekerjakan wanita pada suatu perusahaan tidak mudah yang dipikirkan. Terdapat hal-hal yang harus diperhatikan:

- a. wanita biasanya mempunyai tenaga lemah, halus, namun tekun.
- b. Norma kesusilaan menjadi yang utama guna pekerja wanita tidak dipengaruhi oleh hal yang negatif oleh lawan jenisnya, terutama apabila bekerja di malam hari.
- c. Wanita biasanya melakukan pekerjaan sesuai sifat dan tenaganya.
- d. Wanita itu ada yang sudah berkeluarga. Jadi memiliki beban rumah tangga juga yang harus dilakukan.

Walaupun telah terdapat emansipasi yang dimana wanita sejajar dengan pria, namun secara kodrat wanita mempunyai kelemahan yang perlu dipikirkan. Hal tersebut dikarenakan secara biologis wanita memiliki perbedaan dengan pria, dan sulit untuk disejajarkan.

3. Pekerja malam, perempuan bekerja shift malam di mata Undang-undang, yaitu pasal 76 Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengatur tentang jam kerja malam bagi para perempuan. Pertama, pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Disamping itu pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara 23.00 sampai dengan 05.00. Untuk memberikan kemudahan bagi para pekerja/buruh perempuan tersebut, pengusaha harus

menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan kemudian yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

4. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76:

a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

b. 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.

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

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja .

d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

e. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan keputusan Menteri.

Dalam Pasal 76 menjelaskan bahwa pekerja yang tidak memenuhi usia yang ditentukan (kurang dari 18 tahun) tidak dipekerjakan bekerja sebelum atau

sesudah waktu yang ditentukan dalam undang-undang ini, dimana yang dimaksudkan agar keamanan dari pekerja wanita di malam hari dijamin dan dilindungi oleh undang-undang. Pekerja yang sedang hamil pun diatur pula dalam pasal ini, dimana keterangannya tidak berbeda dengan Pasal 76 ayat (1), karena mengingat kesehatan kandungan dari pekerja, dimana menurut penjelasan ayat ini waktu tersebut tidak disarankan oleh dokter karna membahayakan bagi wanita hamil.

Pekerja yang bekerja sebelum waktu yang ditentukan harus mendapat Fasilitas antar dan jemput, hal tersebut jelas diatur dalam Pasal 76 ini. Hal tersebut dikarenakan pada waktu tersebut belum terdapat kendaraan umum dan waktu tersebut rawan terjadi kejahatan. Keseluruhan dari Pasal tersebut memuat tentang keselamatan dari pekerja wanita di malam hari yang merupakan bagian dari hak pekerja. Kemudian dalam undang-undang no. 13 tahun 2003 juga menjelaskan kewajiban dari pekerja.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian merupakan hal yang dilakukan untuk mendeteksi penelitian yang akan diteliti tidak sama dengan penelitian sebelumnya sehingga layak untuk dikaji lebih lanjut. Begitu juga dengan penelitian ini yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” yang layak untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut. Berdasarkan bahan kepustakaan konvensional ataupun bahan kepustakaan online, penulis meyakini bahwa tidak banyak yang mengangkat judul serupa. Namun tidak menutup kemungkinan ada beberapa

penelitian terdahulu yang membahas permasalahan yang serupa sebagaimana berikut:

- a. Hasvi Hadyan Ikhsan, Mahasiswa Ilmu Hukum Perdata Universitas Islam Riau, Tahun 2021 dengan judul “ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Di Arena POOL & Cafe Pekan Baru Ditinjau UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Skripsi ini merupakan penelitian Normatif dengan tujuan untuk memberikan upaya perlindungan hukum bagi pekerja pada malam hari Ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003.
- b. Leksono Dwi Martanto, Mahasiswa Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tahun 2010, dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Dalam Perjanjian Kerja (Studi Kasus Mantan Tenaga kerja wanita Malaysia Di Desa Donohudan Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali)” Skripsi ini merupakan penelitian Normatif dengan mengkaji berdasarkan fokus pembahasan di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat kedalam bentuk skripsi ini merupakan penelitian normatif dengan mengkaji pengaturan hukum, Sumber Kepustakaan yang berdasarkan undang-undang.

E. Metode Penelitian

Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan

permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada. Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian hukum normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum doktrinal, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis peraturan perundang-undangan (*law in books*) dan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskripsi analisis, melalui penelitian deskriptif, penelitian berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari kata sekunder yang terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari hukum silam, yaitu Al-Qur'an dan Hadist yang disebut sebagai data kewahyuan. Yang menjadi landasan padapenulisan ini yaitu Q.S An-Nahl Ayat 97.

b. Data sekunder adalah data yang diambil dari kepustakaan. Buku- buku, jurnal hukum, Data sekunder terdiri dari:

- 1). Bahan hukum primer, dalam penelitian ini adalah Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2003 Tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat,dan Pemutusan Hubungan kerja. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. KEPMEN NO. 224 Tahun 2003 Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/ buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- 2). Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya-karya ilmiah, buku-buku dan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan yang sesuai dengan judul skripsi.
- 3). Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet, dan sebagaimana yang ada hubungan dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini.

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Al-Qur'an atau Hadist. Yaitu Q.S An-Nahl Ayat 97.

- b. Studi kepustakaan (*library research*) yaitu menghimpun data studi kepustakaan secara langsung dengan mengunjungi toko buku, kepustakaan (baik didalam maupun diluar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data skunder yang membutuhkan dalam penelitian ini. Dan juga studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara searcing melalui media internet.

5. Analisi Data

Data yang terkumpul dapat dijadikan acuan pokok dalam melakukan analisis dan pemecahan masalah. Untuk mengelolah data yang ada, penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Yaitu dilakukan analisis yang bersifat umum menuju khusus sehingga didapatkan acuan untuk menjawab atas permasalahan yang akan di bahas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

Awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata. Akan tetapi, ketika di antara mereka terjadi perbedaan perselisihan atau perbedaan pendapat, maka diperlukan intervensi dan otoritas pemerintah sehingga dalam tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik baik dalam aspek hukum tata negara maupun hukum pidana. Hukum ketenagakerjaan harus dapat menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Adanya pengalaman yang menyebabkan terjadinya kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja atau buruh sehingga diperlukan suatu perlindungan hukum yang nyata dan komprehensif dari pemerintah. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dibentuk dan memiliki tujuan di antaranya sebagai berikut:

1. Mendayagunakan serta memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan secara manusiawi. Bermaksud untuk menghindari dan meminimalisir perlakuan tidak manusiawi antara pemberi kerja dan pekerjanya, terutama pemaksaan terhadap kerja lembur, kekerasan secara verbal maupun secara fisik, dan bentuk-bentuk sejenisnya.⁵
2. Menciptakan kesetaraan terhadap kesempatan dalam serta menyediakan tenaga kerja yang memenuhi kebutuhannya dalam Pembangunan Nasional dan Daerah.

⁵ Anwar Usman, 2021. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*, Depok: PT Rajagrafindo Persada, halaman 17

Bermaksud untuk kesejahteraan masyarakat yang sedang bekerja. Di sini, asas kemanfaatan, perlindungan, nilai keadilan dan ketertiban adalah hal-hal yang harus dijadikan oleh hukum ketenagakerjaan. Jalan untuk memberantas krisis moneter yang sedang terjadi di Indonesia dengan ini bersama masyarakat, khususnya para pekerja, menjadikan alasan terutama untuk penstabilan ekonomi global, meminimalisir tingkat pengangguran yang disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja akibat bangkrutnya perusahaan yang menimbulkan dampak yang besar dengan menjaga kesetaraan moneter.⁶

3. Adanya perlindungan terhadap tenaga kerja demi mewujudkan kesejahteraan. Bermaksud menjamin, melindungi kesejahteraan serta keberlangsungan hidup para pekerja yang keselamatannya dilindungi. Namun tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan secara sepihak, mengurangi gaji tanpa penjelasan, serta hal-hal lain yang dapat merugikan pekerja adalah bagian dari ketidakadilan yang bahkan para pekerja tersebut tidak dapat menuntutnya. Meski permasalahan terkait ketenagakerjaan adalah hal yang masih marak terjadi, mulai dari demo kenaikan upah, kesejahteraan yang tidak dipenuhi, pemerintah tetap berusaha untuk meningkatkan dan meraih keadilan milik para pekerja.

4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga. Hukum ketenagakerjaan dibuat demi kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan, kesepadanan upah, keselamatan dalam bekerja fasilitas kesehatan seperti BPJS Ketenagakerjaan, dan keuntungan lainnya yang dapat menunjang keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

⁶ *Ibid.*, halaman 18

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh⁷.

B. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari.

Perlindungan hukum bagi pekerja/karyawan/bawahan dari tindakan pengusaha/atasan pada prinsipnya memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum dalam rangka menjamin terpenuhinya hak-hakkaryawan/pekerja.
2. Perlindungan hukum dalam rangka mencegah terjadinya tindakan yang merugikan hak-hak karyawan/pekerja.

⁷ *Ibid.*,halaman 18-19

3. Perlindungan hukum menyediakan akses bagi karyawan/pekerja untuk menghentikan tindakan pelanggaran, mendapatkan ganti kerugian atau tindakan pemulihan atas pelanggaran haknya.
4. Perlindungan hukum dalam menjamin tersedianya ganti kerugian atau tindakan pemulihan terhadap hak pekerja/karyawan yang telah dirugikan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan kerja ini akan mencakup:

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti.⁸

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal:

⁸ Aris Prio Agus Santoso, 2021. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Pustakabarupress, halaman 110

1. Memberdayakan dan mendayagunakan kerja dan penyediaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁹

Tujuan tersebut merupakan argumen politik para pembentuk undang-undang yang dimuat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas adalah sangat jelas dan mempunyai tujuan yang baik dengan asumsi dasar, bahwa hukum merupakan produk politik memiliki karakter sebagai produk hukum yang dapat dilihat apakah berkarakter hukum responsif, seperti yang dikemukakan oleh Nonet dan Selznick atau berkarakter hukum ortodoks, seperti yang dikemukakan Marrayman. Untuk mengetahui apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkarakter hukum responsif atau berkarakter hukum ortodoks, maka dalam studi ini digunakan indikator dalam proses pembuatan hukum, sifat fungsi hukum, dan kemungkinan penafsiran. Pada Produk hukum yang berkarakter responsif, proses pembuatannya bersifat partisipatif, yakni mengundang sebanyak banyaknya partisipasi masyarakat melalui kelompok-kelompok sosial dan individu didalam masyarakat, sedangkan proses pembuatan produk hukum yang berkarakter ortodoks bersifat sentralistik dalam arti lebih didominasi oleh lembaga negara terutama pemegang kekuasaan eksekutif.

⁹ *Ibid.*, halaman 111

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, tetapi dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam rumusan konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Dalam kerangka perlindungan hak asasi manusia, pada hakikatnya, perlindungan terhadap perempuan dan anak merupakan salah satu perwujudan hak untuk hidup, hak untuk bebas dari perhambaan (*servitude*) atau perbudakan (*slavery*). Hak asasi manusia ini bersifat lenggeng dan universal, artinya berlaku untuk setiap orang tanpa membeda-bedakan asal usul, jenis kelamin, agama, serta usia, sehingga setiap negara berkewajiban untuk menegakkannya tanpa terkecuali.

Upaya perlindungan hukum terhadap perempuan dan anak, salah satunya melalui pencegahan dan pembatasan perdagangan manusia, perlu secara terus menerus dilakukan demi tetap terpeliharanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas perlindungan terhadap perempuan dan anak hendaknya memiliki derajat/tingkat yang sama dengan perlindungan terhadap orang-orang

dewasa maupun pria, karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama di depan hukum (*equality before the law*).¹⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan beberapa keringanan kepada pekerja/buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja/buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi. Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan pun secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar jika pekerja/buruh perempuan memperoleh fasilitas kemudahan berikut:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berusia kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya jika bekerja malam hari, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00;
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 hingga 07.00 wajib:
 - 1). Memberikan makanan dan minuman bergizi yang bervariasi, diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja serta tidak dapat digantikan dengan uang. Penyajian makanan dan minuman, peralatan dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat higienis dan sanitasi;
 - 2). Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja dengan cara

¹⁰ Devi Rahayu, 2021. *Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Setara Press, halaman 129

menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki;

- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar-jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 hingga pukul 05.00. Penjemputan dilakukan di tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya dengan lokasi penjemputan dan pengantaran yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan. Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi layak dan terdaftar di perusahaan.¹¹

Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam pidana kurungan sekurang-kurangnya satu bulan penjara dan paling lama dua belas bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 dan paling banyak Rp 100.000,00.

C. Tinjauan Umum Hubungan Perusahaan Dengan Pekerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara buruh dengan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Hubungan kerja juga dapat didefinisikan dengan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan

¹¹ *Ibid.*, halaman 130

mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja terdiri dari pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Maka dari itu, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun lisan. Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu.¹²

- a. Adanya pekerjaan (pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
- b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
- c. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata).
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Perngertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas walaupun masih kurang satu unsur lagi, yaitu unsur waktu tertentu . selengkapnya menguraikan penjelasan unsur-unsur tersebut:

¹² Arifuddin muda, 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, halaman 63

a. Unsur Adanya Pekerjaan

Secara teknis jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja/buruh jika tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaan.

Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mendonasi Pasal 1320 KUH Perdata. Di mana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian kerja batal demi hukum.¹³

b. Unsur Adanya Perintah

Di sinilah letak strategisnya posisi pengusaha dan ia memiliki *bargaining position* cukup kuat dibanding pekerja/buruh. Dengan demikian, pengusaha memiliki hak yang biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut hak prerogatif pengusaha. Melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja dibawah perintah pengusaha. Menurut istilah para ahli hukum hal ini disebut sebagai hubungan diperatas (*dienstverbooding*), artinya pekerja/buruh harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

c. Unsur Adanya Upah

Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah

¹³ *Ibid.*, halaman 64

yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau upah Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur. Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

d. Unsur Waktu Tertentu

Di mana pelaksanaan hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu, tidak terus-menerus. Unsur waktu tertentu memang tidak termasuk ke dalam pengertian hubungan kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mengingat faktanya unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja, karena mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsur ini. Di samping itu, unsur waktu tertentu juga menyangkut status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja.¹⁴

Unsur waktu tertentu ini mengandung tiga pengertian. Pertama, bahwa hubungan kerja itu ada pengaturan/pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa batas waktu. Jika, pelaksanaan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau pengaturan perundang-undangan. Pekerja/buruh berhak waktu istirahat dan cuti. Karenanya, pengusaha tidak boleh sekehendak hati atau semena-mena dalam mempekerjakan pekerja/buruh. Untuk itu harus ada

¹⁴ *Ibid.*, halaman 65

ketentuan waktu kerja yang jelas karena bagaimanapun pekerja/buruh adalah manusia juga, memiliki keterbatasan kapasitas tenaga. Kedua, pekerja/buruh tidak boleh seandainya dalam melaksanakan pekerjaan karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja peraturan perundang-undangan. Ketiga, bahwa hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu, apapun alasannya. Tidak ada satu pun hubungan kerja dilakukan seumur hidup.

Dikatakan hubungan kerja adalah di saat adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensinya suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum disebut hak. Karenanya, jika hak dilanggar, tidak akan mengakibatkan sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan suatu hukum yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum disebut dengan kewajiban. Karenanya, apabila kewajiban dilanggar, akan mengakibatkan sanksi bagi setiap pelakunya.¹⁵

Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak haruslah seimbang dalam konteks hubungan kerja. Kewajiban diantara seluruh pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha, dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha, dan sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh. Dengan demikian, ketika terjadi

¹⁵ *Ibid.*, halaman 66

pelanggaran kewajiban yang sudah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

Dalam pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pengusaha Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada prinsipnya, dalam berhubungan bisnis maupun dalam kegiatan yang menyangkut perikatan dalam ranah privat menganut kebebasan masing-masing untuk berkontrak dan menganut azas “ *Pacta Sunt Servanda*”, yaitu semua persetujuan yang dibuat berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang terkait dan harus dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 KUHPerdara). Pada umumnya, perikatan lahir dari persetujuan atau karena undang-undang (Pasal 1233 KUH Perdata). Perikatan diartikan sebagai memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara).

Perikatan adalah hubungan yang terjadi di antara dua orang atau lebih, yang terletak dalam harta kekayaan, dengan pihak satu berhak atas prestasi dan pihak yang lainnya wajib memenuhi prestasi itu. Sedangkan persetujuan/perjanjian merupakan perbuatan seseorang atau lebih yang mengikatkan, diri kepada seseorang maupun lebih (Pasal 1313 KUHPerdara).¹⁶

Perjanjian kerja yang dalam bahasa *Belanda* disebut dengan perjanjian perburuhan (*Arbeidsoverkenkoms*), mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601. A KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu,

¹⁶ Shella Noovia, “*Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan Di Rumah Sakit Swasta Yang Dipekerjakaan Pada Malam Hari*”. Dalam jurnal 29 September 2018. halaman 40

melakukan pekerjaan dengan menerima upah.’’

Dalam bidang ketenagakerjaan juga dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja/buruh adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja/buruh harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Dengan adanya perjanjian kerja menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak. Secara umum perjanjian adalah: “Merupakan peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbullah suatu hubungan hukum antara pihak-pihak tersebut yang disebut perikatan. Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya, dengan demikian, pada dasarnya perjanjian kerja itu melibatkan para pihak, yaitu pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah. Disamping itu, perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu karena disebut bahwa: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau

kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.¹⁷

Keseluruhan prinsip-prinsip dalam hukum perjanjian harus diberlakukan secara menyeluruh, karena berkaitan satu dengan yang lainnya dengan kata lain pada saat bersamaan asas yang satu harus dibingkai dengan ketentuan-ketentuan lainnya sehingga suatu perjanjian dapat berlangsung secara profesional dan adil. Selain prinsip-prinsip dalam perjanjian diperlukan lagi syarat-syarat untuk sahnya suatu perjanjian. Pasal 1320 KUHPerdara menentukan 4 syarat sahnya perjanjian yaitu:

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya objek perjanjian.
4. Adanya kuasa yang halal.

Salah satu contoh perjanjian yang terdapat didalam kehidupan dunia usaha saat ini adalah perjanjian kerja. Secara teori prinsip-prinsip yang harus ada dalam semua perjanjian adalah sama, tidak terkecuali juga perjanjian kerja sebagai salah satu dari jenis perjanjian pada umumnya. Pada prakteknya pembuatan perjanjian tersebut sering tidak menerapkan prinsip-prinsip yang terdapat pada hukum perjanjian secara menyeluruh.¹⁸

Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, perjanjian yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;

¹⁷ Zulkarnaen. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jawa Barat: Cv Pustaka Setia, Halaman 118

¹⁸ Niru Anita Sinaga, *Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*, Artikel Vol. 7 No. 2 halaman 32

- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.¹⁹

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak, hal ini menunjukkan bahwa dalam perubahan isi perjanjian kerja tidak dikenal istilah batal demi hukum.

Dalam perjanjian kerja ada 4 prinsip yang membedakannya dengan perjanjian-perjanjian lain, khususnya dari perjanjian pemberian jasa atau perjanjian melakukan pekerjaan tertentu dan dari perjanjian pemborong pekerjaan. Keempat prinsip tersebut yaitu: adanya unsur pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya waktu tertentu, adanya unsur upah. Pada waktu melaksanakan suatu perjanjian kerja, seharusnya kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha akan bersamaan dijamin oleh hukum secara seimbang agar tujuan perjanjian itu dapat dicapai yaitu tercapainya keadilan. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja selalu berbeda dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang

¹⁹ Ngejulu Petrus. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT SWARA Indah Riau Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Vol. 3. No 2. Halaman 9.

membutuhkan pekerjaan selalu berbeda dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Disisi lain pengusaha juga membutuhkan perlindungan agar tetap dapat menjalankan usahanya dengan baik, karena keduanya saling membutuhkan . untuk menjaga kepentingan yang berbeda diantara keduanya dibutuhkan intervensi pemerintah. Pada waktu mengadakan perjanjian, kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Dari segi yuridis bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industri. Dalam situasi seperti ini dibutuhkan hubungan kontraktual yang profesional antara pelaku bisnis diterapkan suatu pola hubungan *win-win solution* yang mencerminkan suatu hubungan simbiosis mutualisme.²⁰

Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berisi tentang hak dan kewajiban para pihak. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara para pihak yang melakukan perjanjian. Berbicara tentang perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan kepentingan masyarakat. Untuk mewujudkan apa yang digariskan dalam uraian diatas pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan

²⁰ *Ibid.*, halaman 10

tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh bagi pekerja/buruh tidak cukup dilakukan hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan perjanjian kerja selama ini sering tidak dilandasi dengan keselarasan seluruh prinsip-prinsip yang terdapat pada hukum perjanjian sehingga menimbulkan banyak permasalahan.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai bentuk perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 51, yaitu

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan,
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur dalam Pasal 54 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan, sifat, jenis pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat pada Pasal 59, yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menganut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu yang memuat jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang lama 3 (tiga) tahun.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi.²¹

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara Pukul 23.00 sampai dengan 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 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi ini dalam prakteknya tidak sesuai, karena makanan dan minuman berupa puding (pencuci mulut) yang tidak memenuhi 1.400 kalori.
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Terkait suatu perusahaan yang waktu kerjanya terbagi dalam empat shift yaitu shift pertama jam 10.00- 07.00, shift kedua jam 16.00 – 23.00, middle 1 jam

²¹ Ngejulu Petrus. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT SWARA Indah Riau Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Vol. 3. No 2. Halaman 2

13.00 –20.00, dan yang terakhir middle 2 jam 19.00 -02.00. perusahaan ini mempekerjakan wanita yang berusia minimal delapan belas tahun dengan tamatan SMA sederajat. Dengan penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara Pukul 23.00 s.d. Pukul 05.00 pada perusahaan tersebut tidak disediakan. Berdasarkan informasi kepada pekerja wanita ada beberapa orang yang tidak mempermasalahkan terhadap tidak disediakan angkutan antar jemput karena takut akan di dikeluarkan dari perusahaan, tetapi sebagian menyatakan tidak setuju terhadap tidak disediakan angkutan antar jemput karena itu akan memberikan rasa aman terhadap pekerja yang jam kerjanya pulang hingga dini hari.²²

Hal ini telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 76 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun karyawan atau pekerja wanita yang bekerja pada malam hari ini telah menyatakan kesanggupan diri untuk bekerja sesuai dengan kondisi perusahaan yang tidak menyediakan angkutan antar jemput. Terhadap kewajiban pengusaha untuk memberikan makanan dan minuman bergizi, Kepmenakertrans 224/2003 mengatur sebagai berikut:

1. Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.
2. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Mengenai makanan dan minuman bergizi pada perusahaan diberikan

²² *Ibid.*, halaman 3.

dalam bentuk puding (pencuci mulut), yang tidak memenuhi 1.400 kalori. Hal ini menunjukkan bahwa makanan dan minuman yang diberikan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari tidak sesuai dengan keputusan menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.

B. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Setiap pekerja buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Setiap perusahaan perlu memiliki kebijakan penyelenggaraan sebagai upaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.²³

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh (Pasal 86 Ayat (1) Huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Beberapa prinsip keselamatan dan kesehatan kerja menurut aturan-aturan tertentu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas
 1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 2. Moral dan kesusilaan;

²³ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan Dalam Omnibus Law*, Malang: Setara Perss, halaman 136

3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
 - b. Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
 - c. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.
2. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
 - a. Untuk pengawasan berdasarkan undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 7).
 - b. Pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya (Pasal 8 Ayat (1)).
 - c. Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur (Pasal 8 Ayat (2)).
 - d. Undang-Undang No, 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, yang meliputi kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja (Pasal 23 Ayat (3)).
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/Men/1996 tentang Sistem

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja.²⁴

- a. Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, seperti peledakan, kebakaran, pencemaran, dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan sistem manajemen K3 (Pasal 3 Ayat (1)).
- b. Sistem manajemen K3 sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) wajib dilaksanakan oleh pengurus, pengusaha, dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan (Pasal 3 Ayat (2)).

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja ialah pengusaha atau pemimpin atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja/buruh. Pengawas atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja:

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Disnaker.
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Disnaker.

Kewajiban pihak-pihak dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara umum diatur sebagai berikut:

1. Kewajiban pengusaha

²⁴ *Ibid.*, halaman 138

- a. Terhadap pekerja/buruh yang baru masuk, pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan hal-hal
 1. Tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul dilingkungan kerja;
 2. Semua alat pengaman dan pelindung yang digunakan;
 3. Cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan;
 4. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.
- b. Terhadap pekerja/buruh yang telah atau sedang dipekerjakan
 1. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja, penanggulangan kebakaran, pemberian P2K3, dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya;
 2. Memeriksa kesehatan pekerja secara berkala.
- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja/buruh²⁵.
- d. Memasang gambar dan Undang-undang- keselamatan dan kesehatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja termasuk peledakan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja yang terjadi akibat kerja yang terjadi di tempat kerja kepada kantor departemen tenaga kerja.
- f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke

²⁵ *Ibid.*, halaman 149

Kantor Pembendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga kerja setempat.

- g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, baik yang diatur dalam undang-undang maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.²⁶

Semuanya itu harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan. Untuk itu maka, berdasarkan Pasal 76 UUKK bahwa norma kerja perempuan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan dilarang mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun , dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 tersebut.
- b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
 1. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

²⁶ *Ibid.*, Halaman 140

- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Sebagai tindak lanjut Pasal 76 UUKK ini, telah diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang Mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.²⁷

Para pihak yang dimaksudkan di sini adalah para pihak yang terkait dalam proses produksi, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.

1. Kewajiban pengusaha. Menurut UUKsK, kewajiban pengusaha kewajiban pengusaha adalah sebagai berikut:

Memerlukan kesehatan badan, kondisi mental, dan tenaga fisik hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat juga terjadi karena pelanggaran hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 73 ayat 3 diatur mengenai pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makana dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan, keamanan dan kesehatan kerja selama di tempat kerja.

- a. pekerja/buruh yang sudah secara berkala kepada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan yang disetujui pengawai pengawas.
- b. Menunjuk dan menjelaskan kepada pekerja/buruh, tentang:

²⁷ Ida Hanifah, 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Medan: CV Pustaka Prima, halaman 101.

1. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerjanya;
 2. Semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan ada ditempat kerjanya;
 3. Alat perlindungan diri bagi pekerja/buruh yang bersangkutan;
 4. Cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Secara tertulis menempatkan di tempat kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan kerja diwajibkan.
- d. Memasang di tempat kerja yang dipimpinnya semua gambar keselamatan kerja dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat yang mudah terlihat dan/atau terbaca.
- e. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri bagi pekerja atau pengusaha.

Pasal 185 menyebutkan bahwa pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Pasal 187 menyebutkan bahwa apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tanpa ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan memberikan waktu lembur melebihi 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu dikarnakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Pasal menyebutkan bahwa apabila pengusaha melakukan disriminasi

terhadap tenaga kerja, tidak menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dapat dikenakan sanksi administratif sebagai berikut:

- a. Teguran;
- b. Peringatan tertulis;
- c. Pembatasan kegiatan usaha;
- d. Pembekuan kegiatan usaha;
- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;
- h. Pencabutan izin.

Ketentuan di atas merupakan suatu akibat atas konsekuensi kebebasan pengusaha tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan di lingkungan kerja. Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh, Pasal 43 UU 21/2003 menjelaskan bahwa apabila pengusaha menghalang-halangi atau memeriksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Maka akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut di atas adalah termasuk tindak pidana kejahatan sanksi tersebut di atas merupakan bentuk pertanggungjawaban hukum bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh sebagai konsekuensi terhadap apa yang dilakukan. Jika pengusaha menjalani hukuman pidana tersebut, akan menjadi salah satu wujud tanggungjawab dari pengusaha kepada pekerja/buruh.

Prinsip ketiga adalah tanggung jawab pengusaha. Prinsip tersebut diatur dalam pasal 1602w Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) sebagai berikut:

“Si majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, piranti-piranti atau perkakas-perkakas dalam mana atau dengan nama ia menyuruh melakukan pekerjaan.”

Terdapat juga beberapa teori yang membahas mengenai prinsip tersebut, di antaranya teori *Risk Professionella*, *Employer's liability*, *Reasonable Care*, maupun derivasi analog dari doktrin *Vicarious Liability*. Pokok batasan dalam teori-teori tersebut adalah bahwa pengusaha selaku pemberi kerja, bertanggung jawab dalam kontes profesionalismenya sebagai pengusaha, atas kesehatan dan keselamatan kerja pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Pengusaha harus melakukan upaya-upaya preventif untuk melindungi pekerja/buruh dari kecelakaan kerja yang diperkirakan akan berisiko mengalami cedera, penyakit,

kecacatan, sampai pada kematian. Apa bila upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut gagal, pengusaha tetap bertanggung jawab atas timbulnya resiko-resiko, dalam bentuk kompensasi/ganti rugi.

Adapun sub prinsipnya mencakup tanggung jawab pengusaha untuk memastikan bahwa pekerja/buruh memahami adanya resiko, memastikan bahwa cara kerja yang dilakukan aman bagi pekerja/buruh (alat kerja dan cara mengoperasionalkannya aman), memastikan bahwa pekerja/buruh memahami langkah-langkah pencegahan timbulnya resiko dan bahwa sarana dan prasarana pencegahannya tersedia dengan memadai dan dalam kondisi baik. Sub prinsip berikutnya adalah bahwa tanggung jawab-tanggung jawab tersebut diatas terwakilkan/tidak dapat dialihkan.

Prinsip keempat adalah prinsip campur tangan Negara atau intervensi pemerintah. Prinsip tersebut merupakan realisasi dari teori Ketidakseimbangan Kompensasi yang telah diuraikan dalam Sub Bab Pendahuluan di mana pemerintah berperan menyeimbangkan kedudukan pekerja/buruh sebagai pihak yang lebih lemah secara ekonomi terhadap pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi terhadap pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi lebih kuat. Sarana yang umum dilakukan adalah melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang bersifat melindungi pekerja/buruh melalui pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pelaksanaan pembatasan tersebut bersifat memaksa.

Pelaksanaan berbagai peraturan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi lebih

kuat. Pengusaha dapat dikenai berbagai sanksi, meliputi sanksi pidana atas tindakan-tindakan yang termasuk dalam katagori tindak pidana kejahatan maupun pelanggaran dalam peraturan perundang-undangan perburuhan hak atau sanksi administratif atas pelanggaran maupun kelalaian dalam pemenuhannya. Namun demikian, untuk mencapai tujuan-tujuan kesehatan dan keselamatan kerja yang diuraikan dalam sub bab sebelumnya, sesungguhnya terdapat tanggung jawab dan atau tanggung kewajiban terkait pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja umum yang didistribusikan kepada para pihak dalam hubungan industrial, meliputi pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.

Pekerja/buruh mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat-syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan, mengenakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja (alat pelindung diri) yang diwajibkan, serta memberikan informasi yang sebenarnya apabila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli kesehatan dan keselamatan kerja. Adapun kewajiban pemerintah adalah menyusun peraturan perundang-undangan bidang kesehatan dan keselamatan kerja, menyediakan bantuan teknis dan asistensi, mengatur dan menerapkan pengawasan ketenagakerjaan, melaporkan hasil pengawasan ketenagakerjaan, melaporkan hasil pengawasan ketenagakerjaan serta memberikan sanksi.

Pengusaha wajib mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan kerja, menjelaskan kondisi dan prosedur kerja yang aman, potensi bahaya, sisitem dan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja, melaksanakan dan mengorganisasikan implementasi kesehatan dan keselamatan kerja, melaporkan kejadian kecelakaan

kerja maupun penyakit akibat kerja dan memasang poster-poster serta menyediakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja secara gratis bagi para pekerja/buruh, maka pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan ganti kerugian kepada pekerja/buruhnya melalui prinsip tanggung jawab pengusaha. Awalnya, tanggung jawab tersebut hanya dapat dituntut pemenuhannya melalui mekanisme ganti kerugian secara keperdataan dimana pengusaha hanya perlu memenuhi tuntutan/permintaan pemberian ganti rugi apabila pekerja/buruh dapat membuktikan bahwa ganti kerugian yang dideritanya adalah akibat perbuatan melawan hukum pengusaha atau wakil pengusaha dalam melakukan tugasnya.²⁸

Melalui Pasal 1602w KUHPerdara kemudian diatur bahwa tanggung jawab untuk memberikan ganti rugi tersebut hanya dapat dituntut/dimintakan oleh pekerja/buruh sepanjang pengusaha dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhi kewajiban tersebut disebabkan karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tertentu timbul sebagian besarnya disebabkan karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tertentu timbul sebagaimana besarnya disebabkan oleh kesalahan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kesehatan kerja ialah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang serupa baik fisik, mental maupun sosial. Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh. Selanjutnya kesehatan kerja merupakan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan

²⁸ Muhamad Sadi, 2020. *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Kencana, halaman 224

lingkungan kerja. Oleh karena itu, secara filosofis, kesehatan pekerja diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan jasmani maupun rohani tenaga kerja, pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Mengurangi timbulnya penyakit. Pada umumnya, perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal, penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi pengusaha maupun pekerja²⁹.

Penyimpanan catatan kerja tentang lingkungan kerja. Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terperinci tersebut. Catatan mengenai informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut. Memantau kontak langsung. Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya. Penyaringan genetik. Penyaringan genetik yaitu pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversi. Dengan menggunakan uji genetik untuk

²⁹ *Ibid.*, halaman 224

menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Hak atas kesehatan, merupakan hak dasar setiap insan yang dijamin dalam konstitusi dan berbagai perundang-undangan. Hal ini terjadi tugas dan tanggung jawab semua pihak, baik pemerintah, pengusaha maupun seluruh anggota masyarakat untuk mewujudkannya. Derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dapat terwujud melalui peran peserta berbagai pihak. Oleh karena itu, Undang-Undang BPJS mengamankan partisipasi pengusaha (pemberi kerja) untuk mewujudkan hak hidup sehat bagi para pekerja. Karena hak pekerja/buruh untuk hidup sehat merupakan hak dasar yang harus dijamin. Karena kesehatan merupakan bagian dari kebutuhan primer setiap manusia. Kondisi sehat badan dan jiwa akan memungkinkan setiap manusia untuk melakukan aktivitas dan karyawannya. Kesehatan merupakan bagian dari kebutuhan menuju hidup sejahtera. Hak-hak dasar pada umumnya dan hak dalam dasar sosial dan hak dasar individual.³⁰

Pasal 9-11 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Dalam ketentuan Pasal 9 disebutkan bahwa:

- a. Setiap orang berkewajiban ikut mewujudkan mempertahankan, dan mengikatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.
- b. Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksanaannya meliputi upaya kesehatan perseorangan, upaya kesehatan masyarakat, dan

³⁰ *Ibid.*, halaman 229

pembangunan berwawasan kesehatan.

Adapun dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan merumuskan bahwa “setiap orang berkewajiban menghormati hak orang lain dalam upaya memperoleh lingkungan yang sehat, baik fisik, biologi, maupun sosial”. Adapun Pasal 11 mengatur bahwa “setiap orang berkewajiban berperilaku hidup sehat untuk mewujudkan, mempertahankan, dan memajukan kesehatan yang setinggi-tingginya”. Selanjutnya pada Pasal 12 disebutkan bahwa “setiap orang berkewajiban menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan bagi orang lain yang menjadi tanggung jawabnya.”³¹

Perlindungan kewajiban kesehatan bagi pekerja/buruh merupakan bentuk perlindungan teknis, yakni jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini sering disebut sebagai keselamatan kerja.

Kewajiban pengusaha menurut UU Keselamatan Kerja adalah:

1. Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan tenaga fisik pekerja/buruh yang akan diterima bekerja, maupun pekerja/buruh yang sudah ada secara berkala kepada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan yang disetujui pegawai pengawas.
2. Menunjuk dan menjelaskan kepada pekerja/buruh, tentang: kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerjanya, semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan ada ditempat kerjanya, alat perlindungan

³¹ *Ibid.*, halaman 130

diri bagi pekerja/buruh yang bersangkutan, cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Secara tertulis menempatkan ditempat kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan.
4. Memasang di tempat kerja yang dipimpinnya semua gambar keselamatan kerja dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat yang mudah terlihat dan/atau terbaca.
5. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri bagi pekerja atau pengusaha.

Selain itu kewajiban yang dikemukakan di atas, menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER- 15/MEN/VIII/2008 tentang pertolongan pertama pada kecelakaan kerja.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Adapun kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja. Kesehatan kerja dimaksudkan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk

berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang dimaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh semuanya tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan juga dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupaya jaminan sosial tenaga kerja. Bahwa para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja. Karena sifatnya yang hendak mengadakan pembatasan ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab x Pasal 68 dan seterusnya bersifat memaksa bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentukan undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa

ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan hukum umum (*Publiekrechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut:

- a. Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
- b. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan dalam suatu hubungan kerja mewujudkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003. Dengan demikian, tujuan persatuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
- d. Menjaga agar sumber produksi pelihara dan dipergunakan secara aman berdaya guna.

C. Upaya Hukum Tidak Terpenuhinya Hak-Hak Pekerja Wanita DI Malam Hari

Upaya hukum dapat dilakukan pada setiap pekerja yang dalam hubungan

kerja didalamnya terdapat hak-hak yang dilanggar oleh pengusaha. Menurut kamus hukum yaitu:³²

“upaya hukum adalah dalam upaya mencapai tujuan hukum benar-benar berjalan sebagaimana mestinya dan untuk mencegah adanya kekeliruan atau kekhilafan dalam suatu keputusan hakim, maka diberi kesempatan untuk pemeriksaan ulang pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kasasi, bahkan peninjauan kembali”.

Penyebab adanya upaya hukum karena sebelumnya terdapat adanya perselisihan. Perselisihan yang dimaksud yakni perselisihan hubungan industrial. Sebelum mengetahui perselisihan hubungan industrial, sekilas perlu diketahui apakah hubungan industrial itu. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan Industrial Pancasila ialah:

“Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia”. Sistem hubungan industrial merupakan satu rangkaian tersebut merupakan suatu hubungan hukum yang dalam pelaksanaan menimbulkan akibat hukum yakni dan kewajiban para pihak “unsur yang kedua adalah adanya pelaku yang meliputi

³² Payaman simanjuntak, *Pengertian Hubungan Industrial* Jurnal, 27 Maret 2014.

pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah”, pelaku yang dimaksud yakni dalam hubungan kerja terdapat subyek dan obyek, maksudnya subyek ialah pelaku tersebut (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah) sedangkan obyek yang dimaksud ialah barang/jasa yang dihasilkan.

Sedangkan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 ayat (22) UU No.13 Tahun 2003 bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.³³

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No 2 Tahun 2004 bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No. 2 Tahun 2004 yakni perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kasus perselisihan kepentingan (*belengeschillen, conflict of interest*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian paham

³³ *Ibid.*, halaman 54

mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitikberatkan aspek *doelmatigheid* permasalahan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU No. 2 Tahun 2004 yakni perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban berserikat pekerjaan. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya disebabkan oleh:³⁴

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- b. Kelalaian dan ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- c. Pengakhiran hubungan kerja;
- d. Perbedaan pendapat antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja. keberadaan UU No. 2 Tahun 2004 diharapkan mampu memberikan perlindungan hukum dalam upaya untuk mendapat keadilan yang tidak membutuhkan banyak waktu/cepat pelaksanaannya yang harus disesuaikan dengan kondisi pekerja.

³⁴ *Ibid.*, halaman 55

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengkomodir ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 5 yang merumuskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama dengan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita tertuang didalam beberapa Pasal pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya pada Pasal 81 dan Pasal 82 yang menyatakan:

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

Menurut Pasal Ayat (1) dan (2):

1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Bagi perusahaan yang akan memperkerjakan tenaga kerja wanita harus mengetahui bagaimana memperkerjakan dalam pembagian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu harus mempertimbangkan secara bijaksana dengan melihat kenyataan bahwa wanita mempunyai sifat

penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu harus mempertimbangkan secara bijaksana dengan melihat kenyataan bahwa wanita mempunyai sifat:

1. Para wanita pada umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari;
3. Para tenaga kerja itu umumnya mempekerjakan pekerjaan-pekerjaan halus sesuai dengan sifat dan tenaganya;
4. Para tenaga kerja wanita ada yang masih gadis ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya juga.

Wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. selanjutnya, pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Praktiknya masih saja ada perusahaan yang belum memenuhi secara menyeluruh maupun sebagian hak-hak yang sebagaimana seharusnya diterima oleh pekerja wanita. Permasalahan yang mungkin terjadi yaitu seringkali pekerja wanita memiliki tekanan dalam lingkungan kerja, seperti jam kerja yang panjang, perjalanan yang jauh dan beban pekerjaan. Selain itu tekanan dalam keluarga yang mempengaruhi pekerjaan, misalnya kehadiran anak yang masih kecil, lemahnya dukungan dari keluarga serta konflik keluarga. Peran yang dimaksud

adalah peran seorang perempuan sebagai istri suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karier rumah. Pekerja wanita menjadi memiliki peran ganda yaitu sebagai istri dan ibu serta pencari nafkah.

Adapun beberapa hak pekerja wanita yang belum terpenuhi seluruh atau sebagian secara umum yaitu, perusahaan yang enggan memberikan fasilitas kendaraan antar jemput terhadap pekerja wanita bekerja lebih dari 8 (delapan) jam dalam sehari, perusahaan tidak memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empat ratus) kalori pada pekerja wanita yang bekerja hingga malam hari, perusahaan tidak memberikan hak cuti haid melainkan hanya menyediakan ruangan khusus untuk pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haidnya, perusahaan hanya memberikan hak cuti hamil/melahirkan selama satu bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu bulan sesudah melahirkan, perusahaan hanya memberikan upah cuti satu bulan saja kepada pekerja wanita yang mengajukan hak cuti hamil/melahirkan.

Sanksi perdata terhadap pengusaha yang tidak memenuhi hak pekerja wanita khususnya apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Akibatnya hukumannya perjanjian tersebut batal demi hukum. Dan penjara dan/denda terhadap pelanggaran hak pekerja perempuan termuat dalam beberapa Pasal Undang-undang Ketenagakerjaan:³⁵

a. Sanksi dengan ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling

³⁵ Ngejulu Petrus. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT SWARA Indah Riau Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Vol. 3. No 2.

lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000, (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000. (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan sesuai dengan keterangan dokter atau bidan. (Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan).

- b. Sanksi pelanggaran dan ancaman penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000. (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000, (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya. (Pasal 186 Undang-undang Ketenagakejaan).
- c. Sanksi pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit satu bulan dan paling lama 12 bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000, (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000, (seratus juta rupiah) terhadap pengusaha yang:
 1. Mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 2. Mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 3. Mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 yang tidak memberikan makanan dan minuman serta tidak menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

4. Tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Filosofi di balik peraturan perundang-undangan tersebut tidak lain karena menguatnya kesadaran bahwa sesungguhnya manusia, laki-laki dan perempuan, sama derajat dan martabatnya. Karena itu, setiap bentuk diskriminasi dan ketidakadilan dalam relasi antara laki-laki dan perempuan harus dicegah/dihapus.

Karnanya penegakan hukum ketenagakerjaan ialah usaha melaksanakan hukum ketenagakerjaan sebagaimana mestinya, mengawasi pelaksanaannya agar tidak terjadi pelanggaran, dan jika terjadi pelanggaran ada usaha lain untuk memulihkan hukum yang dilanggar itu agar ditegakkan kembali. Penegakan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai nilai yang baik yaitu menyangkut penyerasian antara nilai dengan kaidah serta dengan perilaku nyata manusia atau pekerja/buruh, karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pengusaha.

Penegakan hukum yang lemah, menurut pendapat umum disebabkan oleh budaya hukum yang dinilai tidak kondusif bagi pembangunan sistem pembangunan nasional. Untuk dapat membangun hukum secara tepat, diperlukan desain pembangunan yang tepat adalah, pemahaman yang tepat terhadap karakteristik objek pembangunan yang hendak kita bangun.

Pemahaman teoritis terhadap penegakan hukum ketenagakerjaan, dalam sistem penegakan hukum yang efektif terdiri dari tiga komponen, *legal structure*, *legal substance* dan *legal culture*. Komponen struktur adalah bentuk permanen

sebuah lembaga yang bekerja dengan mengikuti proses dan pembatasnya. Adapun, komponen substansi yang dimaksud adalah norma-norma ataupun aturan-aturan aktual yang digunakan oleh lembaga yang menentukan cara-cara menggambarkan suatu perilaku dan menentukan kemungkinan ke arah mana harus berbuat. Sementara yang dimaksud dengan *legal culture* yaitu elemen sikap dan nilai-nilai sosial yang dimanifestasikan di dalam tingkah laku konkret masyarakat.³⁶

Penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dilakukan oleh pengadilan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial yaitu pengadilan khusus yang tugasnya menyelesaikan sengketa/perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia (pekerja/buruh) terlindungi hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi cepat juga terjadi karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapat perlindungan hukum. Hukum yang difungsikan sebagai instrumen perlindungan bagi manusia dan kepentingan tersusun secara substansi dari tataran norma atau kaidah. Hukum sebagai kumpulan peraturan atau kaidah mengandung isi yang bersifat umum dan normatif. Umum karena berlaku bagi semua orang,

³⁶ Muhammad Sadi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Kencana, halaman 159

dan normatif karena menentukan yang boleh dilakukan serta menentukan bagaimana cara melaksanakan kepatuhan kepada kaidah.

1. Perlindungan hukum selalu menjadi perhatian yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi yang lemah dari segi ekonominya terhadap yang kuat dari segi ekonominya; misalnya, perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap perusahaan/pengusaha/majikan.

Salah satu yang bisa ditegakkan yaitu dengan pemberian sanksi tegas terhadap perusahaan yang tidak mengindahkan hak-hak tersebut. peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dapat menjadi pedoman dalam melaksanakan hubungan kerja dalam perusahaan. Seperti yang termuat adalah kewajiban pengusaha yang pada awalnya harus memberikan informasi dan penjelasan mengenai isi di dalam pengaturan perusahaan tersebut kepada seluruh tenaga kerja di perusahaan itu. Selain itu, buku tentang pengaturan dari perusahaan tersebut dapat didistribusikan kepada tenaga kerjanya. Namun jika ketentuan hak-hak tetap tidak diindahkan oleh perusahaan terhadap hak pekerjanya, jika pengusaha tidak melakukan kewajiban maka akan dikenakan sanksi. Sanksi yang diberikan dapat berupa hukuman pidana penjara atau denda hingga ratusan juta. Namun, tentunya sebelum pengusaha dikenakan sanksi, sebaiknya ada upaya perundingan terlebih dahulu antara pekerja dan pengusaha.

Dalam penjelasan umum Undnag-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa; perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.³⁷

Penyelesaian dalam garis besarnya diselesaikan melalui lembaga litigasi dan non litigasi. Banyak cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan pertemuan pengusaha dan buruh atau dengan bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa melalui perundingan/musyawarah dengan tujuan untuk menemukan kesepakatan yang dilakukan diluar pengadilan melalui sarana perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi yang selanjutnya disebut sebagai penyelesaian melalui non litigasi.

Perundingan bipartit merupakan sarana untuk mencari jalan keluar terhadap perselisihan yang timbul antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja menurut Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

³⁷ Jurnal. *Upaya Hukum Pekerja Apabila Tidak Mendapat Haknya*, halaman 58

Berdasarkan Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Untuk dapat menjadi seorang konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 UU No. 2 tahun 2004 yakni Konsiliator.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004 jo Permentrans No. PER.02/MEN/MEN/1/2005, Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang pemutusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No. 30 Tahun 1999. Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh khususnya perempuan yang bekerja pada malam hari tidak jauh beda dengan perjanjian kerja pada umumnya yang mana terdiri atas 6 (enam) Pasal yang meliputi bagian isi serta penutup. Keenam isi Pasal ini perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh perempuan pekerja malam khususnya terdiri dari: status pekerja kontrak kerja, upah, cuti, jaminan kesehatan dan keselamatan, sanksi atas pelanggaran serta penyelesaian perselisihan. Selain itu, pekerja wanita yang dipekerjakan diperusahaan di bagi menjadi 4 (empat) shift yaitu shift pertama jam 10.00- 07.00, shift kedua jam 16.00 – 23.00, middle 1 jam 13.00 –20.00, dan yang terakhir middle 2 jam 19.00 -02.00. Berdasarkan hasil informasi kebanyakan perusahaan tersebut tidak menyediakan angkutan antar jemput untuk wanita pekerja di malam hari dan ada juga pekerja wanita tidak mempermasalahkan terhadap tidak disediakannya angkutan antar jemput karena takut akan di dikeluarkan dari perusahaan, tetapi sebagian menyatakan tidak setuju terhadap tidak disediakannya angkutan antar jemput karena itu akan memberikan rasa aman terhadap pekerja yang jam kerjanya pulang hingga malam hari. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 76 Ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Tanggungjawab perusahaan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh (Pasal 86 Ayat (1) Huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Beberapa prinsip keselamatan dan kesehatan kerja menurut aturan-aturan tertentu: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

3. Upaya hukum tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh, Adapun beberapa hak pekerja wanita yang belum terpenuhi seluruh atau sebagian secara umum yaitu, perusahaan yang enggan memberikan fasilitas kendaraan antar jemput terhadap pekerja wanita bekerja lebih dari 8 (delapan) jam dalam sehari, perusahaan tidak memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang- kurangnya 1.400 (seribu empat ratus) kalori pada pekerja wanita yang bekerja hingga malam hari, perusahaan tidak memberikan hak cuti haid melainkan hanya menyediakan ruangan khusus untuk pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haidnya, perusahaan hanya memberikan hak cuti hamil/melahirkan selama satu bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu bulan sesudah melahirkan, perusahaan hanya memberikan upah cuti satu bulan saja kepada pekerja wanita yang mengajukan hak cuti hamil/melahirkan. Sanksi perdata terhadap pengusaha yang tidak memenuhi hak pekerja wanita khususnya apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma

umum. Akibatnya hukumannya perjanjian tersebut batal demi hukum. Dan penjara dan/denda terhadap pelanggaran hak pekerja.

B. Saran

1. Diharapkan bagi pihak perusahaan dalam hal ini dapat memasukan point-point penting perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari khusus berkaitan dengan keamanan saat kerja yang telah dicantumkan dalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku agar kedepannya tenaga kerja mendapat asupan gizi yang selayaknya.
2. Diharapkan bagi pihak pemerintah di seluruh indonesia agar meningkatkan kinerja organisasinya secara lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan segala kegiatannya terutama lembaga pengawas ketenagakerjaan. Sehingga dapat mendeteksi secara dini tindakan-tindakan yang diskriminatif dan tindakan-tindakan yang dapat menyebabkan perlindungan hak-hak pekerja wanita tidak terlindungi. Selain itu pihak pemerintah dalam hal ini pihak organisasi yang berwenang dalam ketenagakerjaan, perlu mengadakan sosialisasi mengenai peraturan ketenagakerjaan secara lebih efektif dan efisien. Hal ini dilakukan guna meningkatkan pengetahuan para pekerja perempuan, sehingga pada akhirnya mereka tahu hak dan kewajibannya sebagai pekerja perempuan.
3. Upaya hukum agar ditegaskan disetiap perusahaan, pengusaha yang tidak memberikan hak-hak untuk wanita pekerja dimalam hari dan tidak memberikan kedaraan antar jemput, hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan kepada pekerja/buruh perempuan, dikenakan Sanksi perdata

4. terhadap pengusaha yang tidak memenuhi hak pekerja wanita khususnya apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesesuaian dan norma-norma umum. Akibatnya hukumannya perjanjian tersebut batal demi hukum. Dan penjara dan/denda terhadap pelanggaran hak pekerja perempuan termuat dalam beberapa Pasal Undang-undang Ketenagakerjaan Sanksi dengan ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000, (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000. (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan sesuai dengan keterangan dokter atau bidan. (Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan). Sanksi pelanggaran dan ancaman penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000. (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,(empat ratus juta rupiah).

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Ida Hanifah. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*,. Medan: CV Pustaka Prima.

Muhammad Sadi, dkk. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Kencana.

Ida Hanifah. 2018. *Podoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: Pustaka Prima.

Willy Farianto. 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja*, Jakarta: Sinar Grafika.

Zaeni Asyhadie, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group.

Devi Rahayu. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Konsep Dan Pengaturan Dalam Omnibus law*, Jatim: Setara Press.

Beni Ahmad Saebani. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Bandung: CV Pustaka Setia.

Aris Prio Agus Santoso. 2021. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Anwar Usman. 2021. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.

Abdullah Sulaiman. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: YPPSDM.

B. Artikel, Jurnal dan Karya Ilmiah

Ainayah Fadillah “ Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita Yang Bekerja Lebih Dari 8 Jam 1 Hari Berdasarkan Studi Pada Matahari Store.”
Februari 2020.

Agung Sukranata. “ Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Wanita Pada Sistem Shift Malam” Vol 10. No 5.

Shella Noovia. “ Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan Di Rumah Sakit Swasta Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari” 13 Oktober 2018.

Ngajulu Petrus. “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” Vol 3 Nomor 2. Oktober 2016.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja (omnibus Law).

D. Internet

Hukum Online Com, “Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli”
<https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc> diakses tanggal 12 maret 2023, pukul 00.25.Wib.