



**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH PEREMPUAN YANG  
BEKERJA PADA MALAM HARI DI PERSEROAN TERBATAS  
PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT INDUSTRI BOBBIN, JEMBER**

*LEGAL PROTECTION FOR WOMEN LABOURERS WHO WORKED AT NIGHT  
IN PERSEROAN TERBATAS PERKEBUNAN NUSANTARA X BOBBIN UNIT  
INDUSTRY, JEMBER*

**Oleh**

**ANGGIA CITRA AYU AWALYNA**

**NIM. 110710101245**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2015**

**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH PEREMPUAN YANG  
BEKERJA PADA MALAM HARI DI PERSEROAN TERBATAS  
PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT INDUSTRI BOBBIN, JEMBER**

*LEGAL PROTECTION FOR WOMEN LABOURERS WHO WORKED AT NIGHT  
IN PERSEROAN TERBATAS PERKEBUNAN NUSANTARA X BOBBIN UNIT  
INDUSTRY, JEMBER*

Oleh

**ANGGIA CITRA AYU AWALYNA**

**NIM. 110710101245**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2015**

**MOTTO**

*Bukan Kurangnya Bakat Atau Tidak Adanya Modal Yang Menghalangi Kita Dari  
Sukses, Tapi Tidak Cukupnya Kebenarian.<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup>[PuisikatamutiArabijak524.blogspot.com/2014/07/kumpulan-koleksi-kalimat-kata-kata.html?m=1](http://PuisikatamutiArabijak524.blogspot.com/2014/07/kumpulan-koleksi-kalimat-kata-kata.html?m=1)

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Sri Endah Budi Utomo dan Nonik Haryati yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan nasihat selama ini;
2. Almamater yang saya banggakan Universitas Jember, tempat saya menimba ilmu;
3. Para Guru dan Dosen yang telah memberikan ilmu dan menjadi sosok suri tauladan.

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH PEREMPUAN YANG  
BEKERJA PADA MALAM HARI DI PERSEROAN TERBATAS  
PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT INDUSTRI BOBBIN, JEMBER**

*LEGAL PROTECTION FOR WOMEN LABOURERS WHO WORKED AT NIGHT  
IN PERSEROAN TERBATAS PERKEBUNAN NUSANTARA X BOBBIN UNIT  
INDUSTRY, JEMBER*

**SKRIPSI**

Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam Program Studi Ilmu Hukum pada  
Fakultas Hukum Universitas Jember

**ANGGIA CITRA AYU AWALYNA**

**NIM. 110710101245**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2015**

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI**

**Oleh:**

**Pembimbing,**

**Dr. ARIES HARIANTO S.H., M.H.**

**NIP.196912301999031001**

**Pembantu Pembimbing,**

**H. EDDY MULYONO S.H., M.Hum.**

**NIP. 196802191992011001**

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH PEREMPUAN YANG  
BEKERJA PADA MALAM HARI DI PERSEROAN TERBATAS  
PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT INDUSTRI BOBBIN, JEMBER**

Oleh :

**ANGGIA CITRA AYU AWALYNA**  
**110710101245**

Pembimbing

Pembantu Pembimbing

**Dr. ARIES HARIANTO S.H., M.H.**  
NIP.196912301999031001

**H. EDDY MULYONO S.H., M.Hum.**  
NIP. 196802191992011001

Mengesahkan :

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,

**Prof. Dr. WIDODO EKATJAHJANA, S.H., M.Hum.**  
**NIP. 197105011993031001**

**PENETAPAN PANITIA PENGUJI**

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari :

Tanggal :

Bulan :

Tahun :

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

**Panitia Penguji**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Ida Bagus Oka Ana S.H., M.M.**  
NIP. 196011221989021001

**Rosita Indrayati, S.H., M.H.**  
NIP. 197805312005012001

**Anggota Penguji:**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**  
NIP. 196912301999031001

.....

**H. Eddy Mulyono S.H M.Hum.**  
NIP. 196802191992011001

.....

**PERNYATAAN**

Saya sebagai penulis yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggia Citra Ayu Awalyna

Nim : 110710101245

Menyatakan dengan sesungguhnya skripsi yang berjudul *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin, Jember* adalah benar-benar karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan kepada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak lain serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 16 Juni 2015

Yang Menyatakan,

Anggia Citra Ayu Awalyna  
NIM. 110710101245

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada pemilik roh dan jiwa serta ragaku ALLAH SWT, atas karunia serta limpahan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI DI PERSEROAN TERBATAS PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT INDUSTRI BOBBIN, JEMBER yang disusun guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi ilmu hukum dan mencapai gelar sarjana hukum Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., sebagai Dosen Pembimbing dan Bapak H. Eddy Mulyono S.H M.Hum., sebagai Pembantu Pembimbing yang telah berkenan memberikan nasihat serta ilmu yang bermanfaat dan selalu sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini ditengah jadwal padat beliau sebagai akademisi di Lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Bapak Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M., sebagai Ketua Panitia Penguji dan Ibu Rosita Indrayati, S.H., M.H., sebagai Sekretaris Panitia Penguji Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk menguji skripsi ini.
3. Prof. Dr. Widodo Ekatjahjana, S.H., M.Hum., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember; Dr. H. Nurul Gufron, S.H., M.H., Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember; Bapak Mardi Handono, S.H., M.H., Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember; Bapak Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H., Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember.
4. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan semoga dapat bermanfaat dan barokah.

5. Seluruh Karyawan di Lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember, terima kasih atas segala bantuan fasilitas yang diberikan.
6. Keluargaku tercinta Ayah Sri Endah Budi Utomo, Mama Nonik Hariyati, dan Adikku Agustian Dwi Pradipta Utomo, yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Pakde dan Bude Handoko, S.H. dan Sri Murtidarmi tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikandukungan, motivasi dan nasihat selama ini.
8. Kakak Debrina Oktavianti dan Alfin Suryo Alam yang telah memberikan doa, semangat, dan dukungan agar terselesaikannya skripsi ini tepat waktu.
9. Ainur Fattah, sebagai kesayanganyang setia menemani, membantu, memberikan dukungan dan semangat luar biasa untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat tersayang Aprillia Ayu Kartika Sari, Niken Cakrawartya, Dwi Firma Bias Tike, Ivani Enggar, dan Lourensia Yolanda, sebagai teman terbaik saya selama awal perkuliahan berjuang sama-sama.
11. Teman-teman Putri Rosasari, Devi Natalia, Igam Arya, Novita Putri, sebagai teman satu perjuangan dalam kekhususan IMA-HTN dan teman KKN Ratnaning dan Kristi Ferdiana.
12. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali harapan semoga amal kebajikannya mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis juga menerima kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Amin.

Jember, 16 Juni 2015

Penulis

## RINGKASAN

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat di Indonesia membuka peluang kerja yang besar untuk pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan. Hal ini yang menyebabkan banyaknya pekerja/buruh perempuan ikut mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri maupun keluarga/rumah tangganya. Sebagian besar perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dipayungi oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada skripsi ini penulis mengangkat judul PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI DI PERSEROAN TERBATAS PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT INDUSTRI BOBBIN, JEMBER. Menurut penulis perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di Pabrik Bobbin ini menarik untuk dicermati, baik dari sudut mekanisme dan bentuk perjanjian kerja serta perlindungan hukum yang diperoleh pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Rumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini adalah mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin, apakah telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan lain yang sama mengatur seputar ketenagakerjaan, kemudian mengenai kendala-kendala yang dihadapi pekerja maupun pengusaha dalam perlindungan hukum pekerja/buruh tersebut, serta bagaimana solusi hukumnya dalam mengatasi kendala-kendala yang terjadi tersebut. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, untuk menganalisis kendala-kendala yang muncul terhadap perlindungan hukum pekerja/buruh perempuan tersebut serta mencari solusi hukum untuk mengatasinya.

Metode penelitian dalam skripsi ini menggunakan tipe penelitian yuridis sosiologis yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti tentang

kesesuaian perundang-undangan yang berlaku yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut perundangan/peraturan lainnya yang terkait dalam kehidupan sosial secara empiris. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pendekatan normatif (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dengan penggunaan data hukum yang dipergunakan untuk memecahkan suatu permasalahan yang menjadi pokok pembahasan berupa data hukum primer yaitu data dari hasil penelitian lapangan, ditunjang dengan data hukum sekunder yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, dan data non hukum yang bersifat mendukung dari data hukum primer dan di analisis secara ilmiah. Kesimpulan dalam skripsi ini adalah bahwa hubungan kerja antara pengusaha PTPN X Unit Industri Bobbin dengan pekerja/buruh perempuan dilandasi oleh perjanjian kerja. Dalam penelitian yang dilakukan sebagian besar klausula-klausula tentang hak pekerja/buruh perempuan telah dipenuhi oleh pihak pengusaha. Implementasi hak-hak buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin telah mewakili apa yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Keputusan Menteri Ketenagakerja dan Transmigrasi Nomor 224 tahun 2003. Tingkat keamanan dan kesusilaan para pekerja/buruh perempuan disana sudah terealisasi dengan baik. Pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari juga mendapatkan haknya untuk diberikan makanan dan minuman bergizi serta mendapat fasilitas antar jemput dari pihak pengusaha PTPN X Unit Industri Bobbin.

Dari penelitian yang dilakukan kendala-kendala terhadap perlindungan hukum di PTPN X Unit Industri Bobbin terjadi karena para pihak kurang menyadari arti hak dan kewajiban masing-masing. Para pekerja sebagian besar mengerti tentang hak mereka sebagai pekerja/buruh perempuan, tetapi ada beberapa hal yang tidak dipenuhi oleh pengusaha namun mereka cenderung lebih menuntut pelaksanaan kewajiban dari dirinya sendiri. Kendala-kendala yang terjadi di PTPN X Unit Industri Bobbin sebenarnya merupakan kendala-kendala

yang dapat di cegah dan diperbaiki oleh masing-masing pihak yang bersangkutan. Saran dalam skripsi ini adalah perlindungan kerja pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari harus diutamakan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serikat pekerja juga harus bertanggung jawab optimal terhadap pembelaan hak-hak pekerja/buruh apalagi ketika terjadi perselisihan guna membantu memberikan pembelaan terhadap para pekerja/buruh.



**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSYARATAN GELAR</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vii
<b>HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI</b> .....	viii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ix
<b>HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	x
<b>HALAMAN RINGKASAN</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1 Tujuan Umum .....	6
1.3.2 Tujuan Khusus .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Metode Penelitian .....	7
1.5.1 Tipe Penelitian .....	8
1.5.2 Pendekatan Masalah .....	9
1.5.3 Sumber Data Hukum .....	9
1.6 Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data .....	10
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Pengertian Pekerja/Buruh, Tenaga Kerja, Pengusaha, Pemberi Kerja, dan Perusahaan .....	12
2.1.1 Pengertian Pekerja/Buruh .....	12

2.1.2	Pengertian Tenaga Kerja.....	13
2.1.3	Pengertian Pengusaha .....	13
2.1.4	Pengertian Pemberi Kerja dan Perusahaan .....	14
2.2	Pengertian Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja.....	15
2.2.1	Pengertian Hubungan Kerja.....	15
2.2.2	Pengertian Perjanjian Kerja .....	16
2.3	Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh, Hak dan Kewajiban Pengusaha, dan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari.....	17
2.3.1	Hak-Hak Pekerja/Buruh.....	17
2.3.2	Kewajiban Pekerja/Buruh .....	19
2.3.3	Hak-Hak Pengusaha.....	20
2.3.4	Kewajiban Pengusaha .....	21
2.3.5	Hak Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari.....	22
2.4	Pengertian Perlindungan Hukum, Perlindungan Pekerja/buruh, dan Perlindungan Hukum Perempuan Berdasarkan Konvensi Internasional.....	22
2.4.1	Perlindungan Hukum .....	23
2.4.2	Perlindungan Pekerja/Buruh .....	23
2.4.3	Perlindungan Hukum Pekerja/buruh Perempuan Berdasarkan Konvensi Internasional .....	24
2.5	Teori Efektifitas Penegak Hukum.....	26
<b>BAB 3. PEMBAHASAN .....</b>		<b>28</b>
3.1	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari di PTPN X Unit Industri Bobbin, Arjasa, Jember Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	28
3.1.1	Pembagian Jam Kerja.....	29
3.1.2	Hak-Hak Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam hari .....	32

3.1.3	Perlindungan Teknis Pekerja/buruh .....	37
3.1.4	Perjanjian Kerja Pekerja/buruh Perempuan Yang bekerja Pada Malam Hari .....	42
3.2	Kendala-Kendala Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin .....	43
3.2.1	Kendala Internal .....	43
3.2.2	Kendala Eksternal .....	44
3.3	Solusi Hukum untuk Mengatasi Kendala-Kendala Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari di PTPN X Unit Industri Bobbin.....	46
<b>BAB 4. PENUTUP</b>	.....	<b>53</b>
4.1	Kesimpulan .....	53
4.2	Saran .....	54
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>58</b>

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 angka 1 yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>1</sup> Beberapa ahli mengenai pengertian Hukum ketenagakerjaan yaitu.<sup>2</sup>

1. Menurut Molenaar :

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dengan penguasa.

2. Menurut Mr. M. G. Levenbach :

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

Dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:

- a. setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
- b. menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

---

<sup>1</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 29 Oktober 2009, Pasal 1 angka 1.

<sup>2</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan,1983), Hal.13

Dua unsur ini penting untuk membedakan apakah seseorang masuk dalam kategori pekerja/buruh yang diatur dalam UU ketenagakerjaan atau tidak, di mana dalam UU ketenagakerjaan diatur segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan<sup>3</sup>.

Pekerja/buruh juga manusia yang mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dari pengusaha yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu, penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.

---

<sup>3</sup>Istilah majikan selanjutnya akan diganti dengan pengusaha sesuai dengan istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun perempuan. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja perempuan. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja perempuan. Tak dapat dipungkiri bahwa perempuan memiliki kedudukan dan peran penting dalam pembangunan nasional. Paradigma kesetaraan jender sekarang menempatkan kaum perempuan memiliki kedudukan dan peran yang tidak kalah dengan kaum pria. Jaman sekarang ini banyak sekali kaum perempuan yang memiliki pekerjaan baik di sektor formal maupun informal.

Tenaga kerja perempuan merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja (pengusaha, badan hukum atau badan-badan hukum lainnya). Mengingat tenaga kerja perempuan sebagai pihak yang lemah dari pengusahanya, atasannya yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginan untuk mengkualifikasi diri merupakan alasan mengapa perempuan itu ingin bekerja. Kenyataan ini memberikan gambaran bahwa apapun alasannya perempuan itu ingin bekerja tetap saja tidak dapat dipungkiri karena pekerjaan akan memberikan kontribusi yang tidak sedikit kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung.

Pada kenyataan sekarang ini banyak tenaga-tenaga kerja perempuan yang dipekerjakan malam hari, seperti halnya pada perusahaan-perusahaan produksi, perkebunan, pertenunan dan perusahaan elektronik, dan lain-lain. Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tenang dan tertib untuk mencapai perdamaian dan keadilan setiap orang. Maka dari itu ketenagakerjaan juga membutuhkan suatu pengawasan.

Pengawasan ketenagakerjaan dapat dipahami dalam dua pengertian, yaitu secara luas dan sempit. Secara luas, pengawasan ketenagakerjaan adalah segala tindakan dan perbuatan yang tujuannya untuk mengawasi pelaksanaan kesehatan kerja, keamanan kerja, pelaksanaan peraturan perlindungan kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, K3 dan sebagainya. Pengawasan ini dapat dilakukan oleh siapa saja, baik oleh pemerintah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan sebagainya<sup>4</sup>.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Kekuatan hukum untuk memayungi hak-hak yang dimiliki oleh perempuan atas pekerjaan ada di dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi sebagai berikut :

Perempuan berhak memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan. Berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan/profesinya terhadap hal-hal yang mengancam keselamatan/kesehatan berkenaan dengan fungsi reproduksinya. Hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Pada kenyataannya masih banyak adanya pelanggaran HAM terhadap perempuan seperti adanya perampokan, pemerasan, pelecehan seksual, tindak asusila terhadap perempuan yang bekerja di malam hari. Dengan adanya tuntutan perempuan untuk bekerja pasti selalu ada kendala dan resiko-resiko yang besar terutama dalam hal yang mengancam keselamatan pribadi dari perempuan bekerja apalagi jika perempuan yang bekerja tersebut ada yang harus dituntut untuk bekerja pada malam hari khususnya untuk para pekerja perempuan yang

---

<sup>4</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bogor:Ghalia Indonesia, 2010), hal.79

bekerja pada PTPN X Unit Industri Bobbin, yaitu antara pukul 22.00 s.d.05.00. Industri Bobbin PTPN X di Desa Jelbuk adalah pabrik cerutu yang tertua dan masih bertahan sampai sekarang di Jember. Dari dulu, Jember terkenal dengan tembakaunya. Tembakau Jember diekspor ke Bremen, Jerman.

Satu-satunya BUMN yang mengelola tembakau di Jember adalah PT. Perkebunan Nusantara X (PTPNX) yang berlokasi di Kecamatan Arjasa. Dalam upaya mengantisipasi persaingan pasar utamanya di Luar negeri, selain memasarkan produk tembakau secara langsung, PTPN X juga mengembangkan melalui unit Industri Bobbin dan Karyawan Koperasi Indonesia. Industri Bobbin membawa manfaat yang sangat besar, diantaranya menyerap tenaga kerja/ membuka lapangan kerja baru, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatnya jumlah uang yang beredar dan sebagai salah satu contoh keberhasilan kerjasama dengan pihak asing. Pada tahun 2003, industri Bobbin PTPN X telah memproduksi sebanyak 700 juta potong (bungkus) dengan tenaga kerja sebanyak 931 orang yang mayoritas adalah perempuan.<sup>5</sup>

Ada banyaknya resiko yang mengancam keselamatan pekerja perempuan yang terutama bekerja pada malam hari baik dilingkungan bekerja maupun diluar lingkungan bekerja, maka sudah seharusnya perempuan mendapatkan hak-hak yang sudah sepatutnya didapatkan oleh pekerja perempuan untuk mendapatkan suatu upaya perlindungan hukum terutama di dalam melindungi hal yang berkaitan dengan reproduksi wanita agar terhindar dari bahaya dan resiko-resiko besar yang mengancam keselamatan dan keamanan, seperti dalam kenyataannya masih adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pengusaha didalam memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengungkapkan aturan bahwa perempuan boleh dipekerjakan di malam hari kemudian peneliti juga ingin mengungkapkan bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari diPTPN X Unit Industri Bobbin, Jember agar terhindar dari resiko-resiko yang tinggi terhadap ancaman dan bahaya bagi keamanan dan

---

<sup>5</sup><http://cerutujember.blogspot.com/>, diakses pada tanggal 16 Agustus 2013, pukul 18.47

keselamatan pekerja perempuan apabila mereka dituntut untuk bekerja di malam hari agar tercapai suatu perlindungan hukum yang sesuai dan dapat memayungi seluruh tenaga kerja khususnya pekerja perempuan sehingga dapat memperoleh haknya untuk mendapatkan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin, Jember?
2. Apa saja kendala-kendala pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin, Jember?
3. Bagaimana solusi hukum dalam mengatasi kendala-kendala tersebut?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Agar dalam penulisan skripsi ini dapat memperoleh suatu penjelasan yang tepat, maka perlu ditetapkan suatu tujuan penulisan. Adapun tujuan penulisan disini dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu tujuan yang bersifat umum dan tujuan yang bersifat khusus.

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan Umum yang ingin dicapai:

1. untuk memenuhi serta melengkapi salah satu pokok persyaratan akademis gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. sebagai upaya untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. sebagai sumbangan pemikiran ilmiah di bidang ilmu hukum yang diharapkan dapat berguna bagi almamater, mahasiswa Fakultas Hukum, dan masyarakat umum.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus yang ingin dicapai penulis yaitu untuk:

1. mengetahui dan memahami tentang pelaksanaan perlindungan hukum pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin, Jember.
2. penulisan skripsi ini juga bertujuan untuk mengetahui kendala-kendala dari pelaksanaan perlindungan hukum pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin, Jember.
3. serta mencari solusi untuk mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin, Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dalam skripsi ini adalah :

1. untuk mengembangkan ilmu dibidang hukum khususnya hukum tata negara yang berkaitan langsung dengan ketenagakerjaan.
2. sebagai referensi bagi para penstudi atau peminat kajian ilmu Hukum, Hukum Ketenagakerjaan, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. sebagai bahan masukan bagi perusahaan serta pekerja/buruh perempuan yang bekerja dan dipekerjakan pada malam hari.

### **1.5 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan faktor terpenting dalam setiap penulisan karya ilmiah. Suatu karya ilmiah harus mengandung kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sehingga hasil karya ilmiah tersebut dapat mendekati kebenaran yang sesungguhnya. Oleh karena itu, menggunakan suatu metode dalam suatu penelitian merupakan ciri khas dari ilmu pengetahuan untuk mendapatkan suatu kebenaran hukum dengan cara menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi, yang pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan yang

dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode penelitian pada karya ilmiah merupakan epistemologis yang penting dan dapat dikemukakan dalam bab tersendiri secara rinci dan jelas. Pada bidang ilmu tertentu, metode tidak diuraikan dalam bab tersendiri, tetapi merupakan bagian dari pendahuluan (pada subbab tersendiri). Pada metode penelitian dapat diuraikan tentang tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan informan, definisi operasional, hipotesis dan uraian lain yang diperlukan. Urutan dan komponen metode penelitian bergantung pada bidang ilmu yang akan dikaji.<sup>6</sup>

### 1.5.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah metode yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.<sup>7</sup> Nantinya akan membahas permasalahan yang diangkat dan diuraikan dalam penelitian yang difokuskan pada penelitian lapangan (penelitian terhadap data primer) yaitu suatu penelitian meneliti peraturan-peraturan hukum yang kemudian di gabungkan dengan data dan perilaku yang hidup ditengah-tengah masyarakat. Data/materi pokok dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari para responden melalui penelitian lapangan, yaitu para pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin, Arjasa, Jember serta staf dan karyawan kantor lainnya. Karena penulis menggunakan penelitian yuridis empiris maka dilakukan dengan mewawancarai beberapa narasumber yang berkompeten dan berhubungan dengan penulisan skripsi ini, untuk mendapatkan data secara operasional penelitian empiris dilakukan dengan penelitian lapangan.

---

<sup>6</sup> *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember*. Edisi Ketiga, (Jember : Jember University Press., 2011.) Hal. 22

<sup>7</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004) hal. 134

### 1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah melalui tahap-tahap yang telah ditentukan sehingga mencapai tujuan penelitian.<sup>8</sup> Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undang (statute approach) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Dalam metode pendekatan perundang-undangan peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual. Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Dari apa yang dikemukakan sebenarnya dalam menggunakan pendekatan konseptual, peneliti perlu merujuk prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat diketemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum. Meskipun tidak secara eksplisit, konsep hukum dapat juga diketemukan di dalam undang-undang. Hanya saja dalam mengidentifikasi prinsip tersebut, peneliti terlebih dahulu memahami konsep tersebut melalui pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang ada.

### 1.5.3 Sumber Data Hukum

Sumber data hukum merupakan salah satu sarana untuk menganalisis atau memecahkan suatu masalah yang ada dalam suatu penelitian. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari penelitian lapangan dari sejumlah narasumber yang menyangkut informasi tentang pekerja/buruh Perempuan bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin. Kemudian sumber data yang diperoleh dengan melakukan penelitian kepustakaan.

---

<sup>8</sup>*Ibid.* Hal. 112

### **1. Data Hukum Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian lapangan, diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dari narasumber yang berhubungan dengan objek permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

### **2. Data Hukum Sekunder**

Data sekunder, yaitu data yang dilakukan dengan penelitian kepustakaan guna mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat-pendapat atau tulisan-tulisan para ahli atau pihak-pihak lain yang berwenang dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam bentuk ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada. Data hukum sekunder dalam penulisan skripsi ini meliputi:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- f. Keputusan Menteri Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00
- g. Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

### **3. Data Tersier**

Melalui data tersier yaitu data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap data primer dan sekunder seperti kamus, ensiklopedia, dan internet.

## **1.6 Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data**

### **1. Pengumpulan Data**

Dalam rangka pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini, penulis menggunakan dua cara pengumpulan data:

a. Studi Kepustakaan

Penulis menggunakan studi kepustakaan dengan menelaah Perundang-Undangan serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan.

b. Studi Lapangan

Dalam studi lapangan penulis melakukan pengumpulan data dengan membuat kuesioner dengan wawancara para responden yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Pengelolaan Data

Tahap Pengelolaan Data dalam penelitian ini meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Identifikasi data, yaitu mencari data yang diperoleh untuk disesuaikan dengan pembahasan yang akan dilakukan dengan menelaah peraturan, buku atau artikel yang berkaitan dengan judul atau masalah.
- b. Klasifikasi data, yaitu hasil identifikasi data yang selanjutnya diklasifikasi atau dikelompokkan sehingga diperoleh data yang benar-benar objektif.
- c. Penyusunan data, yaitu menyusun data menurut sistematika yang telah ditetapkan dalam penelitian sehingga memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan data.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Pekerja/Buruh, Tenaga Kerja, Pengusaha, Pemberi Kerja Dan Perusahaan

##### 2.1.1 Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zama penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai *Blue Collar*. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai Karyawan/Pegawai (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.<sup>9</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hal. 3

<sup>10</sup> *Ibid.* hal. 35

### 2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Tenaga kerja (*man power*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force*, terdiri atas:

- a. golongan yang bekerja, dan
- b. golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja, terdiri atas:

- a. golongan yang bersekolah,
- b. golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- c. golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh karena itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *Potential Labour Force* (PLF).

Jadi, tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan juga mereka yang bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja (pengangguran).<sup>11</sup>

### 2.1.3 Pengertian Pengusaha

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah pengusaha juga kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial pancasila karena istilah pengusaha berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan pengusaha secara yuridis merupakan

---

<sup>11</sup>DR. Payaman Simanjuntak dalam buku Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2010), hal.6

mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah Pengusaha.<sup>12</sup>

Pengertian pengusaha, yaitu sebagai berikut:

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

Maksud dari pengertian di atas adalah:

- a. orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan.
- b. persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, *Maatschap*, dan lain-lain, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak.
- c. badan Hukum (*recht person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contohnya Perseroan Terbatas (PT), yayasan (*stiching*) koperasi, pemerintah daerah, maupun negara.<sup>13</sup>

#### 2.1.4 Pengertian Pemberi Kerja Dan Perusahaan

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>14</sup>

Sedangkan pengertian Perusahaan adalah:

---

<sup>12</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hal. 36

<sup>13</sup> Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha.* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal. 28

<sup>14</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Lembaran Negara* Pasal 1 angka 4

- a. setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, badan hukum, baik milik swasta atau milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.<sup>15</sup>

## **2.2 Pengertian Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Hubungan Kerja**

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan 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.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Lembaran Negara* Pasal 1 angka 6

<sup>16</sup>Lalu Husni.*Op.Cit.* Hal. 5

### 2.2.2 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu pengusaha untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>17</sup> Dari pengertian/perumusan diatas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja adalah:

1. perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan.
2. jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.
3. dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja.
4. jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
5. sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha atau pemberi kerja.

Jadi dengan demikian ada 3 unsur (faktor) yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

1. adanya pekerjaan yang harus dilakukan,
2. adanya perintah (bekerja atas perintah atasan atau pengusaha) dan
3. adanya upah

Tanpa adanya salah satu dari ketiganya unsur tersebut tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak yaitu hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja.<sup>18</sup>

Selain itu dikenal pula adanya bermacam macam hubungan lainnya antara kedua belah pihak yang pada dasarnya adalah juga melaksanakan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi bukan merupakan hubungan kerja.

---

<sup>17</sup>Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1601 a

<sup>18</sup>Andi Hamzah. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1990), hal.63

## **2.3 Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh, Hak Dan Kewajiban Pengusaha, dan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari**

### **2.3.1 Hak-Hak Pekerja/Buruh**

Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan beberapa undang-undang serta peraturan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, di mana hak merupakan suatu hal yang selayaknya di terima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja, dalam hal ini menerima upah atau penghasilan lainnya. Sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dijalankan atau wajib di laksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Dengan melaksanakan hak dan kewajiban, antara pekerja dengan pemberi kerja berarti telah memenuhi apa yang sudah di sepakati bersama atau suda diperjanjikan, masing-masing pihak telah memenuhi prestasinya.

Yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

1. hak mendapat upah atau gaji. Menurut Pasal 1602 KUH Perdata disebutkan bahwa si pengusaha diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah di tentukan. Selain Pasal 1602 KUH Perdata, pengupahan juga diatur dalam Pasal 88 s/d 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>20</sup>
2. hak atas pekerjaandan penghasilanyang layak bagi kemanusiaan.  
Menurut Pasal 4 Undang-Undang no.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebutkan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:
  - a.) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

---

<sup>19</sup>Darwan Prints [2000] dalam buku Danang Sunyoto. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal. 39

<sup>20</sup>*Ibid.* hal. 59.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

- b.) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Pemerataan kesempatan kerja harus di upayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu di upayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

- c.) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d.) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

- 3. hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya.

Menurut Pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Maksudnya adalah bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

- 4. hak atas pembinaan keahlian kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan lagi.

Hak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan lagi ini diatur dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

5. hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek).
6. hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja.
7. hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu pengusaha atau beberapa pengusaha dari satu organisasi pengusaha.
8. hak atas upah penuh selama istirahat tahunan.
9. hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir (Pasal 150 sampai dengan 172 Undang-Undang No.13 Tahun2003).
10. hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 sampai dengan 115 Undang-Undang No.2 Tahun 2004). Menurut Konvensi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja, yaitu hak berserikat, hak berunding kolektif, hak mogok, dan hak mendapatkan upah.<sup>21</sup>

### 2.3.2 Kewajiban Pekerja/Buruh

Selain hak-hak tentu ada kewajiban-kewajiban pekerja yang wajib dipenuhi, yaitu:

1. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi pengusaha.
2. Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
3. Wajib mematuhi perjanjian kerja.
4. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan.
5. Wajib menjaga rahasia perusahaan.
6. Wajib mematuhi peraturan pengusaha.
7. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

---

<sup>21</sup>Danang Sunyoto.*Op.Cit.* hal. 46

### 2.3.3 Hak-Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah segala sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak dari pengusaha itu sebagai berikut:

1. boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan terjadi, jikalau buruh yang diitimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan.
2. dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang di bawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukkan.
3. boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata.
4. dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 (enam puluh) hari terhitung mulai tanggal penolakan.
5. pengusaha berhak untuk:
  - a. mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandeptaker.
  - b. mendapat informasi pasar kerja.
6. mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di luar negeri yang menunjuknya (Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983).
7. dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan (Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01/Men/1983).

8. menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dngan memerhatikan kepentingan buruh.
9. mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata.
10. dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan /peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan).<sup>22</sup>

#### 2.3.4 Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya. Pada dasarnya seorang pengusaha dapat melakukan dua hubungan yakni hubungan ketenagakerjaan dan hubungan pemberian kuasa. Oleh karena itu, kewajiban pengusaha dapat dilihat dari 2 hubungan hukum sebagai berikut:

1. Kewajiban dan akibat hubungan hukum ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dapat kita lihat di dalam KUH Perdata dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Kewajiban pengusaha yang timbul akibat hubungan pemberi kuasa.

Mengenai hal ini diatur dalam Pasal 1729 KUH Perdata, yaitu si penerima titipan berhak untuk menahan barangnya hingga segala apa yang harus dibayar kepadanya karena penitipan tersebut, telah dilunasi. Di sini mengandung maksud pengusaha merupakan pemberi kuasa, sedangkan si manajer merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk melaksanakan perintah si pemberi kuasa, sedangkan si pemberi kuasa menguatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang

---

<sup>22</sup>I Dewa Rai Astawa, 2006 dalam buku Danang Sunyoto. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal. 52

bersangkutan. Dengan kata lain pengusaha wajib membayar upah kepada pemegang kuasa.<sup>23</sup>

### 2.3.5 Hak Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari

Disebutkan dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

## 2.4 Pengertian Perlindungan Hukum, Perlindungan Pekerja/Buruh, dan Perlindungan Hukum Perempuan Berdasarkan Konvensi Internasional

### 2.4.1 Perlindungan Hukum

Subyek hukum selaku pemikul hak-hak dan kewajiban-kewajiban (*de dragger van de rechten en plichten*), baik itu manusia (*naturlijke person*), badan hukum (*rechtsperson*), maupun jabatan (*ambt*), dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan (*bekwaam*) atau kewenangan (*bevoegheid*), yang dimilikinya. Dalam pergaulan ditengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subyek hukum itu.<sup>24</sup>

Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechstbetrekking*), yakni interaksi antar subyek hukum yang memiliki relevansi

---

<sup>23</sup>Ibid. hal. 59

<sup>24</sup>Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 279

hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan antar subyek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument untuk mengatur hak-hak dan kewajiban subyek agar masing-masing subyek hukum dapat menalakan haknya secara wajar. Fungsi hukum sebagai pengatur dan instrument perlindungan diarahkan pada suatu tujuan yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subyek hukum secara harmonis, seimbang, damai, dan adil. Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik tertulis maupun tidak yang juga merupakan konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, keamanan, dan kedamaian.<sup>25</sup>

#### **2.4.2 Perlindungan Pekerja/Buruh**

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. Perlindungan pekerja dibagi ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut.

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

---

<sup>25</sup>Ibid hal. 281

- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerkana perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.<sup>26</sup>

#### **2.4.3 Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Konvensi Internasional**

Pembahasan ini dapat dikaji dari aspek kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki. Hal tersebut harus diatur karena secara kodrati perempuan memiliki perbedaan biologis dengan laki-laki yang dampaknya berpengaruh terhadap kemampuan fisik. Sehingga, perlu ada pengecualian terhadap perempuan apabila ia tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sebagaimana mestinya, karena kodratnya tersebut.

Dalam UU No.13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja, dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Diskriminasi dalam segala bentuknya dilarang, karena bertentangan dengan prinsip masyarakat umum. Pengertian diskriminasi dapat dilihat dalam kamus besar bahasa Indonesia yang disusun oleh Poerwadarminta. Istilah diskriminasi diartikan sebagai Perbedaan perlakuan terhadap sesama warga negara (seperti dengan memandang asli/tidak asli, perbedaan warna kulit dan sebagainya).

Konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, memberikan pengertian diskriminasi sebagai berikut.

”Diskriminasi adalah setiap pembedaan, pengesampingan atau pembatasan apapun yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau bidang apapun lainnya, oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka atas dasar persamaan antara, lelaki dan perempuan”.

---

<sup>26</sup>Imam Soepomo dalam buku Agusmidah, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2010), hal.61

Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang diskriminasi (kesempatan kerja dan jabatan) yang telah diratifikasi melalui UU No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO No. 111 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan pada tanggal 7 Mei 1999. Pada Pasal 1 (a) menetapkan bahwa istilah diskriminasi meliputi:

- a. setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul sosial yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- b. perbedaan, pengecualian atau pengutamaan lainnya yg berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan, sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha, dan pekerja, jika ada dan dengan badan lain yang sesuai.

Adanya peraturan ketenagakerjaan yang substansi dan materinya khusus di tujuan bagi perempuan, dimaksudkan untuk:

- a. Mencegah timbulnya perlakuan diskriminasi (perbedaan, pengecualian dan pengutamaan) yang berakibat mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- b. Melindungi pekerja perempuan untuk melangsungkan dan melaksanakan tugas reproduksinya sesuai kodrat, tanpa harus kehilangan kesempatan hak atas pekerjaan.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan secara keseluruhan terkait dengan perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Dalam lingkup perlindungan ekonomis di antaranya menyangkut upah dan tunjangan lainnya, tidak boleh dibedakan dengan pekerja laki-laki untuk jenis pekerjaan dan jabatan yang sama. Selain itu, terhadap perempuan yang menjalankan masa istirahat dikarenakan haid, melahirkan atau keguguran kandungan tetap mendapat upah penuh. Perlindungan sosial dan teknis menyangkut perlindungan di tempat kerja, antara lain di muat dalam Pasal 76 UU 13 Tahun 2003.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup>Agusmidah, *Op.Cit.* hal.70

## 2.5 Teori Efektifitas Penegakan Hukum

Menurut Lawrence Meir Friedman berhasil atau tidaknya Penegakan hukum bergantung pada: Substansi Hukum, Struktur Hukum/Pranata Hukum dan Budaya Hukum. Pertama: Substansi Hukum: Dalam teori Lawrence Meir Friedman hal ini disebut sebagai sistem substansial yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang mereka susun. Substansi juga mencakup hukum yang hidup (*living law*), bukan hanya aturan yang ada dalam kitab undang-undang (*law books*). Kedua : Struktur Hukum/Pranata Hukum: Dalam teori Lawrence Meir Friedman hal ini disebut sebagai sistem Struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik. Ketiga: Budaya Hukum: Kultur hukum menurut Lawrence Meir Friedman adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum-kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapannya. Kultur hukum adalah suasana pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Budaya hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi kesadaran hukum masyarakat maka akan tercipta budaya hukum yang baik dan dapat merubah pola pikir masyarakat mengenai hukum selama ini. Secara sederhana, tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum.<sup>28</sup>

Hubungan antara tiga unsur sistem hukum itu dapat diibaratkan seperti pekerjaan mekanik. Struktur diibaratkan seperti mesin, substansi adalah apa yang dikerjakan dan dihasilkan oleh mesin, sedangkan kultur hukum adalah apa saja atau siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan dan mematikan mesin itu, serta memutuskan bagaimana mesin itu digunakan.

Senada dengan M. Friedman, Sajipto Rahardjo menyebutkan bahwa berbicara soal hukum pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari asas-asas paradigma hukum yang terdiri atas fundamental hukum dan sistem hukum.

---

<sup>28</sup><http://orintononline.blogspot.com/2013/02/perdebatan-teori-hukum-friedman.html>, diakses pada tanggal 12 Februari 2013, pukul 10.52 WIB

Beberapa fundamental hukum diantaranya legislasi, penegakan dan peradilan sedangkan sistem hukum meliputi substansi, struktur dan kultur hukum. Kesemuanya itu sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja sebuah hukum. Dari beberapa definisi tersebut, dapat diartikan bahwa berfungsinya sebuah hukum merupakan pertanda bahwa hukum tersebut telah mencapai tujuan hukum, yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup. Tingkat efektivitas hukum juga ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kepatuhan warga masyarakat terhadap aturan hukum yang telah dibuat.



### BAB 3 PEMBAHASAN

#### 3.1 Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari di PTPN X Unit Industri Bobbin, Jember Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum merupakan hal yang mutlak dan harus dilaksanakan secara maksimal. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu.

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tujuan dari perlindungan pekerja/buruh adalah untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Perlindungan pekerja/buruh dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.<sup>29</sup> Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh meliputi 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, perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosialtenaga kerja. Perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup>Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal. 73

<sup>30</sup>Imam Soepomo dalam buku Lalu Husni, S.H.,M.Hum., 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 1. 97

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesejahteraan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi;
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat dan diundangkan tidak saja untuk menciptakan kepastian hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha, lebih dari itu secara fungsional diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh dalam setiap relasi hubungan kerja. Demikian juga perjanjian kerja yang melandasi hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Termasuk hubungan kerja yang terjadi di PTPN X Unit Industri Bobbin Jember.

Untuk mengetahui adanya perlindungan hukum dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha PTPN X Unit Industri Bobbin Jember terutama perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, berikut ini disampaikan beberapa hal sebagai hasil penelitian yang meliputi: Pembagian jam kerja, hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, serikat kerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan.

### **3.1.1 Pembagian Jam Kerja**

PTPN X Unit Industri Bobbin Jember memiliki  $\pm 1000$  orang pekerja yang rata-rata adalah perempuan. Khusus pekerja malam sebanyak  $\pm 200$  pekerja dimana posisi pekerja perempuan berada pada 250 pekerja sebagai operator mesin dan yang lainnya sebagai pengawas. Menurut informasi pekerja pada PTPN X Unit Industri Bobbin tiga bagian pekerjaan yang biasa dilakukan pekerja yaitu: pertama terdapat bagian sortir/persiapan, kedua yaitu tempat khusus untuk sortiran

yang telah dipersiapkan sebelumnya, dan yang ketiga yaitu pabrik pembuat rokok (cerutu) itu sendiri.

Pada PTPN X Unit Industri Bobbin terdapat pembagian jam kerja yaitu: Shift 1 dipekerjakan mulai dari jam 06.00-02.00; Shift 2 dipekerjakan mulai dari jam 02.00-22.00; Shift 3 dipekerjakan mulai dari jam 22.00-06.00. Dilihat dari pembagian jam kerja pada PTPN X Unit Industri Bobbin dapat diketahui bahwa pekerja dipekerjakan dalam waktu 8 jam perhari dikurangi 1 jam istirahat, dalam satu minggu pekerja dipekerjakan dalam waktu 6 hari. Pekerja/buruh dalam jam kerja yang dijalannya berhak untuk mendapatkan waktu istirahat guna memulihkan tenaga dan kebugaran dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.<sup>31</sup>

Dilihat dari informasi, pembagian jam kerja PTPN X Unit Industri Bobbin Jember jika dikaitkan dengan norma yang berlaku maka pembagian jam kerja tersebut telah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77:

Ayat (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Ayat (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau,
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ayat (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Ayat (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengusaha telah melaksanakan ketentuan waktu kerja tersebut di PTPN X Unit Industri Bobbin. Begitu juga dengan penerapan waktu kerja berdasarkan

---

<sup>31</sup>Agusmidah, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2010), hal.72

Pasal 77 ayat 2 huruf a seperti yang telah disebutkan dalam Pasal tersebut. Keputusan Menteri yang disebutkan dalam ayat (4) tersebut yaitu Keputusan Menteri Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

Jam kerja di PTPN X Unit Industri Bobbin juga telah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PTPN X yang mengatur tentang Hari Kerja dan Jam Kerja pada BAB V Pasal 15 dan 16. Pasal 15 tentang Hari Kerja Resmi berisi; Hari kerja dalam 1 (satu) minggu adalah 5 (lima) hari dan atau 6 (enam) hari, 40 (empat puluh) jam dalam seminggu.

Jam Kerja Resmi diatur pada Pasal 16 yaitu;

- ayat (1) Jam kerja 1 (satu) hari bagi yang melaksanakan ketentuan hari kerja 5 (lima) hari dalam seminggu adalah 8 (delapan) jam dan 40 (empat puluh) jam seminggu.
- ayat (2) Jam kerja 1 (satu) hari bagi yang melaksanakan ketentuan hari kerja 6 (enam) hari dalam seminggu adalah 7 (tujuh) jam dan 40 (empat puluh) jam seminggu.
- ayat (3) Dengan tetap memperhatikan ketentuan pada ayat (1) dan (2), maka pelaksanaan hari dan jam kerja diatur unit usaha masing-masing.
- ayat (4) Khusus untuk pekerjaan yang sifatnya harus dilakukan terus menerus selama 24 jam, maka jam kerjanya diatur menurut sistem kerja shift.

Waktu kerja dan waktu istirahat merupakan jaminan perlindungan pekerja/buruh di tempat kerja, guna menghindari adanya perlakuan tidak manusiawi atas pekerja/buruh pada jam kerja yang berlebihan, sehingga dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan. Dalam kajian ini, pemahaman pada kesehatan dan keselamatan, mencakup fisik dan mental/psikologis, karena keduanya akan berpengaruh terhadap produktivitas/daya kerja pekerja/buruh.<sup>32</sup>

PTPN X Unit Industri Bobbin juga menerapkan sistem kerja lembur. Kerja lembur dilakukan pada saat produksi belum memenuhi target. Menurut informasi pekerja, biasanya kerja lembur dilakukan pada hari minggu dalam waktu setengah hari. Yang dimaksud dengan produksi belum memenuhi target yaitu ketika permintaan cerutu dari Luar Negeri melebihi permintaan sebagaimana mestinya

---

<sup>32</sup>ibid, hal. 71

(lebih banyak) maka perusahaan menerapkan sistem kerja lembur. Hal ini juga telah sesuai dengan Pasal 17 pada Perjanjian Kerja Bersama PTPN X dan pada Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai Kerja Lembur. Pada hari libur resmi, pekerja/buruh tidak wajib bekerja, jika menurut jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.<sup>33</sup>

### **3.1.2 Hak-Hak Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari.**

Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa undang-undang serta peraturan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, di mana hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja, dalam hal ini menerima upah atau penghasilan lainnya.<sup>34</sup> Pada penulisan skripsi ini penulis membahas tentang pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, menurut informasi dari pekerja PTPN X Unit Industri Bobbin yang dipekerjakan malam hari sebagian besar adalah perempuan dan bekerja sebagai operator mesin. Bagian operator mesin mempunyai fungsi dan tugas pokok yaitu memotong tembakau yang telah dirapikan terlebih dahulu pada mesin yang selanjutnya potongan tembakau tersebut akan digunakan sebagai pembungkus cerutu.

Informasi yang penulis dapat dari pekerja PTPN X Unit Industri Bobbin mengenai hak-hak pekerja perempuan, sebagian besar pekerja/buruh mengetahui hak-haknya sebagai pekerja perempuan. Karena selama ini pihak pengusaha kerap memberikan penyuluhan (sosialisasi) mengenai hak-hak sebagai pekerja perempuan. Selain itu pihak Serikat Pekerja juga kerap memberikan pengarahan-pengarahan kepada pekerja untuk menuntut hak-haknya yang belum diterima.

---

<sup>33</sup>Ibid, hal. 74

<sup>34</sup>Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal. 35

Penyuluhan (sosialisasi) biasa dilaksanakan pada sela-sela jam kerja dan sering juga diadakan setiap akhir tahun.

Penyuluhan (sosialisasi) biasanya dilakukan oleh pihak pengusaha sendiri maupun dari pihak Serikat Pekerja PTPN X Unit Industri Bobbin. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 17 yang menyebutkan:

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pengertian dari organisasi pekerja adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum pekerja atau buruh secara sukarela yang berbentuk: Serikat pekerja atau serikat buruh, adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk pekerja atau buruh secara sukarela berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja.<sup>35</sup>

Begitu yang terjadi di PTPN X Unit Industri Bobbin pihak serikat pekerja pun bertanggung jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya salah satunya dengan mengadakan penyuluhan (sosialisasi) tersebut. Pekerja di PTPN X Unit Industri Bobbin Jember juga mempunyai hak untuk menjadi anggota serikat pekerja. Sesuai informasi dan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu semua pekerja di PTPN X Unit Industri Bobbin merupakan anggota serikat pekerja. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Penyuluhan (sosialisasi) yang diberikan dalam bentuk forum diskusi dari pihak pengusaha atau serikat pekerja biasanya berupa pemberitahuan tentang hak-hak sebagai pekerja/buruh perempuan khususnya perempuan yang bekerja pada

---

<sup>35</sup>RG. Kartasapoetra (1992) yang dikutip oleh Hani Subagio (2008) dalam buku Danang Sunyoto. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal.22

malam hari sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 76 ayat (2) sampai dengan ayat (5) yang berisi;

ayat (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

ayat (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan, b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

ayat (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

ayat (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sesuai dengan Pasal 76 ayat 2 yang disebutkan diatas pengusaha atau pihak PTPN X tidak mempekerjakan 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.

Pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari juga berhak mendapat libur/cuti melahirkan. Hak cuti melahirkan yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja/buruh perempuan telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82 yaitu;

ayat (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

ayat (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Jika pekerja/buruh perempuan mengalami keguguran kandungan dan melapor/memberitahukan kepada pihak pengusaha dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan maka pekerja/buruh perempuan tersebut berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan dari perusahaan dengan tetap mendapatkan gaji utuh.

Pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari selalu diberikan makanan dan minuman bergizi. Untuk shift 1 dan 2 hanya diberikan minuman saja berupa teh, kopi, dan susu sesuai dengan kebutuhan pekerja. Berbeda dengan shift 3 sesuai dengan Undang-undang yang mengatur diatas, pekerja/buruh yang bekerja pada malam hari diberikan pula makanan bergizi. Makanan yang diberikan dapat dipertimbangkan kurang lebihnya mengandung 1.400 kalori sesuai Pasal 3 ayat 1 Keputusan Menteri yang mengatur.

Keputusan Menteri yang dimaksud disini yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 WIB sampai dengan Pukul 07.00 WIB Pasal 2:

- ayat (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk:
- a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- ayat (2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Pada Pasal 3 disebutkan ayat (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. Ayat (2), Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang. Menurut informasi pihak perusahaan juga tidak pernah mengganti makanan dan minuman tersebut dengan uang sesuai dengan Pasal 2 ayat (2) tersebut.

Makanan dan minuman juga diberikan bervariasi serta terdapat tempat tersendiri yang sudah layak dan memenuhi syarat higienes dan sanitasi, berupa ruang makan (kantin) sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 Pasal 4:

- ayat (1) Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi.
- ayat (2) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Makanan dan minuman yang diberikan sebagai hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari pun tidak pernah digantikan dengan uang sesuai dengan Pasal 3 ayat (2) yang disebutkan sebelumnya.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 76 ayat (3) huruf b mengenai kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja juga didapatkan oleh pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari begitu juga dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 Pasal 2 ayat (1) huruf b. Memang selain makanan dan minuman bergizi yang didapatkan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari yaitu keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan. Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 Pasal 5 yaitu; Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan:

- a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
- b. menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Petugas keamanan yang ada pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin ini sebanyak 8 orang dengan tugasnya masing-masing. Menurut informasi, ditempat kerja juga terdapat kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki sesuai dengan peraturan tersebut.

Seluruh pekerja perempuan juga mempunyai hak yang sama dalam fasilitas transportasi yang disediakan pihak pengusaha. Menurut informasi sejak pertama berdiri perusahaan PTPN X Unit Industri Bobbin sudah memberi fasilitas antar jemput kepada pekerjanya dan penempatan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan. Kendaraan antar jemputpun dalam kondisi yang layak dan sudah terdaftar menjadi milik perusahaan. Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 Pasal 6 dan 7 yaitu.

#### Pasal 6

Ayat (1) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya;

Ayat (2) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

#### Pasal 7

Ayat (1) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.

Ayat (2) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

Semua unsur dalam Keputusan Menteri tersebut sudah terpenuhi dalam kenyataan yang terjadi di PTPN X Unit Industri Bobbin. Fasilitas antar jemput ini juga telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 76 ayat (4) dan Keputusan Menteri Nomor 224 tahun 2003 Pasal 2 seperti telah disebutkan sebelumnya. Menurut informasi pekerja menyebutkan pula mengenai hak-hak mendapatkan cuti haid. Sebagaimana telah diuraikan terdahulu, bahwa pekerja/buruh perempuan tetap mendapatkan hak upahnya, meski tidak dapat menjalankan kewajibannya karena fungsi biologisnya.<sup>36</sup>Cuti haid dalam pelaksanaannya di PTPN X Unit Industri Bobbin telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 yaitu;

ayat (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.

ayat (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

### 3.1.3 Perlindungan Teknis Pekerja/Buruh

Perlindungan pekerja/buruh merupakan hak yang harus didapat setiap pekerja/buruh tersebut. Perlindungan pekerja/buruh akan mencakup<sup>37</sup> :

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan:
  - a. Mesin

---

<sup>36</sup>Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalila Indonesia, 2010), hal.73

<sup>37</sup>(Kartasapoetra dan Rience, 1982) dalam buku Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal. 73

- b. Pesawat
  - c. Alat-alat kerja, bahan, dan proses pengerjaannya
  - d. Keadaan tempat tinggal dan lingkungan
  - e. Cara-cara melakukan pekerjaan
2. Norma keselamatan kerja dan *hygiene* kesehatan perusahaan yang meliputi:
    - a. Pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja/buruh
    - b. Dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan
    - c. Perawatan tenaga kerja yang sakit
    - d. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi *hygiene* kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
  3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan:
    - a. Waktu kerja
    - b. Sistem pengupahan
    - c. Istirahat dan cuti
    - d. Kerja wanita dan anak
    - e. Kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui pemerintah.
    - f. Kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
  4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit kambuhan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, serta ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup>Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal. 74

Menurut informasi yang penulis dapat, perlindungan teknis seperti yang dimaksud di atas pada PTPN X Unit Industri Bobbin kepada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari meliputi:

1. Jaminan sosial

Untuk menghadapi risiko dalam bekerja maka pekerja/buruh perlu suatu instrumen atau alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko yang disebut jaminan sosial. Menurut *International Labour Organization* atau ILO, jaminan sosial pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat bekurangnya penghasilan.

Sesuai dengan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi;

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin telah mendapatkan jaminan sosial dari perusahaan.

2. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja yang dimaksud disini adalah hak yang harus didapat oleh pekerja/buruh dari pengusaha sesuai dengan Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu;

Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di sini sudah mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari pihak pengusaha contohnya dengan memelihara mesin-mesin sebaik mungkin supaya tidak membahayakan pekerja/buruh, menyediakan alat-alat pemadam kebakaran guna mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran bila terjadi di area pabrik, memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai, serta memelihara kebersihan dan ketertiban di lingkungan kerja.

### 3. Kesehatan kerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu perlindungan teknis yang didapat pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin Jember. Sesuai dengan ketentuan yang mengatur salah satunya menurut Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu; 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. Perlindungan kesehatan kerja bagi perempuan hamil yang bekerja pada malam hari yaitu tidak diperbolehkan pekerja bekerja pada malam hari ketika hamil, dengan digantikan pekerjaannya pada shift 1 atau 2.

#### **3.1.4 Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari**

Hubungan-kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dengan pekerja/buruh dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja/buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya.<sup>39</sup>

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha PTPN X Unit Industri Bobbin Jember dilandasi dengan adanya perjanjian kerja. Telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 yang menyatakan hubungan kerja harus dilandasi adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, sesuai kenyataannya hal ini telah dilaksanakan antara pengusaha PTPN X Unit Industri Bobbin dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja tersebut berarti menciptakan kepastian akan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan

---

<sup>39</sup>Imam Soepomo, dalam buku Agusmidah, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2010), hal.43

kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.<sup>40</sup>

Informasi dari pekerja/buruh maupun pengusaha, keduanya mengakui bahwa hubungan kerja tersebut dilandasi adanya perjanjian kerja. Pengusaha memberikan alasan yang rasional menyangkut dibentuknya perjanjian kerja, alasannya adalah agar ketika terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan cepat dan tidak membutuhkan waktu lama. Ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 14, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak-hak dan kewajiban para pihak. Hal ini telah sesuai dengan yang ada pada PTPN X Unit Industri Bobbin, Jember.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>41</sup> Perjanjian Kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari dengan pihak pengusaha PTPN X telah sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) yaitu perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dilakukan pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin dilakukan secara tertulis. Sesuai pula dengan Pasal 51 ayat (2) yaitu perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Menurut Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ayat (1) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;

---

<sup>40</sup>Lalu Husni, S.H.,M.Hum., 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo, Persada, Jakarta, hal. 69

<sup>41</sup>Aloysius Uwiyono dalam buku Agusmidah, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2010), hal.45

Sesuai dengan yang telah dilakukan antara pekerja dengan pengusaha bahwa keduanya telah bersepakat dengan saling menandatangani perjanjian tersebut tanpa adanya unsur paksaan atau rayuan dari pihak lain.

- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;  
Bahwa pekerja maupun pihak pengusaha keduanya telah mampu dan cakap hukum dalam melakukan perjanjian tersebut.
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;  
Sesuai dengan peraturan ini dapat dilihat dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah memuat adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Dilihat dalam Pasal 1 angka 1 perjanjian kerja waktu tertentu Bobbin terdapat unsur tugas pekerjaan. Yang artinya selama bekerja pekerja hanya akan melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan tersebut.
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan perjanjian kerja yang ada dapat dilihat telah sesuai dengan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yaitu :

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/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 pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

### **3.2 Kendala-Kendala Perlindungan Hukum pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin**

Kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan peraturan perundangan dalam pelaksanaan perlindungan hukum pekerja/buruh perempuan, adalah kendala yang bersifat eksternal dan kendala internal. Namun demikian peraturan perundangan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif untuk memberikan perlindungan

terhadap pekerja/buruh perempuan, khususnya pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari. Adapun kendala-kendala yang dimaksud penulis yaitu:

### 3.2.1 Kendala Internal

Kendala internal yang timbul dari perlindungan hukum pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari yaitu merupakan kendala yang timbul dari diri pekerja/buruh itu sendiri. Contohnya:

#### a. kendala dari faktor pendidikan

Menurut Undang-Undang Dasar Pasal 31 ayat (1) setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pendidikan. Undang-undang dengan jelas menunjukkan tidak ada perbedaan hak antara perempuan dan laki-laki dalam kesempatan mendapatkan pengajaran, dan hal itu pada umumnya berlaku dalam masyarakat sekarang ini. Khususnya tingkat pendidikan pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin ini, sebagian besar pekerja/buruh perempuan yang bekerja sebagai operator mesin merupakan pekerja/buruh dengan pendidikan yang kurang. Menurut informasi pihak pengusaha memberi batasan pendidikan terakhir untuk bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin dengan minimal lulusan Sekolah Dasar. Karena pekerjaan sebagai operator mesin tembakau merupakan pekerjaan yang tidak membutuhkan skill khusus dalam menjalankannya. Dari faktor pendidikan inilah para pekerja/buruh perempuan terkadang enggan mengikuti sosialisasi mengenai hak-haknya sebagai pekerja/buruh karena dirasa hanya wacana saja.

Oleh karena sering mengesampingkan kewajibannya untuk mengikuti sosialisasi bahkan pengarahan-pengarahan yang diberikan pengusaha dan serikat pekerja pihak pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin kadang tidak mengetahui hak-haknya yang harus diperoleh. Dari kurangnya pengetahuan pekerja/buruh perempuan mengenai undang-undang dan peraturan-peraturan yang melindunginya itulah yang menyebabkan kendala dalam perlindungan hukum pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari tersebut. Yang mereka tau hanya datang, segera menyelesaikan pekerjaannya agar segera pulang untuk istirahat dan mendapat upah setiap bulannya, padahal

ada banyak hak yang seharusnya mereka dapatkan yang telah diatur oleh undang-undang yang berkaitan.

Berdasarkan kondisi ini pula biasanya kepekaan pekerja/buruh perempuan terhadap keselamatan dan keamanan dirinya tidak begitu tinggi. Menurut informasi sering kali pekerja/buruh perempuan tersebut mengesampingkannya hanya karena takut tidak mendapat pekerjaan lain, sehingga nanti mengancam kelangsungan penghasilannya. Oleh karena itu, maka ketika pekerja/buruh perempuan itu tidak mendapatkan sesuatu yang menjadi haknya sebagai pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, mereka diam saja.

#### b. kendala dari Faktor Kesehatan

Faktor kesehatan pekerja/buruh merupakan hal yang sangat penting. Menurut informasi masalah kesehatan yang sering menjadi kendala pada pekerja/buruh perempuan di PTPN X Unit Industri Bobbin yaitu pada saat datang bulan. Para pekerja/buruh biasanya mengalami gangguan kesehatan pada saat haid/datang bulan seperti: badan lesu, kaki lemas, mudah lelah, nyeri pada perut dan pinggang pegal-pegal. Selain itu gangguan kesehatan yang sering muncul yaitu badan meriang akibat kerja malam sampai pagi, serta sesak nafas akibat bau tembakau maka dari itu pihak pengusaha wajib memberikan masker sebagai pencegah adanya pegawai yang sesak karena menghirup bau tembakau.

Masalah kesehatan merupakan hal yang paling utama dan berpengaruh terhadap kinerja pekerja/buruh yang sering disebut “mesin uang” oleh pihak pengusaha. Selain itu perempuan yang memiliki jam kerja sampai larut malam juga memiliki kecenderungan terkena penyakit kanker payudara. Pekerja/buruh perempuan tersebut cenderung tidak memiliki waktu istirahat yang cukup karena pekerjaannya harus dilakukan sampai pagi, padahal saat tidur malam hari seorang perempuan memproduksi hormon melatonin yang berfungsi untuk memperlambat hormon estrogen yang dapat menyebabkan terjadinya kanker payudara.

### 3.2.2 Kendala Eksternal

Kendala eksternal merupakan kendala perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari yang berasal dari luar

lingkungannya (bukan dari diri sendiri). Adapun kendala eksternal yang terjadi menurut informasi yang didapat penulis yaitu:

a. kendala aturan:

Kendala faktor pendidikan menyebabkan minimnya pemahaman pekerja/buruh mengenai aturan-aturan penting yang mengatur mengenai pekerjaannya seperti; isi Perjanjian Kerja Bersama, Undang-Undang, serta Keputusan Menteri tentang Ketenagakerjaan dan aturan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari yang berlaku. Seharusnya pekerja/buruh paham mengenai penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.

Kendala aturan ini erat kaitannya dengan faktor pendidikan yang telah disebutkan sebelumnya, sebab aturan yang berlaku sudah dipertimbangkan oleh berbagai pihak yang membuat agar tidak merugikan pekerja/buruh perempuan maka dari itu didalamnya terdapat hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh yang bekerja pada malam hari. Berbeda dengan kenyataannya jika aturan yang berlaku secara sengaja maupun tidak, tidak dilaksanakan maupun diperhatikan oleh pekerja/buruh perempuan.

b. kendala yang berasal dari pengusaha:

Merupakan suatu kendala yang berasal dari pihak pengusaha, yaitu kurang peduliannya terhadap hal-hal yang kurang menguntungkan bagi dirinya. Contohnya mengenai perhitungan kandungan kalori dalam makanan dan minuman bergizi yang diberikan pada pekerja/buruh yang bekerja pada malam hari yang diatur dalam Keputusan Menteri Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00. Menurut informasi pihak pengusaha merasa tidak perlu banyak mempertimbangkan masalah tersebut karena menurutnya pekerja/buruh tidak akan mengetahui mengenai aturan yang mengatur hal tersebut.

Selain itu mengenai waktu menyusui, menurut Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan; Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Dengan penjelasan yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam Pasal ini adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pihak perusahaan jelas tidak melaksanakan ketentuan tersebut karenanya akan merugikan apabila menyediakan tempat yang sesuai dalam perusahaan hanya untuk pekerja/buruh yang menyusui anaknya. Menurut informasi perusahaan memberi kesempatan pekerja/buruh untuk menyusui pada jam istirahat tetapi dengan cara yang berbeda dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu buruh diperbolehkan pulang untuk menyusui lalu kembali lagi pada jam selesai istirahat untuk melanjutkan pekerjaannya.

### **3.3 Solusi Hukum untuk Mengatasi Kendala-Kendala Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari di PTPN X Unit Industri Bobbin**

Solusi hukum merupakan langkah-langkah hukum yang bisa dilakukan baik oleh pekerja/buruh perempuan sebagai pekerja yang hak-haknya telah diatur dan dilindungi peraturan yang berlaku maupun oleh pihak pengusaha sebagai orang yang mempekerjakan pekerja/buruh tersebut dengan telah memberikan imbalah/upah atas apa yang telah dikerjakan pekerja/buruh tersebut. Penulis akan menyebutkan beberapa solusi hukum yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang terjadi dalam perlindungan hukum pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin.

Langkah-langkah yang signifikan menuju ke pengakuan tentang hak-hak perempuan adalah apa yang diayunkan pada tahun 1979 pada sidang umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*convention on the elimination of all form of discrimination against women*) yang membuka jalan bagi semua negara untuk

meratifikasinya.<sup>42</sup> Agar langkah ini dapat efektif maka Negara harus menjabarkannya dan mengusahakan memasukkan jabaran konvensi tersebut dalam rumusan Undang-Undang Negara dan menegakkannya dengan cara mengajukan pelanggarnya ke muka sidang pengadilan. Namun demikian perempuan sendiri belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan bahwa hal-hal tersebut berpengaruh dalam kehidupan perempuan.

CEDAW memerintahkan kepada seluruh negara di dunia untuk tidak melakukan diskriminasi terhadap perempuan. Di dalam CEDAW ditentukan bahwa diskriminasi terhadap perempuan adalah perlakuan yang berbeda berdasarkan gender yang:<sup>43</sup>

1. Secara sengaja atau tidak sengaja merugikan perempuan
2. Mencegah masyarakat secara keseluruhan memberi pengakuan terhadap hak perempuan baik di dalam maupun di luar negeri; atau
3. Mencegah kaum perempuan menggunakan hak asasi manusia dan kebebasan dasar yang dimilikinya.

Kendala yang berkaitandengan perlindungan hukum disebabkan kurangnya pengetahuan pekerja/buruhterhadap hak-hak yang telah terjamin oleh hukum, kurangnya kesadaranpengusaha mengenai perlindungan pekerja/buruh perempuan, dan masihrendahnya tingkat pendidikan, ekonomi, dan sosial pekerja/buruh perempuan dapat diberikan solusi pemahaman karyawan mengenai isi Perjanjian Kerja Bersama.Cara mengatasinya yaitu perlunya pembinaan atau koordinasi dan sosialisasi antara pengurus Serikat Pekerja dengan para pekerja melalui musyawarah dengan pekerja/buruh mengenai hak-hak serta kepentingan-kepentingan pekerja/buruh yang seharusnya didapatkan.

Sedangkan cara mengatasi penanganan keselamatan kerja yang tidak optimaladalah apabila terjadi kecelakaan berarti tindakan pecegahan tidak berhasil, maka pihak manajemen perusahaan mempunyai kesempatan untuk mempelajari apa yang salah.Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal,dengan cara

---

<sup>42</sup>Sugiyono, *Konvensi-Konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja*, alumni, Bandung, 1997, hal. 118

<sup>43</sup>Ibid, Hal.199

pengecanaan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Solusi hukum dari kendala-kendala perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin menurut penulis yaitu.

a. Solusi Terhadap Kendala Internal Yang Berasal Dari Faktor Pendidikan

Kendala yang berkaitan dengan perlindungan hukum disebabkan kurangnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak-hak yang telah terjamin oleh hukum, kurangnya kesadaran pengusaha mengenai perlindungan pekerja/buruh perempuan, dan masih rendahnya tingkat pendidikan, ekonomi, dan sosial pekerja/buruh perempuan dapat diberikan solusi pemahaman karyawan mengenai isi Perjanjian Kerja Bersama. Cara mengatasinya yaitu perlunya pembinaan atau koordinasi dan sosialisasi antara pengurus Serikat Pekerja dengan para pekerja melalui musyawarah dengan pekerja/buruh mengenai hak-hak serta kepentingan-kepentingan pekerja/buruh yang seharusnya didapatkan.

b. Solusi Terhadap Kendala Internal Yang Berasal Dari Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Cara mengatasi penanganan keselamatan kerja yang tidak optimal adalah apabila terjadi kecelakaan berarti tindakan pencegahan tidak berhasil, maka pihak manajemen perusahaan mempunyai kesempatan untuk mempelajari apa yang salah. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

c. Solusi Terhadap Kendala Eksternal Yang Berasal Dari Aturan

Aturan yang dimaksud dalam kendala eksternal yang terjadi tersebut adalah aturan yang tidak dilaksanakan secara sengaja maupun tidak. Kita patut menyadari bahwa minimnya faktor pendidikan menjadi kendala aturan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari. Untuk menekankan pekerja/buruh supaya memahami dan mengerti aturan

yang berlaku pihak pengusaha harus menegakkan aturan yang lebih ketat, khususnya untuk pekerja/buruh yang memiliki pendidikan yang rendah.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pekerja/buruh dalam kendala aturan dapat dibuat sanksi teguran untuk pekerja/buruh yang enggan mengikuti sosialisasi mengenai aturan yang berisi hak-hak pekerja/buruh yang sudah diatur dalam aturan yang berlaku. Sosialisasi yang diajukan oleh pengusaha atau pihak serikat pekerja merupakan sosialisasi yang berguna untuk pekerja/buruh mengerti aturan-aturan yang menyangkut hak dan kepentingan pekerja/buruh itu sendiri.

#### d. Solusi Terhadap Kendala Eksternal Yang Berasal Dari Pengusaha

Kurang kepedulian pengusaha terhadap hal-hal yang kurang menguntungkan bagi dirinya seperti contoh yang telah disebutkan sebelumnya yaitu dalam perhitungan kandungan kalori makanan dan minuman bergizi yang diberikan pada pekerja/buruh yang bekerja pada malam hari harus sesuai aturan yang berlaku. Dengan begitu pengusaha harus lebih mengutamakan kepentingan pekerja/buruh dengan tidak asal-asalan menentukan makanan dan minuman yang diberikan. Salah satu solusi dari kendala yang berasal dari pengusaha yaitu pihak serikat kerjalah yang seharusnya bertugas membela hak-hak pekerja/buruh tersebut dengan melakukan perundingan bipartit sesuai dengan Pasal 1 angka 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berisi perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Perundingan bipartit dilakukan untuk mencari titik tengah dalam menyelesaikan masalah tersebut karena sudah jelas dalam undang-undang yang mengatur bahwa Pasal 1 angka 17 yang menyebutkan:

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Sedangkan dalam kendala kesempatan untuk menyusui yang harus diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari yang

tidak diberikan sepatutnya oleh pengusaha terdapat solusi yang menurut penulis sesuai yakni setelah melahirkan, pekerja perempuan wajib menyusui anaknya. Pada prinsipnya, negara memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang sedang menyusui anaknya dengan menuangkan aturan tersebut dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum UU Ketenagakerjaan lahir, sebenarnya Indonesia juga telah ikut serta sebagai negara anggota dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas (“Konvensi ILO 183/2000”) yang mengatur sejumlah hak-hak bagi pekerja perempuan. Adapun Pasal khusus yang mengatur soal perlindungan bagi pekerja perempuan yang menyusui adalah Pasal 3 dan Pasal 10 Konvensi ILO 183/2000:

#### Pasal 3

Setiap anggota, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa perempuan hamil atau menyusui tidak diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh otoritas berwenang akan merugikan kesehatan ibu atau anak, atau bila penilaian telah menetapkan resiko yang signifikan terhadap kesehatan ibu atau anaknya.

#### Pasal 10

1. Seorang perempuan harus diberi hak untuk satu atau lebih istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya.
2. Masa istirahat untuk menyusui atau pengurangan jam kerja harian diperbolehkan; jumlahnya, durasi istirahat menyusui dan prosedur pengurangan jam kerja harian harus ditentukan oleh hukum dan praktek nasional. Istirahat atau pengurangan jam setiap hari kerja akan dihitung sebagai waktu kerja dan dibayar dengan sesuai.

Tidak hanya di UU Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai pemberian Air Susu Ibu (“ASI”) eksklusif juga diatur dalam Pasal 128 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (“UU Kesehatan”) yang berbunyi:

- (1) Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis.
- (2) Selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus.
- (3) Penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum.

Atas pelanggaran Pasal 128 UU Kesehatan, setiap orang yang menghalangi ibu yang memberikan ASI eksklusif untuk anaknya dapat dikenai sanksi berdasarkan Pasal 200 UU Kesehatan:

Setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian air susu ibu eksklusif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (2) dipidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kementerian Kesehatan dan telah menerbitkan Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor:48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, 1177/Menkes/PB/XII/2008 tanggal 22 Desember 2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja. Peraturan bersama ini diharapkan mampu menjadi payung bagi tenaga kerja perempuan khususnya yang menyusui agar mereka tetap bisa menyusui/memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja, dan mendorong pengusaha untuk menyediakan Ruang Menyusui/Ruang ASI yang sesuai dengan standar kesehatan.

Informasi penting lainnya yaitu mengenai penyediaan fasilitas khusus bagi pekerja yang menyusui ini juga telah tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui Dan/Atau Memerah Air Susu Ibu (Permenkes 15/2013) yang sekaligus merupakan peraturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan. Permenkes ini pada intinya mengatur hal-hal berikut:

1. Pengurus tempat kerja, yakni orang yang mempunyai tugas memimpin langsung suatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri, harus mendukung program ASI eksklusif Pasal 3 ayat (1). Dukungan ASI eksklusif oleh pengurus tempat kerja dilakukan melalui Pasal 3 ayat (2):
  - a. penyediaan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI;
  - b. pemberian kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja;
  - c. pembuatan peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI Eksklusif;
  - d. penyediaan tenaga terlatih pemberian ASI

2. Setiap pengurus tempat kerja harus memberikan kesempatan bagi ibu yang bekerja di dalam ruangan dan/atau di luar ruangan untuk menyusui dan/atau memerah ASI pada waktu kerja di tempat kerja menurut Pasal 6 ayat (1).
3. Ruang ASI diselenggarakan pada bangunan yang permanen, dapat merupakan ruang tersendiri atau merupakan bagian dari tempat pelayanan kesehatan yang ada di tempat kerja Pasal 9 ayat (1).
4. Ruang ASI harus memenuhi persyaratan kesehatan Pasal 9 ayat (2), antara lain: ukuran minimal 3x4 m<sup>2</sup> dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui, ada pintu yang dapat dikunci, tersedia wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan, bebas potensi bahaya di tempat kerja termasuk bebas polusi, dan lain sebagainya.

## BAB 4 PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari apa yang telah diuraikan sebelumnya, kiranya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PTPN X Unit Industri Bobbin, Jember sebagian besar sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Antara pihak pekerja/buruh dengan pengusahadilandasi oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari dengan pihak pengusaha PTPN X telah sesuai dengan peraturan yang ada. Begitu juga mengenai hal pembagian jam kerja dan sistim kerja lembur bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari juga telah sesuai dengan Undang-Undang dan Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur. Perlindungan hukum lain yang didapat pekerja/buruh perempuan di PTPN X Unit Industri Bobbin berupa pemenuhan hak-hak bagi pekerja perempuan yaitu hak cuti haid, cuti melahirkan, pengupahan yang telah sesuai dengan peraturan yang ada serta hak-hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari yaitu mendapat makanan dan minuman bergizi, keamanan dan kesusilaan selama berada di tempat kerja, dan antar jemput pekerja/buruh yang disediakan pihak perusahaan sebagian besar sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya serikat pekerja di PTPN X Unit Industri Bobbin juga merupakan hak yang harus didapat pekerja/buruh perempuan supaya para pekerja/buruh mempunyai wadah untuk berkeluh kesah tentang segala sesuatu yang menjadi haknya.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian dengan pekerja/buruh perempuan dan pihak pengusaha di PTPN X Unit Industri Bobbin, kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan adalah kendala yang bersifat eksternal dan kendala internal. Kendala eksternal

merupakan kendala yang berasal dari luar lingkungan pekerja/buruh perempuan itu sendiri, seperti kendala aturan dan kendala yang berasal dari pihak perusahaan yang bukan merupakan kendala dari pekerja/buruh itu. Dalam kendala aturan yakni kendala yang dihadapi tidak sesuai dengan isi Perjanjian Kerja Bersama, Undang-undang, serta Keputusan Menteri yang mengatur. Sedangkan kendala yang berasal dari pengusaha yaitu kendala yang meliputi hal-hal yang dirasa merugikan bagi pekerja/buruh yang bekerja pada malam hari, karena pengusaha dan pekerja/buruh perempuan mempunyai tujuan yang berbeda. Kendala internal yaitu kendala yang berasal dari diri pekerja/buruh perempuan tersebut seperti kendala dari faktor pendidikannya dan kendala faktor kesehatan merupakan suatu kendala yang membutuhkan solusi untuk mengatasinya.

3. Solusi dari kendala-kendala yang dihadapi di PTPN X Unit Industri Bobbin merupakan langkah-langkah hukum yang dapat diupayakan baik oleh pekerja/buruh perempuan maupun oleh pihak pengusaha untuk meminimalisir kendala-kendala yang dirasa merugikan pekerja itu sendiri sebagai penerima hak maupun pengusaha sebagai pemberi kerja. Beberapa solusi hukum yang dapat penulis sebutkan disini salah satunya yaitu solusi terhadap kendala internal yang berasal dari faktor pendidikan dengan adanya pembinaan atau koordinasi dan sosialisasi antara pengurus serikat pekerja dengan pekerja/buruh melalui musyawarah, sedangkan solusi terhadap kendala eksternal yaitu dapat dibuat sanksi teguran untuk meningkatkan kedisiplinan pekerja/buruh dalam kendala aturan. Karena sebagian besar kendala aturan yang tidak diperhatikan oleh pekerja/buruh merupakan kerugian bagi pekerja/buruh itu sendiri.

#### **4.2 Saran**

Dalam penulisan skripsi ini penulis akan memberikan beberapa saran yang sesuai dengan tema dalam skripsi ini diantaranya:

1. Hak-hak/perlindungan kerja pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari harus diutamakan, sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Pihak di PTPN X Unit Industri Bobbin mempunyai kewajiban

untuk memberikan perlindungan kerja dan memenuhi syarat-syarat kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga sesuai dengan hak-hak yang diinginkan tenaga kerja yang membutuhkan.

2. Kendala-kendala yang terjadi dapat ditanggulangi apabila semua pihak sadar dan tahu akan hak dan kewajibannya. Kendala internal yang berasal dari diri tenaga kerja itu sendiri dapat diatasi jika pada tenaga kerja diberikan pemahaman bahwa jika menuntut sesuatu yang menjadi haknya kepada pihak pengusaha tidak akan menyebabkan mereka kehilangan pekerjaan mereka. Perlu diberikan pula pemahaman dan penanaman hak-hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, mereka tidak protes karena mereka tidak tahu apa yang menjadi hak mereka. Serta adanya pengawasan dari pemerintah dan tindakan hukum yang tegas bagi pengusaha yang melanggar. Begitu juga serikat pekerja harus bertanggung jawab optimal terhadap pembelaan hak-hak pekerja/buruh apalagi ketika terjadi perselisihan guna membantu memberikan pembelaan terhadap para pekerja/buruh.

**DAFTAR PUSTAKA**

**A. BUKU**

- Abdulkadir Muhammad, 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Agusmidah, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Andi Hamzah, 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Danang Sunyoto, 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Darwan Prints [2000] dalam buku Danang Sunyoto, 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Imam Soepomo, 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta.
- Lalu Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember* Edisi Ketiga, 2011. Jember University Press, Jember.
- RG. Kartasapoetra [1992] yang dikutip oleh Hani Subagio (2008) dalam buku Danang Sunyoto, 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Ridwan HR, 2006. *Hukum Administrasi Negara*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 1997. *Konvensi-Konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja*, Alumni, Bandung.

**B. UNDANG-UNDANG**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

**C. KEPUTUSAN MENTERI**

Keputusan Menteri Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00

Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

**D. INTERNET**

Diakses dari <http://cerutujember.blogspot.com/>, pada tanggal 16 Agustus 2013, pukul 18.47 WIB.

Diakses dari <http://orintononline.blogspot.com/2013/02/perdebatan-teori-hukum-friedman.html>, pada tanggal 12 Februari 2013, pukul 10.52 WIB.