

EFEKTIVITAS PERLINDUNGAN UNTUK PEKERJA

PEREMPUAN YANG BEKERJA MALAM HARI

(Studi Implementasi Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada 2 (dua)

Perusahaan Besar di Mojokerto)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

IKA KRISNAWATI

NIM.0410110121



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2008

LEMBAR PERSETUJUAN

**EFEKTIVITAS PERLINDUNGAN UNTUK PEKERJA PEREMPUAN YANG
BEKERJA MALAM HARI
(Studi Implementasi Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada 2 (dua)
Perusahaan Besar di Mojokerto)**

Oleh:

IKA KRISNAWATI

NIM. 0410110121

Disetujui pada tanggal : 21 Oktober 2008

Pembimbing Utama

Pembimbing Pembimbing

Ummu Hilmy, SH, MH

NIP. 131 415 709

Sri Wahyuningsih, SH, M.Pd

NIP. 130 359 294

Mengetahui

Ketua Bagian Hukum Perdata

Rachmi Sulistyarini, S.H, M.H

NIP. 131 573 917

LEMBAR PENGESAHAN

**EFEKTIVITAS PERLINDUNGAN UNTUK PEKERJA PEREMPUAN YANG
BEKERJA MALAM HARI
(Studi Implementasi Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada 3 (tiga)
Perusahaan Besar di Mojokerto)**

Disusun oleh:

IKA KRISNAWATI

NIM. 0410110121

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal:

Pembimbing Utama,

Ummu Hilmy, SH,MH

NIP. 131 415 709

Ketua Majelis Penguji

Ummu Hilmy, SH,MH

NIP. 131 415 709

Pembimbing Pendamping,

Sri Wahyuningsih, SH, M.Pd

NIP. 131 567 890

Ketua Bagian Hukum Perdata

Rachmi Sulistyarini, SH, MH

NIP. 131 573 917

Mengetahui

Dekan,

Herman Suryokumoro

NIP. 131 472 741

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

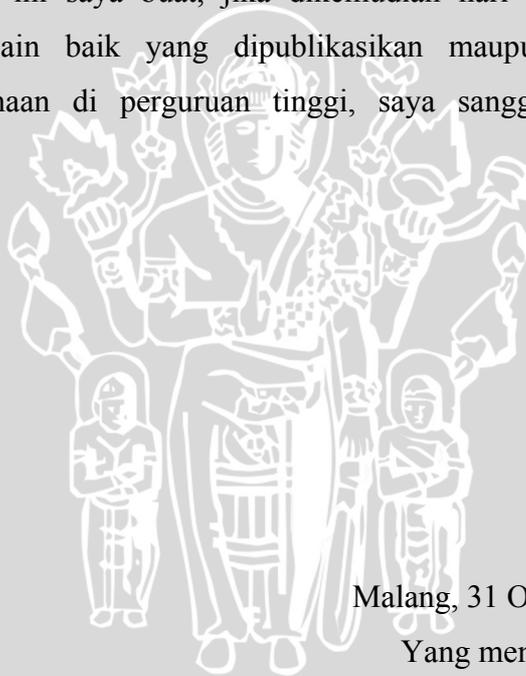
Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : IKA KRISNAWATI

NIM : 0410110121

Menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, juga bukan karya orang lain dalam rangka mendapat gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang dipublikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, saya sanggup dicabut gelar kesarjanaan saya.



Malang, 31 Oktober 2008

Yang menyatakan,

IKA KRISNAWATI

NIM. 0410110121

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan hanya kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada hentinya hingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Herman Suryokumoro, SH., MS. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Ibu Rachmi Sulistyarini, SH., MH. selaku Ketua Bagian Hukum Perdata.
3. Ibu Ummu Hilmy, SH., MH. selaku Dosen Pembimbing Utama, atas bimbingan, kesabaran, dan motivasinya.
4. Ibu Sri Wahyuningsih, SH., MPd. selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas bimbingan, kesabaran, dan motivasinya.
5. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Semoga Allah SWT mengampuni kesalahan kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar.

Malang, 21 Oktober 2008

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Lembar Persembahan	iv
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	x
Abstraksi	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Pengertian Efektivitas Hukum dan Penegakan Hukum.....	10
2.2 Konsep Dasar Perlindungan Hukum	15
2.2.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	15
2.2.2 Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum.....	17
2.3 Tinjauan Umum Jender.....	20

2.3.1 Konsep Dasar Jender	20
2.3.2 Jender dalam Masyarakat Industri.....	23
2.4 Pekerja/Buruh Perempuan.....	24
2.4.1 Buruh Secara Umum.....	24
2.4.2 Pekerja/Buruh Perempuan.....	26
2.4.3 Hak-Hak Pekerja/Buruh Perempuan.....	28
BAB III. METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	31
3.2 Alasan Pemilihan Lokasi	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.3.1 Jenis Data	33
3.3.1.1 Jenis Data Primer	33
3.3.1.2 Jenis Data Sekunder	33
3.3.2 Sumber Data	34
3.3.2.1 Sumber Data Primer	34
3.3.2.2 Data Sekunder	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.4.1 Data Primer	35
3.4.2 Data Sekunder	35
3.5 Populasi dan Sampel	35
3.5.1 Populasi	35
3.5.2 Sampel	35
3.6 Analisis Data	36

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....37

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian37

4.1.1 Deskripsi Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto.....37

4.1.2 Deskripsi Ngoro Indutri, Kecamatan Ngoro,
Kabupaten Mojokerto..... 41

4.1.3 Deskripsi PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia.....42

4.1.4 Deskripsi Umum PT. IDP.....44

4.2 Efektivitas Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja
pada Malam Hari Menurut Pasal 76 Undang-undang 13 Tahun 2003
pada 2 (dua) Perusahaan Besar di Kabupaten Mojokerto.....46

4.2.1 Larangan Bagi Pengusaha untuk Mempekerjakan
Pekerja/Buruh yang Berumur Kurang Dari 18 (delapan belas)
Tahun antara Pukul 23.00 s/d 05.0046

4.2.1.1 PT. Surabaya Autocomp Indonesia47

4.2.1.2 PT.IDP48

4.2.2 Larangan bagi Pengusaha untuk Mempekerjakan
Pekerja/Buruh Perempuan Hamil yang Menurut Keterangan
Dokter Berbahaya Bagi Kesehatan dan Keselamatan Bayi
Maupun Dirinya Apabila Bekerja Antara
Pukul 23.00 s/d 07.0049

4.2.2.1 PT. Surabaya Autocomp Indonesia50

4.2.2.2 PT. IDP51

4.2.3 Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh

Perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00 untuk Memberikan	
Makanan dan Minuman Bergizi	53
4.2.3.1 PT. Surabaya Autocomp Indonesia	54
4.2.3.2 PT. IDP	57
4.2.4 Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh	
Perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00 Untuk Menjaga	
Kesulitan dan Keamanan di Tempat Kerja.....	59
4.2.4.1 PT. Surabaya Autocomp Indonesia	60
4.2.4.2 PT. IDP	62
4.2.5 Kewajiban Pengusaha Untuk Menyediakan Anktutan Antar	
Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan yang Berangkat dan	
Pulang Kerja Antara Pukul 23.00 s/d 05.00	63
4.2.5.1 PT. Surabaya Autocomp Indonesia	64
4.2.5.2 PT. IDP	65
4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Perlindungan	
Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja pada	
Malam hari di 2 (dua) Perusahaan Besar	
di Kabupaten Mojokerto	80
BAB V. PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Sektor Industri Besar dan Menengah di Kabupaten Mojokerto Tahun 2007	39
Tabel 2	Data Mata Pencaharian Penduduk Kecamatan Ngoro	40
Tabel 3	Jumlah Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia	43
Tabel 4	Status hubungan Responden dengan perusahaan	44
Tabel 5	Jumlah Pekerja PT. IDP	45
Tabel 6	Usia Responden PT. Surabaya Autocomp Indonesia	47
Tabel 7	Usia Responden PT. IDP	49
Tabel 8	Penyakit yang Diderita oleh Pekerja Perempuan PT. Surabaya Autocomp Indonesia	55
Tabel 9	Pekerja Perempuan yang Pingsan Saat Bekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia	56
Tabel 10	Intensitas Pingsan Saat Bekerja Pekerja Perempuan PT. Surabaya Autocomp Indonesia	56
Tabel 11	Penyakit yang Diderita Para Pekerja Perempuan PT. IDP	58
Tabel 12	Pekerja Perempuan yang Pingsan Saat Bekerja PT. IDP	58
Tabel 13	Intensitas Pingsan Saat Bekerja Pekerja Perempuan PT. IDP	59

ABSTRAK

IKA KRISNAWATI, Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Oktober 2008, *Efektivitas Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Implementasi Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada 2 (dua) Perusahaan Besar di Mojokerto)*, Ummu Hilmy, SH. MH; Sri Wahyuningsih, SH, MPd.

Skripsi ini membahas mengenai efektivitas perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari menurut pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada 2 (dua) perusahaan besar di Mojokerto. Latar belakangnya adalah sekarang ini banyak perempuan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan tidak jarang perempuan bekerja di perusahaan untuk menopang semua kebutuhan keluarganya. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mendiskriminasikan pekerja laki-laki dan pekerja perempuan, hal ini tercantum dalam pasal 5 dan pasal 6. Meskipun dalam undang-undang telah menyebutkan tidak ada diskriminasi, tetapi pada kenyataannya sering terjadi diskriminasi antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dalam banyak aspek pekerja, misalnya gaji, tunjangan, jenjang karier, dan lain-lain. Di antara sekian banyak profesi yang bisa digeluti perempuan dalam mencari nafkah, ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mewajibkan perempuan tersebut untuk bekerja di malam hari. Pekerja/buruh perempuan, apa lagi yang bekerja pada malam hari, harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena resiko atas pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian ini dilakukan pada 2 (dua) perusahaan di kabupaten Mojokerto, yaitu PT. Surabaya Autocomp Indonesia dan PT. IDP. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis-sosiologis dengan memaparkan secara lengkap, rinci, jelas, dan sistematis tentang efektivitas pelaksanaan perlindungan terhadap buruh wanita yang bekerja di malam hari pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari serta mencari apa faktor pendukung dan penghambat efektivitas perlindungan pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari. Data yang ada di analisa dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan data dalam bentuk kalimat yang baik dan benar, sehingga mudah dibaca dan diberi arti. Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh hasil bahwa perlindungan pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari menurut pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum efektif pada kedua perusahaan yang menjadi tempat penelitian. Faktor pendukung perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari adalah peraturan yang tegas mengenai perlindungan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, pembinaan pegawai pengawas tentang gizi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, adanya serikat pekerja yang memperjuangkan hak-hak anggotanya, pekerja yang berani melaporkan apabila ada hak mereka yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Faktor penghambat dalam perlindungan pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari adalah sanksi pidana yang diberikan atas pelanggaran ketentuan dalam pasal 76 kurang berat, kurangnya jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan, sarana dan prasarana yang tidak memadai, pekerja yang kurang mengerti hak-haknya, adanya gerakan ojek yang menghalangi adanya angkutan antar jemput yang disediakan oleh perusahaan.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang bermacam-macam, untuk dapat memenuhi segala apa yang dibutuhkan dan diinginkan, maka manusia dituntut untuk bekerja. Untuk melakukan pekerjaan manusia dapat mengusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah bekerja dan berusaha atas modal sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya, oleh karena itu maka ia harus patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan¹.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara baik laki-laki maupun perempuan berhak memperoleh pekerjaan yang layak. Dari pasal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada diskriminasi terhadap setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Jadi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan memperoleh kesempatan yang sama di dunia kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, maka pemerintah berkewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap semua tenaga kerja, baik laki-laki maupun wanita.

Untuk memenuhi segala macam kebutuhan yang dituntut bekerja bukan hanya laki-laki sebagai tulang punggung keluarga. Namun sekarang ini banyak perempuan yang terpaksa harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan tidak jarang perempuan bekerja untuk menopang semua kebutuhan keluarganya.

¹Zainal Asikin., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada. 1993.Hlm: 1



Antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan tidak ada diskriminasi, hal ini tercantum pada Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, dalam pasal 9 dinyatakan bahwa: “tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan”. Berkaitan dengan perempuan yang bekerja ini tidak hanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 saja yang mengatur. Di dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa perempuan itu mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya di dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Ketentuan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

Ketentuan Pasal 5 dan 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut 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 dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dengan adanya ketentuan Pasal 5 dan 6 ini maka dapat dikatakan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru merupakan undang-undang yang anti diskriminasi.

Selain itu pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan. Pasal ini menyatakan bahwa ” (1) pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00; (2) pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya sendiri apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00; (3) pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 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 kerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.”

Berangkat dari ketentuan undang-undang yang melarang adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki dalam dunia kerja (*das sollen*), maka seharusnya di dalam kenyataannya perempuan yang bekerja memang benar-benar diperlakukan tanpa adanya diskriminasi dengan laki-laki. Akan tetapi di dalam kenyataannya (*das sein*) sering terjadi diskriminasi antara laki-laki dan perempuan dalam banyak aspek dari pekerjaan, misalnya dari segi gaji, tunjangan, jenjang karier, dan lain-lain.

Di antara sekian banyak profesi yang bisa digeluti perempuan dalam mencari nafkah, ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mewajibkan perempuan tersebut untuk bekerja di malam hari. Hal ini misalnya bekerja pada sebuah pabrik yang memiliki 3 (tiga) *shift* jam kerja yang salah satunya berawal di sore hari dan berakhir pada malam hari.

Salah satu pekerjaan yang dilakukan di malam hari adalah pekerjaan sebagai buruh pabrik di Kabupaten Mojokerto yang membagi waktu kerjanya menjadi 3 *shift*. Pekerjaan yang dilakukan pada malam hari mempunyai resiko yang lebih besar dibandingkan pekerjaan yang sama pada siang hari. Selain itu tidak sedikit pula masyarakat yang mengejek dan mempunyai pandangan buruk terhadap perempuan yang bekerja di malam hari. Padahal semua itu terpaksa dilakukan karena itu memang tuntutan pekerjaan.

Seorang perempuan, apa lagi yang bekerja pada malam hari, harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena resiko atas pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengungkap bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, dan perlindungan hukum yang telah dilakukan dalam prakteknya. Dengan demikian dalam penulisan skripsi ini akan dibandingkan antara *das sollen* dan *das sein* dari perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.

Pada penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto didapatkan hasil ada 412 perusahaan, baik perusahaan kecil, perusahaan menengah, maupun perusahaan besar di Kabupaten Mojokerto yang tersebar di 19 kecamatan. Sedangkan perusahaan yang mempekerjakan buruh perempuan 3 (dua) *shift* dan melalui ijin pada Dinas Tenaga Kerja ada 9 perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada 2 (dua) perusahaan besar yang ada di Mojokerto pada Kawasan Ngoro Industri, kecamatan Ngoro karena 2 (dua) perusahaan ini merupakan perusahaan yang pekerja perempuannya paling banyak di bandingkan pekerja laki-

laki. Selain itu dari penelitian awal yang dilakukan diketahui bahwa pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada pabrik di kawasan ini mendapat giliran kerja malam. *Shift* kerja yang demikian membuat perempuan yang mendapatkan giliran jaga pada *shift* tersebut mempunyai resiko kerja yang lebih tinggi dibandingkan bekerja pada *shift* yang lain.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah:

1. Bagaimana efektivitas perlindungan hukum untuk pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari menurut pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada perusahaan besar di Kabupaten Mojokerto?
2. Apa faktor-faktor pendukung dan penghambat efektivitas perlindungan untuk pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di perusahaan besar di Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di perusahaan besar yang berada di kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengidentifikasi, mendiskripsikan dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat efektivitas perlindungan untuk pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di perusahaan besar yang berada di Kabupaten Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Untuk dapat menghasilkan konsepsi tentang efektivitas pelaksanaan perlindungan pekerja/buruh perempuan pada malam hari pada perusahaan besar yang ada di Kabupaten Mojokerto.
- b. Untuk menambah wawasan keilmuan berkaitan dengan perlindungan untuk pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.
- c. Sebagai salah satu bahan pembahasan wacana untuk meningkatkan perlindungan kepada buruh, khususnya pekerja/buruh perempuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wacana dan wawasan keilmuan bagi penulis sendiri berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan untuk pekerja/buruh wanita yang bekerja pada malam hari.

b. Bagi Akademisi

1. Untuk memperkaya wawasan pengetahuan akademisi tentang sistem pengaturan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.
2. Sebagai bahan bacaan dan kajian untuk menganalisa efektivitas perlindungan untuk pekerja/buruh wanita yang bekerja pada malam hari yang sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Bagi Pengusaha

Agar pengusaha mengerti apa yang menjadi hak buruh sehingga mereka dapat memenuhi hak-hak yang seharusnya diperoleh para buruh/pekerja. Selain itu agar mereka dapat memberikan perlindungan terhadap para buruh/pekerjanya sesuai yang ditentukan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Bagi Buruh

Sebagai sarana informasi untuk mengetahui dan membuka pemahaman kritis para buruh terhadap segala bentuk kebijakan pemerintah dibidang perburuhan sebagai bentuk perlindungan yang diberikan kepada para buruh, sehingga buruh dapat mengetahui apa saja hak-haknya dan bagaimana perlindungan yang diberikan oleh pemerintah.

e. Bagi Masyarakat

Menambah wacana dan pengetahuan yang lebih tentang perlindungan yang semestinya didapatkan oleh para buruh, terutama buruh perempuan yang secara fisik lebih lemah dibandingkan buruh laki-laki. Keadaan demikian menyebabkan buruh perempuan harus mendapatkan perlindungan yang lebih.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dibagi menjadi 5 bab, yaitu:

Bab I. Pendahuluan, berisi uraian mengenai latar belakang pentingnya permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini, memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan pustaka, menguraikan kajian pustaka yang diperlukan sebagai pisau analisa untuk menganalisis permasalahan dalam penulisan ini, diantaranya kajian yang berhubungan dengan teori efektivitas akan menjelaskan pengertian efektivitas hukum dan efektivitas hukum dalam penegakan hukum. Kemudian kajian mengenai tenaga kerja wanita yang didalamnya mengulas masalah pengertian tenaga kerja, pengertian buruh/pekerja, pengertian majikan/pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh perempuan, hak dan kewajiban majikan/pengusaha. Selanjutnya kajian tentang bekerja pada malam hari.

Bab III. Metode Penelitian, menguraikan metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian mulai dari jenis penelitian, metode pendekatan penelitian, alasan pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sample, serta teknik analisis data penelitian yang digunakan penulis.

Bab VI. Hasil dan Pembahasan, pada bab ini menguraikan pembahasan terhadap permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mendiskripsikan pelaksanaan

perindungan untuk pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari pada perusahaan yang menjadi tempat penelitian di Kabupaten Mojokerto.

Bab V. Penutup, dalam bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya sekaligus saran yang berisi beberapa masukan yang diharapkan menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Efektivitas Hukum dan Penegakan Hukum

Secara bahasa, efektivitas berasal dari kata “efektif” yang berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya); dapat membawa hasil; berdaya guna (tentang tindakan)². Efektif juga berarti menimbulkan dampak yang dirasakan, dilihat dan diawasi dengan hasil yang tampak baik dengan kasat mata maupun tidak berdasarkan ketaatan pada aturan.³

Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas diartikan sebagai “taraf sampai sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuannya”⁴. Selanjutnya beliau juga mengatakan bahwa “hukum dikatakan efektif apabila terjadi dampak hukum yang positif. Dengan demikian, hukum mencapai sasarannya di dalam membimbing ataupun perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum”⁵.

Melihat dari pengertian yang diberikan oleh Soerjono Soekanto dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas seringkali dikaitkan dengan penegakan hukum dalam penerapan norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat. Efektivitas suatu aturan dapat dilihat dari bagaimana suatu kelompok masyarakat menerapkan hukum yang

² Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1997. *Kamus Besar bahasa Indonesia*. Edisi II. Cetakan IX. Hlm:5.

³ Depdiknas. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Hlm:31

⁴ Soerjono Soekanto. 1983. *Beberapa Aspek Sosio Yuridis Masyarakat*. Penerbit Alumni. Bandung. Hlm:41.

⁵ *Ibid*. Hlm:32

kemudian berfungsi sesuai dengan tujuan hukum yaitu menjamin kepastian, keadilan dan kemanfaatan bagi masyarakat.

Hukum adalah karya manusia yang berupa norma-norma berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku. Hukum merupakan cerminan dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya masyarakat itu dibina dan diarahkan. Dalam menjalankan fungsinya sebagai pengatur kehidupan bersama manusia, hukum harus menjalani proses yang panjang dan melibatkan berbagai aktivitas (pembuatan dan penegakan hukum) dengan kualitas yang berbeda. Pelaksanaan secara konkrit dalam kehidupan masyarakat sehari-hari sebagai implementasi dari hukum yang telah dibuat merupakan tahapan penegak hukum.⁶

Penilaian atas efektivitas penegakan hukum ditentukan oleh seberapa jauh rangkaian upaya penegakan hukum dalam kurun waktu tertentu sudah mendekati kepada tujuan hukum yaitu keadilan, atau seberapa jauh nilai-nilai hukum prosedural maupun nilai-nilai hukum substantif telah terimplementasi melalui penegakan hukum.⁷

Dalam proses penegakan hukum, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses penegakan hukum tersebut, yaitu:⁸

a. Faktor hukumnya sendiri

Secara umum dapatlah dikatakan bahwa peraturan hukum yang baik adalah peraturan yang berlaku secara yuridis, sosiologis dan filosofis. Suatu peraturan hukum berlaku secara yuridis apabila peraturan hukum tersebut penentuannya berdasarkan

⁶ Raharjo. 1996. *Ilmu Hukum*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. Hlm:175

⁷ Kusumah. 1986. *Perspektif, Teori dan Kebijakan Hukum*. Jakarta :CV. Rajawali. Hlm:60

⁸ Soerjono Soekanto dan Rinduan Syahrani. 1999. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Citar Aditya Bakti. Bandung. Hlm: 203-220.

kaidah yang lebih tinggi tingkatannya. Selanjutnya suatu peraturan hukum berlaku sosiologis bilamana peraturan hukum tersebut diakui atau diterima oleh masyarakat. Sedangkan suatu peraturan hukum dapat berlaku secara filosofis apabila peraturan hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum (*Recht-Idee*) sebagai nilai positif tertinggi.

Agar suatu kaidah hukum berfungsi sebagaimana mestinya harus memenuhi ketiga unsur tersebut, hal ini dikarenakan:⁹

- 1). Bila suatu kaidah hukum hanya berlaku secara yuridis maka kemungkinan besar kaidah hukum tersebut merupakan kaidah mati (*dode regel*).
- 2). Kalau hanya berlaku secara sosiologis, maka kaidah hukum tersebut menjadi aturan pemaksa (*dwangmaatregel*).
- 3). Apabila hanya berlaku secara filosofis, maka mungkin kaidah tersebut hanya merupakan hukum yang dicita-citakan (*ius constituendum*).

Jadi unsur tersebut bersifat kumulatif dan tidak dapat dipisahkan kalau ingin kaidah hukum yang dibentuk dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

- b. Faktor penegak hukum, yaitu menyangkut pihak-pihak yang menegakkan hukum.

Yang dimaksud penegak adalah pihak-pihak yang menerapkan hukum. Faktor penegak sangat berpengaruh dalam pelaksanaan hukum karena mereka yang sangat berperan dalam proses penegakan dan pelaksanaan hukum tersebut.

⁹ Soerjono Soekanto dan Mustafa Abdullah. 1982. *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat*. Rajawali. Jakarta. Hlm:12.

c. Faktor sarana dan fasilitas yang mendukung penegakan hukum

Tanpa adanya sarana dan fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan, terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan seterusnya. Jika hal-hal itu tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum akan mencapai tujuannya.

d. Faktor masyarakat, yaitu lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Bagian yang terpenting dari masyarakat yang menentukan penegakan hukum adalah kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi tingkat kesadaran hukum masyarakat, maka akan semakin sulit untuk melaksanakan penegakan hukum yang baik.

e. Faktor kebudayaan, yakni hasil karya, cipta, dan rasa yang berdasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. Kebudayaan pada dasarnya mencakup nilai-nilai mana merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Nilai-nilai tersebut lazimnya merupakan pasangan nilai yang mencerminkan ada keadaan ekstrim yang harus diserasikan.

Pada faktor yang pertama, yang menentukan apakah hukum tertulis berfungsi secara baik atau tidak adalah aturan hukum itu sendiri. Masalah-masalah yang umumnya ada dalam faktor ini adalah¹⁰:

1. Apakah peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu cukup sistematis?
2. Apakah peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu cukup sinkron, artinya:
 - a. Apakah secara hierarkis tidak ada pantangan?
 - b. Apakah secara horizontal tidak ada pertentangan?
3. Apakah secara kuantitatif dan kualitatif peraturan yang mengatur bidang-bidang kehidupan tertentu sudah cukup?
4. Apakah penertiban peraturan-peraturan tertentu adalah sesuai dengan prasyarat yuridis yang ada?

Gangguan yang berasal dari ketentuan-ketentuan perundang-undangan disebabkan oleh beberapa faktor:¹¹

1. Tidak diikuti asas-asas berlakunya undang-undang
2. Belum ada peraturan pelaksanaan yang sangat dibutuhkan untuk menerapkan undang-undang.
3. Ketidakjelasan arti kata dalam undang-undang yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerapannya.

Menurut Mastra Liba penegakan hukum secara hakiki, jika semua mau jujur sebenarnya harus dilandasi oleh tiga pokok, yaitu:¹² 1). Landasan ajaran

¹⁰ *Ibid.* Hlm:9

¹¹ Soejono Soekanto. 2004. *Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta:Raja Grafindo. Hlm:8

agama, 2). Landasan Cultural (Adat istiadat), 3). Landasan aturan hukum yang jelas

2. 2 Konsep Dasar Perlindungan Hukum

2.2.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Negara hukum dibangun atas prinsip-prinsip demokrasi dan keadilan sosial dalam suatu masyarakat Indonesia yang bersatu nampaknya merupakan aspirasi dan pilihan dari para pendiri negara Republik Indonesia. Hal ini nampak nyata dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengandung pokok-pokok pikiran antara lain sebagai berikut.¹³

1. Negara yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dengan berdasarkan atas peraturan dengan mewujudkan keadilan sosial seluruh rakyat Indonesia.
2. Negara yang berkedaulatan rakyat, yaitu sebuah negara yang berdasarkan atas kerakyatan dan permusyawaratan perwakilan.

Berbicara tentang perlindungan hukum, maka hal tersebut merupakan bentuk konsekuensi dari suatu bentuk negara hukum "negara Indonesia berdasar atas hukum (Rechtstaat) tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka (Machtstaat)". Pemerintah berdasarkan konstitusi tidak bersifat absolutisme.¹⁴

¹² Mastra Liba. 2002. *14 Kendala Penegakan Hukum: Mahasiswa dan Pemuda Sebagai Pilar Reformasi Tegaknya Hukum dan HAM*. Jakarta: Yayasan Anisa. Hlm:15

¹³ Abdul Hakim G. Nusantara. 1998. *Politik Hukum Indonesia*. Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia. Jakarta. Hlm: 11

¹⁴ Saukarto Marmo Sudjono. 1989. *Penegakan Hukum di Negara Pancasila*. Garuda Metropolis Pers. Jakarta. Hlm: 16

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁵

Hukum merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Hukum senantiasa mengatur dan menguasai manusia dalam kehidupan sosialnya. Dengan demikian, maka tata hukum bertolak pada penghormatan perlindungan bagi manusia. Penghormatan dan perlindungan hukum bagi manusia tidak lain merupakan pencerminan dari kepentingan pribadi.

Hukum terdapat di dalam masyarakat. Demikian juga sebaliknya, dalam masyarakat selalu ada sistem hukum sehingga timbul istilah: "*ubi societas, ibi jus*"¹⁶. Menurut pendapat para ahli, hukum mempunyai empat fungsi, yaitu:¹⁷

- a. Hukum sebagai pemelihara ketertiban;
- b. Hukum sebagai sarana pembangunan;
- c. Hukum sebagai sarana penegak keadilan;
- d. Hukum sebagai sarana pendidikan masyarakat.

Pada intinya, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.¹⁸

Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

¹⁵ Satjipto Raharjo. 1993. *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*. Jurnal Masalah Hukum. Edisi 10. Hlm:10

¹⁶ Sudikno Mertokusumo. 1999. *Mengenal Suatu Hukum Pengantar*. Liberty. Yogyakarta. Hlm:14

¹⁷ Sumantoro. 1986. *Hukum Ekonomi*. UI-Press. Jakarta. Hlm:4

¹⁸ Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu. Jakarta. Hlm:105

Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan ketenagakerjaan, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Istilah perlindungan hukum merupakan penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹⁹

2.2.2 Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.²⁰

Aspek dominan dalam konsep barat tentang hak asasi manusia menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan di atas semua organisasi politik dan bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat. Karena konsep ini, maka sering kali dilontarkan kritik bahwa konsep Barat tentang hak-hak asasi manusia adalah konsep yang individualistik. Kemudian dengan masuknya hak-hak sosial dan hak-hak

¹⁹ CST Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Cetakan VIII. Balai Pustaka. Jakarta. Hlm:17

²⁰ Philipus M. Hadjon. *Op cit*. Hlm:38

ekonomi serta hak kultural, terdapat kecenderungan mulai melunturnya sifat individualistik dari konsep Barat.²¹

Dalam merumuskan prinsi-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan "Rule of The Law". Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Perlindungan hukum dan kepastian hukum merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh pekerja/buruh, karena hal ini dapat menghindarkan mereka dari kesewenang-wenangan pengusaha. Dalam upaya menciptakan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh dapat dilihat dari 2 segi:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif dilakukan untuk mencegah terjadinya perbuatan atau tindakan merugikan atau diskriminasi terhadap buruh/pekerja. Dalam hal ini lebih ditekankan pada upaya hukum yang dilakukan buruh/pekerja untuk mempertahankan hak-hak dari pengusaha dalam undang-undang, perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama.

²¹ Philipus M. Hadjon. *Op cit.* Hlm:49

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif baru dilakukan pada saat pelaksanaan perjanjian berlangsung. Dalam hal ini lebih ditekankan pada upaya buruh/pekerja untuk mencari penyelesaian sengketa/perselisihan dalam rangka mempertahankan hak-hak yang dimiliki buruh/pekerja baik dalam undang-undang, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama.

Dalam perlindungan buruh tersebut, peneliti sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, yaitu perlindungan hukum yang diberikan oleh hukum kepada subyek hukum karena adanya hubungan hukum. Perlindungan hukum tersebut sesuai dengan hukum (peraturan perundang-undangan). Dengan demikian perlindungan hukum terhadap buruh perempuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum (peraturan perundang-undangan) terhadap buruh perempuan yang bekerja pada malam hari. Baik perlindungan hukum preventif maupun perlindungan hukum represif.

2.3 Tinjauan Umum Jender

2.3.1 Konsep Dasar Jender

Secara etimologi, kata jender berasal dari bahasa Inggris, *gender*, berarti “jenis kelamin”.²² Dalam *Webster's New World Dictionary*, jender diartikan sebagai “perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku”.²³ Selain istilah jender, juga dikenal istilah seks yang juga berarti jenis

²² Rudi Hartono-Mahmud Mahyong. 1990. *Kamus Lengkap Bahasa Inggris Profesional*. Media Cipta. Surabaya. Hlm 91

²³ Nasaruddin Umar. 1999. *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*. Paramadina. Jakarta. Hlm 33

kelamin²⁴. Pengertian jender berbeda dengan pengertian seks. Seks ditentukan oleh ciri-ciri biologis, sedangkan jender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi sosial-budaya. Hal ini dapat diartikan bahwa jender mengidentifikasi laki-laki dan perempuan dari sudut non-biologis.

Seks membedakan manusia pada jenis laki-laki dan perempuan dari aspek biologis (kodrat). Jender membedakan manusia laki-laki dan perempuan secara sosial, mengacu pada unsur emosional, kejiwaan dan sosial (bukan kodrat, buatan manusia dari hasil belajar)²⁵. Persoalan jender merupakan wilayah yang terbuka untuk ditafsirkan dengan mempertimbangkan konteks sosialnya.

Perbedaan anatomi biologis laki-laki dan perempuan memang cukup jelas, namun hal itu tidak cukup sebagai landasan baku dalam membuat klasifikasi peran dalam kehidupan sosial. Kenyataan biologis yang membedakan dua jenis kelamin telah melahirkan dua teori besar, teori *nature* dan teori *nurture*²⁶. Teori *nature* menganggap perbedaan peran laki-laki dan perempuan bersifat kodrati (*nature*). Anatomi biologi laki-laki yang berbeda dengan perempuan menjadi hal yang menjadi penentu peran sosial ke dalam jenis kelamin tersebut dalam masyarakat. Laki-laki biasanya memerankan peran utama dalam kehidupan bermasyarakat karena dianggap lebih potensial, lebih kuat dan lebih produktif. Hal ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari kebanyakan yang menjadi pemimpin dalam suatu departemen adalah laki-laki. Sedangkan perempuan selalu menjadi *secon class* karena organ reproduksi dinilai membatasi ruang gerak perempuan seperti hamil, melahirkan, dan menyusui. Teori

²⁴ Najlah Naqiyah. 2005. *Otonomi Perempuan*. Bayumedia. Malang. Hlm:25

²⁵ A. Nunuk P Murniati. 2004. *Getar Gender Buku Pertama (Perempuan Indonesia dari Perspektif Sosial, Ekonomi, Politik, Hukum dan HAM)*. Indonesia Tara. Jakarta. Hlm:59

²⁶ *Ibid*. Hlm:xxi

nurture beranggapan perbedaan relasi jender laki-laki dan perempuan tidak ditentukan oleh faktor biologis melainkan konstruksi masyarakat.

Selain itu jender juga mempunyai pengertian yang lain yaitu sifat dan perilaku yang dibentuk secara sosial dan dikenakan pada perempuan serta laki-laki.²⁷ Selain memiliki dimensi budaya, gender juga mengandung dimensi politik. Perbedaan sifat dan perilaku yang berdampak pada perbedaan peran, status, posisi dan sebagainya merupakan hasil dari relasi kekuasaan antara jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan.

Permasalahan muncul saat pengertian jender sudah dicampuradukkan dengan pengertian tentang kodrat. Akibatnya terdapat beberapa pengertian yang salah mengenai jender, antara lain:

- 1) Jender didasarkan semata-mata pada kebiasaan atau budaya yang berlaku dalam masyarakat atas dasar fungsi biologisnya lagi.
- 2) Jender didasarkan pada dominasi kaum laki-laki sementara kaum perempuan diletakkan pada titik yang subordinasi karena dianggap lemah secara fisik.
- 3) Pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan seringkali dianggap sebagai kodrat, sehingga apabila laki-laki atau seorang perempuan melakukan pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan pembagian kerjanya maka dia akan dianggap menyalahi kodrat.

Dalam stereotip ini, jender menyangkut suatu ideologi yang melatarbelakangi pola pikir untuk membuat aturan dalam kehidupan bermasyarakat. Ideologi jender telah

²⁷ Liza Hadiz. 2004. *Perempuan dalam Wacana Politik Orde Baru*. LP3ES. Jakarta. Hlm x

mempengaruhi manusia sejak berabad-abad yang lalu, sehingga membentuk struktur budaya patriarkhi.²⁸

Ideologi jender menghasilkan pandangan manusia tentang peran manusia dalam masyarakat, peran jenis (*sex role*) dalam suatu kelompok, perilaku, kesenangan, dan sifat serta sikap yang dipunyai oleh suatu jenis tertentu, dan tidak dimiliki oleh jenis yang lainnya.

Dengan adanya peran jenis, maka muncul stereotip jenis adalah pembekuan suatu pandangan terhadap kelompok masyarakat dengan memberikan ciri-ciri tertentu, tanpa memperhatikan variasi perseorangan. Stereotip terhadap jenis telah membakukan pandangan tentang bagaimana perempuan "seharusnya" dan bagaimana laki-laki "seharusnya". Keduanya, tanpa memberi kesempatan untuk keluar dari ciri yang telah ditetapkan oleh masyarakat. Pandangan stereotip ini membuat seseorang pribadi laki-laki merasa masalah apabila dia melakukan tindakan dan ciri keperempuanan, atau sebaliknya.²⁹

Ideologi jender berpengaruh pada pembagian kerja dalam masyarakat, pembagian kekuasaan, hak dan tanggung jawab, hubungan perempuan dan laki-laki baik dalam keluarga maupun masyarakat. Dengan demikian, pola hubungan jender yang dibangun oleh dikotomi antara kuat lemah, maskulin-feminin, ordinas dan subordinasi.

Berbagai bidang kehidupan yang dipengaruhi oleh maskulinitas (pikiran laki-laki), antara lain:³⁰

1. komunikasi : bahasa
2. sosial : relasi dalam keluarga dan masyarakat
3. ekonomi : hak milik, pencarian nafkah

²⁸ *Ibid.* Hlm: 61

²⁹ *Ibid.* Hlm: 63

³⁰ *Ibid.* Hlm: 65

4. politik : pengambilan keputusan dalam kekuasaan
5. budaya : pendidikan, agama, adat istiadat (dibantu oleh mitos)

2.3.2 Jender dalam Masyarakat Industri

Dalam masyarakat industri, kaum perempuan diupayakan untuk terlibat di dalam perekonomian, namun masih banyak warisan pola agraris dipertahankan di dalamnya. Secara umum pola publik domestik masih dipertahankan, karena partisipasi perempuan masih dihargai lebih rendah daripada laki-laki. Perempuan kebanyakan ditempatkan pada bidang-bidang tertentu seperti pekerjaan tulis menulis, kesekretariatan, jasa, dan yang berhubungan dengan kegiatan pengasuhan dan perawatan, seperti guru, perawat, dan masih sangat sedikit perempuan yang masuk dalam lingkaran profesional dan eksekutif. Hingga saat ini laki-laki masih menempati posisi-posisi utama yang mempunyai status dan prestise yang lebih tinggi, seperti teknik, arsitek, dokter, kontraktor, manajer, dan lain sebagainya. Laki-laki mendominasi industri hulu yang produktifitasnya lebih tinggi, sementara perempuan pada umumnya terlibat dalam industri hilir, khususnya menangani proses akhir dari sebuah produk (finishing), yang upah dan produktifitasnya kemungkinan besar lebih rendah. Dalam mobilitas vertikal perempuan sangat kecil kemungkinannya meraih jabatan yang lebih tinggi.

Dalam masyarakat industri, pembagian kerja secara seksual, cenderung dipertahankan di dalam masyarakat industri. Perempuan dianggap *the secon class* karena fungsi reproduksinya mereduksi fungsi produktifitasnya³¹. Pola relasi jender masih berlangsung tidak seimbang, dengan demikian status dan kedudukan perempuan tetap lemah.

³¹ Nasaruddin Umar. *Op Cit.* Hlm: 84

Intinya, perbedaan gender tidak saja sejalan dengan jumlah upah yang rendah tetapi juga dalam hierarki otoritas dan pembagian kerja dalam pabrik.

2.4 Pekerja/Buruh Perempuan

2.4.1 Buruh Secara Umum

Tenaga kerja yaitu meliputi semua orang yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan, dalam hubungan kerja atau sebagai swa-kerja maupun yang belum/tidak mempunyai pekerjaan³². Sedangkan yang dimaksud tenaga kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Prof. Imam Soepomo bahwa pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas.³³ Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

³² Imam Soepomo. 1987. *Pengantar Hukum perburuhan*. Djambatan. Hlm:27

³³ *Ibid*. Hlm:26

Pengusaha adalah:

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

Perusahaan adalah:

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

2.4.2 Pekerja/Buruh Perempuan

Pada dasarnya seorang wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi hanya dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya. Oleh karena itu wanita dilarang bekerja pada hal-hal berikut.³⁴

- a. Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali kalau pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh orang wanita. Dari larangan ini dapat dikecualikan (pula) hal-hal dimana pekerjaan wanita

³⁴ *Ibid.* Hlm:109

pada malam hari itu tidak dapat dihindari berhubungan dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.

Malam hari di sini adalah antara pukul 18.00 sampai pukul 06.00

- b. Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang lobang dalam tanah atau tempat untuk mengambil logam dan bahan lain dari dalam tanah. Larangan ini tidak berlaku terhadap wanita yang berhubungan dengan pekerjaannya kadang-kadang harus turun di bagian tambang di bawah tanah dan tidak melakukan pekerjaan tangan
- c. Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatannya atau keselamatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaannya.

Orang wanita antara pukul 22.00 dan pukul 05.00 tidak boleh menjalankan pekerjaan:³⁵

- a. Di pabrik, yaitu di ruangan tertutup atau dipandang sebagai tertutup di mana untuk perusahaan digunakan alat-kekuatan (*krachtwertuig*)
- b. Di tempat-kerja, yaitu ruangan tertutup, di mana untuk perusahaan biasanya dilakukan pekerjaan tangan oleh sepuluh orang atau lebih
- c. Membuat, memelihara, membetulkan atau membongkar bangunan di bawah tanah, pekerjaan galian, bangunan air, gedung dan jalan
- d. Di perusahaan kereta api dan trem

³⁵ *Ibid.* Hlm:109

- e. Yang berkenaan dengan muatan, membongkar dan memindahkan barang, baik di pelabuhan, dermaga dan galangan maupun di stasiun, tempat pemberhentian (halte) dan tempat pembongkaran, di tempat penimbunan dan gudang, kecuali membawa dengan tangan.

2.4.3 Hak-Hak Pekerja/Buruh Perempuan

Pemerintah telah memberikan perlindungan terhadap wanita dibidang ketenagakerjaan yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebagai berikut.³⁶

- a. Didalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, dalam pasal 9 dinyatakan:

“tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama”.

Sedangkan dalam pasal 2 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tersebut menyatakan bahwa: “Dalam menjalankan Undang-Undang ini serta peraturan-peraturan pelaksanaannya, tidak boleh diadakan diskriminasi”. Jadi antara tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria tidak boleh ada perbedaan.

Tenaga kerja wanita adalah kelompok yang mempunyai kekhususan-kekhususan yang perlu diperhatikan sehingga perlu adanya perlindungan yang khusus pula.

³⁶ Suwanto.1998. *Perindungan Tenaga Kerja Wanita Kebijakan dan Implementasinya*. Dalam Rachmad Safa'at (Ed). 1998. *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. IKIP Malang.

Perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya dibidang ketenagakerjaan.

a. Undang-Undang No. 1 Tahun 1951:

- Pasal 7: malarang wanita bekerja pada malam hari, yaitu antara jam 18.00-06.00
- Pasal 8: melarang wanita untuk menjalankan pekerjaan didalam tambang di bawah tanah
- Pasal 9: melarang wanita untuk menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan/atau kesusilaannya.

Pasal-pasal tersebut membatasi pekerjaan wanita atas pertimbangan bahwa wanita itu badannya lemah dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perlindungan tenaga kerja wanita atau disebut pula dengan kata lain perlindungan tentang keibuan, diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1951.

b. Stbl. 1925 No. 647 tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita

Pasal 3: “seorang wanita antara pukul sepuluh da pukul lima pagi tidak boleh menjalankan pekerjaan”

Staatblad ini sampai sekarang masih diberlakukan dengan semua peraturan pelaksanaan dimana yang terakhir dikeluarkan yaitu peraturan menteri tenaga kerja R.I No. Per. 04/Men/1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja wanita pada Malam Hari, pada dasarnya melarang bagi perusahaan tertentu mempekerjakan wanita antara pukul 22.00-05.00 tanpa izin dari pejabat yang berwenang. Dari ketentuan ini yang penting untuk dimengerti yaitu adanya ketentuan yang bertujuan agar pekerja wanita dapat memenuhi tugas-tugasnya sebagai istri, dan ibu rumah tangga. Disamping itu tentunya untuk menjaga kemungkinan bahaya bagi keamanan dan kesusilaanya. Untuk

itu maka dalam memberikan izin, pejabat yang berwenang menetapkan persyaratan dimaksud. Tidak dipenuhinya salah satu syarat atau syarat-syarat yang ditetapkan akan mendapatkan sanksi berupa suatu keterangan bahwa dianggap izin tidak pernah diberikan.

c. Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

- (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.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian empirik. Dalam penelitian ini, untuk mempermudah serta memahami permasalahan-permasalahan yang dibahas, maka penelitian ini menggunakan metode pendekatan **yuridis-sosiologis** untuk mengkaji kenyataan yang terjadi di lapang mengenai efektivitas perlindungan terhadap buruh wanita yang bekerja di malam hari pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari serta mengkaji faktor pendukung dan faktor penghambat efektivitas perlindungan untuk pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Pendekatan yuridis sosiologis yang digunakan diarahkan untuk memaparkan keadaan yang terjadi di masyarakat dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari. Tujuannya untuk menyelaraskan pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan pada malam hari dengan peraturan yang berlaku.

3.2 Alasan Pemilihan Lokasi

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis memilih lokasi penelitian di perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di Kabupaten Mojokerto, yaitu PT. Surabaya Autocomp Indonesia dan PT. IDP. Karena terdapat permasalahan mengenai pekerja/buruh perempuan yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang, antara lain:

- a. Larangan kepada pengusaha untuk tidak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 sesuai dengan pasal 76 ayat(2)
- b. Kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 untuk memberikan makanan dan minuman yang bergizi, serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja sesuai dengan pasal 76 ayat (3) huruf a dan b.
- c. Kewajiban pengusaha untuk menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 sesuai dengan pasal 76 ayat (4).

Pada perusahaan yang menjadi tempat penelitian ternyata tidak memenuhi ketentuan diatas, yaitu:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang dalam kondisi hamil sangat sulit mendapatkan ijin untuk tidak mendapatkan kerja *shift* malam, apalagi mereka yang berstatus mandor pabrik. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan pasal 76 ayat (2)
- b. Kebutuhan gizi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari tidak memenuhi standar gizi yang ditentukan dalam Kepmen nomor KEP. 224/MEN/2003, yaitu 1.400 kal. Kenyataan ini tidak sesuai dengan pasal 76 ayat (3) huruf a.
- c. Akhir-akhir ini para pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan yang berada di kawasan Ngoro Industri Persada mengalami pelecehan seksual oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Pelecehan tersebut tidak dilakukan oleh majikan,

atasan ataupun teman seprofesi tetapi dilakukan oleh orang luar. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan pasal 76 ayat (3) huruf b

- d. Perusahaan yang mempekerjakan buruh perempuan pada malam hari tidak menyediakan angkutan antar jemput. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan pasal 76 ayat (4)

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: data primer dan data sekunder.

3.3.1.1 Jenis Data primer terdiri dari:

- a. Hasil wawancara tentang efektivitas perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari yang dilakukan dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dan Serikat Pekerja PT.Surabaya Autocom Indonesia serta jawaban kuesioner yang diisi oleh pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.
- b. Hasil wawancara tentang faktor pendukung dan penghambat efektivitas perlindungan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

3.3.1.2 Jenis Data sekunder,

Data sekunder merupakan data yang terdiri dari arsip, dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan

perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

3.3.2.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari:

- a. Kepala Koordinator Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang mengawasi seluruh perusahaan yang ada di Mojokerto.
- b. Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia, yang sebagian besar anggotanya adalah perempuan. Bahkan mayoritas pekerja/buruh pada perusahaan tersebut adalah perempuan.
- c. Keterangan para pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari melalui kuesioner yang dibagikan.

3.3.2.2 Sumber Data sekunder diperoleh dari:

Data sekunder terdiri dari:

- a. Dokumen perusahaan, yang dalam hal ini adalah Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Surabaya Autocomp Indonesia dengan Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia.
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor. KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

3.4.1 Data Primer:

Wawancara mendalam untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Selain itu data primer juga dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara acak (*Random Sampling*) kepada buruh/pekerja wanita yang bekerja pada perusahaan yang menjadi tempat penelitian.

3.4.2 Data Sekunder:

Penelusuran kepustakaan dan mengkopi dokumen-dokumen yang terkait dengan efektivitas perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, untuk mengumpulkan data sekunder.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari dan buruh perempuan yang mendapat giliran kerja pada malam hari, di Kabupaten Mojokerto.

3.5.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* yang disesuaikan dengan tujuan penelitian³⁷, sehingga didapat

³⁷ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 47

responden yang memenuhi kriteria tertentu terkait dengan permasalahan yang diteliti, antara lain :

- a. Bapak Made, kepala koordinator pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.
- b. Bapak Ardiyan Safendra, ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia.
- c. Ibu Novi Dwi Maharani, Bidan Puskesmas Lowokwaru
- d. Ibu Lusi, pekerja/buruh pada PT. Surabaya Autocomp Indonesia.
- e. Ibu Vivi, mandor PT. Surabaya Autocomp Indonesia.
- f. Khusnul Kotimah, pekerja/buruh PT. Surabaya Atucomp Indonesia.
- g. 30 pekerja/buruh perempuan dari PT. Surabaya Autocomp Indonesia dan 30 pekerja/buruh perempuan dari PT. IDP

3.6 Teknik Analisa Data

Untuk menganalisis data-data yang telah diperoleh peneliti menggunakan metode analisis *deskriptif kualitatif*, yaitu menguraikan data dalam bentuk kalimat yang baik dan benar, sehingga mudah dibaca dan diberi arti.³⁸ Juga dengan mendeskripsikan data-data yang diperoleh di lapangan dan kemudian terhadap data-data tersebut dilakukan suatu analisis yang memaparkan hasil penelitian yang diperoleh terutama mengenai perlindungan pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hal.

³⁸ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 47.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Deskripsi Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto

Wilayah Kabupaten Mojokerto terletak di antara $111^{\circ} 20'0,13''$ sampai dengan $111^{\circ} 40'0,47''$ bujur timur dan antar $7^{\circ}18'0,35''$ sampai dengan $7^{\circ} 47'$ lintang selatan.

Secara geografis Kabupaten Mojokerto tidak berbatasan dengan pantai, hanya berbatasan dengan wilayah Kabupaten lainnya.³⁹

Sebelah Utara : Kabupaten Lamongan dan Kabupaten Gresik

Sebelah Timur : Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Pasuruan

Sebelah Selatan : Kabupaten Malang

Sebelah Barat : Kabupaten Jombang

Disamping itu wilayah Kabupaten Mojokerto juga mengitari wilayah Kota Mojokerto yang terletak ditengah-tengah wilayah Kabupaten Mojokerto.

Jumlah penduduk Kabupaten Mojokerto menurut hasil registrasi tahun 2006 adalah 936.458 jiwa dengan laju pertumbuhan sebesar 0,33% lebih rendah dari pada sebelumnya yaitu 1,38%. Kepadatan penduduk rata-rata Kabupaten Mojokerto di akhir tahun 2006 adalah 1.353 jiwa/km².

Topografi wilayah Kabupaten Mojokerto cenderung di tengah dan tinggi di bagian selatan dan utara. Bagian selatan merupakan wilayah pegunungan yang

³⁹ Profil Mojokerto,

http://mojokertokab.go.id/mjk/src/index.php?hf=800&submenu=kd_profil_1, diakses 13 september 2008

subur, meliputi Kecamatan Pacet, trawas, Gondang dan jatirejo. Bagian tengah merupakan wilayah dataran, sedangkan bagian utara merupakan daerah perbukitan kapur yang kurang subur.

Sekitar 30% dari seluruh wilayah Kabupaten Mojokerto kemiringan tanahnya lebih dari 15 derajat, sedangkan sisanya merupakan wilayah dataran dengan tingkat kemiringan lahan kurang dari 15 derajat.

Letak ketinggian kecamatan-kecamatan di wilayah Kabupaten Mojokerto rata-rata berada dibawah 500 m dari permukaan laut, kecamatan yang memiliki ketinggian tertinggi adalah Kecamatan pacet, dimana ketinggiannya berada pada lebih 700 m dari permukaan laut.

Secara administratif wilayah Kabupaten Mojokerto terdiri dari 18 kecamatan, 304 desa. Luas wilayah secara keseluruhan Kabupaten mojokerto adalah 692,15 km², dimana bila kita amati wilayah Kecamatan Dawarblandong merupakan kecamatan dengan luas wilayah terbesar.

Perkembangan sektor industri pada tahun 2007 di Kabupaten Mojokerto sangat pesat hal ini terbukti dengan banyak berdirinya perusahaan-perusahaan, terutama di wilayah bagian timur Kabupaten Mojokerto.

Tabel 1: Data Sektor Industri Besar dan Menengah di Kabupaten Mojokerto Tahun

2007

No	Kecamatan	Perusahaan	
		Besar	Sedang
1	Jatirejo	0	5
2	Gondang	1	2
3	Pacet	0	9
4	Trawas	0	0
5	Ngoro	26	47
6	Pungging	6	13
7	Kutorejo	1	6
8	Mojosari	1	11
9	Bangsals	0	11
10	Mojoanyar	1	11
11	Dlanggu	1	5
12	Puri	1	29
13	Trowulan	1	16
14	Sooko	1	39
15	Gedeg	0	10
16	Kemlagi	2	4
17	Jetis	8	22
18	Dawar Blendong	0	0
Jumlah		50	240

Sumber:

http://mojokertokab.go.id/mjk/src/index.php?hf=800&submenu=kd_industri

Dari data di atas dapat dilihat bahwa sektor industri berpusat di Kecamatan Ngoro, hal ini dibuktikan dengan banyaknya perusahaan besar maupun sedang berada di sana. Penyebab banyaknya perusahaan di Kecamatan Ngoro adalah kawasan industri Ngoro Industri Persada. Maka perkembangan perusahaan di wilayah tersebut cukup pesat di bandingkan kecamatan-kecamatan lain di Kabupaten Mojokerto.

Kecamatan Ngoro adalah Kecamatan paling timur di wilayah Kabupaten Mojokerto. Jumlah penduduk di Kecamatan ini berdasarkan sensus tahun 2004

sebanyak 64.433 jiwa dengan komposisi laki-laki 31.580 jiwa dan perempuan 32.853 jiwa yang tersebar di 19 desa⁴⁰.

Batas-batas Kecamatan Ngoro:

- Sebelah Utara : Kecamatan Trawas
 Sebelah Selatan : Kecamatan Mojosari
 Sebelah Timur : Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan
 Sebelah Barat : Kecamatan Krembung, Kabupaten Sidoarjo

Topografi atau bentang alam Kecamatan Ngoro berupa daratan seluas 6.452 Ha dengan ketinggian kurang dari 500 meter di atas permukaan laut, 284 Ha dengan ketinggian 500-700 meter di atas permukaan laut, dan 308 Ha dengan ketinggian lebih dari 700 meter di atas permukaan laut. Kecamatan Ngoro memiliki curah hujan 2.324 mm/th, kategori tahannya subur. Namun kesuburan tanah di wilayah tersebut tidak merata, karena sebagian wilayahnya ada yang tidak bisa ditanami padi apabila musim kemarau.

Mata Pencaharian penduduk Kecamatan Ngoro adalah petani, pengrajin, buruh industri, buruh bangunan, buruh pertambangan, buruh perkebunan, pedagang, pengangkutan, PNS, pensiunan, peternak.

Tabel 2: Data Mata Pencaharian Penduduk Kecamatan Ngoro

No	Jenis Mata Pencaharian	Jumlah
1	Petani:	
	- Petani pemilik tanah	6.031 orang
	- Petani Penggarap Tanah	5.329 orang
	- Buruh tani	14.813 orang
2	Pengraji/Industri Kecil	631 orang
3	Buruh Industri	6.472 orang
4	Buruh bangunan	452 orang
5	Buruh Pertambangan	52 orang
6	Buruh Perkebunan	65 orang
7	Pedagang	1.721 orang

⁴⁰ Data monografi Kecamatan Ngoro, 2006

8	Pengangkutan	451 orang
9	Pegawai Negeri Sipil	531 orang
10	Angkatan Bersenjata (ABRI)	123 orang
11	Pensiunan PNS/ABRI	254 orang
12	Peternak	
	- Peterenak sapi	983 orang
	- Peternak Kerbau	57 orang
	- Peternak Kambing	1.001 orang
	- Peternak Domba	413 orang
	- Peternak Kuda	58 orang
	- Peternak Ayam	995 orang
	- Peternak Itik	52 Orang

Sumber: Data Monografi Kecamatan Ngoro Tahun 2006

4.1.2 Deskripsi Ngoro Industri, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto

Kawasan Ngoro Industri dibangun pada awal Januari tahun 1991.⁴¹

Kawasan Ngoro Industri terletak di wilayah Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto. Wilayah kecamatan Ngoro terletak paling selatan dari Kabupaten Mojokerto dan berbatasan langsung dengan wilayah Kabupaten Pasuruan.

Ngoro Industri di dirikan di atas tanah seluas 440 Ha. Lokasinya tepat di bawah kaki gunung Penanggungan. Ngoro Industri Persada ini didirikan oleh PT. Dharmala-RSEA *Industry Estate* bekerja sama dengan PT. Intiland Sejahtera (Intiland Group, Indonesia) dan RSEA *Interational Pte.Ltd* (RSEA *engineering*, Taiwan). Di kawasan berikat Ngoro Industri Persada ini terdapat kurang lebih 69 perusahaan dan kesemuanya adalah perusahaan asing. Tanah yang ditempati kawasan industri ini awalnya berupa tanah pertanian tadah hujan yang hanya biasa ditanami kalau musim hujan tiba. Apabila musim kemarau tanah tersebut merupakan tanah kering yang tidak bisa digunakan untuk bercocok tanam. Untuk mempertahankan hidupnya sebagian warga menggunakan tanah pertanian tersebut untuk membuat batu bata, jadi tanah yang semula memang dalam keadaan yang

⁴¹ Profil Ngoro Indutri Persada. <http://www.ngoroindustrialpark.com/location.php>. diakses pada 13 september 2008.

kurang subur menjadi tidak subur sama sekali karena mengalami pengikisan tanah akibat dijadikan lahan membuat batu bata. Jadi sebagian besar warga yang bertempat tinggal di daerah tersebut keadaan ekonominya di bawah garis kemiskinan.

Oleh karena itu pada saat ada rencana pembangunan kawasan industri di tempat itu warga, masyarakat langsung menyetujuinya. Setelah pihak tanah tersebut dibeli oleh pihak *developer* kehidupan masyarakat di daerah tersebut berubah drastis, terutama mereka yang memiliki tanah yang dibeli oleh pihak perusahaan.⁴² Selain itu mata pencaharian mereka juga berubah yang awalnya mereka menjadi petani berubah yang perempuan menjadi pedagang makanan karena di daerah tersebut ada proyek pembangunan kawasan industri yang mempekerjakan banyak pekerja, sehingga usaha warung sangat menguntungkan dan dapat membantu perekonomian masyarakat daerah tersebut. Sedangkan penduduk yang laki-laki ada yang beralih menjadi pengrajin batu bata dan ada pula yang bekerja di proyek pembangunan kawasan industri.

4.1.3 Deskripsi PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia

PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia (SAI) adalah perusahaan yang jenis usahanya bergerak dibidang *wiring harmes* atau yang lebih kita kenal perakitan komponen otomotif beserta asesorisnya. Perusahaan ini terletak di kawasan berikat Ngoro Industri Persada Kav T-1. Status permodalan dalam perusahaan ini adalah Penanaman Modal Asing, yaitu merupakan perusahaan Jepang yang didirikan di Indonesia. Gedung yang ditempati oleh perusahaan ini bukan milik sendiri

⁴²Wawancara dengan Bapak Munadi, kepala desa Lolawang, tanggal 4 Agustus 2008

melainkan hanya mempunyai hak sewa. Perusahaan menyewa gedung dari PT. Dharmala-RSEA *Industry Estate* sebagai perusahaan pengembang. PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia ini didirikan pada tanggal 7 Januari 2002 dengan akta Notaris Ny. Rusmasanti Hardjasatya, SH No.1⁴³. Jumlah karyawan PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia ini sebanyak 2.500 orang dan 84% dari jumlah tersebut adalah pekerja perempuan, yaitu 2100 orang pekerja perempuan dan 16% adalah pekerja laki-laki yaitu sebanyak 400 orang.⁴⁴

Seperti yang di kemukakan oleh Bapak Ardiyan safendra (selaku Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia)

“Di perusahaan ini hampir 90% pekerjaanya adalah perempuan, karena pekerjaan di sini membutuhkan ketelatenan dan kerapian. Perempuan kan lebih rapi to dari pada laki-laki, pekerja laki-laki di perusahaan ini hanya untuk pekerjaan yang sekiranya berbahaya bila dilakukan oleh pekerja perempuan, seperti ngetes arus listrik dalam rangkaian kabel”

Tabel 3: Jumlah Pekerja PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	400 orang	16 %
2	Perempuan	2100 orang	84 %
Total		2500orang	100%

Sumber: Disnaker Kab.Mojokerto

Status pekerja PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia tidak langsung bisa menjadi karyawan tetap pada saat awal menjadi pekerja/buruh. Pada 3 bulan pertama pakerja yang diterima masih menjalani training, selanjutnya menjadi karyawan kontrak selama 1 tahun, jika hasil kerjanya bagus maka kontraknya akan selama 1 tahun, apabila setelah kontrak tahun ke 2 hasil kerjanya bagus maka pekerja/buruh tersebut

⁴³ *Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha PT. Surabaya Autocomp Indonesia dengan Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia Periode 2008 s/d 2010*. Untuk Karyawan SAI. Pasal 1 ayat (1). Hlm: 3

⁴⁴ Wawancara dengan Bapak Ardiyan Syafendra, Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia. Tanggal 7 September 2008.

diangkat menjadi pekerja tetap, sedangkan yang hasil kerjanya jelek maka akan diberhentikan.⁴⁵

Tabel 4 Status hubungan Responden dengan perusahaan

No	Status Pekerja	N	Prosentase (%)
1	Training	4 orang	13,3 %
2	Kontrak	13 orang	43,3 %
3	Pekerja Tetap	11 orang	36,7 %
4	Magang	2 orang	6,7 %
Total		30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2008

Dari data di atas dapat dilihat bahwa, pekerja yang berstatus training sebanyak 4 orang dengan prosentase sebesar 13,3% dari jumlah responden, pekerja dengan status kontrak sebanyak 13 orang dengan prosentase sebesar 43,3% dari jumlah responden, pekerja dengan status pekerja tetap sebanyak 11 orang dengan prosentase sebesar 36,7% dari jumlah responden, sedangkan jumlah yang terkecil adalah pekerja dengan status magang (*Outshourcing*) yaitu sebanyak 2 orang dengan prosentase sebesar 6,7% dari jumlah responden.

4.1.4 Deskripsi Umum PT. IDP

PT. IDP adalah perusahaan yang jenis usahanya bergerak dibidang pembuatan kemasan plastik dan karton. Jumlah pekerja dalam perusahaan ini sebanyak 219 orang dengan komposisi, pekerja perempuan sebanyak 65%, yaitu 143 orang, pekerja laki-laki 35% yaitu 76 orang⁴⁶.

⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Ardian Syafendra, Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia. Tanggal 7 September 2008.

⁴⁶ Data Perusahaan yang Terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Tidak dipublikasikan.

Tabel 5 Jumlah Pekerja PT. IDP

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-Laki	77 orang	35 %
2	Perempuan	143 orang	65 %
Total		219 orang	100 %

Sumber: Disnaker Kab.Mojokerto

PT. IDP terletak di dalam kawasan berikat Ngoro Industri tepatnya di blok F 11-12. Di perusahaan ini sampai sekarang belum ada Serikat Pekerja yang bisa memperjuangkan kesejahteraan anggotanya. Faktanya pekerja yang dahulu sudah tetap kemudian di PHK, pekerja tersebut dapat bekerja kembali pada perusahaan apabila mau melamar ke perusahaan lain namun nantinya akan dipekerjakan di perusahaan tersebut. Istilah dalam hukum perburuhan adalah *outshourcing*. Hal ini dilakukan kepada semua pekerja dari golongan I sampai dengan golongan III, yaitu mulai dari operator sampai ESO. Dan *outshourcing* akan berlangsung terus selama perusahaan membutuhkan tenaga dari pekerja tersebut tanpa ada jaminan bisa menjadi pekerja tetap. Seperti PT. Surabaya Autocomp Indonesia, PT. IDP juga tidak memiliki gedung sendiri. PT. IDP juga menyewa gedung yang digunakan sebagai pabrik dari *developer* yang tidak lain adalah PT. Dharmala-RSEA *Industry Estate*.

4.2 Efektivitas Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari Menurut Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada Perusahaan Besar di Kabupaten Mojokerto

4.2.1 Larangan Bagi Pengusaha untuk Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan yang Berumur Kurang Dari 18 (Delapan Belas) tahun antara Pukul 23.00 s/d 07.00

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur larangan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun untuk bekerja pada malam hari.

Pengaturan tentang hal ini dicantumkan dalam pasal 76 ayat (1), yang berbunyi:

”(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.”

Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan terhadap ayat ini, yaitu pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam ayat di atas dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00 maka yang bertanggung jawab adalah pengusaha.

Ketentuan ini ada karena pekerja yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 dianggap anak. Pekerja anak dilarang untuk bekerja yang membahayakan kesehatan dan keselamatannya. Bekerja pada malam hari tidak baik untuk anak karena dapat merusak kesehatan sebab banyak penyakit yang akan timbul apabila seorang anak kurang tidur pada malam hari. Penyakit yang kemungkinan besar akan timbul adalah anemia (kurang darah) karena kurang istirahat dan Diabetes militus.

4.2.1.1 PT. Surabaya Autocomp Indonesia

Pada PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia tidak ada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Sebab pada perusahaan ini hanya menerima pekerja yang berpendidikan minimal SMA.

Tabel 6: Usia Responden PT. Surabaya Autocomp Indonesia

No	Umur	n	Presentase (%)
1	<18	-	-
2	18-20	12 orang	40%
3	20,1-25	18orang	60%
4	25,1-30	-	-
Total		30 orang	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 30 (tiga puluh) responden, pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia tidak ada yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, pekerja yang berumur kisaran 18-20 tahun sebanyak 12 orang dengan prosentase sebesar 40%, pekerja yang berumur kisaran 20 tahun 1 bulan-25 tahun sebanyak 18 orang dengan prosentase sebesar 60%, pekerja yang berumur kisaran 25 tahun 1 bulan-30 tahun sebanyak 0 orang dengan prosentase sebesar 0%. Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia tidak ada yang berumur kurang dari 18 tahun. Hal ini dikarenakan pada perusahaan tersebut hanya menerima pekerja yang berpendidikan paling rendah berijazah SMA sederajat. Usia anak yang lulus SMA atau sederajat rata-rata berumur 18 tahun dan setelah melamar ke perusahaan tersebut pelamar kerja tidak langsung menerima

panggilan kerja. Jadi bisa dipastikan semua pekerja/buruh pada PT. Surabaya Autocomp Indonesia berumur 18 tahun keatas.⁴⁷

Seperti yang dikemukakan oleh Bapak Ardiyan Safendra (Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia:

”tidak ada mbak, karena di Perusahaan ini hanya menerima pekerja yang berijazah minimal SMA atau sederajat. Sekarang lulus SMA kan sudah berumur 18 tahun atau 18 tahun kurang, la mereka yang melamar kan tidak otomatis langsung dipanggil untuk bekerja minimal mereka harus menunggu panggilan selama sebulan bahkan lebih jadi umurnya kan nggak ada yang di bawah 18 tahun. Selain itu di PKB juga sudah diatur tentang umur pekerja”

Selain itu dalam Perjanjian Kerja Bersama pada Pasal 14 tentang persyaratan umum penerimaan pekerja juga menyebutkan salah satu persyaratan yang digunakan dalam penerimaan pekerja adalah harus berusia antara 18 sampai 45 tahun.⁴⁸ Jadi sudah jelas bahwa anak yang berumur dibawah 18 tahun tidak dapat bekerja pada perusahaan ini.

4.2.1.2 PT. IDP

PT. IDP juga menerapkan kebijakan yang sama seperti PT. Surabaya Autocomp Indonesia. Pada perusahaan ini juga tidak ada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, karena PT. IDP juga mensyaratkan bahwa pendidikan minimal untuk dapat masuk ke perusahaan adalah SMA atau sederajat.

⁴⁷ Wawancara dengan Bapak Ardiyan Safendra, Ketua Serikat Pkerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia, tanggal 7 September 2008.

⁴⁸ *Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha PT. Surabaya Autocomp Indonesia dengan Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia Periode 2008 s/d 2010*. Untuk Karyawan SAI. Pasal. 14 Hlm: 16

Tabel 7: Usia Responden PT. IDP

No	Umur	n	Presentase (%)
1	<18	-	-
2	18-20	6 orang	20 %
3	20,1-25	20 orang	66,7 %
4	25,1-30	4 orang	13,3 %
Total		30 orang	100%

Sumber: data primer, diolah 2008

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa, tidak ada pekerja/buruh PT. IDP yang usianya kurang dari 18 (delapan belas) tahun, pekerja/buruh yang umurnya antara 18-20 tahun sebanyak 6 orang dengan prosentase sebesar 20% dari jumlah responden, pekerja/buruh yang berumur antara 20 tahun 1 bulan-25 tahun sebanyak 20 orang dengan prosentase sebesar 66,7% dari jumlah responden, sedangkan pekerja/buruh yang berumur antara 25 tahun 1 bulan-30 tahun sebanyak 4 orang dengan prosentase sebesar 13,3%.

4.2.2 Larangan Bagi Pengusaha Untuk Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Hamil yang Menurut Keterangan Dokter Berbahaya Bagi Kesehatan dan Keselamatan Bayi Maupun Dirinya Apabila Bekerja Antara Pukul 23.00 s/d 07.00

Larangan bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan bayinya bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00 diatur dalam pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. adapun bunyi ayat tersebut adalah:

”(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan bayi maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00”

Tujuan dari dibuatnya aturan ini adalah untuk melindungi pekerja perempuan yang sedang hamil agar terhindar dari bahaya kematian ibu dan bayi. Karena anemia sebagai salah satu dampak dari bekerja pada malam hari merupakan penyebab tidak langsung kematian ibu saat hamil.⁴⁹

4.2.2.1 PT. Surabaya Autocomp Indonesia

PT. Surabaya Autocomp Indonesia tidak akan mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil pada malam hari. Mereka yang mengajukan ijin dan surat keterangan dokter bahwa ia tidak diperbolehkan bekerja pada malam hari, maka mereka akan diberikan waktu kerja *non-shift* atau mereka akan dipekerjakan hanya pada *shift* 1 saja yang waktu kerjanya sekitar pukul 07.30-16.30 WIB. Tetapi untuk mendapatkan ijin *non-shift* ke perusahaan bukanlah hal yang mudah. Seperti yang dialami oleh mbak Lusi (bagian *packing*)

“pekerjaan di bagian saya kan setiap hari harus mengepak rangkaian kabel-kabel yang sudah selesai dirakit, satu rangkaian kabel mempunyai berat kurang lebih 25 kg. Saya kan khawatir dengan kandungan saya, lalu saya mengajukan ijin agar ditempatkan dibagian lain dan saya di suruh untuk minta keterangan dokter. Kemudian saya datang ke dokter perusahaan untuk meminta surat keterangan tidak bisa bekerja berat, namun dokter perusahaan tidak mau memberikan surat keterangan tersebut. Saya disuruh untuk meminta surat keterangan dari dokter kandungan dahulu baru dokter perusahaan mau memberikan surat tersebut. Sebenarnya saya keberatan jika harus ke dokter kandungan, mbak tau sendirikan biaya ke dokter kandungan bagi saya sangat mahal. Tapi karena saya benar-benar tidak kuat dengan pekerjaan ini maka saya terpaksa pergi ke dokter kandungan”

Mereka yang mempunyai jabatan sebagai mandor malah sulit untuk minta dispensasi bekerja *non-shift*. Jadi mereka harus tetap bekerja 2 *shift*.

⁴⁹ Arisman. 2004. Gizi dalam Daur Kehidupan. Penerbit Buku Kedokteran EGC. Jakarta. Hlm:3.

Mereka harus tetap bekerja pada malam hari meskipun keadaan kesehatannya tidak memungkinkan.

Sedangkan untuk para pekerja/buruh perempuan yang menjabat sebagai mandor untuk dapat bekerja *non-shift* mereka tidak hanya membutuhkan surat keterangan dari dokter, selain itu mereka juga harus mencari teman yang jabatannya sama untuk menggantikannya bekerja pada malam hari. seperti yang dikemukakan oleh Vivi (mandor)

”saya dulu waktu hamil sangat sulit mendapatkan dispensasi untuk bekerja *non-shift*. Selain harus mendapatkan surat keterangan dari dokter kandungan, saya juga harus mencari teman yang jabatannya sama dengan saya untuk menggantikan saya bekerja pada malam hari. kalau surat keterangan dari dokter kandungan saja saya tidak kesulitan ya mbak, tapi yang sulit adalah mencari pengganti saya untuk bekerja pada malam hari. Jadi daripada saya susah-susah mending saya tidak minta dispensasi. Jadi selama hamil saya juga bekerja seperti biasa, yaitu kalau waktunya kerja pagi ya pagi dan kalau waktunya kerja malam ya malam”

4.2.2.2 PT. IDP

Pada perusahaan ini tidak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil pada malam hari. Pekerja perempuan yang sedang hamil diberi jadwal *non-shift*, hal ini berarti pekerja perempuan yang sedang hamil hanya bekerja pada *shift* 1 saja atau dari jam 07.30 sampai dengan pukul 16.30 saja. Namun hal itu baru berlaku saat kehamilan tersebut berusia diatas 3 bulan. Sedangkan yang usia kehamilannya kurang dari 3 bulan masih bekerja seperti biasa dan tetap mendapatkan giliran *shift* malam. Bagaimana pun keadaan yang dialami oleh pekerja yang sedang hamil tersebut. Seumpama ia tidak bisa bekerja karena keadaannya yang tidak memungkinkan, maka dihitung tidak masuk. Padahal di tri semester pertama yaitu usia kandungan antara 0-3 bulan adalah masa rawan, sebab pada masa beresiko besar mengalami keguguran.

Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Novi Dwi Maharani (Bidan pada Puskesmas Lowokwaru):

”Pada masa kehamilan tri semester pertama atau usia kandungan antara 0-3 bulan adalah masa rawan. hal ini disebabkan pada usia kandungan antara 0-3 bulan *placenta* belum menempel pada rahim, sehingga beresiko tinggi mengalami keguguran kalau kandungannya tidak dijaga dengan hati-hati. Untuk pekerja yang hamil pada masa itu harusnya dihindari bekerja berat dan diusahakan meminta pekerjaan yang bisa dikerjakan dengan duduk. Dan satu lagi harus dihindari mengangkat beban yang berat, karena hal ini akan menyebabkan kontraksi pada rahim sehingga menyebabkan keguguran.”

Hal ini berarti perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang usia kandungannya masih pada masa tri semester pertama berarti telah membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh perempuan tersebut dan bayinya.

4.2.3 Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00 untuk Memberikan Makanan dan Minuman Bergizi.

Berkenaan dengan kewajiban pengusaha untuk memberikan makanan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 76 ayat (3) a yang berbunyi:

“ (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib: a memberikan makanan dan minuman yang bergizi,”

Selain diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, peraturan ini juga diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Nomor: KEP. 224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Dalam Kepmen No. KEP. 224/MEN/2003 pengaturan tentang

jumlah kalori yang harus dipenuhi untuk pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari diatur dalam pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi:

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

Makanan dan minuman yang disediakan oleh perusahaan harus diberikan secara bervariasi selain itu makanan dan minuman yang diberikan harus layak dan higienis.

4.2.3.1 PT. Surabaya Autocom Indonesia

Sampai saat ini PT. Surabaya Autocomp Indonesia telah memberikan makanan dan minuman bergizi. Namun makanan yang diberikan belum memenuhi standar seperti apa yang ditentukan dalam Kepmen Nomor: KEP. 224/MEN/2003 yaitu harus sekurang-kurangnya memehuni 1.400 kalori.

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Ardian Syafendra (selaku ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia):

”sampai saat ini perusahaan belum bisa memenuhi standar gizi yang telah ditentukan yaitu 1.400 kalori. Hal ini dikarenakan saat ini kondisi perusahaan belum bisa menyediakan makanan yang seperti itu, yang setiap makan harus mengeluarkan Rp 15.000/orang agar bisa memenuhi 1.400 kalori. Selain itu makanan dengan kandungan 1.400 kalori porsinya juga sangat banyak untuk sekali makan dan kemungkinan para pekerja yang mayoritas perempuan tidak akan bisa menghabiskannya. Dari sekian banyak catering yang melayani makanan para pekerja hanya satu yang bisa mencapai kandungan sebesar 700 kalori, sedangkan catering yang lain kandungan kalornya dibawah 700 kalori. Namun perusahaan sudah berusaha menyediakan makanan sebaik mungkin untuk diberikan kepada para pekerja”

Untuk menyediakan makanan yang mengandung 1.400 kalori dibutuhkan kurang lebih Rp.15.000/Orang. Sedangkan tunjangan makan yang diberikan

perusahaan untuk para pekerja hanya Rp 3.700/orang untuk satu porsi.⁵⁰ Jadi sangat sulit bahkan tidak mungkin untuk bisa memenuhi standar kalori yang telah diatur. Karena tidak bisa memenuhi standar kalori yang telah ditentukan, maka perusahaan hanya bisa menyediakan makan yang layak dikonsumsi bagi para pekerja. Apabila makanan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja kurang layak maka Serikat Pekerja SAI mengadakan LKS bipartit untuk membicarakan hal tersebut.⁵¹

Pekerja perempuan PT. Surabaya Autocomp Indonesia meskipun makanannya sudah disediakan oleh perusahaan namun kalorinya belum cukup untuk memenuhi kebutuhan energi saat mereka bekerja pada malam hari. Sebagian dari mereka ada yang mempunyai penyakit antara lain: anemia, migrain, maag.

Tabel 8: Penyakit yang Diderita oleh Pekerja Perempuan PT. Surabaya Autocomp Indonesia

No	Jenis Penyakit	n	Prosentase (%)
1	Anemia	3 orang	10 %
2	Migrain	4 orang	13,3 %
3	Lain-lain	3 orang	10 %
4	Tidak punya penyakit	20 orang	66,7 %
Total		30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2008

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa pekerja pada PT. Surabaya Autocomp Indonesia yang mempunyai penyakit anemia sebanyak 3 orang dengan prosentase sebesar 10 % dari jumlah responden, migrain sebanyak 4

⁵⁰ *Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha PT. Surabaya Autocomp Indonesia dengan Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia Periode 2008 s/d 2010*. Untuk Karyawan SAI. Hlm: 86

⁵¹ Hasil wawancara dengan Bapak Ardian Safendra. Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia. Tanggal 7 September 2008.

orang dengan prosentase sebesar 13,3 % dari jumlah responden, lain-lain yang dalam hal ini ada yang punya penyakit maag dan sesak napas ada 3 orang dengan prosentase 10 % dari jumlah responden, dan sisa responden yang berjumlah 20 orang atau sebesar 66,7 % tidak punya penyakit.

Pekerja yang mempunyai penyakit sebagian dari mereka pernah pingsan pada saat bekerja karena penyakit yang diderita kambuh.

Tabel 9: Pekerja Perempuan yang Pingsan Saat Bekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia

No	Keterangan	n	Prosentase (%)
1	Ya	8 orang	26,7 %
2	Tidak	22 orang	73,3 %
Total		30 orang	100 %

Sumber: data Primer, diolah 2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pekerja yang pernah pingsan saat bekerja sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7 % dari jumlah responden, dan 73,3 % lainnya atau sebanyak 22 orang tidak pernah pingsan saat bekerja. Mereka yang pingsan semuanya mempunyai penyakit kambuhan dan penyakit tersebut merupakan penyebab utama mereka pingsan saat bekerja.

Tabel 10: Intensitas Pingsan Saat Bekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia

No	Intensitas	n	Prosentase (%)
1	Kadang-kadang	8 orang	100 %
2	Sering	-	-
3	Hampir setiap hari	-	-
Total		8 orang	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2008

Dari table di atas dapat kita lihat bahwa intensitas pekerja perempuan yang pingsan saat bekerja semuanya pingsan hanya sesekali atau kadang-kadang

yaitu berjumlah 8 orang atau sebesar 100 % dari jumlah pekerja yang mempunyai penyakit.

PT. Surabaya Autocomp Indonesia tidak membedakan gizi yang diberikan kepada pegawai perempuan yang hamil, porsi yang diberikan kepada mereka sama dengan pekerja/buruh yang lain. Namun ada perbedaan pada pekerja yang kerjanya di bidang yang berhubungan dengan limbah B3, hal ini dilakukan karena pekerja yang bekerja di bidang tersebut resiko yang dihadapi lebih tinggi daripada pekerja yang di berada di bidang lainnya.

4.2.3.2 PT. IDP

Waktu kerja PT. IDP kalau pada siang hari selama 8-9 jam dan yang bekerja pada malam hari juga 8-9 jam. Dengan bekerja seperti itu otomatis jam kerja mereka melewati jam-jam makan disela-sela waktu kerjanya. Namun PT. IDP tidak memberikan jatah makanan kepada para pekerjanya baik pekerja/buruh laki-laki atau pekerja/buruh perempuan, jadi mereka terpaksa membawa sendiri atau keluar pabrik apabila sudah waktunya istirahat kerja untuk membeli makan. Selain tidak diberikan jatah makanan oleh pihak perusahaan mereka juga tidak mendapatkan ganti uang makan. Mereka hanya mendapatkan jatah minum berupa air putih dari perusahaan. Karena tidak ada jatah makan dari perusahaan dan mereka harus bekerja pada malam hari dalam keadaan perut kosong, maka sebagian besar dari pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari banyak yang sering pingsan pada saat bekerja. Selain itu banyak pula dari pekerja tersebut yang mempunyai penyakit yang diakibatkan karena kurangnya asupan gizi.

Tabel 11: penyakit yang diderita para pekerja perempuan PT. IDP

No	Penyakit	n	Prosentase (%)
1	Anemia	6 orang	20 %
2	Migrain	6 orang	20%
3	Lain-lain	1 orang	3,3 %
4	Tidak punya penyakit	17 orang	56,7 %
Total		30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pekerja perempuan PT. IDP banyak yang mempunyai penyakit yang setiap saat dapat kambuh, pekerja yang mempunyai penyakit tersebut hampir 50 % dari jumlah responden. Pekerja yang mempunyai penyakit anemia sebanyak 6 orang dengan prosentase 20 % persen dari jumlah responden, pekerja yang mempunyai penyakit migrain sebanyak 6 orang atau sebesar 20 % dari jumlah responden, dan 1 orang pekerja yang mempunyai penyakit lambung atau sebesar 3,3% dari jumlah responden.

Tabel 12: Pekerja Perempuan yang Pingsan Saat Bekerja PT. IDP

No	Keterangan	n	Prosentase (%)
1	Ya	11 orang	36,7 %
2	Tidak	19 orang	63,3 %
Total		30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2008

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa dari 30 orang responden 11 pekerja perempuan yang pernah pingsan saat bekerja atau sebesar 36,7 % dari jumlah responden, sedangkan yang tidak pernah pingsan saat bekerja sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3 % dari jumlah responden. Meskipun banyak yang tidak pernah pingsan dari pada yang pingsan, namun jumlah tersebut sudah

cukup besar dan dapat mempengaruhi hasil kerja para pekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 13: Intensitas Pingsan Saat Bekerja PT. IDP

No	Intensitas	n	Prosentase (%)
1	Sesekali	7	63,6 %
2	Sering	4	36,4 %
3	Hampir setiap hari	-	-
Total		11	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2008

Dari sebelas orang yang pingsan ada 7 orang yang sesekali mengalaminya atau sebesar 63,6 % dari jumlah pekerja yang pernah pingsan saat bekerja. Sedangkan sisanya yang 4 orang adalah mereka yang sering pingsan saat bekerja atau sebesar 36,4 % dari jumlah pekerja yang pernah pingsan saat bekerja.

4.2.4 Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00 untuk Menjaga Kesusilaan dan Keamanan Selama Di Tempat Kerja

Pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja bukanlah persoalan yang baru, tetapi hal itu terjadi sejak pertama kali perempuan memasuki dunia kerja di ranah publik, yaitu sejak kapitalisme berkembang. Pelecehan seksual merupakan salah satu bentuk diskriminasi terhadap perempuan selain perbedaan upah, karier, dan segregasi jenis pekerjaan. Pelecehan seksual di tempat kerja terjadi di semua tingkatan, mulai level bawah (buruh/pekerja) hingga level puncak (staf/pimpinan). Jenis pelecehan seksual yang biasanya diterima oleh pekerja perempuan cukup banyak diantaranya: colesan iseng pada bagian seksual perempuan terutama pantat dan dada, pembicaraan yang mengarah pada pornografi, sampai ajakan untuk berbuat tidak

senonoh. Pelecehan yang terjadi terhadap pekerja perempuan di tempat kerja biasanya dilakukan oleh atasan atau teman sekerja mereka. Mereka yang sangat rentan terhadap pelecehan seksual adalah pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Hal itu dikarenakan suasana malam hari yang sepi menambah besar niatan pelaku untuk melakukan pelecehan seksual, apalagi didukung dengan penerangan yang kurang memadai.

Oleh karena itu, untuk melindungi pekerja perempuan dari pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, terutama bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari pemerintah sudah mengaturnya dalam pasal 76 ayat (3) huruf b Undang-undang Nomor 13 tahun 2003. Pasal 76 ayat (3) huruf b menyatakan: " menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja".

Selain itu ada peraturan pelaksanaan dari aturan diatas yang tertuang dalam Kepmen Nomor: KEP. 224/MEN/2003 yaitu diatur di pasal 5 huruf a dan b yang berbunyi:

"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."

4.2.4.1 PT. Surabaya Autocomp Indonesia

Pekerja/perempuan PT. Surabaya Autocomp Indonesia yang bekerja pada malam hari tidak pernah sekalipun mengalami pelecehan seksual di perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini dikarenakan penerangan dalam pabrik benar-benar diperhatikan oleh perusahaan. Untuk mengatur penerangan di dalam pabrik, pengusaha mempunyai standar audit *Moto* (dasar) yang ditetapkan bersama-sama seluruh PMA Jepang yang ada di Indonesia, jadi penerangan di tiap bagian tidak

sama. Selain itu untuk menjamin keamanan dan kesusilaan di tempat kerja pada malam hari, ada satpam yang jumlahnya 5 orang yaitu 2 orang satpam perempuan dan 3 orang satpam laki-laki untuk menjaga keamanan. Namun satpam perempuan kerjanya hanya mengontrol jam saja, jadi mereka tidak berada dalam ruangan tempat pekerja perempuan melakukan pekerjaan.

Sedangkan untuk toilet yang ada dipisahkan antara toilet laki-laki dan toilet perempuan. Pekerja perempuan juga dibekali bela diri oleh perusahaan agar dapat menjaga dirinya dan tidak hanya bergantung pada petugas keamanan yang ada.

Namun akhir-akhir ini kerap terjadi kasus pelecehan yang dialami oleh pekerja/buruh perempuan yang sangat meresahkan.⁵² Pelecehan tersebut terjadi di pintu gerbang kawasan berikat, lebih tepatnya di depan perkantoran Ngoro Industri Persada. Hal ini disebabkan penerangan yang kurang di sepanjang pintu gerbang kawasan menuju ke perusahaan. Selain itu petugas keamanan sepanjang jalan dari gerbang kawasan menuju pabrik hanya ada kurang dari 10 orang penjaga. Dengan keadaan yang seperti itu makin memudahkan pelaku untuk melakukan aksinya. Modus pelecehan yang terjadi adalah seorang pria membuka celananya kemudian memperlihatkan kemaluannya kepada pekerja berangkat atau pulang kerja antara pukul 20.00 s/d 05.00. Hal ini tidak hanya dialami oleh pekerja dari PT. Surabaya Autocomp Indonesia saja, melainkan semua pekerja perempuan yang ada di kawasan berikat Ngoro Industri Persada.

⁵² Hasil wawancara dengan Bapak Ardian Safendra. Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia. Tanggal 7 September 2008.

4.2.4.2 PT. IDP

Seperti halnya pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia, pekerja perempuan PT. IDP juga tidak pernah mengalami pelecehan seksual dari atasan atau teman laki-laki sekerjanya. Penerangan dalam pabrik juga sudah memadai sehingga sedikit banyak sudah menanggulangi pelecehan seksual yang akan terjadi. Selain itu dengan adanya penerangan yang memadai keamanan dalam pabrik juga akan terjaga.

Petugas keamanan yang ada di perusahaan tersebut juga sudah cukup untuk menjaga keamanan di perusahaan. Sehingga selama ini belum ada kasus-kasus yang berhubungan dengan kesusilaan dan keamanan di perusahaan yang dialami oleh para pekerja, terutama pekerja perempuan.

Karena berada pada satu kawasan berikat dengan PT. Surabaya Aucomp Indonesia, pelecehan yang akhir-akhir ini kerap terjadi di pintu gerbang kawasan berikat Ngoro Industri Persada juga meresahkan para pekerja perempuan PT. IDP terutama mereka yang mendapat giliran kerja malam. Penerangan sepanjang jalan dari gerbang kawasan Industri yang kurang merupakan salah satu faktor yang menyebabkan adanya kasus yang meresahkan terutama pekerja perempuan. Selain itu adanya pohon-pohon besar sepanjang jalan tersebut juga tidak menutup kemungkinan menjadi faktor terjadinya kasus pelecehan seksual, karena dengan banyaknya pohon besar semakin memudahkan pelaku untuk bersembunyi.

Pada saat melakukan wawancara kepada para pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di 2 (dua) perusahaan di atas para pekerja tidak ada yang pernah mengalami pelecehan seksual di jalan. Karena pelecehan tersebut terjadi

pada akhir Agustus, sedangkan penelitian terhadap para pekerja/buruh perempuan dilakukan pada awal bulan Juli dan selesai pada tanggal 4 Agustus.

4.2.5 Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan yang Berangkat dan Pulang Kerja Antara Pukul 23.00 s/d 05.00.

Kewajiban pengusaha menyediakan angkutan antar jemput diatur dalam pasal 76 ayat (4) yang menyatakan bahwa:

“(4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s/d 05.00.”

Ketentuan di atas ada peraturan pelaksanaannya yang tertuang dalam Kepmen Nomor: KEP. 224/MEN/2003 yang diatur dalam pasal 2, 6, 7, dan 8 yang bunyinya sebagai berikut:

”Pasal 2: (2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Pasal 6: (1) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya;

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

Pasal 7: (1) Pengusaha harus menentukan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.

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

Pasal 8: Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesucian, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

4.2.5.1 PT. Surabaya Autocomp Indonesia

PT. Surabaya Autocomp Indonesia tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Para pekerja hanya diberi uang transport yang diberikan per kehadiran dengan tujuan untuk membantu pekerja dalam masalah transportasi dari dan menuju tempat kerja. Biaya transport yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya untuk golongan I-III atau golongan engineering support yaitu golongan pekerja yang menjabat sebagai operator sampai dengan ESO sebesar Rp.7.000/hari. Pemberian biaya transport tersebut dihitung dari 2x tarif angkutan dari Mojosari sampai dengan Ngoro ditambah tarif ojek sampai depan gerbang perusahaan.

Karena banyaknya pekerja baik laki-laki atau pekerja perempuan yang membawa sepeda, untuk mengurangi resiko kecelakaan perusahaan menggalakkan program *Safety Riding*, yaitu pekerja yang membawa sepeda motor spionnya harus 2 (dua), pengendara harus memakai helm, selain itu pekerja juga harus membawa surat-surat lengkap. Sedangkan untuk pekerja/buruh yang naik ojek tidak boleh lebih dari 2 (dua) orang (termasuk tukang ojek). Apabila pekerja melanggar ketentuan tersebut, apabila terjadi kecelakaan maka perusahaan tidak akan mengganti biaya perawatan.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Ardian Safendra selaku Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia:

” perusahaan ini tidak menyediakan angkutan antar jemput karena ada gerakan ojek Ngoro. Pekerjaan mereka hanya mengandalkan ojekan saja dan penghasilan terbesarnya berasal dari PT. Surabaya Autocomp Indonesia (SAI). Selain itu hal ini juga merupakan wujud kepedulian terhadap masyarakat sekitar, terutama tukang ojek yang menggantungkan hidupnya dari pekerjaan tersebut”

Meskipun perusahaan memperdulikan nasib tukang ojek namun perusahaan tidak memperdulikan keselamatan pekerjanya. Sebab tukang ojek di daerah tersebut seringkali mengendarai dengan ugal-ugalan dan tidak jarang membahayakan keselamatan penumpang dan sering terjadi kecelakaan. Kecelakaan yang terjadi tersebut merupakan kesalahan tukang ojek, namun terkadang tukang ojek yang malah meminta ganti rugi kepada perusahaan kalau perusahaan tidak memberikan maka mereka mendatangi rumah korban kecelakaan dan meminta ganti rugi secara paksa.

Seperti kasus yang dialami oleh Khusnul Kotimah pada bulan Januari 2008.

”Pada saat saya pulang kerja naik ojek, ya biasa la mbak kalau waktu pulang kerja gitu para tukang ojek balapan, ya mungkin mereka ngejar setoran kali mbak. Jadi tukang ojek yang saya tumpangi mengendarai dengan cepat tanpa memperhatikan kiri-kanan. Akhirnya ojek yang saya tumpangi nyempet sesama ojek dan saya terjatuh, saya sampai mengalami patah tulang pada kaki. Selang beberapa hari tukang ojek yang saya tumpangi kemarin datang kerumah meminta ganti rugi secara paksa kekeluarga saya, karena dia meminta secara paksa dan dengan ancaman maka keluarga saya memberikan ganti rugi kepada tukang ojek tersebut. Padahal yang salah bukan saya kan mbak, tapi malah saya yang membayar ganti rugi, seharusnya saya yang mendapatkan ganti rugi dari tukang ojek tersebut.”

4.2.5.2 PT. IDP

PT. IDP tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Jadi bagi pekerja yang tidak membawa sepeda motor, setiap berangkat dan pulang kerja selalu memanfaatkan jasa tukang ojek. Meskipun bagi mereka yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Padahal waktu-waktu tersebut sangat rawan bagi perempuan pergi sendiri tanpa adanya angkutan antar jemput dari perusahaan. Selain itu keamanan berkendara dengan menggunakan tukang ojek tidak terjamin sama sekali. Tukang ojek

seringkali mengendari sepeda dengan ugal-ugalan dan hal itu bisa membahayakan penumpangnya.

Apabila terjadi kecelakaan pada saat berangkat atau pulang kerja perusahaan tidak mau mengganti biaya perawatan. Untuk transportasi pekerja perusahaan hanya memberikan biaya transport sebesar Rp. 6.000 per harinya. Bahkan untuk membayar ojek yang keselamatan mereka masih terancam saja tidak cukup, untuk sekali naik ojek pekerja harus membayar Rp.5.000 kalau pulang pergi pekerja harus mengeluarkan uang sebesar Rp. 10.000 per harinya. Jadi biaya transportasi yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk biaya transportasi pekerja setiap harinya.

Dari data-data yang dikemukakan di atas dapat dilihat efektivitas perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari menurut pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 di 2 (dua) perusahaan di kawasan berikat Ngoro Industri Persada, yaitu:

1. Pasal 76 ayat (1) yang mengatur tentang larangan bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun pada malam hari sudah efektif. Hal ini terbukti bahwa di 2 (dua) perusahaan yang menjadi tempat penelitian tidak ada pekerja yang berumur kurang dari 18 tahun.
2. Pasal 76 ayat (2) yang mengatur tentang larangan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil pada malam hari tidak efektif, karena untuk mendapatkan dispensasi tidak bekerja pada malam hari bagi pekerja perempuan yang sedang hamil sangat sulit. Sehingga dalam 2 (dua) perusahaan tersebut masih ada pekerja/buruh perempuan yang hamil bekerja pada malam hari

3. Pasal 76 ayat (3) huruf a tentang kewajiban pengusaha memberikan makanan dan minuman untuk pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari tidak efektif. Di PT. Surabaya Autocomp Indonesia pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari diberi makan oleh perusahaan, tetapi kalori dalam makanan tersebut paling banyak hanya 700 kalori dan itu hanya dicapai oleh 1 perusahaan catering. Sedangkan perusahaan catering yang lain kandungan kalori dalam makanannya kurang dari 700 kal. Padahal dalam Kepmen Nomor: KEP. 224/MEN/2003 telah mengatur bahwa kalori yang terkandung dalam makanan yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari harus sekurang-kurangnya 1.400 kalori.
4. Pasal 76 ayat (3) huruf b tentang kewajiban pengusaha untuk menjaga kesesuaian dan keamanan selama di tempat kerja untuk pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari tidak efektif, sebab para pekerja perempuan yang mendapat giliran kerja malam masih ada yang mengalami pelecehan. Namun pelecehan tersebut tidak terjadi di tempat kerja, melainkan di jalan menuju tempat kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh penerangan yang kurang dari pintu gerbang kawasan menuju pabrik.
5. Pasal 76 ayat (4) mengatur tentang kewajiban pengusahaan menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Aturan ayat ini juga tidak efektif di PT. Surabaya Autocomp Indonesia dan PT. IDP, kedua perusahaan tersebut tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Para pekerja/buruh hanya diberi uang transport setiap harinya.

Efektivitas perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu faktor hukum sendiri (substansi), faktor penegakan hukum (struktur), faktor sarana dan fasilitas yang mendukung penegakan hukum, faktor masyarakat, dan faktor kebudayaan (kultur).

1. Faktor hukum sendiri (substansi)

Secara umum dapatlah dikatakan bahwa peraturan hukum yang baik adalah peraturan yang berlaku secara yuridis, sosiologis dan filosofis. Suatu peraturan hukum berlaku secara yuridis apabila peraturan hukum tersebut penentuannya berdasarkan kaidah yang lebih tinggi tingkatannya. Selanjutnya suatu peraturan hukum berlaku sosiologis bilamana peraturan hukum tersebut diakui atau diterima oleh masyarakat. Sedangkan suatu peraturan hukum dapat berlaku secara filosofis apabila peraturan hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum (Recht-Idee) sebagai nilai positif tertinggi.

a. Berlaku secara yuridis

Secara yuridis peraturan dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sudah memenuhi ketentuan, karena tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berada di atasnya. Selain itu peraturan ini sudah sangat tegas dan didalamnya mengandung sanksi apabila dilanggar.

Isi pasal ini adalah:

- (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.

Ketentuan dalam pasal di atas sudah sangat tegas, dalam ayat (1) disebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. dalam ayat (2) juga menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/perempuan yang sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Kata-kata "dilarang" dalam ayat (1) dan ayat (2) menunjukkan bahwa ketentuan dalam ayat ini sangat tegas. Sedangkan dalam ayat (3) dan ayat (4) tercantum kata-kata "wajib", jadi dalam ketentuan pasal 76 tidak ada celah untuk melanggarnya. Konsekuensinya pengusaha harus menaati dan menjalankan ketentuan dalam pasal ini. Dengan adanya kata-kata "dilarang" dan "wajib" dalam ketentuan pasal 76 mengandung sanksi. Sanksi yang dikenakan atas pelanggaran ketentuan dalam pasal 76 adalah sanksi pidana. Tentang sanksi pelanggaran ketentuan dalam pasal 76 terdapat dalam pasal 187 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Namun ketentuan pidana yang berupa denda yang dibebankan kepada pengusaha jumlahnya terlalu kecil. Sehingga

pengusaha lebih memilih melanggar ketentuan dalam pasal 76 karena denda sebesar Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) tidak berarti dibandingkan pengusaha harus menjalankan semua ketentuan yang akan membutuhkan biaya yang lebih banyak.

b. Berlaku secara sosiologis

Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 masih belum bisa dikatakan berlaku secara sosiologis. Sebab, pasal ini belum sepenuhnya dilaksanakan dalam 2 (dua) perusahaan yang menjadi tempat penelitian. Meskipun pasal ini sudah diakui atau diterima masyarakat, namun dalam pelaksanaannya ketentuan dalam pasal 76 belum bisa dilaksanakan. Dari data yang diperoleh dari penelitian dilapang didapatkan kenyataan bahwa ketentuan dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang terlaksana hanyalah pasal 76 ayat (1) yang mengatur tentang larangan pengusaha untuk mempekerjakan pekerja/buruh yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun bekerja pada antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Terlaksananya pasal 76 ayat (1) di PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia dapat dilihat dalam Perjanjian Kerja Bersama pada pasal 14 ayat (1) huruf b yang menyatakan bahwa yang bisa menjadi pekerja adalah mereka yang berusia antara 18 sampai 45 tahun, sehat jasmani dan rohani serta tidak buta warna. Di PT. IDP dari keterangan yang diperoleh dari wawancara kepada pekerja perusahaan tersebut juga sudah melaksanakan ketentuan dalam pasal 76 ayat (1). Sedangkan untuk ketentuan pasal 76 ayat (2), (3) huruf a dan b, (4) di kedua perusahaan tersebut belum melaksanakan. Pertama, pada PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia masih ada pekerja perempuan hamil yang bekerja pada malam

hari, hal ini karena untuk memperoleh dispensasi kerja *non-shift* sangat sulit sehingga pekerja perempuan memilih tetap bekerja pada malam hari. Di PT.IDP juga masih ada pekerja perempuan hamil yang bekerja pada malam hari, namun mereka bekerja pada malam hari pada kehamilan di bawah 3 (tiga) bulan dan setelah usia kandungan di atas 3 (tiga) bulan mereka bekerja *non-shift*. Kedua, pengusaha belum bisa memberikan makanan dan minuman sesuai dengan standar yang ditentukan dalam Kepmen Nomor: KEP. 224/MEN/2003 yaitu makanan untuk pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori. Pengusaha hanya memberikan makanan yang mengandung 700 kalori itupun kandungan kalori tertinggi yang hanya bisa dicapai oleh 1 perusahaan catering sedangkan catering yang lain kandungan kalornya dibawah 700. Sedangkan PT. IDP malah tidak memberikan jatah makan kepada pekerjanya. Ketiga, Pengusaha belum bisa menjaga kesusilaan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hal ini terbukti bahwa akhir-akhir ini pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari mengalami pelecehan seksual meskipun tidak di dalam perusahaan, namun di gerbang kawasan industri. Hal ini dialami oleh pekerja/buruh perempuan PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia dan PT. IDP karena kedua perusahaan tersebut berada pada satu kawasan. Keempat, di kedua perusahaan tidak menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Kedua perusahaan hanya memberikan uang transport saja.

c. Berlaku secara filosofis

Tujuan dari pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam ayat (1) tidak ada pekerja di bawah umur yang bekerja pada malam hari, kalau anak di bawah umur 18 (delapan belas) tahun bekerja pada malam hari di khawatirkan akan membahayakan kesehatannya. Ketentuan dalam ayat ini sudah dipenuhi oleh kedua perusahaan yang menjadi tempat penelitian, hal ini terbukti dengan tidak adanya pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun bekerja pada malam hari.

Ayat (2) mengharapkan tidak ada pekerja perempuan hamil yang bekerja pada malam hari karena dikhawatirkan akan mengganggu kesehatan dirinya dan bayi yang dikandungnya, tetapi di kedua perusahaan masih mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil.

Ayat (3) huruf a mengharapkan agar kebutuhan gizi pekerja yang bekerja pada malam hari di perhatikan dan dipenuhi karena bekerja pada malam hari membutuhkan kalori yang cukup agar tidak mengganggu kesehatan para pekerja, namun kedua perusahaan belum bisa memenuhi ketentuan tentang kandungan kalori yang diatur dalam Kepmen Nomor: KEP. 224/MEN/2003 yaitu 1.400 kalori. Lebih-lebih PT. IDP tidak memberikan jatah makan kepada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari. Ayat (3) huruf b menginginkan agar pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari mendapat perlindungan dari pengusaha agar terjaga keselamatan dan kesusilaannya selama berangkat sampai pulang kerja apabila mereka bekerja pada malam hari. Selama di tempat kerja para pekerja/buruh perempuan tidak pernah mengalami pelecehan seksual baik dari teman kerja

maupun atasannya, namun akhir-akhir ini kerap terjadi pelecehan di jalan menuju ke tempat kerja mereka. Pelecehan yang ada di jalan disebabkan oleh kurangnya petugas keamanan yang menjaga di sepanjang jalan menuju tempat kerja mereka, selain itu penerangan yang kurang juga memicu terjadinya pelecehan seksual oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.

Selain ketentuan dalam ayat (2) dan (3), ketentuan dalam ayat (4) yang mengatur tentang angkutan antar jemput juga belum terpenuhi, padahal dengan adanya angkutan antar jemput diharapkan pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari akan terjamin keamanan dan kesusilaannya. Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa cita-cita hukum yang diharapkan dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum terwujud.

Agar suatu hukum dapat berfungsi dengan baik maka, ketiga unsur tersebut harus dipenuhi. Dalam penelitian ini kaidah hukum dari pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 hanya berlaku secara yuridis saja yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha dan tidak bisa memenuhi yang dicita-citakan yang menjadi dasar pembentukan pasal 76.

2. Faktor penegak hukum (struktur)

Yang dimaksud penegak disini adalah pihak-pihak yang menerapkan hukum. Faktor penegak sangat berpengaruh dalam pelaksanaan hukum karena mereka yang sangat berperan dalam proses penegakan dan pelaksanaan hukum tersebut.

Penegak hukum dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja, khususnya pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pegawai pengawas yang ada di Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Mojokerto hanya berjumlah 4 orang sedangkan perusahaan yang harus diawasi sebanyak 419 perusahaan yang tersebar diseluruh wilayah Kabupaten Mojokerto. Jumlah yang sangat sedikit untuk bisa mengawasi 419 perusahaan. Karena sedikitnya jumlah pegawai pengawas yang ada di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Mojokerto yang sangat sedikit menyebabkan kurang maksimalnya pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Mojokerto.

3. Faktor sarana dan fasilitas yang mendukung penegakan hukum

Faktor sarana dan fasilitas yang mendukung penegakan hukum sangat mempengaruhi kelancaran para aparat penegak hukum dalam melaksanakan tugasnya. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan, terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan seterusnya.

Jumlah pegawai pengawas di Dinas Tenaga Kerja kabupaten Mojokerto yang sudah bisa turun ke lapangan tidak mencukupi untuk mengawasi perusahaan yang sangat banyak, selain itu peralatan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga sangat minim, yaitu 2 mobil dinas. Mobil yang 1 dipakai oleh Kepala Disnaker sedangkan mobil yang 1 keadaannya sudah tidak memungkinkan untuk dipakai karena sudah rusak termakan usia, untuk melakukan pengawasan ke perusahaan tidak jarang pegawai pengawas menggunakan kendaraan pribadinya⁵³. Keuangan yang disediakan untuk melakukan pengawasan perusahaan juga tidak mencukupi, para pegawai pengawas hanya mendapatkan biaya transport sebesar Rp.25.000 untuk sekali melakukan pengawasan, padahal

⁵³ Wawancara dengan Bapak Made, Kepala Koordinator Pewan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, tanggal 24 Juli 2008.

jarak antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya sangat jauh. Jadi dalam melakukan pengawasan ke perusahaan-perusahaan tidak bisa maksimal karena kurang memadainya sarana dan prasarana.

4. Faktor masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Bagian yang terpenting dari masyarakat yang menentukan penegakan hukum adalah kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi tingkat kesadaran hukum masyarakat, maka akan semakin sulit untuk melaksanakan penegakan hukum yang baik. Masyarakat yang berperan dalam penegakan pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 adalah pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja/buruh.

a. Pengusaha

Pengusaha adalah kelompok masyarakat yang berkewajiban memenuhi dan melaksanakan ketentuan yang ada dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003. Karena mereka pada umumnya adalah kaum terpelajar dan mengerti hukum, maka secara otomatis mereka memiliki kesadaran hukum yang tinggi. Tetapi mereka hanya bisa melaksanakan ketentuan tentang perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari yang diatur dalam pasal 76 ayat (1) yang melarang mempekerjakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun untuk bekerja pada malam hari, sedangkan ayat yang lain tidak dilaksanakan. Meskipun mereka tahu konsekuensi yang akan mereka dapatkan apabila melanggar ketentuan dalam pasal tersebut.

b. Serikat pekerja

Serikat pekerja merupakan penghubung antara pekerja dan pengusaha. Apabila pekerja ada keluhan tentang hak-hak mereka yang belum atau tidak dipenuhi oleh pengusaha. Jadi serikat pekerja yang memperjuangkan hak-hak pekerja yang belum atau tidak dipenuhi oleh perusahaan. Tugas serikat pekerja yang memperjuangkan hak anggotanya, maka para pengurusnya harus mengetahui dan memahami ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan mulai dari aturan yang teratas sampai peraturan perundangan yang ada di level bawah yang mengatur tentang hak dan kewajiban para pekerja/buruh.

Dari kedua perusahaan yang menjadi tempat penelitian hanya 1 (satu) perusahaan yang mempunyai serikat pekerja, yaitu PT. Suarabaya Autocomp Indonesia. Meskipun sudah ada serikat pekerja namun hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari belum bisa terpenuhi dan serikat pekerja sampai saat ini belum bisa memperjuangkannya. Meskipun hak-hak yang lain sudah dapat di perjuangkan, tetapi serikat pekerja belum bisa menegakkan ketentuan yang ada pada pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

c. Pekerja/buruh

Pekerja yang dalam hal ini mereka merupakan kelompok yang dilindungi oleh ketentuan pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, khususnya pekerja perempuan. Untuk dapat memperjuangkan haknya mereka sedikit banyak harus mengetahui isi dari pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003. Namun kenyataannya mereka banyak yang tidak mengetahuinya

sehingga mereka tidak mungkin untuk menuntut hak yang mereka sendiri tidak tahu. Apabila mereka tidak menuntut, maka perusahaan dapat dengan leluasa melanggar ketentuan yang ada dalam pasal tersebut. Jadi pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tidak akan mungkin dapat efektif.

5. Faktor kebudayaan (kultur)

Kultur atau kebudayaan masyarakat terutama pekerja juga sangat mempengaruhi efektivitas perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Pekerja sebenarnya berani melaporkan apabila perusahaan tidak memenuhi hak-haknya. Namun mereka tidak mengetahui hak-hak seperti apa yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja terutama pekerja perempuan yang sering tidak memperdulikan hal tersebut. Para pekerja hanya mengetahui bahwa haknya adalah, gaji pokok, tunjangan, upah lembur, jaminan sosial, hak cuti. Sedangkan hak-hak lain yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, terkadang mereka tahu tetapi disaat hak mereka dilanggar mereka tidak memperdulikannya dan mereka hanya diam saja. Selain itu para pekerja terutama perempuan apabila terlalu menuntut haknya maka akan dipecat oleh perusahaan. Daripada dipecat dan tidak punya pekerjaan lebih baik mereka diam.

Dari kondisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari menurut pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ternyata belum efektif dilihat dari segi substansi, struktur dan budayanya belum menunjukkan kondisi yang diinginkan oleh undang-undang. Meskipun substansi pasal 76 sudah sangat tegas namun sanksi yang dijatuhkan kepada

pengusaha yang melanggarnya kurang berat. Bagi pengusaha denda sebesar Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) adalah jumlah yang sangat kecil dibandingkan mereka harus melaksanakan ketentuan yang ada dalam pasal 76. Dari segi struktur yaitu lembaga-lembaga yang terkait dengan perlindungan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari juga belum mendekati apa yang diharapkan oleh hukum. Pengusaha yang merupakan kaum bermodal ingin agar dengan pengeluaran yang sekecil-kecilnya mendapatkan hasil yang sebesar-besarnya. Jadi dia lebih baik membayar denda yang jumlah jauh lebih sedikit dibandingkan melaksanakan ketentuan yang berlaku. Serikat pekerja sudah kuat melainkan belum cukup kuat untuk mempengaruhi semua kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sedangkan untuk pegawai pengawas kinerjanya kurang maksimal karena kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung. Dari segi kultur terlihat bahwa para pekerja belum mengetahui dan memahami apa saja hak yang seharusnya diperoleh. Hal ini disebabkan mereka tidak mengetahui secara mendalam tentang undang-undang ketenagakerjaan. Yang mereka tahu hanya yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari di 2 (dua) Perusahaan Besar di Kabupaten Mojokerto.

Efektivitas suatu ketentuan hukum pasti dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada faktor yang menunjang atau mendukung terlaksananya suatu aturan secara efektif, selain itu ada pula faktor yang menghambat terlaksananya ketentuan hukum dalam masyarakat. Terkait dengan efektivitas perlindungan terhadap perlindungan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari menurut pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga ada faktor pendukung dan penghambatnya. Dari data yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mendukung efektivitas perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari adalah:

1. Peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.
 - a. Peraturan mengenai perlindungan pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari ada di dalam pasal 76 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam undang-undang tersebut sudah secara tegas disebutkan hal-hal apa yang harus dan wajib dilakukan oleh pengusaha bila mereka mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari.
 - b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP. 224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Keputusan Menteri

ini merupakan aturan pelaksanaan dari pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Partisipasi Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja yang dalam hal ini yang sangat berperan adalah pegawai pengawas. Apabila dalam suatu perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari, namun para pekerja tidak mendapatkan minuman dan makanan yang bergizi maka pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mengadakan pembinaan tentang gizi kepada para pengusaha atau perwakilan yang ditunjuk oleh perusahaan. Tentu saja dalam melakukan pembinaan tentang gizi pekerja pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja tidak melakukan sendiri, tetapi pegawai pengawas dengan bantuan ahli gizi dari Rumah Sakit Daerah setempat.⁵⁴

Seperti yang dikemukakan oleh Bapak Made (kepala koordinator pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto)

”kalau ada perusahaan yang standar gizinya tidak memnuhi 1.400 kalori untuk pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, maka kita pengawas melakukan pembinaan ke perusahaan tentang pentingnya gizi bagi pekerja dan akibatnya apabila standar tersebut tidak dipenuhi. Kami dalam hal gizi kan kurang memahami, jadi kami meminta bantuan ahli gizi dari RSUD Kabupaten Mojokerto”

⁵⁴ Wawancara dengan Bapak Made, Kepala Koordinator Pewan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, tanggal 24 Juli 2008.

Menurut Bapak Ardiyan Safendra (Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya

Autocomp Indonesia)⁵⁵

” tiga bulan sekali para pegawai pengawas mendatangi perusahaan kami dan mengadakan tatap muka dengan para pekerja di perusahaan ini. Biasanya mereka datang pada siang hari. Memang pernah pengawas dari Disnaker mengadakan pembinaan bersama ahli gizi perihal gizi yang baik untuk pekerja.”

3. Perjuangan Serikat Pekerja

- a. Serikat pekerja yang kuat merupakan alat utama bagi para pekerja untuk mencapai kesejahteraan. Dengan adanya serikat pekerja yang kuat dapat memperjuangkan kepentingan dan hak-hak para anggotanya. Serikat pekerja tidak akan diam apabila ada kepentingan atau hak anggotanya dilanggar oleh perusahaan.
- b. Serikat pekerja sering mengadakan pertemuan dengan anggota yang salah satu agendanya adalah mensosialisasikan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan⁵⁶. Hal ini bertujuan agar para anggotanya mengetahui hak-hak apa yang mereka peroleh dan harus mereka perjuangkan.

Menurut Bapak Ardiyan Safendra (Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya
Autocomp Indonesia)

“aduh mbak susah banget ngumpulin para pekerja, jangankan untuk sosialisasi peraturan tentang ketenagakerjaan, diajak makan (buka bersama) seperti

⁵⁵ Wawancara dengan Bapak Ardiyan Safendra, Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocomp Indonesia, tanggal 5 Oktober 2008

⁵⁶ Wawancara dengan Bapak Ardian safendra, selaku Ketua Serikat Pekerja PT. Surabaya Autocom Indonesia, tanggal 7 September 2008

Semarang ini ja susah banget. Ini sampean lihat sendiri, dari 70 pekerja yang diundang yang datang tidak ada setengahnya”

- c. Adanya perjanjian kerja bersama antara pengusaha PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia dengan serikat pekerja PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia. Meskipun tidak semua pasal yang ada dalam pasal tersebut menguntungkan, namun ada banyak pasal yang memihak pekerja/buruh. Salah satunya adalah tentang usia pekerja, perusahaan mensyaratkan bahwa yang bisa menjadi pekerja PT. Surabaya *Autocomp* Indonesia adalah yang berusia 18 sampai 45 tahun. Dari aturan ini bisa dilihat bahwa perusahaan tidak akan mempekerjakan pekerja dibawah 18 tahun untuk bekerja pada malam hari.
- d. Serikat pekerja selalu memperhatikan dan menindaklanjuti segala macam pengaduan dari anggotanya.⁵⁷

4. Pekerja/Buruh

Pekerja yang merasa haknya telah dilanggar oleh perusahaan berani mengadukan hal tersebut kepada serikat pekerja. Sebagai contoh, baru-baru ini ada pekerja kontrak yang kontraknya habis namun tidak diberi tahu. Padahal dalam perjanjian kerja bersama telah diatur bahwa kalau masa kontrak sudah habis maka pekerja yang bersangkutan diberitahu perusahaan 7 (tujuh) hari sebelum masa kontrak habis. Atas kejadian tersebut ia mengadukan kepada serikat pekerja dan oleh serikat pekerja pengaduan tersebut ditindaklanjuti.

⁵⁷ Data Primer, diolah 2008

Selain faktor pendukung efektivitas perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Terdapat juga faktor penghambat, yaitu:

1. Peraturan perundang-undangan

Meskipun peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai masalah perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari pada pasal 76 sudah sangat tegas dan disertai sanksi pidana yang diatur dalam pasal 187 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 apabila melanggarnya. Namun ketentuan pidana dalam pasal tersebut kurang berat, mungkin bagi sebagian besar dari kita menganggap bahwa pidana denda senilai maksimal Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sangat besar dan tidak mungkin untuk bisa membayarnya. Tetapi bagi pengusaha uang sebesar itu tidak ada artinya, mereka lebih memilih untuk membayar sejumlah itu daripada mematuhi peraturan yang membutuhkan biaya lebih jauh besar dari membayar denda.

2. Pemerintah

Dalam hal ini yang mempunyai wewenang adalah Dinas Tenaga Kerja, hambatan yang dihadapi adalah:

- a. Jumlah pegawai pengawas yang kurang. Untuk mengawasi sebanyak 419 perusahaan di Kabupaten Mojokerto, pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya berjumlah 4 orang. Dengan keadaan yang demikian maka untuk melaksanakan pengawasan ke perusahaan tidak bisa dilakukan secara maksimal.
- b. Sarana dan prasarana yang ada di Dinas Tenaga Kerja tidak memadai. Jumlah alat transportasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja hanya 2 mobil

dinas, mobil yang satu dipakai oleh kepala Disnaker dan yang satu lagi sudah rusak termakan usia.⁵⁸

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Made selaku Kepala Koordinator Pewan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto:

“pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto pada saat ini memang kurang maksimal. Hal ini dikarenakan sarana yang ada sangat kurang, seperti Semarang ini mobil dinas yang ada di Disnaker Kabupaten Mojokerto hanya ada 2, yang satu dipakai kepala Disnaker dan yang satu sudah tidak bisa dipakai karena sudah rusak. Jadi untuk melakukan pengawasan tidak jarang memakai kendaraan sendiri untuk melaksanakan tugas.”

- c. Uang transport yang diberikan pemerintah sangat kurang pegawai pengawas hanya mendapat jatah RP. 25.000. dengan uang sebesar itu untuk membelikan bensin mobil dinas saja tidak bisa sampai ke tempat tujuan. Sedangkan jarak antara perusahaan yang 1 dengan yang lain sangat jauh, kecuali perusahaan yang berada pada satu kawasan berikat seperti Ngoro Industri Persada. Di Kabupaten Mojokerto hanya ada 1 (satu) kawasan berikat. Sedangkan perusahaan yang lain menyebar diseluruh wilayah Kabupaten Mojokerto.
- d. Pegawai Pengawas tidak pernah melakukan inspeksi mendadak pada malam hari.

⁵⁸ Wawancara dengan Bapak Made, Kepala Koordinator Pewan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, tanggal 24 Juli 2008.

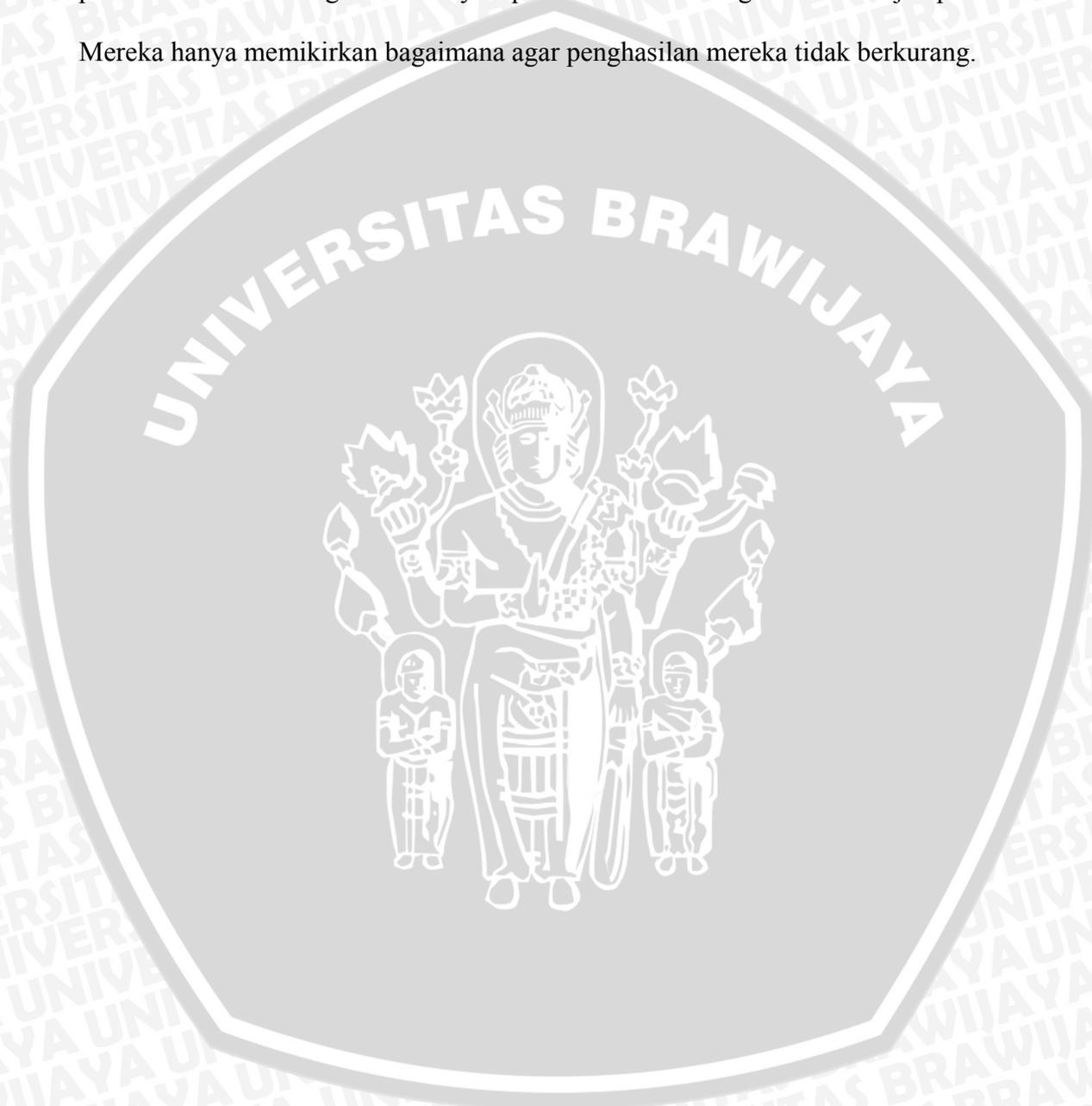
3. Bekerja/buruh

- a. Pekerja tidak mengetahui hak-hak apa saja yang diperoleh, mereka hanya mengetahui hak-hak yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama. Sedangkan hak-hak lain yang tidak tercantum di dalam perjanjian kerja bersama namun dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 banyak yang tidak mereka ketahui.
- b. Pekerja sulit diajak berkumpul untuk melakukan sosialisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Setiap ada pertemuan yang diadakan oleh serikat pekerja yang datang hanya sedikit bahkan jumlahnya kurang dari 30 % dari jumlah anggota serikat pekerja.
- c. Di PT. IDP tidak ada serikat pekerja yang memperjuangkan kesejahteraan pekerja/buruh dalam perusahaan tersebut. Jadi pekerja hanya diam saja ketika perusahaan tidak memenuhi haknya. Walaupun ada yang berani melaporkan hanya secara individu ke Disnaker. Laporan yang diajukan secara individu tidak akan merubah banyak kebijakan perusahaan, bahkan seringkali diacuhkan kalau tidak menyangkut masalah yang krusial.
- d. Kurangnya kesadaran hukum dari para pekerja

4. Masyarakat

Masyarakat yang dalam hal ini tukang ojek yang mangkal di kawasan berikat Ngoro Industri Persada. Mereka mendatangi perusahaan yang menyediakan angkutan antar jemput dan meminta agar angkutan antar jemput tersebut

ditiadakan. Mereka bilang bahwa penghasilan dari ngojek para pekerja adalah satu-satunya penghasilan mereka. Tukang ojek yang memprotes penyediaan angkutan antar jemput tidak berfikir bahwa pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari sangat berbahaya apabila tidak ada angkutan antar jemput. Mereka hanya memikirkan bagaimana agar penghasilan mereka tidak berkurang.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari menurut pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pada 2 (dua) perusahaan tidak efektif karena:

- a. Masih ada pekerja/buruh perempuan hamil yang bekerja pada malam hari karena birokrasi untuk meminta kerja *non-shift* sangat rumit.
- b. Makanan dan minuman untuk pekerja perempuan pada malam hari kandungan kalornya belum memenuhi standar.
- c. Masih ada pelecehan seksual terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari terjadi di jalan menuju tempat kerja.
- d. Tidak ada angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

5.1.2 Faktor pendukung efektivitas perlindungan pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari menurut pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

- a. Ada peraturan yang tegas mengenai perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.
- b. Partisipasi Dinas Tenaga Kerja yang dalam hal ini badan pengawas dalam melakukan pembinaan terdapat perusahaan terutama mengenai masalah gizi

- c. Adanya serikat pekerja yang aktif dan memperjuangkan hak-hak anggotanya, serta memperhatikan aspirasi anggotanya.
- d. Keberanian pekerja/buruh untuk melapor kepada serikat pekerja apabila hak mereka dilanggar oleh perusahaan.

5.1.2 Faktor penghambat efektivitas perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari menurut pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

- a. Sanksi pidana yang dijatuhkan atas pelanggaran pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 kurang berat.
- b. Kurangnya jumlah anggota pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi perusahaan yang ada di Kabupaten Mojokerto.
- c. Kurangnya sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemerintah yang diberikan kepada Dinas Tenaga Kerja untuk melakukan pengawasan ke perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto.
- d. Kurangnya kesadaran hukum para pekerja/buruh perempuan, sehingga mereka tidak mengetahui hak-haknya.
- e. Adanya gerakan tukang ojek yang memprotes apabila ada perusahaan di kawasan Ngoro Industri Persada yang menyediakan angkutan antar jemput bagi para pekerjanya.

5.2 Saran

5.2.1 Pemerintah harus menambah berat sanksi pidana yang diberikan atas pelanggaran terhadap ketentuan yang ada dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 agar pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari mendapatkan perlindungan dari pengusaha.

5.2.2 Kepada pengusaha atau perusahaan, harus:

- a. Mempermudah prosedur untuk mengajukan ijin bekerja non-shift bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil.
- b. Memperbaiki kandungan kalori dalam makanan yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan secara bertahap hingga mencapai 1.400 kalori
- c. Memperbanyak petugas keamanan untuk mengurangi pelecehan seksual yang terjadi pada pekerja/buruh perempuan.
- d. Mengusahakan adanya angkutan antar jemput bagi para pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00

5.2.2 Pemerintah harus memperbaiki sarana dan prasarana yang ada di Dinas Tenaga kerja untuk memperlancar pengawasan terhadap perusahaan yang ada di kabupaten Mojokerto.

5.2.3 Perlu dilakukan kegiatan-kegiatan untuk sosialisasi peraturan perundang-undangan agar pekerja mengetahui lebih banyak hak dan kewajibannya.

5.2.4 Memberikan pengertian kepada gerakan tukang ojek Ngoro agar tidak menghalangi perusahaan yang akan menyediakan angkutan antar jemput. Dan perusahaan dan pemerintah harus memberikan jalan keluar agar mereka tetap memperoleh penghasilan meskipun semua perusahaan yang ada di Ngoro Industri Persada sudah ada angkutan antar jemputnya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung

A. Nunuk P. Murniati. 2004. *Getar Gender Buku Kedua (Perempuan Indonesi dalam Perspektif Agama, Budaya, dan keluarga)*.Magelang: Indonesiatera.

Depdiknas. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Imam Soepomo. 1987. *Pengantar Hukum perburuhan*. Bandung:Djambatan

Kusumah. 1986. *Perspektif, Teori dan Kebijaksanaan Hukum*. Jakarta :CV. Rajawali.

Mastra Liba. 2002. *14 Kendala Penegakan Hukum: Mahasiswa dan Pemuda Sebagai Pilar Reformasi Tegaknya Hukum dan HAM*. Jakarta: Yayasan Anisa.

Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1997. *Kamus Besar bahasa Indonesia*. Edisi II. Cetakan IX.

Raharjo. 1996. *Ilmu Hukum*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

Soerjono Soekanto dan Mustafa Abdullah. 1982. *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat*. Jakarta:Rajawali.

Soerjono Seokanto. 1983. *Beberapa Aspek Sosio Yuridis Masyarakat*. Bandung: Penerbit Alumni.

Soerjono Soekanto dan Rinduan Syahrani. 1999. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Citar Aditya Bakti. Bandung.

Soejono Soekanto. 2004. *Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta:Raja Grafindo.

Zainal Asikin. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Stbl. 1925 No. 647 tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai
Tenaga Kerja

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang
Kerja Tahun 1948 NR. 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban
Pengusahan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul
23.00 Sampai Dengan 07.00

Internet

http://mojokertokab.go.id/mjk/src/index.php?hf=800&submenu=kd_profil_1, Profil
Mojokerto
(13 september 2008)

Profil Ngoro Industri Persada. <http://www.ngoroindustrialpark.com/location.php>.
(13 september 2008)



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN



KEPMEN NO. 224 TH 2003

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : KEP. 224 /MEN/2003

TENTANG

**KEWAJIBAN PENGUSAHA YANG MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH
PEREMPUAN**

ANTARA PUKUL 23.00 SAMPAI DENGAN 07.00

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA.

- Menimbang :** a. Bahwa sebagai pelaksanaan pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 ;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- Mengingat :** 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

- Memperhatikan :** 1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 9 September 2003.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG KEWAJIBAN PENGUSAHA YANG MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH PEREMPUAN ANTARA PUKUL 23.00 SAMPAI DENGAN 07.00

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

- (1). Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia ;
- (2). Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- (3). Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- (4). Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 2

- (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.

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

Pasal 3

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

(2). Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Pasal 4

(1). Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat higiene dan sanitasi.

(2). Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Pasal 5

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.

Pasal 6

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

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

Pasal 7

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

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

Pasal 8

Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 9

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

ttd

JACOB NUWA WEA

