

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kurniadi Prasetyo
Fakultas Hukum, Universitas Yos Soedarso
e-mail : kurniadiprasetyo82@gmail.com

ABSTRAK

Negara Indonesia merupakan Negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Melihat realitas tersebut keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional, untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

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

Suatu pekerjaan baru memenuhi semua itu bila keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelaksanaannya adalah terjamin. Dengan demikian pekerja sebagai Warga Negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif dalam pembangunan.

Kata kunci : Perlindungan terhadap tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan Negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Melihat realitas tersebut keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional, untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

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

Menurut pasal ini ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak. Suatu pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi saja, tetapi juga harus mempunyai nilai kelayakan bagi manusia yang tinggi. Suatu pekerjaan baru memenuhi semua itu bila keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelaksananya adalah terjamin.

Wujud perhatian pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-undang No 14 Tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang di nilai sudah tidak sesuai dengan kemajuan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Menurut Pasal 86 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan, bahwa : “ Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama.“

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 73 ayat 3 diatur mengenai pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan, keamanan dan kesehatan kerja selama di tempat kerja. Adapun Pasal 76 ayat 4 juga menyebutkan bahwa bagi pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Peraturan-peraturan yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama yang mengatur mengenai pekerja yang bekerja pada malam hari hanya mengatur mengenai pekerja perempuan saja, sedangkan pekerja yang bekerja pada malam hari bukan hanya pekerja perempuan saja tetapi ada juga pekerja laki-laki yang juga membutuhkan perlindungan hukum. Dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang ketentuan pokok tenaga kerja juga menyebutkan bahwa dalam

menjalankan Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya tidak boleh ada diskriminasi.1 Atas dasar Undang-undang tersebut di atas, maka diskriminasi dalam setiap permasalahan perburuhan tidak diperkenankan dan apabila ada pengusaha yang masih melakukan diskriminasi dalam memberikan perlindungan hukum maka hal ini melanggar dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan fakta di atas maka saya merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan hukum perusahaan dengan pekerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang ditunjang dengan penelitian kepustakaan (*library research*).

Penelitian kepustakaan, dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan yang diteliti untuk memperoleh data.

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber hokum pertama atau objek penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara bebas terpimpin dengan responden dan narasumber, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan yang telah disusun dalam daftar pertanyaan sebagai pedoman dan dimungkinkan timbul pertanyaan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti, antara lain; buku-buku literatur, laporan penelitian, tulisan para ahli, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Studi pustaka adalah suatu cara memperoleh data dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku, literatur, arsiparsip, laporan-laporan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Adapun bahan hukum yang digunakan meliputi :

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK
- d. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja
- e. 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 s.d. pukul 07.00
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100.Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

PEMBAHASAN

1. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

a. Pengertian Tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus merupakan hasil kesepakatan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja, akan tetapi walaupun hal itu merupakan hasil kesepakatan perjanjian kerja juga harus menyangkut pekerjaan-pekerjaan yang diwenangkan oleh pemerintah, perjanjian kerja itu tidak boleh mengandung unsur pemerasan, dan perjanjian kerja itu dapat terwujud bukan karena adanya pemaksaan hingga pihak yang satu dirugikan oleh pihak yang lain. Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terikat dalam hubungan kerja.

Dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Maksud dari pengertian tersebut jelas bahwa dalam perjanjian yang diadakan antara pekerja dengan pengusaha harus terdapat syarat-syarat kerja dan juga hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, dan itu harus disebutkan secara jelas dalam perjanjian kerja tersebut.

Menurut Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak-pihak yang lain.

Menurut MG. Rood, suatu perjanjian baru ada, apabila dalam Perjanjian kerja telah memenuhi 4 (empat) syarat, Yaitu unsur-unsur yang terdiri dari :

1. Adanya suatu pekerjaan, Dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu perjanjian yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.
2. Adanya suatu pelayanan, Dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut tenaga kerja haruslah tunduk pada pemerintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja.
3. Adanya unsur upah, Dalam melaksanakan pekerjaan, tenaga kerja mendapatkan upah sebagai imbalan prestasi yang wajib di bayarkan oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Upah merupakan sarana penting bagi tenaga kerja demi kelangsungan hidupnya.
4. Adanya unsur waktu, Dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah dilakukan sesuai waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundangundangan.¹

Dari pengertian di atas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja adalah :

¹ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni Bandung, Cetakan II 1997, h. 33.

- a. Perjanjian antara seorang pekerja dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.
- b. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja.
- c. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja.

b. Prosedur dan Tata Cara Pelaksanaan Mediasi

Suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja yang sah apabila telah memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak. Para pihak yang mengadakan perjanjian harus sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan
- b. Kemampuan/kecakapan melakukan perbuatan hukum. Orang yang membuat suatu perjanjian kerja harus cakap menurut hukum. Dalam Pasal 1330 KUH Perdata disebutkan pada umumnya setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan kecuali jika orang tersebut dinyatakan tidak cakap oleh undang-undang. Orang yang tidak cakap menurut undang-undang ialah :
 - 1) Orang yang belum dewasa. Orang yang belum dewasa menurut KUH Perdata adalah belum 21 tahun atau belum 21 tahun dan belum pernah kawin. Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud belum dewasa adalah mereka yang belum berusia 18 tahun. Jadi dewasa menurut Undang-undang Ketenagakerjaan adalah mereka yang sudah berumur 18 tahun tanpa memperhatikan telah kawin atau belum.
 - 2) Mereka yang di bawah pengampuan. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan adalah mereka yang meskipun sudah dewasa tetapi tidak dapat melakukan perbuatan hukumnya sendiri dengan akibat yang sempurna. Menurut Pasal 452 KUH Perdata dikatakan bahwa kedudukan hukum orang yang berada di bawah pengampuan adalah sama dengan seorang anak yang belum dewasa. Pengampuan tidak pernah terjadi demi hukum, tetapi selalu didasarkan atas permohonan hal ini diatur dalam Pasal 455 KUH Perdata.
 - 3) Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu. Ketentuan ini menjadi tidak berlaku lagi setelah diundangkannya Undang-undang Nomor 1 tahun 1974 tentang perkawinan, dalam pasal 31 ayat 1 Undang-undang tersebut ditegaskan bahwa kedudukan suami istri adalah sama.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Objek yang dimaksud dalam perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan. Dalam perjanjian kerja, pekerjaan ini merupakan sesuatu yang diwajibkan kepada debitur dan sesuatu yang menjadi hak dari kreditur.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat a dan b disebut dengan syarat subjektif, yang jika tidak terpenuhi maka salah satu pihak

dapat meminta agar perjanjian kerja tersebut dibatalkan, sedangkan syarat c dan d disebut dengan syarat objektif, yang jika tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya perjanjian kerja tersebut dianggap tidak pernah dilakukan.

c. Subjek dan Objek Perjanjian Kerja.

Subjek perjanjian kerja adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang dibuatnya yaitu pekerja dan pengusaha.

Pengertian pengusaha menurut pasal 1 ayat (3) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1976 tentang keselamatan kerja dan juga dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b) Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah Indonesia.

Menurut Kartasapoetra dan Riena Widyaningsih dalam bukunya Pokok-pokok Hukum perburuhan, yang dimaksud dengan perusahaan adalah wadah bagi pekerja dalam usaha-usahanya untuk :

- a) memperoleh nafkah atau imbalan atas pengerahan tenaganya secara teratur,
- b) turut mengembangkan perusahaan dalam mencapai tujuan usaha

Menurut pasal 1 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Apabila dilakukan secara lisan yaitu : dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha, sedangkan bila dilakukan secara tertulis yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja). Menurut Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam perjanjian yang dibuat secara tertulis berisi syarat-syarat kerja sebagai berikut :²

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha,
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja,
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan,
- 4) Tempat pekerjaan,
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran,
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja,
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Objek perjanjian kerja adalah isi perjanjian kerja itu sendiri, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian.

² Kartasapoetra dan Riena Widyaningsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, H. 37

Isi perjanjian kerja tersebut berkaitan langsung dengan pekerjaan yang diperjanjikan, isi perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

d. Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban yang menjadi unsur pokok perjanjian kerja adalah kewajiban pengusaha untuk memberikan upah dan kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dengan baik. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, berkaitan dengan kewajiban para pihak dapat ditemukan secara tersebar dengan mengkaji beberapa pasal dalam undang-undang itu.

Pengaturan demikian dimaksudkan agar tidak mengurangi atau menghilangkan sifat umumnya undang-undang sebagai ketentuan yang bersifat umum dan luwes. Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban pengusaha meliputi :

- a. memberikan kesempatan pada pekerja untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- b. mengakui kompetensi kerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja (Pasal 18 ayat 1)
- c. memberikan kualifikasi kompetensi kerja pada pekerja yang telah mengikuti program pemagangan (Pasal 23)
- d. melaksanakan program pemagangan sesuai syarat yang ditentukan (Pasal 27 ayat 1)
- e. bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib :
 - 1) memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat 1)
 - 2) memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 43 ayat 1)
 - 3) mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku (Pasal 44 ayat 1)
 - 4) menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing, serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing (Pasal 45 ayat 1)
 - 5) membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya (Pasal 47 ayat 1)
 - 6) memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir (Pasal 48)
- f. menanggung segala hal atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53)
- g. menyediakan perlindungan sesuai jenis atau derajat kecacatannya bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat (Pasal 67 ayat 1)

- h. tidak mempekerjakan anak, kecuali anak yang berusia 13 sampai dengan 15 tahun dengan persyaratan : di bawah pengawasan langsung orang tua atau wali, waktu kerja paling lama 3 jam sehari, serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu (Pasal 69 ayat 1 jo 71 ayat 2)
- i. bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada pukul 23.00-07.00 wajib :
 - 1) menyediakan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja (Pasal 76 ayat 3)
 - 2) menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00- 05.00 (Pasal 76 ayat 4)
- j. melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1)
- k. membayar upah lembur bagi pekerja yang dipekerjakan lebih dari waktu kerja (Pasal 78 ayat 2)
- l. memberi waktu istirahat dan cuti (Pasal 79 ayat 1)
- m. memberikan waktu secukupnya bagi pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80)
- n. memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1)
- o. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87 ayat 1)
- p. memberikan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1)
- q. memberikan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja dan keluarganya (Pasal 99 ayat 1)
- r. membuat peraturan perusahaan bagi pengusaha yang mempekerjakan 10 orang pekerja (Pasal 108)
- s. menyelesaikan perselisihan hubungan industrial bersama pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat 1)
- t. memberitahukan secara tertulis pada instansi yang berwenang maupun pekerja atau serikat pekerja sekurang-kurangnya 7 hari sebelum dilakukan lock out (Pasal 148 ayat 1)
- u. melakukan perundingan dengan para pihak yang terkait setelah upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya PHK gagal dilakukan (Pasal 151 ayat 2)
- v. membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat 1)
- w. memenuhi kewajiban apabila pekerja ditahan seperti yang ditentukan pasal 160 ayat 1, 4, dan 7

Kewajiban-kewajiban para pihak si satu sisi merupakan hak di pihak lain dalam perjanjian kerja, sehingga kewajiban pekerja sebenarnya merupakan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya berlaku terhadap kewajiban pengusaha. Jadi pada hakekatnya kewajiban pengusaha juga merupakan hak bagi pekerja.

2. **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG BEKERJA PADA MALAM HARI**

a. **Pengertian perlindungan hukum**

Perlindungan adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan, dan penjagaan. Pengertian perlindungan secara umum adalah suatu cara untuk melindungi hak-hak yang dimiliki manusia agar tidak terjadi kesewenang-wenangan.³

Pemberian perlindungan merupakan serangkaian kegiatan untuk mewujudkan hak-hak manusia, perlindungan sebagai perwujudan bersama antara pemerintah dan masyarakat dalam memberikan terhadap manusia. Adapun mengenai definisi hukum menurut beberapa sarjana yang berhasil dikumpulkan oleh Chairul Areasjid dalam bukunya Dasar-dasar ilmu hukum adalah sebagai berikut :

- a. Menurut E.Utrecht himpunan petunjuk hidup (perintah dan larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat yang seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat dan jika dilanggar dapat tindakan dari masyarakat tersebut.
- b. Menurut Satjipto Rahardjo, karya manusia berupa norma-norma yang berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku. Hukum merupakan penerimaan dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya masyarakat dibina kemana harus diarahkan, oleh karena itu pertama-tama hukum mengandung rekaman dari ide-ide yang dipilih oleh masyarakat tempat hukum itu diciptakan, ide-ide tersebut mengenai keadilan .
- c. Menurut Woerjono Sastropranoto, peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka Chairul Aerasjid menyimpulkan bahwa hukum terdiri dari beberapa unsur, yaitu :

- a. Peraturan atau kaedah-kaedah tingkah laku manusia dalam pergaulan antar manusia (masyarakat)
- b. Peraturan diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib
- c. Peraturan merupakan jalinan-jalinan nilai, merupakan abstrak tentang adil dan tidak adil serta dianggap baik dan buruk
- d. Peraturan yang bersifat memaksa
- e. Peraturan yang mempunyai sanksi yang tegas dan nyata

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan upaya memberikan rasa nyaman terhadap kepentingan manusia yang dilindungi oleh hukum. Kepentingan manusia yang dilindungi oleh hukum biasa disebut hak, dan hak memberikan wewenang kepada seseorang untuk melakukan perbuatan yang dapat dipertahankan terhadap siapapun dan sebaliknya setiap orang harus menghormati hak tersebut.

Jadi esensi dari perlindungan hukum lebih ditujukan untuk melindungi pihak yang lemah terhadap perilaku yang tidak sesuai dengan norma hukum yang berlaku dari pihak-pihak yang lebih memiliki kekuatan, kemampuan, dan kekuasaan baik dari aspek ekonomi, politik, dan sebagainya. Perlindungan hukum di Indonesia pada dasarnya

³ Poerwadarminta, 1999, *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, h. 29

adalah mengandung prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan pada Pancasila.

b. Pengertian kerja pada malam hari

Pengertian waktu kerja adalah jangka waktu antara yang bersangkutan harus ada untuk memulai pekerjaan dan saat pekerja dapat meninggalkan pekerjaannya untuk menikmati waktu istirahat, dikurangi waktu mengaso antara permulaan dan akhir waktu kerja. Waktu kerja yang telah dinyatakan berlaku adalah waktu kerja yang tertera dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pada Pasal 77 ayat 2 yang menyebutkan bahwa waktu kerja yang dimaksud dalam hal ini meliputi: tujuh jam satu hari dan empat puluh jam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam satu hari dan empat puluh jam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Dengan demikian maka berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja bagi pekerjaan yang dikerjakan pada malam hari atau berbahaya bagi kesehatan atau berbahaya bagi keselamatan pekerja adalah sama waktu kerja biasa yaitu maksimum tujuh jam sehari dan empat puluh jam satu minggu.⁴

Waktu kerja pada malam hari biasanya dihitung dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi berikutnya. Dengan adanya ketentuan semacam ini maka lama waktu kerjanya adalah maksimum tujuh jam sehari atau empat puluh jam satu minggu. Hal ini telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 ayat 4. Berkaitan dengan hal tersebut dalam suatu perusahaan dimana proses produksi dijalankan terus menerus 24 jam sehari, umumnya jam kerja demikian dibagi menjadi 3 shift atau gelombang kerja, yaitu shift pertama dari pukul 06.00 sampai dengan pukul 14.00, shift kedua dari pukul 14.00 sampai dengan pukul 22.00, shift ketiga dari pukul 22.00 sampai dengan pukul 05.00.

Dalam Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara umum mengatur mengenai syarat dan bagaimana kriteria mengenai wanita yang diperbolehkan untuk kerja pada malam hari dan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada malam hari. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ;

- a. ayat 1 : pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- b. ayat 3 : pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, dan menjaga kesusilaan serta keamanan selama di tempat kerja
- c. ayat 4 : pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00

Ketentuan Pasal 82 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tersebut adalah ketentuan yang memberi perlindungan bagi pekerja wanita dalam menjalani trisemester terakhir kehamilannya di mana di masa ini wanita hamil mudah lelah karena beban bayi di kandungannya semakin besar, dalam hal ini sewajarnya wanita

⁴ Soeroso R, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta. H. 15

mendapatkan hak istirahat.

KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP.224/MEN/2003, tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan antara Pukul 23.00 sampai Dengan Pukul 07.00, merupakan salah satu peraturan pelaksanaan/teknis secara spesifik mengenai kewajiban pengusaha untuk menyediakan fasilitas sehubungan dipekerjakannya pekerja wanita pada malam hari di perusahaan miliknya yang terdiri dari:

- a. penyediaan angkutan antar jemput
- b. penyediaan makanan dan minuman bergizi
- c. fasilitas keamanan dan WC (kamar mandi) terpisah

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 merupakan ketentuan yang bersifat umum mengenai kerja malam bagi pekerja wanita, sedangkan ketentuan teknis atau operasionalnya adalah : KEPMENAKERTRANS No : KEP/224/2003 mengenai kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari. Dari uraian tersebut di atas, maka perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja baik secara umum maupun secara khusus bagi pekerja yang bekerja pada malam hari. Namun dari semua peraturan dan ketentuan yang ada hanya mengatur perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang bekerja pada malam hari saja. Jadi tidak ada peraturan ataupun ketentuan yang secara spesifik mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja laki- laki yang bekerja pada malam hari.

Contoh yang terdapat dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

”pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanira antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, dan menjaga kesusilaan serta keamanan selama di tempat kerja ”

Hal lain yang seharusnya juga dapat diberikan pada pekerja pria yang bekerja pada malam hari terdapat pada KEPMENAKERTRANS Nomor :KEP.224/MEN/2003, mengenai kewajiban pengusaha untuk menyediakan fasilitas sehubungan dipekerjakannya pekerja wanita pada malam hari di perusahaan miliknya yang terdiri dari:

- a. penyediaan makanan dan minuman bergizi
- b. fasilitas keamanan dan WC (kamar mandi) terpisah

Perlindungan seperti ini juga seharusnya diberikan pada pekerja pria yang bekerja pada malam hari, karena pekerja pria juga membutuhkan makanan dan minuman yang bergizi saat menjalankan pekerjaannya di waktu bekerja pada malam hari, disamping itu pekerja pria yang bekerja pada malam hari juga membutuhkan perlindungan terhadap keamanan dan kesusilaan di tempat kerjanya, karena tidak jarang pula pekerja pria yang bekerja pada malam hari juga tidak terjaga keamanan dan kesusilaannya pada saat bekerja.

Dengan demikian diperlukan adanya jaminan perlindungan terhadap hak-hak dari pekerja pria terutama yang bekerja pada malam hari dalam rangka menjalankan kewajibannya disaat bekerja, walaupun belum ada peraturan tertulis yang secara jelas mengatur bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja pria yang bekerja pada malam hari.⁵

Pekerja yang bekerja pada malam hari ditentukan secara bergilir atau bergantian.

⁵ Soedikno Mertokusumo, 1988, *Mengenal Hukum*, Liberty, Jogjakarta. h.54

Pengaturan giliran dilaksanakan secara musyawarah, sehingga apabila ada pekerja yang berhalangan untuk bekerja pada malam hari dapat digantikan oleh pekerja lain. Selain pembagian jam kerja diatas, juga masih ada kerja lembur yaitu kerja yang dilakukan diluar jam kerja atau pada hari istirahat atau hari libur nasional. Kerja lembur ini biasanya diperlukan dalam keadaan mendesak atau biasanya dalam waktu tertentu, misalnya : ada pekerja yang sakit dan tidak bisa masuk kerja maka pekerja lain yang menggantikannya harus bekerja lembur, dalam kerja lembur ini pekerja berhak mendapatkan upah lembur.

Berdasarkan sifat hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka sistem kerja ada 2 macam, yaitu :

- a. Pekerja waktu tertentu adalah setiap pekerja yang berada di lingkungan perusahaan beserta seluruh staffnya yang diatur dengan surat perjanjian kerja yang memuat hak, tugas atau kewajiban, tanggung jawab, tata tertib dan batas waktu berlangsungnya hubungan kerja maksimal selama 3 (tiga) bulan. Terhadap pekerja waktu tertentu setelah batas waktu berakhir, maka dapat diperpanjang untuk satu kali periode yaitu selama satu tahun, apabila ketentuan tersebut dapat dilaksanakan maka setelah dua kali masa kontrak kepada pekerja bersangkutan diangkat menjadi pekerja tetap.
- b. Pekerja waktu tidak tertentu adalah setiap pekerja yang berada di lingkungan perusahaan beserta seluruh staffnya yang telah menyelesaikan masa percobaan dan diputuskan dapat melanjutkan pekerjaan dan tugasnya di perusahaan dan baginya telah diterbitkan surat keputusan pengangkatan sebagai pekerja tetap di perusahaan.

Di perusahaan ini juga ada pekerja dalam masa percobaan. Masa percobaan berlangsung paling lama tiga bulan yaitu sejak dinyatakan diterimanya sebagai calon pekerja di lingkungan perusahaan.

Untuk pekerja yang masih dalam masa percobaan juga diberlakukan kerja siang dan kerja malam hari. Dalam minggu pertama pekerja tersebut dipekerjakan pada siang hari tidak dipekerjakan pada malam hari setelah bekerja lebih dari satu minggu maka pekerja tersebut dapat dipekerjakan pada malam hari, hal ini dikarenakan beroperasi 24 jam dalam 1 hari (Non stop), sehingga dalam operasionalnya lebih membutuhkan banyak pekerja pria daripada pekerja wanita untuk dipekerjakan dalam jam kerja malam hari.

c. Faktor-faktor Yang Menjadi Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan

Dapat disimpulkan bahwa ada faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari, misalnya : tidak menyediakan makanan dan minuman bergizi akan tetapi digantikan dengan uang makan, dan tidak menyediakan kamar mandi/wc terpisah antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan.

Hal ini disebabkan karena pengusaha memiliki sifat hukum ekonomi, yaitu mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan resiko yang sekecil-kecilnya, maka pengusaha dengan memberikan perlindungan terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari, dengan melaksanakan aturan yang paling minimum, menyediakan antarjemput, memberikan makan dan minuman bergizi, namun dalam kenyataannya

tidak sepenuhnya dilakukan oleh pengusaha karena belum ada kesadaran dari pengusaha tersebut mengenai kewajiban yang harus dilakukan oleh pihak pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari.

Belum adanya kesadaran dari pihak pekerja mengenai resiko-resiko yang terjadi apabila bekerja pada malam hari, padahal pekerja tersebut membutuhkan suatu perlindungan, seperti antar jemput, adanya makanan dan minuman bergizi, hal ini dikarenakan pekerja tersebut mencari praktisnya saja dan lebih fleksibel.

Rata-rata dari pekerja yang bekerja pada malam hari tidak memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan, karena para pekerja tersebut lebih memilih fasilitas antarjemput tersebut digantikan dengan uang transport. Selain itu para pekerja tersebut tidak memperhatikan makanan dan minuman bergizi yang seharusnya diperoleh para pekerja karena mereka bekerja hingga larut malam, karena menurut mereka apabila makanan dan minuman bergizi diganti dengan uang makan, maka akan lebih memudahkan bagi pekerja. Jadi pekerja lebih mengutamakan finansial dari pada kesehatan dan perlindungan untuk dirinya sendiri.

Belum adanya peraturan perundang-undangan yang isinya mengatur dengan lengkap mengenai bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari secara konkrit, terutama yang mengatur mengenai pelindungan terhadap pekerja pria, karena peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja terutama yang bekerja pada malam hari hanya mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja wanita saja.

Dari peraturan-peraturan yang ada beberapa diantaranya tidak terdapat sanksi terhadap pelanggaran perundang-undangan tersebut, padahal keberadaan sanksi sangat dibutuhkan dalam suatu perundang-undangan untuk memperkecil kemungkinan dilanggarnya suatu perundang-undangan, dan dengan adanya sanksi yang jelas diharapkan dapat memberi kepastian hukum.

KESIMPULAN

Berdasarkan rangkaian pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai jawaban permasalahan dalam penelitian dan penulisan hokum ini, yaitu:

1. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak
2. Perlindungan yang telah diberikan kepada para pekerjanya yang bekerja pada malam hari belum sepenuhnya dilaksanakan dan belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Perusahaan wajib membuat perjanjian kerja dan memperpanjang perjanjian kerja atau membuat pembaharuan perjanjian kerja saat masa kontrak sudah habis.
4. Perusahaan harus menyediakan makanan dan minuman bergizi bagi pekerja yang bekerja pada malam hari, menyediakan kamarmandi/wc terpisah antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki, para pekerja yang bekerja pada malam hari perlu menyadari arti pentingnya perlindungan hak-hak yang sudah semestinya menjadi miliknya dalam rangka bekerja pada malam hari. Pemerintah sebagai pembuat peraturan perundang-undangan,

perlu lebih memperhatikan lagi mengenai perlindungan hukum bagi pekerja baik laki-laki maupun wanita yang bekerja pada malam hari.

DAFTAR BACAAN

Chairul Aerasjid, 2000, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika;

Poerwadarminta, 1999, *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka;

Kartasapoetra, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung;

Subekti, 1987, *Aneka Perjanjian*, Bandung;

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Gita Media Press;

Djumialdji FX, 1987, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta;

Djumialdji FX, 1987, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta;

Soeroso R, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta;

Soedikno Mertokusumo, 1988, *Mengenak Hukum*, Liberty, Jogjakarta;