

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG BEKERJA PADA MALAM HARI OLEH PENGUSAHA HIBURAN MALAM (Studi Kasus Tempat Karaoke di Kota Surabaya)

Zalzabillah Nanda Fatrisa<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [salsabillananda10@gmail.com](mailto:salsabillananda10@gmail.com)

### Abstract

*In this study, the author aims to find legal clarity regarding legal protection for female workers who work at night in nightclubs. This study uses empirical research methods, namely research conducted by going directly to the research location and conducting observations, documentation and interviews. This research was conducted by analyzing the legal principles, theories and concepts as well as the statutory provisions related to case studies regarding the consequences of women working at night. The problem in this study is that there are still many women who work at night who have not received guaranteed protection from the workplace. The researcher uses a concept that has been designed in such a way as to find legal clarity regarding legal protection for women who work at night, in which case the rights of these women workers have not been fulfilled and the obligations of the entrepreneur are not carried out properly and correctly.*

**Keywords:** Legal Protection, Female Worker

### Abstrak

Pada penelitian ini penulis bertujuan untuk menemukan kejelasan hukum tentang perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja malam hari di tempat hiburan malam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung ke lokasi penelitian dan melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara. Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan analisis terhadap asas-asas, teori dan konsep-konsep hukum serta ketentuan perundang-undangan yang berhubungan dengan studi kasus tentang konsekuensi yang didapat dari wanita yang bekerja malam hari. Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih banyaknya wanita yang bekerja malam hari yang belum mendapat jaminan perlindungan dari tempat kerja. Peneliti menggunakan konsep yang telah dirancang dengan sedemikian rupa untuk menemukan kejelasan hukum tentang perlindungan hukum bagi wanita yang bekerja malam hari, dimana dalam hal ini hak-hak yang dimiliki oleh pekerja wanita tersebut belum terpenuhi serta kewajiban pengusaha tidak dilaksanakan dengan baik dan benar

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja Wanita

## PENDAHULUAN

Keadilan merupakan suatu nilai moral yang dijunjung di Indonesia dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar sebagai landasannya. Nilai moral keadilan juga merupakan cita-cita suatu bangsa dan negara yang mana didalamnya terdapat berbagai kepentingan dari setiap golongan. Seiring berjalannya waktu, pelaksanaan hak asasi manusia semakin berkembang dan terus meningkat. Namun, di sisi lain perlakuan negatif seperti adanya diskriminasi terhadap ras dan jenis kelamin, kemudian perbedaan pemberian hak-hak antara pria dan wanita masih sering terjadi, terutama di dunia ketenagakerjaan.

Perkembangan dunia tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai sumber daya. Oleh karena itu diperlukan pembangunan sumberdaya tenaga kerja untuk menyediakan lapangan kerja sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan mendapat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, serta untuk meningkatkan kualitas dan peran tenaga kerja.

Dalam dunia bisnis pada saat ini pengusaha banyak berhadapan dengan persaingan yang makin ketat seiring dengan proses era globalisasi. Hal ini tentu saja akan menjadi tantangan dan hambatan bagi dunia bisnis yang dituntut tidak hanya untuk dapat tetap bertahan tetapi juga dapat berkembang. Oleh karena, itu seluruh elemen organisasi perusahaan tersebut harus benar-benar unggul dan dapat diandalkan. Salah satunya harus didukung dengan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas agar tercipta efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah pekerjaan yang mudah karena berkaitan dengan unsur manusia yang jauh berbeda sifatnya dengan sumber daya lainnya. (Zaeni Asyhadie, 2015)

Hukum ketenagakerjaan diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki dua aspek hukum, yaitu aspek hukum publik yang dapat dilihat dengan adanya intervensi pemerintah dan aspek hukum privat yang ditunjukkan dengan adanya kebebasan dari para pihak yang ada di dalam perusahaan untuk membuat suatu perjanjian ataupun peraturan kerja. Pelaksanaan hubungan antara pekerja dengan suatu perusahaan tak hanya berlandaskan pada undang-undang, namun di sisi lain pekerja juga terikat dengan peraturan perusahaan yang menaungi aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan. Sedangkan perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat secara bersama-sama antara 2 (dua) pihak, yaitu pengusaha dan serikat pekerja secara langsung maupun tulisan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Memuat persyaratan pekerjaan, hak-hak, serta kewajiban pekerja dan perusahaan. Perjanjian kerja dibuat dengan melandasi adanya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan peker/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan upah dan perintah." Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

telah mengakomodir ketentuan Pasal 27 Ayat ( 2) Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 5 yang merumuskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Dunia pekerjaan tidak selamanya didominasi oleh kaum laki-laki saja. Saat ini kaum wanita telah cukup mampu bersaing untuk menciptakan kualitas kerja di segala bidang. Era modern telah mampu memaksa setiap manusia untuk berkembang, tak terkecuali kepada kaum wanita. Apabila membahas secara umum mengenai hak-hak yang diperoleh oleh tenaga kerja wanita, maka terdapat beberapa Pasal di dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang dapat dijadikan acuan utama, yakni Pasal 27 Ayat 1 Pasal 27 Ayat 2 dan Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu hakekat Pasal 27 adalah persamaan atau kesetaraan diantara warga negara dan Pasal 28D Ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. (Lalu Husni, 2014)

Dari kedua pasal tersebut dengan jelas dapat dijelaskan bahwa hak untuk pemenuhan, mendapatkan pekerjaan dan kehidupan secara layak terhadap keperluan dasar sudah dijamin oleh aturan negara. Artinya, sebuah negara hukum akan memberi garansi atau jaminan tidak terjadinya sebuah tindakan atau perbuatan yang diskriminatif. Jadi, diantara pekerja pria dan wanita. Memiliki kesempatan yang sama dalam berbagai sudut pandang bidang kehidupan. Seperti yang telah diketahui bahwa nilai yang dimaksud dari HAM bersifat umum, artinya itu berlaku di Indonesia yang mana contohnya yaitu pemberian penghormatan pada nilai kemanusiaan dalam arti berbagai tindakan yang berseberangan dengan nilai yang tidak diperbolehkan.

Pekerja wanita yang berusia kurang dari delapan belas tahun dilarang diberi perkerjakan antara pukul 23.00 malam sampai dengan pukul 07.00 pagi. Kemudian, pengusaha atau bos dilarang memperkerjakan pekerja wanita yang sedang hamil, yang menurut keterangan dokter bisa berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila masih memilih bekerja diantara pukul 23.00 malam sampai dengan pukul 07.00 pagi.

Namun, dalam fakta yang terjadi di lapangan, masih saja ada kantor yang belum memenuhi secara penuh maupun secara sebagian hak yang seharusnya diterima oleh

pekerja wanita. Permasalahan yang mungkin terjadi yaitu seringkali pekerja wanita memiliki tekanan di sekitar tempat kerjanya, seperti jam kerja yang terlalu panjang, kemudian perjalanan yang jauh dan beban pekerjaan yang berat. Selain itu tekanan dalam keluarga yang mempengaruhi pekerjaan, misalnya kehadiran anak yang masih kecil, kemudian lemahnya dukungan dari keluarga serta konflik keluarga. Peran kepada wanita yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu. Bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karier diluar rumah. Pekerja wanita menjadi memiliki dua peran yaitu sebagai istri dan ibu serta pencari nafkah.

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

Tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kegiatan kerja baik untuk diri sendiri maupun bekerja dibawah pemberi perintah (dalam hal ini pengusaha atau badan-badan hukum lainnya) karena tenaga kerja merupakan pihak yang "dianggap" lemah dari majikannya dan atasannya yang kedudukannya lebih kuat, maka mereka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Tingginya kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginan untuk mengembangkan diri merupakan beberapa alasan mengapa wanita-wanita itu ingin bekerja. Fakta ini cukup memberikan gambaran nyata bahwa apapun alasannya wanita ingin bekerja, tetap saja tidak dapat dipungkiri bahwa pekerjaan akan memberikan pengaruh yang besar kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung. Pada fakta yang terjadi sekarang ini banyak tenaga kerja

wanita yang dipekerjakan pada malam hari, seperti yang terjadi pada perusahaan hiburan malam atau tempat karaoke, hotel dan lain sebagainya. (R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, 2008)

Penggunaan tenaga kerja di malam hari sejatinya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang mengaturnya. Demikian juga sepanjang ada perizinan yang berlaku dari kepala direktorat pembinaan norma-norma perlindungan dari departemen tenaga kerja yang diberikan kepada perusahaan tersebut selama waktu yang ditetapkan dan dengan syarat-syarat yang mempekerjakan tenaga kerja wanita. Menurut Pasal 76 ayat (3) sampai dengan ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita antara pukul 23;00 WIB sampai dengan pukul 07:00 WIB wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, dan pengusaha wajib menyediakan fasilitas antar jemput bagi karyawan wanita yang berangkat pulang dan pulang bekerja pukul 23:00 WIB – 05:00 WIB.

Selain itu perusahaan juga wajib memberikan atau mengadakan sistem penggantian jam kerja bagi pegawai minimal seminggu sekali. Pihak perusahaan tidak diperkenankan melakukan diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita yang sama nilainya. Pihak perusahaan yang memberikan jamsostek dan uang cuti hamil itu semua merupakan bentuk perlindungan dan isyarat seperti yang diamanatkan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

## METODE PENELITIAN

“Metode penelitian merupakan prosedur atau cara peneliti di dalam mengumpulkan dan menganalisis bahan hukum. Penulisa yang baik dan benar, harus menggunakan metode penelitian hukum yang sudah diakui oleh ahli hukum”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris (*empirical legal research*), yakni penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum empiris dilakukan untuk mencari pemecahan masalah atas isu hukum (*legal issue*) yang ada.

Penelitian Hukum Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari

wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.

Untuk memecahkan suatu isu hukum melalui penelitian hukum perlu melakukan pendekatan tertentu sebagai dasar menyusun dasar dan argument yang baik. Dalam penelitian ini digunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

a. Pendekatan .Perundang-undangan (*statute approach*)

Metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan atau bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang diteliti. Hasil tersebut merupakan suatu argument untuk memecahkan isu hukum yang sedang dihadapi. Pendekatan undang-undang digunakan untuk mencari, mengetahui ratio legis dan dasar ontologis lahirnya undang-undang.

b. Pendekatan .Konsep (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dalam penelitian ini yaitu dengan cara mempelajari berbagai pandangan dan doktrin ahli dalam ilmu hukum atau menelaah konsep pemikiran yang berkembang di dalam doktrin-doktrin disiplin ilmu hukum.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum empiris terdapat 3 (tiga) Teknik yang digunakan, baik terdapat sendiri-sendiri atau terpisah maupun digunakan secara bersama-sama sekaligus. Ketiga Teknik tersebut adalah wawancara, angket atau kuisioner dan observasi.

Adapun alat pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Studi dokumen

Studi dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

b. Pedoman wawancara

Wawancara (*interview*) adalah dialog antara dua pihak di mana pihak yang disebut pewawancara (*interviewer*) mengajukan pertanyaan kepada pihak yang disebut narasumber (*interviewee*) dengan tujuan mendapatkan data atau informasi. Wawancara

termasuk salah satu metode pengumpulan data (*fact finding*), yang lain adalah sampling, penelitian, observasi, kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari

Pada beberapa perusahaan, masih dijumpai perusahaan yang mengabaikan peraturan tentang perlindungan terhadap perempuan yang bekerja pada malam hari sebagaimana tidak memenuhi peraturan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti:

1. Tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi perempuan yang bekerja pada malam hari.
2. Menyalahi regulasi terkait dengan jam lembur, dan
3. Tidak memenuhi kesejahteraan makan karyawan sebagaimana sudah ditentukan jumlah yang ideal pada regulasi yang mengatur.

Pada pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Menurut definisi tersebut, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut, maka akan muncul ikatan tersendiri antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan tersebut terjadi karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan bentuk awal hubungan kerja. Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tersebut tidak memenuhi dua syarat awal (perjanjian kerja), yaitu tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja yang telah dibuat oleh kedua pihak tidak memenuhi dua syarat terakhir (perjanjian kerja), yaitu ketika objek (pekerjaannya) tidak jelas dan *causa*-nya tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum.

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 apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 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.
  - c) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
  - d) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri. (Dzulkifli Umar dan Usman Handoyo, 2000)

Dalam Pasal 76 menjelaskan bahwa pekerja yang tidak memenuhi usia yang ditentukan (kurang dari 18 tahun) tidak diperkenankan bekerja sebelum atau sesudah waktu yang ditentukan dalam undang–undang ini, dimana yang dimaksudkan agar keamanan dari pekerja wanita di malam hari dijamin dan dilindungi oleh undang-undang. Pekerja yang sedang hamil pun diatur pula dalam pasal ini, dimana keterangannya tidak berbeda dengan pasal 76 ayat (1), karna mengingat kesehatan kandungan dari pekerja, dimana menurut penjelasan ayat ini waktu tersebut tidak disarankan oleh dokter karna membahayakan bagi wanita hamil. Pekerja yang bekerja sebelum waktu yang ditentukan harus mendapatkan Fasilitas antar dan jemput, hal tersebut jelas diatur dalam pasal 76 ini. Dikarenakan pada waktu tersebut belum terdapat kendaraan umum dan waktu tersebut rawan terjadi kejahatan.

Keseluruhan dari pasal tersebut memuat tentang keselamatan kerja pekerja wanita di malam hari yang merupakan bagian dari hak pekerja. Kemudian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menjelaskan kewajiban dari pekerja. Dimana tertera dalam pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 77:

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam pasal ini dijelaskan bahwa pengusaha atau majikan wajib mengikuti aturan tentang waktu kerja dari pekerja, baik untuk pria maupun wanita. Pengusaha tidak diperkenankan memperkerjakan pekerjanya lewat dari batas waktu yang telah ditentukan.

Ada 3 dasar kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Protektif. Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan, seperti pemberian istirahat haid, cuti melahirkan, atau gugur kandung.
2. Korektif. Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada peningkatan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan pemutusan kerja bagi tenaga kerja perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan. Selain itu juga menjamin tenaga kerja perempuan agar dilibatkan dalam penyusunan Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama.
3. Non-diskriminasi. Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada tidak adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap tenaga kerja perempuan di tempat kerja.

Dari 3 teori diatas, yang menjadi landasan peruntukan perjanjian kerja agar memuat hal tersebut menjadi lebih baik. Proses perlindungan tentang pekerja wanita yang bekerja di malam hari telah diatur lebih jelas dalam Kep. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07. 00. Dalam keputusan tersebut telah menjelaskan cukup jelas tentang proses perlindungan tenaga kerja wanita pada malam hari.

Pasal 211 :

- 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.

Pada kaitan yang ada di pasal 2 tersebut telah menyatakan bahwa pengusaha tempat hiburan malam wajib memberikan makanan dan minuman dengan gizi tinggi, kemudian menjaga keamanan dan kenyamanan yang ada di tempat kerja tersebut serta menyediakan transportasi berupa angkutan antar jemput bagi pekerja sehingga keselamatan pekerja wanita tetap terjamin. Aturan yang terdapat dalam pasal 2 tersebut sama halnya dengan yang tertuang pada Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yang mana keduanya mengatur tentang kepentingan dan keselamatan pekerja wanita yang bekerja di malam hari. (Asri Wijayanti, 2009)

Hak terhadap pekerjaan telah dituang dalam Pasal 23 angka 1 sampai 4 di Universal Declaration of Human Rights (DUHAM). Berdasarkan pembagian HAM tersebut, sehingga pekerja perempuan sangat berkaitan dan berhubungan dengan HAM pegawai perempuan yang erat kaitannya dengan ekonomi, sosial, serta kebudayaan yakni hak berkenaan dengan pekerjaan. 22Dalam aturan perundangan tepatnya Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 berkenaan dengan HAM dinyatakan bahwa tiap warga negara yang memiliki kemampuan dan memiliki hak atas pekerjaannya dengan layak., tiap orang memiliki kebebasan untuk menetapkan pekerjaan yang disukai. Memiliki hak atas syarat pekerjaan yang adil. Setiap orang dapat menjalankan pekerjaan serupa, sebanding, setara, terlepas dari jenis kelamin mereka. (Aloysius Uwiyono, 2014)

Setiap orang memiliki hak dalam memperlihatkan pekerjaan khususnya perempuan dengan perlindungan hukum guna diperoleh pekerjaan yang memiliki kelayakan terhadap keluarganya. Hal yang berkenaan dengan HAM tertera dalam aturan perundangan Undang-Undang 1945 tepatnya pasal 28 yang dinyatakan bahwa setiap orang memiliki hak dalam mempertahankan kehidupannya dan disebutkan pula: 1) tiap orang memiliki hak dalam memperoleh jaminan, lindungan, serta kepastian hukum dengan adil dan memiliki kesamaan

dihadapan hukum. 2) tiap orang memiliki hak dalam melaksanakan pekerjaan dengan adil. Dalam pasal 28 G Undang-Undang Dasar 1945 artinya: 1) tiap orang memiliki hak dalam melindungi diri, serta memiliki hak untuk memiliki perasaan aman serta memperoleh perlindungan dari berbagai bentuk ancaman untuk menjalankan suatu hal. 2) setiap orang memiliki hak terbebas dari segala bentuk penyiksaan atau perilaku direndahkan derajatnya serta diperoleh suaka yang berasal dari negara lain. (Buhanuddin salam, 1997)

### **Upaya Hukum Terhadap Pekerja Wanita Pada Malam Hari Yang Tidak Memperoleh Haknya**

Sebagai pekerja wanita yang bekerja pada malam hari, maka mereka berhak mendapatkan haknya sebagai bentuk pertanggungjawaban perusahaan kepada karyawannya. Hal-hal tersebut yang telah dikemukakan diatas lah yang bisa dijadikan sebagai dasar hukum tentang hak untuk pekerja wanita yang bekerja pada malam hari pukul 11 malam sampai dengan pukul 7 pagi. Ini menjadi penting bagi pekerja khususnya para perempuan untuk mengetahui hal tersebut supaya haknya menjadi terpenuhi sesuai dengan apa yang telah diatur dalam perundang-undangan, karena pekerja merupakan bentuk atau aset yang sangat berharga dan harus dijaga keamanan serta kesejahteraannya di suatu perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Selain itu, perlu diketahui juga sanksi daripada melanggar ketentuan Pasal 76 UU Ketenagakerjaan tersebut, yaitu pidana kurungan paling sedikit 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau dengan denda paling sedikit Rp.10.000.000 (sepuluh juta rupiah) sampai dengan Rp. 100.000.000 (serratus juta rupiah), hal tersebut termuat pada Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka dari itu perusahaan juga perlu lebih berhati-hati agar tidak ada kerugian yang dapat diterima di masa depan.

### **KESIMPULAN**

Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari dewasa ini masih saja terdapat pelanggaran oleh perusahaan. Hal ini disebabkan masih ada perusahaan-perusahaan, yang mempekerjakan tenaga kerja wanita dengan waktu kerja yang melebihi waktu yang ditentukan oleh undang-undang dan tidak menghiraukan aturan yang berlaku tentang perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Sehingga perlindungan terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dapat

dimaksimalkan dan sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan yang berlaku. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di Indonesia belum cukup memadai. (Situmorang, 1994)

Karena masih terdapat hak-hak tenaga kerja perempuan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang apabila dilanggar oleh pengusaha belum ada ketentuan sanksinya. Maka sudah seharusnya terdapat peraturan daerah yang mengatur secara jelas tentang perlindungan HAM terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Apabila hal ini dilakukan, dimungkinkan kelemahan yang ada dalam undang-undang dapat tertutup. Pengawasan perlindungan hukum tenaga kerja (wanita), untuk mengawasi penerapan berlakunya undang-undang yang terkait dengan ketenagakerjaan kepada tenaga kerja maupun perusahaan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil (Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah/Pusat yang menerima surat tugas), mencakup hak dan kewajiban perusahaan maupun tenaga kerja.

Prinsip pengawasan ada pada bidang ketenagakerjaan, layanan publik, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas, universal, proporsionalitas, bagi tenaga pengawas ketenagakerjaan berkewajiban dan tidak menyalahgunakan kewenangannya, memegang segala kerahasiaan profesionalitas integritas, kemandirian dan imparialitas, dan..berkewenangan menyelidiki, memberi perintah kepada penyidik untuk ditindaklanjuti dan tetap melakukan koordinasi kepada pimpinan/kepada kantor yang bersangkutan. (Sendjun H. Manulang, 2010)

## **SARAN**

Ada beberapa saran yang direkomendasikan oleh penulis terhadap perlindungan tenaga kerja wanita khususnya pada pekerja wanita yang bekerja pada malam hari di tempat hiburan malam karaoke X yaitu sebagai berikut:

1. Kepada pemilik perusahaan karaoke, penulis menyarankan agar lebih memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan pekerja wanita yang bekerja malam hari di karaoke tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Kepada pemilik perusahaan karaoke agar tidak mengindahkan segala jenis hak yang menjadi milik pekerja malam seperti fasilitas yang diperoleh pekerja wanita yang bekerja sebagai pemandu lagu missal menyediakan transportasi antar jemput

3. Kepada pemerintah agar lebih tegas dalam memberikan pengawasan kepada penyedia tempat karaoke dan memperhatikan segala jenis penyelenggaraan karaoke.

#### DAFTAR PUSTAKA

Aloysius Uwiyono. (2014). *Asas-asas Hukum Perburuhan*. PT. RajaGrafindo.

Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Edisi. I*. Sinar Grafika.

Buhanuddin salam. (1997). *Etika Sosial Asas Moral dalam Kehidupan Manusia*. PT. Rineka Cipta.

Dzul kifli Umar dan Usman Handoyo. (2000). *Kamus Hukum (Dictionary Of Law New Editio)*. Quantum Media Press.

Lalu Husni. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*. Raja Grafindo Persada.

R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. (2008). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. PT. Pradnya Paramita.

Sendjun H. Manulang. (2010). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. PT. Renika Cipta.

Situmorang, V. M. (1994). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Rineka Cipta.

Zaeni Asyhadie. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang hubungan Kerja (Edisi Revisi)*. Raja Grafindo Persada.