

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA

#### A. Pengertian, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan, dahulu disebut hukum perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*, juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yaitu masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satu pun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki sudut pandang yang berbedah akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat yang lainnya.

Sebagai perbandingan berikut pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan.

1. Molenaar dalam Asikin (1993:2) menyebutkan bahwa:

Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.<sup>1</sup>

2. N.E.H Van Esveld dalam Sandjun Manulang (1995:1) menyebutkan bahwa:

Hukum Perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawannya dan risiko sendiri.

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung 2009. hlm. 4

3. Soepomo dalam Sendjun Manulang (1995:2) menyebutkan bahwa:

Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Mengingat istilah tenagakerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan. Hal ini juga sejalan dengan penamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bukan Undang-Undang Perburuhan.

Berdasarkan uraian tersebut jika dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.<sup>2</sup>
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapatkan upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya.

Dengan demikian, menurut penulis hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

1. Swapekerja (kerja dengan tanggungjawab/risiko sendiri).

---

<sup>2</sup> Ibid, hlm. 5 - 6

2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataannya dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan.

Tujuan hukum ketenagakerjaan menurut Sendjun Manulang (1995:2) bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

- a. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir (a) lebih menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Sedangkan butir (b) dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.<sup>3</sup>
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan,
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Selanjutnya, tenaga kerja Indonesia diharapkan dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya. Dengan demikian, tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, bukan sebaliknya menjadi objek pembangunan.

Sifat hukum ketenagakerjaan telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Di samping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik, baik yang terkait dengan aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.<sup>4</sup>

Lebih lanjut, Budiono (1995:9) membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat

---

<sup>3</sup> Ibid, hlm. 9

<sup>4</sup> Ibid, hlm. 10

imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Contohnya:

- a. Permagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- b. Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja (Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- c. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku (Pasal 44 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>5</sup>
- e. Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya (Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- f. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin (Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- g. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan (Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- h. Ketentuan mengenai pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) (Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- i. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum

---

<sup>5</sup> Ibid, hlm. 11

yang berlaku (Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>6</sup>

- j. Kewajiban membayar ganti rugi bagi pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- k. Ketentuan tentang mempekerjakan pekerja perempuan (Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- l. Ketentuan tentang waktu kerja lembur (Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- m. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- n. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- o. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- p. Kewajiban mengusahakan untuk tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- q. Larangan melakukan PHK terhadap kasus-kasus tertentu (Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- r. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum (Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- s. Kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam Program Jamsostek (Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

---

<sup>6</sup> Ibid, hlm. 12

Sedangkan hukum bersifat fakultatif atau *regelendrech/aanvullendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya. Contoh:

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama tiga bulan (Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- c. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja (Pasal 61 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. Pengecualian atas larangan mempekerjakan anak (Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e. Hak pekerja untuk mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- f. Hak pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan (Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- g. Hak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).<sup>7</sup>
- h. Pelaksana penempatan TKI swasta dapat menampung calon TKI sebelum pemberangkatan (Pasal 70 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri).
- i. Mengenai kebebasan pengusaha untuk membayar gaji di tempat yang lazim (Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).

---

<sup>7</sup> Ibid, hlm. 13

- j. Pengecualian kewajiban ikut serta dalam program jamsostek, di mana program JPK dapat diabaikan sepanjang pengusaha telah memberikan pelayanan kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dari standar dasar Jamsostek (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993).

## **B. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, 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 kongkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut.

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan/kekhilafan atau bedrog-penipuan).
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan).
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).<sup>8</sup>

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnyanya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnyanya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjian batal demi hukum (*null and void*).

Sebagai perbandingan, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata. *Burgerlijke Wetboek*), pengertian perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) terdapat dalam Pasal 160 a, yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu pekerja, meningkatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan), selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yaitu hanya pekerja yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha).

---

<sup>8</sup> Andrian Sutedi, S.H., M.H. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika Jakarta, 2011. hlm. 45

Prof. Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu pekerja dengan membayar upah sementara Prof. Subekti memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seseorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau ganji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung empat unsur, yaitu ada unsur pekerjaan ada upah, dan ada (di bawah) perintah serta ada waktu tertentu. Perjanjian kerja berakhir karena hal-hal sebagai berikut. <sup>9</sup>

1. Pekerja meninggal
2. Berakhir jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT).
3. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan/penetapan lembaga PPHI yang inkraacht.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum dalam PK, PP atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>10</sup>

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a. Meninggalnya pengusaha
- b. Beralihnya hak atas perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) Perubahan kepemilikan dari pengusaha pemilik lama ke

<sup>9</sup> Ibid, hlm. 46

<sup>10</sup> Ibid

pengusaha pemilik baru karena penjualan (take over/akuisisi/divestasi) pewarisan atau hibah.

Apabila terjadi pengalihan perusahaan sebagaimana tersebut (huruf b), hak-hak pekerja menjadi tanggungjawab pengusaha baru, kecuali ditentukan (diperjanjikan) lain dalam perjanjian pengalihan (bila penjualan dan hibah) tanpa mengurangi hak-hak pekerja.

Dalam hal pengusaha yang meninggal adalah orang perseorangan, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan perjanjian kerja dengan pekerja setelah melalui perundingan. Dengan kata lain, dalam konteks ini mutlak tidak berlaku bagi korporasi yang berbadan hukum. Persoalannya, apakah perlu izin penetapan. Menurut Pasal 154 huruf d, bila pekerja meninggal, tidak perlu izin. Sebaiknya dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan) atau sesuai yang telah diatur dalam PK, PP, atau PKB. Menurut, Pasal 166 bahwa apabila pekerja meninggal dunia maka ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah.

Dari pengertian hubungan kerja di atas, hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut.

### 1. Ada Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan objek perjanjian dan pekerjaan ini haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja. Secara umum, pekerja adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai ini perjanjian kerja.

### 2. Ada Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan. Dengan demikian, intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian, intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

### 3. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berada di bawah perintah pengusaha. Dalam praktik, unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja, yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja. Dengan demikian dipenuhinya ketiga unsur di atas, jelaslah ada hubungan kerja baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja tertulis maupun lisan.

Hubungn kerja (soepomo, 1987:1) ialah:

Suatu hubungan antara seorang pekerja dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian disatu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan memberi upah.<sup>11</sup>

Husni dalam Asikin (1993:51) berpendapat bahwa hubungan kerja ialah:

Hubungan antara pekerja dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak pekerja mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah.

---

<sup>11</sup> Op. Cit. hlm. 43

### C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun dasar hukum perlindungan tenaga kerja, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuan dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja.<sup>12</sup>
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan.
5. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
8. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
10. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.

---

<sup>12</sup> Op. Cit. hlm. 105

11. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja RI dan Kepala Kepolisian RI Nomor Kep-275/Men/1989 dan Nomor Pol-04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift, dan Kerja Istirahat, serta pembinaan Tenaga.<sup>13</sup>

Prinsip perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur hal itu.

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkannya kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
5. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
8. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
9. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).

---

<sup>13</sup> Abdul Khakim, S.H., M.Hum. Op. Cit. hlm. 106

10. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Mengenai asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja, di mana disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya (Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas). Memang peraturan ini sudah tidak berlaku setelah berlakunya peraturan baru, tetapi jiwanya dapat ditemukan lagi pada ketentuan:

1. Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep- 100/Men/VI/2004 yang menyebutkan bahwa syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 yang menyebutkan bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib membuat ketentuan yang menjamin

terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>14</sup>

Jenis dan objek perlindungan tenaga kerja menurut Soepomo dalam Asikin (1993: 76) perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

a. Perlindungan ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

b. Perlindungan Sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

c. Perlindungan teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, ia dikenakan sanksi. Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi:

---

<sup>14</sup> Abdul Khakim, S.H., M. Hum. Op. Cit. hlm. 107

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Perlindungan khusus bagi bagi pekerja wanita, anak, dan penyandang cacat
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Selain perlindungan tenaga kerja diatas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu:

1. Norma keselamatan kerja. Meliputih keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.<sup>15</sup>
2. Norma kesehatan kerja dan higienen kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penempatan standar kesehatan kerja.
3. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.
4. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitas akibat kecelakaan kerja dan atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, terdapat jenis perlindungan lain, yaitu

- a. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Program jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan

<sup>15</sup> Abdul Khakim, S.H., M. Hum. Op. Cit. hlm. 108

meninggal dunia. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977.

b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

c. Perlindungan upah

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja melakukan pekerjaannya ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu (Soepomo, 1987:12).

Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

#### **D. Kedudukan Pekerja Wanita**

Di Indonesia setelah proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945, kaum wanita telah ditegaskan bahwa kedudukan dan haknya sama dengan kaum pria, baik sebagai penduduk maupun sebagai warga negara Republik Indonesia. Kedudukan wanita Indonesia dalam rangka turut serta mengisi gerak pembangunan telah pula ditegaskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara yaitu “Pembangunan yang menyeluruh masyarakat ikut serta pria

maupun wanita secara maksimal disegala bidang. Dalam rangka ini wanita mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria untuk ikut serta dalam segala bidang kegiatan pembangunan”. Jelaslah bahwa ikut sertanya kaum wanita dalam proses pembangunan dan pembinaan bangsa ini, mutlak adanya, tanpa mengurangi peranan wanita menurut kodratnya sebagai pembina keluarga. Perjuangan Emansipasi wanita setelah kemerdekaan, telah dituangkan dalam beraneka bentuk, baik berupa perundang-undangan maupun yurisprudensi Mahkamah Agung dan hal ini membuktikan bahwa kedudukan kaum wanita di amat hukum Indonesia dewasa ini menunjukkan kemajuan yang sangat pesat dan positif.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, secara hukum kaum wanita di Indonesia mempunyai kedudukan yang sama dengan kaum pria. Akan tetapi dalam kenyataannya sampai saat ini masih sering dijumpai kesulitan-kesulitan merealisasikan kesamaan hak dan kewajiban tersebut. Sejak kaum wanita sudah diakui dan berani mempertahankan haknya, dapat dilihat dari cara mereka mengambil keputusan yang berhubungan dengan kehidupan pribadinya. Dengan demikian kaum wanita mampu berpartisipasi dalam setiap bidang kehidupan social, politik, ekonomi, dan kebudayaan demi kesejahteraan bangsa dan umat manusia. Secara internasional pedoman mengenai kedudukan wanita dalam perannya sebagai pekerja terdapat pada *Convention on the Elimination of All Forms of Diskrimination against Women*, Tahun 1980. Dalam Pasal 11 konvensi ini berbunyi:

1. Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan pria dan wanita.
2. Untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan dan hak untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat.
3. Perundang-undang yang bersifat melindungi sehubungan dengan hal-hal yang tercakup dalam pasal ini wajib ditinjau kembali secara berkala berdasarkan ilmu pengetahuan.
4. Secara singkat perkembangan peranan wanita di masyarakat, segi-segi hukum wanita yang terbesar di beberapa ketentuan hukum di Indonesia sudah tidak relevan lagi, sehingga diperlukan pembaharuan lagi yang didasarkan pada perkembangan orientasi wanita di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Peraturan hukum yang berkaitan dengan perlindungan wanita dalam melakukan peranannya dapat dicatat, antara lain sebagai berikut beberapa peraturan sudah diperbaharui atau ada Undang-Undang baru Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27,28,29 dan 31 Undang-Undang RIS 1949 dan Undang-Undang Dasar Sementara 1950, TAP. Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita. Kep. Pres Nomor 50 Tahun 1993 tentang Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, atau Merendahkan Martabat Manusia. Kep. Pres Nomor 181 tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan, Kep. Pres. Nomor 129 Tahun 1998 tentang Rencana Aksi Nasional Hak-Hak Asasi Manusia Indonesia. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

## E. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita

Seringkali diawali dengan pertanyaan mengapa perlindungan terhadap pekerja wanita diatur tersendiri. Adakah keistimewaan pekerja wanita dibanding pekerja pria? Pembahasan atas pertanyaan ini dapat dikaji dari aspek kesetaraan gender antara wanita dan pria. Hal tersebut harus diatur karena secara kodrati wanita memiliki perbedaan biologis dengan pria yang dampaknya berpengaruh terhadap kemanusiaan fisik. Sehingga, perlu ada pengecualian terhadap wanita apabila ia tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sebagaimana mestinya, karena kodratnya tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja, dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>16</sup>

Diskriminasi dalam segala bentuknya dilarang, karena bertentangan dengan prinsip masyarakat umum. Pengertian diskriminasi dapat dilihat dalam kamus bahasa Indonesia yang disusun oleh Poerwadarminta. Istilah diskriminasi diartikan sebagai Perbedaan perlakuan terhadap sesama warga negara (seperti dengan memandang asli atau tidak asli, perbedaan warna kulit dan sebagainya.

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

---

<sup>16</sup> Dr. Agusmidah, S.H.,M.Hum. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Galia Indonesia*. Bogor, 2010. hlm. 68

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

Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi (kesempatan kerja dan jabatan) yang telah diratifikasi melalui Undang-Udang Nomor 21 Tahun 1999 pada tanggal 7 Mei 1999. Pada Pasal 1 (a) menetapkan bahwa istilah diskriminasi meliputi

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

Dapat disimpulkan, bahwa adanya peraturan ketenagakerjaan yang substansi dan materinya khusus ditujukan bagi wanita, di maksudkan untuk:

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

Perlindungan terhadap pekerja wanita secara keseluruhan terkait dengan perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Dalam lingkup perlindungan ekonomi di antaranya menyangkut upah dan tunjangan

lainnya, tidak boleh dibedakan dengan pekerja pria untuk jenis pekerjaan dan jabatan yang sama.<sup>17</sup>

Selain itu, terhadap wanita yang menjalankan masa istirahat dikarenakan haid, melahirkan atau keguguran kandungan tetapi mendapat upah penuh. Perlindungan sosial dan teknis menyangkut perlindungan di tempat kerja, antara lain dimuat dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menentukan.

1. Pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07:00. (Pasal 76 ayat (1))
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pasal 76 ayat (2)
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib. Pasal 76 ayat (3)
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Pasal 76 ayat (4)
5. Pekerja buruh wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pasal 81 ayat (1)
6. Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pasal 82 ayat (1)

---

<sup>17</sup> Dr. Agusmidah, S.H., M. Hum. Ibid, hlm. 69

7. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pasal 82 ayat (2)
8. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hak itu harus dilakukan selama waktu kerja. Pasal 83.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Pasal 1.

- a. Pengusaha adalah 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.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan adalah.

- a. Setiap usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik persekutuan atau badan hukum baik milik swasta atau milik negara yang mempekerjakan pekerja 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.
  - c. Pasal 2 ayat (1) dan (2)
- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita 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.<sup>18</sup>

- (2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita 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) Penayian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja harus secara bervariasi.

Pasal 5.

Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja wanita sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan;

- a. Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja.
- b. Menyediakan kamar mandi atau wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja wanita dan pria.

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

Pasal 8.

<sup>18</sup> Ibid, Dr. Agusmidah, S.H., M. Hum. hlm. 70

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.

#### **F. Pekerjaan Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Wanita**

Tenaga kerja wanita adalah setiap wanita yang melaksanakan pekerjaan pada orang lain dengan menerima upah sebagai imbalan. Tenaga kerja wanita merupakan salah satu faktor pertumbuhan pembangunan suatu bangsa. Oleh karena itu berbagai peraturan perundang-undangan menegaskan tentang perlindungan terhadap tenaga kerja wanita, salah satunya adalah tentang peranan dan kedudukan wanita sebagai pekerja. Perlindungan tenaga kerja wanita adalah berbagai upaya yang diarahkan untuk melindungi dan menjaga agar norma-norma kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat berfungsi selaku tenaga kerja wanita. Pada hakekatnya kedudukan dan peranan seorang wanita dibedakan dalam dua hal. Pertama, kedudukan wanita sebagai seorang isteri dan ibu rumah tangga dalam suatu keluarga kedudukan yang demikian ini disebut sebagai fungsi intern, artinya hak dan kewajiban seorang wanita terbatas dalam lingkungan internnya. Kedua kedudukan wanita sebagai seorang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari kecuali jika pekerjaan itu menurut, sifat tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita, sifat tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita. Dimana pekerjaan wanita pada malam hari tidak dapat dihindarkan berhubungan dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.