

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi Penelitian

Kafe Equal berdiri pada bulan September 2016. Kafe ini terletak di jalan Raya Dermo No.169 Dau, Kota Malang. Afif selaku pemilik Kafe memberi Nama Equal yang bisa di artikan “Seimbang” dengan maksud, Kafe Equal menjadi penyeimbang dalam rang interaksi antar generasi X, Y, dan Z. keinginan Afif selaku pemilik Kafe Equal ini adalah untuk menjadi tempat nongkrong yang produktif bagi semua kalangan. Beliau berusaha menciptakan suasana Kafe yang nyaman untuk menikmati seduhan kopi dan aktifitas lainnya.. Kafe Equal awalnya menjual produk olahan kopi saja , seiring berjalanya waktu, Kafe Equal tidak haynya menjual produk oolahan kopi saja. Banyak tersedia menu non coffe yang di tawarkan.

Konsep dari kafe Equal ini pun lebih simple, dengan mengutamakan kenyamanan. Kafe yang berkapasitas 100-150 orang ini menyuguhkan pemandangan alam yang menarik. Banyak masyarakat perkotaan termasuk kaum milenial menyukai konsep konsep kafe yang seperti ini. Kafe Equal terbagi menjadi 2 pembagian tempat, bagian bar, terdapat di bagia depan kafe, sedangkan bagian belakang kafe digunaka sebagai tempat customer.

Mengenai Perjanjian Kerja di Kafe Equal dan pembagian waktu shift kerja

Perjanjian Kerja di Kafe Equal dilakukan secara lisan dan apabila pekerja ingin keluar atau mengundurkan diri disaankan untuk mengajukan sebulan sebelum pengunduran diri. Perjanjian Kerja secara lisan merupakan hubungan kerja yang dibuat tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, perjanjian kerja secara lisan cukup dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Total pekerja di kafe Equal terdapat 3 laki-laki dan 2 perempuan. Untuk pembagian shift kerja di kafe Equal terdapat 3 shift kerja. Pembagian shift kerja ini terbagi menjadi beberapa waktu yaitu mulai dari shift pertama dihitung mulai pukul 11 malam sampai pukul 7 pagi shift bagian ini dilakukan bagian Bar. Kemudian shift kedua dibagi menjadi dua bagian yaitu dimulai pukul 7 pagi sampai 3 sore shift bagian ini dilakukan bagian Bar dilanjutkan pukul 8 pagi sampai 4 sore shift bagian ini dilakukan bagian Kitchen. Selanjutnya shift ketiga dibagi menjadi tiga bagian dimulai pukul 3 sore sampai 11 malam shift bagian ini dilakukan bagian Bar, kemudian pukul 5 sore sampai 1 malam shift bagian ini dilakukan bagian Bar, terakhir pada pukul 4 sore sampai 12 malam shift bagian ini dilakukan bagian Kitchen.

Semakin berkembangnya masyarakat, akan semakin kritis pola pikir masyarakat dalam melakukan suatu hubungan hukum yang dituangkan ke

dalam bentuk perjanjian. Dengan demikian, terhadap perjanjian secara tertulis maupun tidak tertulis/lisan harus diketahui akibat hukum yang akan timbul di kemudian hari. Secara teori, perjanjian lisan tidak memiliki kekuatan hukum yang kuat dalam hal pembuktian dibandingkan dengan perjanjian secara tertulis yang memiliki kekuatan pembuktian yang sempurna.

Berdasarkan Pasal 50 dan Pasal 51 UU 13/2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja, baik secara lisan ataupun tertulis, antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Berdasarkan Pasal 56 UU 13/2003, perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu ataupun waktu tidak tertentu. Kemudian berdasarkan Pasal 57 dan Pasal 63 UU 13/2003 dapat disimpulkan bahwa pekerjaan untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dibuat secara tertulis dengan konsekuensi apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara lisan maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Secara sederhana dapat bahwa ketika bekerja berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, maka hukum positif menentukan bahwa dinyatakan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

B. Pengaturan Hak-Hak Pekerja Perempuan menurut hukum positif di

Indonesia

Hak pekerja perempuan diatur secara spesifik dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam dunia kerja, setiap pekerja perempuan sangat potensial berada pada posisi tersulit, hal tersebut disebabkan karena masih kentalnya budaya patriarki yang hidup ditengah masyarakat yang selalu menempatkan pria sebagai sosok yang superior, sedangkan perempuan dinyatakan sebagai sosok yang inferior (lemah).

Menurut Aditus Adisu dan Libertus Jehani Hak pekerja perempuan tersebut antara lain:¹

- 1) Istirahat/Cuti Haid
- 2) Istirahat/Cuti hamil dan melahirkan
- 3) Istirahat/Cuti keguguran
- 4) Kesempatan Menyusui dan Fasilitas Menyusui
- 5) Larangan Mempekerjakan Perempuan Hamil pada Kondisi Berbahaya
- 6) Larangan PHK karena Hamil, Melahirkan, Gugur kandungan, atau Menyusui
- 7) Ketentuan Mempekerjakan Pekerja Perempuan di Malam Hari
- 8) Kekerasan Berbasis Gender (Perlindungan dari Kekerasan, Pelecehan dan Diskriminasi).

Di dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelum diubah dengan undang-undang Cipta kerja diatur mengenai hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja/karyawan, hak-hak tersebut ialah sebagai berikut:

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja

¹ Aditus Adisu dan Libertus Jehani, Panduan Hukum Pekerja Hak-hak Pekerja Perempuan, (Tangerang: VisiMedia, 2007), Cetakan Ke-2, h. 14

sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

- 4) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- 5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- 6) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 7) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- 8) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 9) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 10) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 11) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja².

Ada beberapa instrument nasional yang mengatur terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan itu sendiri. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tidak dapat dipisahkan dari hak asasi manusia, sebab secara konstitusional Indonesia telah mengakui hak untuk bekerja yang berarti bahwa pada dasarnya memperoleh suatu pekerjaan adalah hak asasi setiap manusia yang bersifat fundamental.

² Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 76 ayat (1) undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang berusia dibawah atau kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Dari isi pasal tersebut dapat diasumsikan bahwa kriteria dewasa seorang perempuan adalah yang telah berumur 18 tahun. Ketentuan tersebut berbeda dengan yang diatur dalam pasal 330 Kitab undang-undang hukum perdata yang menyatakan usia dewasa adalah genap 21 berusia tahun.

a. Hak Untuk Mendapatkan Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan Pasal 86 ayat (1) huruf b dan c UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “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”. Pasal 76 ayat (3) huruf b UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja”.

b. Hak Kesetaraan dan Perlindungan Pekerja Perempuan Jika Sampai Malam Hari Undang-undang tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama

tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Sedangkan dalam Pasal 190 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbunyi “Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran larangan diskriminasi dalam pekerjaan”. UU No. 80 tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama Bagi Buruh Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

Selanjutnya mengenai kewajiban untuk tidak mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 76 ayat (1) berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”. ayat (3) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan

- 1) Antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:memberikan makanan dan minuman bergizi;dan
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Dalam ayat (4) pasal 76 tersebut mengatakan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang

berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Peraturan pelaksana dari ketentuan ayat (3) dan (4) seperti diatas diatur lebih lanjut oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Dalam Pasal 187 ayat (1) dan (2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Berbunyi, “Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang melanggar ketentuan mempekerjakan pekerja perempuan pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)”.

Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah banyak merevisi berbagai macam peraturan termasuk didalamnya UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya ialah tentang gaji dan upah dan pekerja asing namun demikian itu sama sekali tidak mengubah substansi dari pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana yang telah diatur sebelumnya didalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan pekerja perempuan sebagaimana yang dimaksud di dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya masih tetap

berlaku dan sama sekali tidak di ubah meskipun saat ini telah diberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Analisa

Mengingat bahwa pekerja perempuan merupakan pihak yang secara fisik lebih rentan dan lemah, maka sudah sepatutnya mereka memperoleh perlindungan hukum secara maksimal.

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tidak dapat dipisahkan dari hak asasi manusia, sebab secara konstitusional Indonesia telah mengakui hak untuk bekerja yang berarti bahwa pada dasarnya memperoleh suatu pekerjaan adalah hak asasi setiap manusia yang bersifat fundamental.³ Hal tersebut selaras dengan bunyi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pembuatan undang-undang hendaknya dapat memberikan kebermanfaat bagi yang menjalankannya, dapat dilihat dari pengaturan mengenai hak-hak mengenai perempuan yang bekerja shift malam dalam hal ini telah dilakukannya penelitian di kafe Equal dan menunjukkan bahwa adanya hak yang tidak diketahui oleh pekerja perempuan yang bekerja hingga larut malam.

³ Muladi, Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat, Refika Aditama, Bandung, 2009, hlm 4.

Ketimpangan mengenai ketidakberdayaan pekerja perempuan yang seharusnya mereka menerima hak yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Bukan dengan alasan bahwa mereka melakukan perjanjian kerja secara lisan maka mereka tidak mendapatkan haknya. Perjanjian kerja dibuat dengan kesepakatan kedua belah pihak namun klausul mengenai hak perempuan yang bekerja hingga malam walaupun tidak terdapat dan tidak dimuat dalam perjanjian tetap menjadi hak dari pekerja perempuan.

Dalam wawancara dengan Afif selaku pemilik Kafe equal, dikatakan bahwa :

“untuk ketentuan dari bunyi pasal yang terdapat dalam undang-undang saya tidak mengetahui bahwa hal tersebut ada”⁴

Berdasarkan pemaparan dari saudara afif selaku pemilik kafe, bahwa beliau tidak mengetahui adanya aturan tentang pekerja perempuan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Kemudian selain pemaparan ketidak tahuan wawancara dengan Afif selaku pemilik Kafe equal, mengatakan juga perihal kontrak kerja

“kita memang menggunakan kontrak kerja secara lisan karena terbiasa dengan mekanisme seperti itu. Tidak menggunakan kertas karena terkesan terlalu formal untuk bekerja di kafe”

Berdasarkan pemaparan dari saudara afif selaku pemilik kafe, bahwa beliau memberitahu bahwa kontrak kerja secara lisan sudah digunakan sejak

⁴ Wawancara dengan Afif pemilik Coffe Equal Dermo Malang Pada tanggal 17 Juli 2023

lama. Penggunaan kontrak kerja dengan kerja membuat kesan terlalu formal untuk pekerja kafe.

Dalam hal ini, tanpa diketahui untuk pekerja kafe rentan dalam hak-hak yang tidak dapat dibuktikan apabila kontrak kerja hanya dilakukan secara lisan. Bukan memperhatikan hal apa yang terjai dari kesan pemilik yang mengatakan agar tidak terkesan formal karena bekerja hanya dikafe.

Hak untuk bekerja tidak hanya diberikan kepada kaum laki-laki saja, akan tetapi juga diberikan kepada kaum perempuan, sebab secara normatif baik antara laki-laki maupun perempuan pada dasarnya mempunyai hak yang sama untuk mengenyam suatu profesi atau pekerjaan sehingga dalam hal ini tidak dibenarkan adanya tindakan diskriminasi dalam bentuk apapun.

Mengenai pengaturan undang-undang ketenagakerjaan yang memuat dengan rinci perihal pekerja perempuan sebagai upaya bahwa Negara telah peduli dengan pekerja perempuan. Meskipun dalam undang-undang cipta kerja juga menjadi pandangan pekerja dan aturan yang termuat didalam undang-undang tersebut, tidak menutup bahwa undang-undang ketenagakerjaan lebih merincikan mengenai pekerja perempuan. Harapnya undang-undang cipta kerja juga mencantumkan dengan rinci seperti undang-undang ketenagakerjaan juga dapat memberikan perlindungan pada pekerja. Dalam hak-hak secara khusus belum diatur dalam undang-undang cipta kerja.

Adapun bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan secara umum telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan norma kerja bagi perempuan sebagai berikut:⁵

a. Perlindungan Jam Kerja

Merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja perempuan, khususnya bagi mereka yang bekerja pada malam hari. Terkait dengan perlindungan jam kerja ini diatur khusus didalam Pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selengkapnya berbunyi:⁶

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib: a) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

⁵ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 95

⁶ Ibid. hlm 96

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

b. Perlindungan Dari Segi Upah Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun terkait pengaturan tentang pengupahan ini telah diatur secara tegas didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88 ayat 1)
- 2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. (Pasal 90 ayat 1)

c. Perlindungan Dalam Masa Haid (Menstruasi) Bagi perempuan yang normal dan sehat, pada usia tertentu pasti akan mengalami haid. Hal tersebut merupakan bagian dari kodrat seorang perempuan yang berjalan secara biologis dan bersifat alamiah. Akan tetapi jika keadaan fisiknya tidak memungkinkan sehingga yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaannya, maka dalam hal ini Undang-Undang 13 Tahun 2003 tepatnya pada Pasal 81 memberikan dispensasi, selengkapnya berbunyi:

(1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan

memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (Pasal 81 Ayat 1)

d. Perlindungan Khusus Dalam Masa Maternitas seperti Hamil, Melahirkan, Gugur Kandungan, dan Kesempatan Menyusui Bagi seorang perempuan pasti akan mengalami masa-masa dimana ia akan mengandung seorang anak (hamil), melahirkan, menyusui dan bahkan hingga mengalami keguguran.

Hal tersebut merupakan bagian yang bersifat kodrati dan berjalan secara biologis serta merupakan ketetapan dari Tuhan Yang Maha Esa. Pengaturan terhadap hak maternitas pekerja perempuan tersebut diatur lebih lanjut didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi: (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82 ayat 1) (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82 ayat 2) (3) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83)

Khusus bagi kaum perempuan dalam CEDAW ini terdapat apa yang disebut dengan affirmative action yang tercantum dalam Pasal 4 ayat (2) yang berbunyi: “pengambilan tindakan-tindakan khusus oleh Negara-negara Pihak, termasuk tindakan-tindakan yang termuat dalam Konvensi ini, yang ditujukan untuk melindungi kehamilan, tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi”.

Affirmative Action yang merupakan perwujudan dari Pasal 4 tersebut mempunyai makna yaitu diskriminasi positif (positive discrimination) atau langkah-langkah khusus yang dilakukan guna mempercepat tercapainya keadilan dan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Kebijakan affirmative bertujuan untuk mempromosikan kesempatan yang sama bagi setiap warga Negara, terutama kaum perempuan yang tergolong kelompok rentan memperoleh perlakuan marginalisasi. Untuk itu ketika perempuan mengalami hal-hal yang berkaitan khusus dengan fungsi reproduksinya, seperti hamil, maka setiap Negara berkewajiban memberikan perlindungan khusus sehingga perlindungan tersebut tidak boleh dianggap sebagai bentuk diskriminasi bagi kaum laki-laki, sebab perlindungan itu semata-mata diberikan untuk melindungi kaum perempuan dalam melewati masa kehamilannya karena mereka pada saat hamil berada pada posisi fisik yang lebih lemah, oleh karena itu perlu mendapatkan perlakuan khusus

dari pemerintah. Itulah yang dinamakan dengan istilah Affirmative Action (diskrimnasi positif).⁷

Dengan alasan pekerja perempuan memiliki kelemahan terhadap fisiknya bukan berarti pemberi kerja dapat bertindak secara superior yang bisa menerapkan aturan yang dapat merugikan pekerja perempuan, apalagi dalam penelitian yang dilakukan di kafe Equal pekerja hanya melakukan perjanjian kerja secara lisan.

Pada prinsipnya, penegakan hukum terhadap perempuan dan penegakan hak-hak perempuan yang berkecimpung dalam dunia kerja adalah sama dan sebangun keseluruhannya dengan prinsip-prinsip penegakan hukum pada umumnya, dimana menurut Soerjono Soekanto berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum antara lain.⁸

1. Faktor Hukumnya;
2. Faktor Penegak Hukumnya;
3. Faktor Sarana dan Fasilitas Hukumnya;
4. Faktor Masyarakatnya;
5. Faktor Kebudayaannya.

⁷ Syarifah Rahmatillah, "Saatnya Affirmative Action bagi Perempuan", diakses dari <http://aceh.tribunnews.com/2013/04/29/saatnya-affirmative-action-bagi-perempuan?page=2>, pada tanggal 8 Agustus 2023, pada pukul 17.53 WIB.

⁸ Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 8

Kelima faktor tersebut diatas saling berkaitan erat, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum dan juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum.⁹

Sehingga perlindungan dan penegakan hukum perempuan khususnya yang menyangkut aspek perlindungan hukum bagi pekerja perempuan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut diatas yang secara spesifik dapat disusun uraian sebagai berikut:

1. Faktor Hukumnya Mencakup berbagai peraturan tertulis yang dibuat oleh penguasa atau pemerintah yang berlaku secara umum dan memiliki daya memaksa serta mengikat yakni dalam bentuk Undang-Undang terutama terkait regulasi yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan seperti Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Konvensi CEDAW, dan sebagainya.

Dengan adanya berbagai macam peraturan perundangundangan yang didukung dengan sanksi yang tegas didalamnya, maka diharapkan pemberian perlindungan kerja bagi perempuan dapat berjalan secara lebih efektif dan maksimal.

2. Faktor Penegak Hukumnya Mencakup para petugas, lembaga, atau stakeholder (pemangku kepentingan) yang bertanggung jawab atas berlangsungnya/terlaksananya hukum dalam masyarakat.

⁹ Ibid. hlm 9

Khusus dalam bidang ketenagakerjaan, maka lembaga yang memiliki peranan penting untuk mewujudkan perlindungan kerja bagi perempuan adalah Disnaker, Dewan Pengupahan, serta PPK (Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan).

3. Faktor Sarana dan Fasilitas Hukumnya Khusus bagi pekerja perempuan pada kenyataannya memang membutuhkan sarana dan fasilitas tertentu dalam mendukung kelancaran pekerjaan yang mereka lakukan. Adapun sarana dan fasilitas yang wajib diberikan bagi pekerja perempuan menurut KEP224/MEN/2003 seperti:

- a. Pemberian fasilitas makanan dan minuman bergizi, dimana makanan dan minuman tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja serta fasilitas makanan dan minuman bergizi tersebut tidak boleh diganti dengan uang;
- b. Pemberian sarana transportasi atau angkutan antar jemput khususnya bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 dan sebagainya. Bila semua sarana/fasilitas tersebut telah terpenuhi, maka akan berimplikasi baik bagi pemberian perlindungan

kerja bagi perempuan agar dapat berjalan secara efisien, efektif, dan maksimal.

4. Faktor Masyarakatnya Masyarakat merupakan wadah/tempat berlangsungnya proses interaksi dalam kehidupan sehari-hari. Peran masyarakat disini sangat dibutuhkan terutama dalam memberikan kepedulian dan melihat sejauh mana tingkat kesadaran mereka khususnya untuk ikut membela hak-hak pekerja perempuan.

5. Faktor Kebudayaannya Yaitu terkait dengan pandangan masyarakat atau nilai-nilai yang hidup/berakar ditengah masyarakat dalam menegakkan hukum sebagai pedoman perilaku sehari-hari.

Dalam hal ini peran budaya juga berperan amat penting dalam perlindungan kerja bagi perempuan, dimana budaya yang dimaksud disini adalah budaya patriarki. Keberadaan budaya patriarki tersebut pada akhirnya berimplikasi negatif terhadap perlindungan kerja bagi perempuan, oleh karena masyarakat selalu beranggapan bahwa „perempuan bukanlah pencari nafkah utama“ melainkan „tugas perempuan itu hanyalah mengurus rumah tangga“. Dalam hal ini kaum perempuan acap kali selalu dianggap sebagai makhluk yang dinomorduakan setelah kaum laki-laki.

C. Implementasi Hak-Hak Perempuan yang Bekerja Pada Shift Malam di Equal Coffe Dermo Malang.

Salah satu upaya mewujudkan suatu sistem adalah implementasi. Kebijakan yang telah ditentukan, karena tanpa implementasi sebuah konsep tidak akan pernah terwujud. Implementasi kebijaksanaan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur – prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa memperoleh apa dari suatu Kebijaksanaan.

Kamus Webster, merumuskan secara pendek bahwa to implement (mengimplementasikan) berarti to provide the means for carrying out (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu), to give practical effect to (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu). Pengertian tersebut mempunyai arti bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertai sarana yang mendukung yang nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu.¹⁰

Dalam bidang ketenagakerjaan implementasi terhadap undang-undang salah satu hal yang patut menjadi perhatian. Apalagi bidang ini merupakan bidang yang sangat berkaitan erat antara pengusaha dan pekerja. Tak lepas dari hal itu implementasi Undang-undang ketenagakerjaan juga dapat diartikan bahwa adanya dampak yang mendukung para pengusaha dan pekerja dalam meningkatkan roda perekonomian. Pekerja pria dan wanita juga

¹⁰ Bagong Suyanto, Masalah Sosial Anak, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010) h. 182

memiliki porsi yang sama dalam hal bekerja, namun dalam bidang ketenagakerjaan wanita memiliki aturan yang berbeda dalam jam bekerja.

Meningkatnya pekerja wanita di berbagai sektor mau tidak mau akhirnya bersinggungan dengan jam kerja di malam hari. Demi tuntutan pekerjaan, tidak jarang dijumpai banyaknya pekerja wanita yang bekerja di jam malam ketika banyak orang justru sedang beristirahat. Bukan tanpa alasan, demi melanjutkan hidup para pekerja wanita ini bersedia untuk melakukan pekerjaan di malam hari.

Bagi tenaga kerja wanita yang belum berkeluarga masalah yang timbul berada dengan yang sudah berkeluarga. Perhatian pemerintah dan masyarakat terhadap tenaga kerja terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut diri seseorang wanita secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.

Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencoba memberikan upaya perlindungan preventif bagi para pekerja wanita kita yang bekerja di malam hari melalui ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya :

Berbagai kebijakan yang dilahirkan oleh pemerintah semata-mata ditujukan demi kemaslahatan dan kesejahteraan kaum pekerja tanpa mengabaikan kaum pengusaha. Inilah mengapa peran pemerintah sangat dibutuhkan dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja agar

segala kepentingan dari para pihak terkait dapat terakomodir khususnya dalam hal ini yang berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja wanita yang bekerja di malam hari.

Selanjutnya mengenai kewajiban untuk tidak mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 76 ayat (3 dan 4) berbunyi “ayat (3) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan Antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: memberikan makanan dan minuman bergizi; dan Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Dalam ayat (4) pasal 76 tersebut mengatakan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Peraturan pelaksana dari ketentuan ayat (3) dan (4) seperti diatas diatur lebih lanjut oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.¹¹

Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja juga hubungan antara hak dan kewajiban bagi pihak pengusaha dan pekerja/ buruh sehingga diharapkan kegiatan usaha dapat berlangsung dalam upaya peningkatan

¹¹ Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

produktivitas kerja serta kesejahteraan tenaga kerja pun dapat tetap terjaga dan terlindungi. Hal ini pasti akan memberikan dampak positif berupa kemajuan perusahaan itu sendiri dan dunia usaha.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib;

- 1) Memberikan makan dan minuman yang bergizi;
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 3) Menyediakan transportasi antar jemput.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja perempuan di Equal Coffe Dermo Malang, yaitu dengan Nayunda nanda Selaku Karyawan Coffe Equal Dermo Malang Pada tanggal 11 Juni 2023 mengatakan bahwa pembagian waktu shift kerja yang berbeda antara bagian kitchen dan barista. Perbedaan tersebut dikatakan bahwa terdapat 2 shift pembagian untuk bagian kitchen dan 3 shift pembagian untuk barista.

“Pembagian untuk shift kitchen terdapat 2 pembagian jam kerja yaitu pada pukul 8 pagi sampai 4 sore kemudian shift kedua pada pukul 4 sore sampai 12 malam, namun dibagian barista ada 3 shift yaitu pada pukul 7 pagi sampai 3 sore, pukul 3 sore sampai 11 malam, pukul 11 malam sampai 7 pagi”¹²

Dalam wawancara tersebut dikatakan pula bahwa dalam bagian barista terdapat pekerja perempuan, namun dalam pembagian shift untuk perempuan

¹² Wawancara dengan Nayunda Selaku Karyawan Coffe Equal Dermo Malang Pada tanggal 11 Juni 2023

hanya sampai pukul 11 malam. Selanjutnya juga dijelaskan mengenai pembagian jam istirahat yang mana untuk waktu istirahat tidak ada ketentuan dari café hanya dilakukan saat tidak ada customer atau saat lenggang.

Pemberian hak bagi pekerja perempuan yang mana seharusnya diberikan oleh pengusaha pada pekerjanya juga tertera dalam pasal 76 Undang-undang ketenagakerjaan rupanya belum sepenuhnya diberikan. Dalam wawancara yang dikatakan bahwa :

“pemberian hak yang diterima para pekerja selain gaji, tidak ada uang konsumsi atau makanan, namun sebulan sekali ada rapat bulanan yang mana para pekerja mendapatkan snack. Untuk pekerja perempuan yang mendapat shift malam juga tidak ada pengantar jemputan mereka menggunakan kendaraan pribadi untuk bekerja”¹³

Dalam wawancara diatas pekerja perempuan hanya mendapatkan gaji dan tidak ada pemberian konsumsi berupa makanan dan minuman, serta fasilitas antar jemput bagi pekerja yang mendapat shift malam juga tidak ada dengan alasan mereka menggunakan kendaraan pribadi saat bekerja.

Terdapat pula penjelasan dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 04 Tahun 1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari menyatakan

¹³ Wawancara dengan Nayunda Selaku Karyawan Coffe Equal Dermo Malang Pada tanggal 11 Juni 2023

pengusaha harus menjaga keselamatan dan kesusilaan dengan memenuhi

syarat :

- 1) Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus atau.
- 2) Untuk mencapai target produksi atau.
- 3) Untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh pekerja perempuan. Pengusaha yang telah memenuhi syarat menurut Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 04 tahun 1989 diatas tetap harus memperhatikan dan mematuhi ketentuan Pasal 3 yaitu :
 1. Pekerja perempuan tidak dalam keadaan hamil.
 2. Pekerja perempuan berumur sekurang-kurangnya 18 tahun atau sudah kawin
 3. Menyediakan angkutan antara jemput.
 4. Memberikan makanan bergizi.
 5. Mendapatkan persetujuan dari suami/orang tua/ wali.
 6. Memperhatikan kebiasaan setempat.¹⁴

Bagi pengusaha yang tidak memenuhi hak pekerja perempuan akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak-hak pekerja perempuan secara khusus telah diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan. Terdapat banyak pasal dalam undang-undang No 13 tahun 2003 yang mengatur mengenai hak-hak pekerja perempuan.

Notonagoro memberi pengertian dari kata “wajib” sebagai beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan terus menerus oleh pihak tertentu yang tidak dapat oleh pihak lain mana pun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang memiliki kepentingan. Oleh sebab itu kesimpulan dari kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan.¹⁵

¹⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 04 Tahun 1989

¹⁵ K. Bertens, Etika, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 1992, hlm. 180.

Sudah mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun acuh tak acuh disebabkan pengusaha tempat ia bekerja memang tidak memberikan fasilitas sesuai ketentuan Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat bekerja bagi pekerja wanita yang bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 serta wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Dalam wawancara dengan Afif selaku pemilik Kafe equal, dikatakan bahwa :

“untuk ketentuan dari bunyi pasal yang terdapat dalam undang-undang saya tidak mengetahui bahwa hal tersebut ada”¹⁶

Berdasarkan pemaparan dari saudara afif selaku pemilik kafe, bahwa beliau tidak mengetahui adanya aturan tentang pekerja perempuan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Kemudian selain pemaparan ketidak tahuan wawancara dengan Afif selaku pemilik Kafe equal, mengatakan juga perihal kontrak kerja

“kita memang menggunakan kontrak kerja secara lisan karena terbiasa dengan mekanisme seperti itu. Tidak menggunakan kertas karena terkesan terlalu formal untuk bekerja di kafe”

¹⁶ Wawancara dengan Afif pemilik Coffe Equal Dermo Malang Pada tanggal 17 Juli 2023

Berdasarkan pemaparan dari saudara afif selaku pemilik kafe, bahwa beliau memberitahu bahwa kontrak kerja secara lisan sudah digunakan sejak lama. Penggunaan kontrak kerja dengan kerja membuat kesan terlalu formal untuk pekerja kafe.

Dalam hal ini, tanpa diketahui untuk pekerja kafe rentan dalam hak-hak yang tidak dapat dibuktikan apabila kontrak kerja hanya dilakukan secara lisan. Bukan memperhatikan hal apa yang terjadi dari kesan pemilik yang mengatakan agar tidak terkesan formal karena bekerja hanya dikafe.

Kemudian Mayoritas pekerja wanita tidak mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan tidak menuntut kepada pihak pengusaha berkaitan dengan hak-hak mereka sesuai ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Efek domino baik dari sisi pengusaha dan sisi pekerja ini menjadikan implementasi Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak akan berjalan secara maksimal sampai dengan kapan pun. Hal ini disebabkan dibutuhkan kesadaran dari pihak pengusaha bahwa ia berkewajiban melaksanakan segala hal yang tercantum dalam ketentuan Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi pekerja wanitanya yang bekerja pada malam hari. Pihak pekerja pun juga harus sadar akan hak-haknya yang sudah diakomodir di dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Apabila pihak pekerja bersikap acuh tak acuh akan haknya maka akan menjadi sia-sia bagi pemerintah yang sudah berusaha memberikan perhatian terhadap para pekerja wanita yang bekerja pada malam hari melalui kehadiran Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini. Kuncinya adalah sinergisitas baik dari pihak pemerintah sebagai pembentuk peraturan perundang-undangan, pihak pengusaha sebagai pemberi kerja yang memiliki kewajiban memperhatikan pekerjaannya dan pihak pekerja wanita yang bekerja pada malam hari yang dalam hal ini dilindungi hak-haknya.

Perlindungan hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan norma-norma hukum publik yang tertuju pada pengaturan terhadap suatu keadaan perburuhan di dalam perusahaan. Pengaturan ini memiliki dua aspek yakni aspek materiil dan aspek in materiil.¹⁷ Aspek materiil pada umumnya menyangkut keamanan kerja dan perawatan fisik. Contoh aspek materiil misalnya kantin, kamar rias, cahaya matahari dan seterusnya.

Masih banyak pekerja perempuan di beberapa perusahaan yang belum terakomodir perlindungan hukumnya. Padahal dalam Kepermentas RI No.Kep.224/Men/2003 telah dicantumkan hak-hak para pekerja wanita yang bekerja di malam hari untuk mendapatkan fasilitas tertentu yang harus disediakan oleh perusahaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan

¹⁷ Mustari, Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan (Suatu Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia), Rayhan Intermedia, Makassar, 2013, hlm. 35.

ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pekerja atau buruh perempuan merupakan kelompok yang karena kodratnya mempunyai karakteristik tertentu yang mendapat perhatian, oleh karena itu dalam beberapa hal terhadap pekerja/buruh perempuan ini diberlakukan peraturan khusus yang menyangkut perlindungan pekerja/buruh perempuan, mencakup larangan kerja pada malam hari, larangan melakukan pekerjaan yang membahayakan kesehatan, kesusilaan perempuan. Bentuk-bentuk perlindungan tersebut berupa:

1) Peraturan Cuti Haid

Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003). Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Agar para pekerja dapat menjalankan pekerjaanya dengan semangat dan bergairah, masalah jaminan sosial dan pengupahan diperlukan oleh perusahaan. Jaminan sosial yang dimaksud antara lain jaminan sakit, hari tua, jaminan kesehatan, jaminan perumahan, jaminan kematian dan sebagainya. Mengenai jaminan sosial ini sudah diatur secara normatif dalam perundangan, sehingga bagi perusahaan yang belum atau tidak memenuhi standard yang sudah ditetapkan dapat dikenakan sanksi.

Analisis

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itutetap terjamin.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat 3) wajib ; memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pada pasal 76 ayat 3 ini implementasi pada pekerja di Equal Coffe Dermo Malang belum sepenuhnya terlaksana, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terdapat fakta bahwa pekerja perempuan tidak diberikan makan dan minuman bergizi.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat 4). Pada pasal 76 ayat 4 ini implementasi pada pekerja di Equal Coffe Dermo Malang belum terlaksana. Alasan yang dipaparkan dalam hasil wawancara adalah karena pekerja menggunakan kendaraan pribadi masing- masing.

Tujuan perlindungan tenaga kerja harus menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis serta menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta tanpa diskriminasi. Pengusaha dan tenaga kerja wajib melaksanakan dan mentaati serta menghormati ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan yang berlaku. Pemerintah mengawasi jalannya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan agar setiap pihak tidak dirugikan dengan mempertimbangkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Implementasi penerapan Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun masih jauh panggang dari api. Mayoritas pekerja wanita tidak mengetahui adanya ketentuan Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan tidak menuntut kepada pihak pengusaha berkaitan dengan hak-hak mereka sesuai ketentuan Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Faktor penghambat merupakan dasar yang menjadi penghalang dalam pelaksanaan suatu subjek atau objek yang akan diterapkan. Masalah faktor yang menjadi penghalang bekerjanya hukum menurut Rahardjo dalam buku karangannya, bahwa yang menjadi faktor utama bagi bekerjanya hukum adalah manusia, karena hukum diciptakan dan diterapkan oleh manusia.¹⁸

¹⁸ Sucipto Rahardjo, 2000, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 72

Norma hukum pada dasarnya berkaitan erat dengan norma kerja yang diatur dalam Undang-undang no. 13 Tahun 2003, sehingga apabila suatu norma hukum tidak terlaksana dengan baik akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perusahaan yang tidak secara maksimal melaksanakan peraturan yang berlaku menjadi salah satu penyebab munculnya hambatan yang terjadi dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi pekerjanya.

Faktor penghambat tersebut antara lain adalah faktor budaya hukum yang pada dasarnya sebagian besar pekerja memiliki motivasi kerja hanya untuk memperoleh upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga hak-hak yang mereka harus dapat sebagai pekerja seolah-olah sudah dipakai kebiasaan untuk tidak mendapatkan fasilitas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini juga disebabkan karena kepatuhan pekerja terhadap perusahaan agar mendapatka gaji yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat peneliti dengan pekerja perempuan di Equal Coffe Dermo Malang, mengatakan bahwa yang menjadikan kendala dalam pelaksanaan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari adalah:

1. Peraturan perusahaan yang mengatur mengenai pelaksanaan aturan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari kurang jelas sehingga masih kabur.

2. Peraturan perusahaan juga masih ada yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Kurangnya pengetahuan dari pihak pekerja mengenai hak-hak yang seharusnya mereka dapat sesuai kesepakatan bersama.
4. Kurangnya jumlah pekerja perempuan di Equal Coffe Dermo Malang dan banyaknya pekerjaan membuat pekerja mengambil jabatan rangkap sehingga susah untuk meninggalkan tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati bersama dan kurangnya pengetahuan dari pihak pengusaha mengenai aturan yang mengatur khusus pekerja perempuan.¹⁹

Sumber daya manusia khususnya perempuan tanpa disediakannya sarana dan fasilitas yang memadai, maka tidak mungkin dalam penerapan dan pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik dan lancar, sarana dan fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga kerja yang terampil dan berpendidikan, organisasi yang matang dan berpengalaman, peralatan yang memadai dan keuangan yang cukup.²⁰

Di Indonesia masih sangat kental dengan “siapa yang memiliki uang maka dapat melakukan apapun dengan semaunya” dengan adanya kasus perlakuan diskriminasi dan eksploitasi terhadap Tenaga Kerja Perempuan dan Anak khususnya.

Masalah Kemiskinan, perihal sebab mengapa munculnya kemiskinan dalam suatu masyarakat berbeda-beda. Sekelompok ahli ilmu sosial melihat munculnya kemiskinan dalam satu masyarakat berkaitan dengan budaya yang hidup dalam suatu masyarakat, dalam konteks pandangan seperti ini maka

¹⁹ Wawancara dengan Nayunda Selaku Karyawan Coffe Equal Dermo Malang Pada tanggal 11 Juni 2023

²⁰ Zainal Askin, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hal. 5

kemiskinan sering dikaitkan dengan rendahnya etos kerja anggota masyarakat, atau dengan bahasa yang lebih populer sebab-sebab kemiskinan terkait dengan rajin atau tidaknya seseorang dalam bekerja/mengolah sumber-sumber alam yang tersedia, apabila orang rajin bekerja, dapat dipastikan orang tersebut akan hidup dengan kecukupan. Selain rajin, orang itu memiliki sifat hemat, manusia yang memiliki etos kerja tinggi dan sifat hemat pasti akan hidup lebih dari kecukupan .

Masalah Lingkungan Sosial, dalam konteks lingkungan sosial di masyarakat Indonesia, anak yang bekerja dianggap sebagai wahana positif untuk memperkenalkan disiplin serta menanamkan etos kerja pada anak. Hal ini sudah menjadi bagian dari budaya dan tata kehidupan keluarga Indonesia. Banyak orang merasa bahwa bekerja merupakan hal positif bagi perkembangan anak sehingga sejak dini anak diikutsertakan dalam proses kerja.

Ada berbagai pandangan yang saling bertentangan berkaitan dengan posisi wanita yang bekerja. Pandangan pertama beranggapan bahwa tugas utama wanita adalah sebagai ibu rumah tangga yang harus 24 jam mengurus pekerjaan rumah mulai dari bangun tidur hingga akan tidur lagi. Wanita bertugas melayani dan mengurus segala kebutuhan suami dan anak, sehingga tidak diperbolehkan untuk ikut mencari nafkah karena itu adalah tugas suami. Sedangkan pandangan yang kedua beranggapan bahwa wanita berhak untuk

bekerja di luar rumah dengan catatan atas izin dari suami bagi yang sudah menikah.

Islam memberikan hak kepada wanita untuk memberikan kontribusi atau menghasilkan berbagai karya yang bermanfaat tidak hanya bagi dirinya sendiri dan keluarganya saja tetapi juga bagi orang lain dalam berbagai hal, salah satunya dengan bekerja. Allah SWT dalam firman-Nya :

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (QS Al Baqarah : 30)

Pandangan yang menyatakan bahwa wanita berhak untuk bekerja, sejatinya tetap tidak boleh mengabaikan peran utamanya di dalam keluarga. Sangat dibutuhkan adanya keseimbangan antara peran wanita dalam keluarga di mana ia berkedudukan sebagai seorang ibu dan seorang istri serta peran wanita di tempat ia bekerja. Hal ini juga berlaku bagi pria yang bekerja di mana tetap dibutuhkan keseimbangan peran pria sebagai kepala rumah tangga yang harus mendidik keluarganya dan peran pria di tempat ia bekerja.

Warga negara Indonesia yang berjenis kelamin pria maupun wanita nyatanya memiliki hak yang sama yang diakui oleh konstitusi Indonesia khususnya yang berkaitan dengan hak untuk mendapatkan pekerjaan. Ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

makna dari pasal tersebut adalah bahwa setiap individu sebagai anggota warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal ini berlaku juga terhadap warga negara yang berjenis kelamin wanita dalam mendapatkan kesempatan untuk bekerja.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Indonesia yang harus diarahkan pada tujuan dalam upaya peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia itu sendiri. Indonesia sendiri memiliki peraturan yang berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan pengertian ketenagakerjaan yakni segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja²¹

²¹ Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 46

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris yakni *legal protection theory*,²² Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan adalah tempat perlindungan, hal atau perbuatan yang melindungi, menjaga.²³ Perlindungan yang diberikan oleh hukum berkaitan dengan adanya hak dan kewajiban yang diberikan manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Manusia sebagai subjek hukum memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum.²⁴

Perlindungan hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan norma-norma hukum publik yang tertuju pada pengaturan terhadap suatu keadaan perburuhan di dalam perusahaan. Pengaturan ini memiliki dua aspek yakni aspek materiil dan aspek in materiil.²⁵ Aspek materiil pada umumnya menyangkut keamanan kerja dan perawatan fisik. Contoh aspek materiil misalnya kantin, kamar rias, cahaya matahari dan seterusnya. Aspek in materiil pada umumnya adalah waktu kerja, peningkatan perkembangan jasmani dan rohani bagi perkembangan anak remaja serta hal-hal lain disebut pula sebagai *arbeidsomstadigheden* atau yang disebut pula sebagai *arbeidsbescherming* di mana ia melingkupi seluruh norma-norma hukum

²² Salim HS dan Septiana Nurbani, Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi, Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 259

²³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, hlm. 562.

²⁴ CST Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 15

²⁵ Mustari, Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan (Suatu Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia), Rayhan Intermedia, Makassar, 2013, hlm. 35.

publik yang memberikan pengaruh serta mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh di dalam menjalankan pekerjaan. Ada pun yang di maksud di sini adalah mengenai pengaturan lamanya jam kerja dan waktu istirahat serta tempat kerja yang aman dan layak bagi harkat martabat manusia di perusahaan.²⁶

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4). Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi.²⁷ Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib: Memberi makanan dan minuman bergizi ini dalam prakteknya tidak sesuai, karena makanan dan minuman berupa puding (pencuci mulut) yang tidak memenuhi 1.400 kalori. Menjaga

²⁶ ibid

²⁷ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 13.

kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Pada beberapa perusahaan, acapkali mengabaikan peraturan tentang perlindungan terhadap perempuan yang bekerja pada malam hari sebagaimana tidak memenuhi titah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti : tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi perempuan yang bekerja pada malam hari, menyalahi regulasi terkait dengan jam lembur, dan tidak memenuhi kesejahteraan makan karyawan sebagaimana sudah ditentukan jumlah yang ideal pada regulasi yang mengatur. Walaupun karyawan atau pekerja wanita yang bekerja pada malam hari ini telah menyatakan kesanggupan diri untuk bekerja sesuai dengan kondisi perusahaan yang tidak menyediakan angkutan antar jemput.

Seperti halnya pada hasil wawancara yang didapat peneliti antara lain tidak tepatnya waktu istirahat, shift yang terlalu mepet sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut serta tidak dijaminkannya jaminan kesehatan. Selain itu untuk uang transportasi dan uang makan ditanggung masing-masing oleh karyawan tersebut. Jelasnya pada sesi wawancara jam kerja pada coffe tersebut dibagi menjadi 2 shift yaitu shift pagi dan sore, antara pukul (08.00-16.00) dan (16.00-00.00). adapun shift bagian bar dibagi menjadi 3 bagian yaitu, (07.00-15.00), (15.00-23.00), dan (23.00-07.00).²⁸

²⁸ Wawancara dengan Nayunda Selaku Karyawan Coffe Equal Dermo Malang Pada tanggal 11 Juni 2023

Berdasarkan kutipan wawancara tersebut yang mendorong keinginan para pekerja wanita di coffe tersebut didasari dengan adanya tuntutan ekonomi. Terhadap kewajiban pengusaha untuk memberikan makanan dan minuman bergizi, Kepmena kertrans 224/2003 mengatur sebagai berikut: Pasal 3: 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.

Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang. Berdasarkan uraian tersebut di atas, pada Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja serta kewajiban pengusaha untuk menyediakan angkutan antar jemput sementara pada kenyataannya hal itu tidak dilakukan oleh perusahaan.

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, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja), 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 sahnya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan causa-nya, tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum. Pekerja wanita yang masih bekerja sebelum atau sesudah waktu yang telah ditentukan harus mendapat perlindungan. Perlindungan terhadap pekerja wanita di malam hari telah di atur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana tertera dalam pasal 76.

Pasal 76

- 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.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Pasal 76 khususnya didalam pasal 3 dan 4 yang menjadi titik tekan dalam pembahasan ini menjelaskan bahwa pekerja yang bekerja diatas

pukul 22.00 wajib diberikan hak nya berupa makanan yang bergisi, keselamatan kerja, antar jemput pekerja tersebut. Hal ini dilakukan guna menjaga perempuan dari tindakan asusila yang terjadi belakangan ini. Dalam undang-undang ini, dimana yang dimaksudkan agar keamanan dari pekerja wanita di malam hari dijamin dan dilindungi oleh undang-undang.

Didalam pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dijelaskan bahwa pengusaha ataupun majikan harus mengikuti aturan tentang waktu kerja dari pekerja, baik untuk laki-laki maupun perempuan. Pengusaha tidak boleh 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 kandungan.
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.²⁹

Pemberian keleluasaan oleh pemerintah terkait dengan jam lembur untuk perempuan diikuti dengan persyaratan yang juga harus dipenuhi oleh

²⁹ Sulistyowati Irianto, Perempuan & Hukum: Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2006, Hal., 449- 450

perusahaan. Tak jarang, perusahaan melanggar persyaratan tersebut seperti yang seharusnya ditentukan jam lembur dimulai pukul 23.00 masih banyak ditemukan perusahaan yang melaksanakan jam mulai lembur dipercepat satu jam yaitu menjadi 22.00 dengan batas berakhirnya pekerjaan lembur yang tidak disesuaikan namun tetap sama yaitu jam 07.00.

Banyaknya celah dalam pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan juga karena salah satunya pengawasan yang tidak efektif dan tidak adanya sanksi pidana ketika terjadi perbedaan antara pelaksanaan dengan peraturan yang berlaku. Dalam hal ini, terjadi pembiaran oleh pengawas. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Adapun prinsip-prinsip pengawasan ketenagakerjaan antara lain:

1. Layanan public Layanan publik menangani masalah-masalah dan tantangan-tantangan yang dihadapi pengusaha dan pekerja.
2. Akuntabilitas Staf pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai negeri yang dijamin hubungan kerjanya dan kemandirian dari pengaruh eksternal yang tidak pantas, baik secara politis maupun finansial. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki akuntabilitas atas tindakan dan kinerja mereka.
3. Efisiensi dan efektivitas Prioritas ditetapkan atas dasar kriteria yang tepat untuk memaksimalkan dampak.

4. Universalitas Aspirasi layanan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mencapai lingkup yang universal, memperluas peranan dan aktivitasnya untuk melindungi sebesar mungkin pekerja di seluruh sektor ekonomi, bahkan pekerja yang diluar hubungan kerja tradisional.
5. Transparansi Pengusaha, pekerja dan pemangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan tugas-tugas mereka, apa yang diharapkan dari mereka menurut undang-undang, dan apa yang dapat mereka harapkan dari layanan pengawasan ketenagakerjaan.
6. Konsistensi dan koheren Dalam urusan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas akan memperlakukan kasus yang serupa dengan cara yang serupa menurut kondisi yang serupa untuk mencapai tujuan pencegahan dan kepatuhan yang serupa. Pengawas dalam semua bidang kantor disediakan panduan untuk pendekatan intervensi yang sama, koheren dan konsisten, termasuk dalam pelaksanaan kewenangan, kebijaksanaan dan penilaian.
7. Proporsionalitas Proporsionalitas berarti mengkaitkan tindakan penegakan hukum dengan risiko. Penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial atau nyata terhadap kesehatan dan keselamatan. Kapasitas kepatuhan perusahaan diperhitungkan dan cara yang paling sesuai untuk mencapai tujuan kepatuhan yang sama dipertimbangkan.
8. Kesetaraan Perlindungan yang setara bagi semua pekerja sebanding dengan situasi dijamin oleh undang-undang.
9. Kerjasama Staf pengawasan bekerjasama dengan organisasi dan badan-badan lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di perusahaan. Dalam hal ini termasuk organisasi publik dan privat seperti ahli-ahli teknis dan medis, insinyur, lembaga riset, organisasi pendidikan dan pelatihan, polisi dan otoritas pemadam kebakaran, serta sistem peradilan, organisasi asuransi dan lain-lain.
10. Kolaborasi Staf pengawasan harus berkolaborasi dengan pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka di tingkat nasional sektoral dan perusahaan.

Proses Pengawasan yang dilakukan untuk Tenaga kerja perempuan berdasarkan pada UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Publik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00, dimana

prosesnya diawasi oleh departemen tenaga kerja di bawa pengawasan dari kementerian ketenagakerjaan Indonesia.

Dalam pengawasan terhadap undang- undang ketenagakerjaan dilakukan departemen tenaga kerja. Dalam hal ini departemen tenaga kerja melakukan pengawasan berdasarkan aturan yang tertera dalam undang-undang serta berdasarkan perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan tenaga kerja. Proses pengawasan oleh dinas Depnaker dilakukan berdasarkan data yang dilaporkan oleh pengusaha. Selain itu proses pengawasan pun langsung dilakukan oleh petugas dinas depnaker lewat sidak secara mendadak yang dilakukan di perusahaan dari pengusaha, ketika tidak terjadi kesesuaian antara laporan yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil lapangan yang didapatkan dari sidak maka akan dilakukan proses hukum.³⁰

Selain itu, perlunya pembaharuan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan penjatuhan dan pelaksanaan sanksi kepada perusahaan yang melanggar ketentuan aturan mempekerjakan perempuan di malam hari berupa sanksi administrative maupun pidana. Sehingga, penegakan perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja di malam hari dapat diwujudkan dalam rangka penyetaraan hak perempuan dan perlindungan perempuan.

³⁰ Zveglich, Joseph, and Yana Rodgers. 1999. "The Impact of Protective Measures for Female Workers." Mimeo. College of William and Mary, Williamsburg, VA