



RIGHTS AND PROTECTION OF WOMEN WORKERS WHO WORK AT NIGHTS

HAK DAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA DI MALAM HARI

Ahmad Imron

Fakultas Hukum Universitas Pamulang

e-mail: dosen10033@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Correspondent

Ahmad Imron
dosen10033@unpam.ac.id

Key words:

Legal Protection, Working Hours, Women Workers

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 2306- 2320

ABSTRACT

Legal protection for female workers is an important component of the national employment system, particularly in terms of working time regulations. This study aims to analyze the forms of legal protection regarding working hours for female workers based on the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. The study focuses on employment practices in the environment of independent midwifery practices in Jawilan District, which employ a number of female workers in their daily operational activities. The research approach used is empirical juridical, namely combining normative reviews of applicable legal regulations with empirical studies of real conditions in the field. The results of the study revealed that although both laws and regulations have provided normative provisions regarding working hours, rest periods, and protection for female workers, their implementation in the field still leaves behind violations. Independent midwifery practices have not been able to improve occupational safety aspects in accordance with the standards set by law, which can impact the occupational safety and health of female workers. This study recommends increased labor oversight by relevant parties, followed by legal counseling for small businesses, including independent midwives. This will enable more effective implementation of labor law and foster social justice in the workplace.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Ahmad Imron dosen10033@unpam.ac.id Kata kunci: <i>Perlindungan Hukum, Jam Kerja, Buruh Perempuan</i> Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 2306 - 2320	Perlindungan hukum bagi buruh perempuan merupakan komponen penting dalam sistem ketenagakerjaan nasional, khususnya dalam hal pengaturan waktu kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap jam kerja bagi buruh perempuan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Fokus studi diarahkan pada praktik ketenagakerjaan di lingkungan praktik mandiri bidan di Kecamatan Jawilan, yang mempekerjakan sejumlah buruh perempuan dalam aktivitas operasional sehari-hari. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris, yaitu mengombinasikan telaah normatif terhadap peraturan hukum yang berlaku dengan kajian empiris terhadap kondisi nyata di lapangan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa walaupun kedua peraturan perundangundangan telah menyediakan ketentuan normatif mengenai waktu kerja, waktu istirahat, dan perlindungan terhadap buruh perempuan, implementasinya di lapangan masih menyisakan pelanggaran, pihak praktik mandiri bidan belum mampu meningkatkan aspek keamanan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh undang-undang, yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja buruh perempuan. Penelitian ini menyarankan agar pengawasan ketenagakerjaan oleh pihak terkait ditingkatkan, diikuti dengan penyuluhan hukum kepada pelaku usaha kecil termasuk praktik mandiri bidan. Dengan demikian, pelaksanaan hukum ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif dan mampu menciptakan keadilan sosial di lingkungan kerja. <i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Jaminan hukum bagi para pekerja melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan norma fundamental yang wajib ditaati dalam kehidupan bermasyarakat. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memastikan terpenuhinya hak-hak mendasar para pekerja, menciptakan kesetaraan kesempatan, serta mencegah segala bentuk perlakuan diskriminatif atas dasar apapun. Hal ini dilakukan guna mencapai kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, tanpa mengesampingkan upaya dalam mendukung pembangunan dunia usaha (Matindas, Christin Lady, 2018 : 149)

Dalam berbagai literatur mengenai ketenagakerjaan, seringkali ditemukan ungkapan yang menyatakan bahwa pekerja merupakan tulang punggung perusahaan.

Meskipun terdengar sederhana dan biasa, ungkapan ini mengandung makna yang mendalam apabila ditelaah lebih lanjut. Pekerja disebut sebagai tulang punggung karena mereka memegang peranan vital dalam keberlangsungan operasional perusahaan. Tanpa keberadaan pekerja, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dan kontribusinya terhadap pembangunan tidak dapat terwujud. Oleh karena itu, dengan menyadari betapa pentingnya peran pekerja bagi perusahaan, negara, dan masyarakat, perlu adanya perhatian serius terhadap upaya perlindungan keselamatan kerja dalam setiap pelaksanaan tugas mereka.

Dalam kajian ketenagakerjaan, sering dijumpai pernyataan bahwa pekerja adalah tulang punggung perusahaan. Meskipun terdengar sederhana, pernyataan ini mencerminkan peran krusial pekerja dalam menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Tanpa peran mereka, roda usaha tidak akan berjalan dan kontribusi terhadap pembangunan akan terhambat. Oleh sebab itu, penting bagi semua pihak terutama negara dan pelaku usaha untuk memberikan perhatian serius terhadap perlindungan keselamatan kerja demi menjamin kesejahteraan dan produktivitas para pekerja.

Pekerja perempuan merupakan individu yang menjalankan suatu pekerjaan, baik secara mandiri maupun dalam suatu hubungan kerja di bawah perintah pihak pemberi kerja yang dapat berupa perseorangan, pengusaha, badan usaha, atau entitas lainnya dan atas pelaksanaan tugas tersebut, yang bersangkutan memperoleh upah atau bentuk kompensasi lainnya. Pasal 5H Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan kerja tanpa mengalami perlakuan diskriminatif dalam bentuk apa pun. (Wildan, Muhammad, 2017 : 835).

Tujuan utama dari ketentuan ini adalah untuk melindungi hak-hak mendasar para pekerja. Di sisi lain, hal ini juga dimaksudkan untuk menciptakan kesetaraan dalam berbagai aspek, sehingga setiap individu memiliki akses yang adil terhadap kesempatan kerja tanpa diskriminasi. Dengan demikian, diharapkan dapat tercapai kesejahteraan bagi pekerja beserta keluarganya, sejalan dengan pertumbuhan dan dinamika dunia usaha.

Ketimpangan perlakuan berbasis gender dalam dunia kerja bukanlah persoalan baru; hal ini telah terjadi sejak masa masyarakat agraris hingga era industri, yang tampak jelas dalam pembagian kerja menurut jenis kelamin. Meski perempuan memiliki peran dan kontribusi yang signifikan dalam sektor ketenagakerjaan, dominasi budaya patriarki yang masih kuat dalam masyarakat menyebabkan posisi kerja perempuan tidak disejajarkan dengan laki-laki. Akibatnya, pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan kerap dianggap kurang produktif atau bernilai rendah (Khotimah, Khusnul, 2009 : 160).

Perbedaan karakteristik tersebut menyebabkan laki-laki mempunyai kelebihan dan peluang lebih besar untuk melakukan diskriminasi dan tindak pidana lainnya terhadap perempuan, sehingga diperlukan regulasi khusus untuk mengatur tenaga kerja Perempuan (Rahmawati, Yulia, Suryaningsi Suryaningsi, and Novita Majid, 2023 : 55).

Tambahan pada dinamika dunia pekerjaan, seperti pertumbuhan jumlah perempuan yang bermigrasi baik secara domestik maupun internasional, menciptakan kompleksitas baru dalam menjamin perlindungan yang memadai bagi mereka.

Upaya kolaboratif antara instansi pemerintah, serikat pekerja, dan organisasi nirlaba menjadi kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang layak, inklusif, serta berkeadilan untuk semua anggota tenaga kerja, termasuk buruh perempuan.

Dalam realitas saat ini, tidak sedikit perempuan yang bekerja pada malam hari, khususnya di sektor-sektor seperti perhotelan, supermarket, rumah sakit, dan sejenisnya. Penggunaan tenaga kerja perempuan pada waktu malam tentu harus mematuhi ketentuan hukum yang berlaku dan tidak boleh bertentangan dengan regulasi yang mengaturnya. Salah satu contoh nyata dapat ditemukan pada Praktik Mandiri Bidan di Kecamatan Jawilan, di mana terdapat pekerja perempuan yang bekerja di malam hari. Oleh karena itu, urgensi perlindungan terhadap pekerja perempuan menjadi sangat penting untuk diperhatikan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76 ayat (1) hingga ayat (4), mengatur secara khusus mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan yang melaksanakan tugas pada malam hari. Ketentuan tersebut memberikan sejumlah bentuk keringanan dan perlindungan yang ditujukan untuk menjaga keselamatan dan kesejahteraan pekerja atau buruh perempuan dalam menjalankan pekerjaannya di luar jam kerja umum. Pemberian keringanan ini bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan, mengingat secara kodrati perempuan memiliki peran sosial tambahan yang tidak kalah penting, yaitu dalam aspek reproduksi. Oleh karena itu, Undang-Undang melarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan yang berusia di bawah 18 tahun pada waktu malam, khususnya antara pukul 23.00 hingga 07.00, guna menjamin keselamatan dan kesejahteraan mereka.

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan yang sedang hamil apabila, berdasarkan keterangan medis, pekerjaan tersebut berisiko membahayakan kesehatan atau keselamatan janin maupun ibunya, khususnya jika dilakukan antara pukul 23.00 hingga 07.00. Sementara itu, apabila pengusaha mempekerjakan buruh perempuan pada jam kerja malam tersebut, maka terdapat sejumlah kewajiban yang harus dipenuhi, antara lain menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjamin keamanan serta menjaga etika di lingkungan kerja. Selain itu, pengusaha juga diwajibkan menyediakan fasilitas transportasi antarjemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada rentang waktu pukul 23.00 sampai 05.00.

Ketentuan mengenai jam kerja dan waktu istirahat telah diatur secara normatif dalam peraturan perundang-undangan beserta regulasi pelaksanaannya. Namun, dalam praktiknya, terdapat kemungkinan pengecualian terhadap ketentuan tersebut untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan pihak pengusaha atau pemberi kerja. Hal ini mencakup pengaturan mengenai kerja lembur, waktu istirahat, cuti, hingga pekerjaan yang dilakukan pada hari libur nasional. Selain itu, pengecualian juga dimungkinkan bagi sektor usaha atau jenis pekerjaan tertentu yang memiliki karakteristik khusus.

Aturan terkait jam kerja dan waktu istirahat pada dasarnya telah ditetapkan secara normatif dalam peraturan perundang-undangan berikut dengan ketentuan pelaksanaannya. Meski demikian, dalam pelaksanaannya dimungkinkan adanya pengecualian terhadap ketentuan tersebut guna menyesuaikan dengan kepentingan dan kebutuhan pengusaha atau pemberi kerja. Pengecualian ini mencakup hal-hal

seperti pelaksanaan kerja lembur, pemberian waktu istirahat dan cuti, serta pekerjaan yang dilakukan pada hari libur resmi. Di samping itu, ketentuan khusus juga dapat berlaku bagi sektor usaha tertentu atau jenis pekerjaan dengan karakteristik tertentu.

Perlindungan hukum bagi pekerja, terutama perempuan, sangatlah penting. Kita tahu bahwa pengusaha dan pemerintah seringkali mengabaikan hak-hak ini demi keuntungan mereka sendiri. Faktanya, optimalisasi hak-hak pekerja di Indonesia saat ini masih belum memadai, terutama bagi perempuan. Perlindungan hukum yang kurang memadai ini menimbulkan banyak masalah bagi mereka. Salah satu permasalahan yang kerap dialami oleh pekerja atau buruh adalah tuntutan untuk mengikuti keinginan pengusaha atau pemberi kerja guna bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditetapkan, yang secara langsung berdampak pada berkurangnya waktu istirahat mereka. Kepatuhan ini umumnya bukan didasarkan pada kemauan bebas, melainkan karena adanya keterpaksaan. Banyak pekerja merasa tidak memiliki pilihan lain karena harus memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka. Di sisi lain, terdapat kekhawatiran akan risiko kehilangan pekerjaan apabila keinginan pengusaha tidak dipenuhi. Dalam beberapa kasus, pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sewenang-wenang oleh pemberi kerja, dengan berbagai cara yang merugikan pihak pekerja.

Permasalahan sebagaimana diuraikan sebelumnya menunjukkan pentingnya perlindungan hukum bagi buruh atau pekerja, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintah. Perlindungan ini termasuk dalam cakupan pengaturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat menjadi aspek penting yang harus diperhatikan sebagai bagian dari upaya perlindungan tersebut. Tujuan dari pengaturan ini adalah untuk memberikan ruang bagi pekerja dalam menjaga kondisi kesehatannya, memperoleh kesempatan untuk pengembangan kehidupan sosial, serta meningkatkan taraf kesejahteraan ekonomi mereka.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum dengan pendekatan yuridis empiris, yaitu metode yang tidak hanya menelaah ketentuan hukum secara normatif (*law in books*), tetapi juga menelusuri bagaimana ketentuan hukum tersebut diimplementasikan dalam praktik nyata di masyarakat (*law in action*). Melalui pendekatan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana ketentuan hukum terkait jam kerja buruh perempuan dilaksanakan di lingkungan kerja, serta berbagai faktor penghambat yang mungkin terjadi dalam proses penerapannya. Landasan hukum dalam penelitian ini merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang memuat ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja, termasuk pengaturan jam kerja dan perlakuan khusus bagi pekerja perempuan. Dalam pelaksanaannya, peneliti mengumpulkan data melalui wawancara langsung dengan buruh perempuan (*bidan*), dan juga menghimpun dokumen serta data sekunder sebagai bahan pendukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan

Perlindungan hukum adalah segala upaya untuk menjamin keadilan dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat, termasuk di dunia kerja. Tenaga kerja perempuan merupakan kelompok rentan yang harus mendapatkan perlindungan lebih karena posisi tawar mereka yang lemah dalam hubungan industrial (Peter Marzuki, 2017 : 155). Dalam dunia ketenagakerjaan, pekerja perempuan menghadapi tantangan ganda karena selain harus bekerja, mereka juga memiliki peran dalam rumah tangga. Hal ini menuntut negara untuk tidak hanya menyediakan kesempatan kerja, tetapi juga menciptakan sistem perlindungan yang memadai (Irianto, Sulistyowati dan Shidarta, 2021 : 93).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah *perlindungan* diartikan sebagai tindakan atau sarana untuk melindungi, memberikan rasa aman, atau mengayomi. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga mendefinisikan perlindungan sebagai segala bentuk tindakan yang bertujuan memberikan rasa aman bagi korban. Upaya perlindungan ini dapat dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, aparat penegak hukum seperti polisi dan jaksa, lembaga peradilan, maupun pihak lainnya, baik bersifat sementara maupun berdasarkan keputusan pengadilan.

Pemaknaan tersebut sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, yang menjelaskan bahwa perlindungan atau pengayoman merupakan segala bentuk upaya untuk memenuhi hak serta memberikan bantuan guna menciptakan rasa aman bagi saksi dan/atau korban. Tanggung jawab ini berada di tangan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) atau lembaga lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa perlindungan merupakan bentuk usaha aktif dari individu atau lembaga untuk menjamin hak-hak seseorang tetap terpenuhi dan terlindungi. Secara teoritis, munculnya konsep perlindungan yang telah diuraikan sebelumnya merupakan perwujudan dari prinsip penghormatan dan penjagaan terhadap harkat serta martabat manusia, yang berakar dari nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam hal ini, Indonesia sebagai negara hukum (*the rule of law*) memiliki tanggung jawab moral dan konstitusional (*state obligation*) untuk melakukan berbagai langkah, seperti memajukan (*to promote*), melindungi (*to protect*), menjamin (*to guarantee*), memenuhi (*to fulfill*), dan memastikan (*to ensure*) hak-hak dasar setiap individu. Kewajiban ini berlaku bagi seluruh manusia, baik warga negara Indonesia maupun warga negara asing, agar hak-haknya terlindungi secara optimal.

Kewajiban negara untuk *memajukan* (*to promote*) mengandung makna bahwa pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, harus secara aktif menyebarluaskan dan mengedukasi masyarakat melalui aparaturnya mengenai pentingnya penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM). Sosialisasi ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran publik terhadap nilai-nilai HAM yang telah diatur dalam berbagai ketentuan perundang-undangan. Sementara itu, kewajiban untuk *melindungi* (*to protect*) berarti negara bertanggung jawab memberikan perlindungan terhadap hak asasi setiap individu tanpa memandang latar belakang agama, ras, suku, atau etnis. Negara tidak hanya harus bersikap

proaktif dalam melindungi HAM, tetapi juga tidak boleh membiarkan terjadinya pelanggaran hak-hak tersebut di masyarakat.

Selanjutnya, istilah *menjamin (to guarantee)* mengandung arti bahwa perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) tidak cukup hanya dicantumkan dalam rumusan tujuan negara maupun dalam ketentuan konstitusional. Yang lebih penting adalah adanya jaminan nyata dari negara melalui peraturan-peraturan pelaksana, baik berupa undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, maupun regulasi di tingkat daerah, seperti peraturan daerah dan kebijakan lainnya. Sementara itu, *memenuhi (to fulfill)* berarti negara memiliki tanggung jawab untuk mengambil langkah-langkah konkret secara legislatif, administratif, dan operasional guna memastikan terpenuhinya hak-hak asasi manusia secara menyeluruh. Sedangkan makna dari *memastikan (to ensure)* menunjukkan bahwa negara wajib menjamin bahwa setiap pelanggaran terhadap HAM tidak dibiarkan, dan pelakunya akan dimintai pertanggungjawaban sesuai dengan hukum yang berlaku.

Tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha serta menciptakan hubungan kerja yang kondusif dan harmonis sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial. Dalam konteks ketenagakerjaan, pemerintah memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan kepada kelompok yang lebih rentan, yaitu para pekerja, terutama pekerja perempuan. Kaum perempuan memiliki harapan besar terhadap adanya jaminan perlindungan kerja yang mampu memastikan keselamatan dan keamanan mereka selama bekerja, sehingga risiko terjadinya insiden yang merugikan dapat diminimalisasi.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan bagian dari hak mendasar yang seharusnya diterima oleh setiap pekerja, mengingat masih banyak ketimpangan dan ketidakadilan yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan, termasuk lemahnya peran negara dalam menanganinya. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah pengaturan mengenai jam kerja malam untuk pekerja perempuan, yaitu antara pukul 23.00 hingga 07.00. Ketentuan ini tercantum dalam

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, terdapat ketentuan khusus yang mengecualikan larangan tersebut, di mana pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada rentang waktu tersebut diwajibkan untuk memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

1. Memberikan asupan makanan dan minuman yang memenuhi standar gizi bagi pekerja.
2. Menjamin perlindungan terhadap nilai-nilai kesopanan serta keselamatan pekerja perempuan selama menjalankan tugasnya di lingkungan kerja.
3. Menyediakan fasilitas transportasi antar-jemput bagi pekerja perempuan yang masuk atau pulang kerja pada rentang waktu antara pukul 23.00 hingga 05.00.

Pekerjaan pada shift malam merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang sebagai bentuk usaha untuk memperoleh penghasilan atau sumber kehidupan. Bagi pekerja yang menjalankan tugas pada malam hari terutama perempuan diperlukan adanya perlindungan hukum yang bersifat khusus. Salah satu bentuk perlindungan tersebut, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, adalah kewajiban pengusaha untuk menyediakan sarana transportasi guna

mengantar dan menjemput pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Lokasi penjemputan dan pengantaran tersebut harus ditetapkan oleh pengusaha pada titik yang mudah diakses serta menjamin keamanan bagi pekerja perempuan. Pengecualian terhadap larangan kerja malam tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang belum berusia 18 tahun atau bagi ibu hamil yang, berdasarkan keterangan medis, bekerja pada rentang waktu pukul 23.00 hingga 07.00 dapat membahayakan kondisi kesehatan dan keselamatan kehamilannya. Dalam praktiknya di lapangan, masih ditemukan pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban penyediaan makanan dan minuman bergizi secara langsung, melainkan menggantinya dengan uang. Padahal, menurut ketentuan yang berlaku, hak tersebut tidak boleh digantikan dengan bentuk kompensasi uang.

Ketentuan mengenai jam kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa waktu kerja normal bagi karyawan adalah antara 7 hingga 8 jam per hari, tergantung pada sistem kerja 5 atau 6 hari dalam seminggu. Dalam praktiknya, apabila seorang karyawan terlambat hadir sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka perusahaan kerap menambahkan durasi kerja pada hari itu. Penambahan tersebut umumnya hanya diberlakukan untuk satu hari saja (Rini Setiawati, 2023 : 112). Namun, dalam beberapa kasus ketika keterlambatan terjadi selama beberapa hari berturut-turut karena alasan tertentu, perusahaan tidak memberikan toleransi atau kebijakan yang jelas, bahkan gaji pekerja sering kali mengalami pemotongan. Dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerja, setiap pekerja sudah sepatutnya memperoleh hak-hak yang bertujuan untuk memberikan perlindungan, yang juga merupakan bagian dari hak asasi manusia. Dalam dunia

ketenagakerjaan, keberadaan perjanjian kerja memiliki peran penting karena di dalamnya tercantum ketentuan-ketentuan yang harus dijalankan dan ditaati oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja tersebut juga mencakup perlindungan hak-hak pekerja, khususnya pekerja perempuan, agar mereka memahami dan menyadari hak-hak yang melekat pada dirinya, termasuk hak-hak reproduksi. Beberapa hak yang dimaksud antara lain hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak cuti akibat keguguran, serta hak untuk mendapatkan kesempatan dalam menyusui anaknya.

Selain itu, ketentuan mengenai kesetaraan hak dapat ditemukan dalam Pasal 49 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, bahwa:

1. Setiap perempuan memiliki hak untuk menentukan pilihan, mencalonkan diri, serta menduduki posisi atau profesi tertentu, selama memenuhi ketentuan dan persyaratan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
2. Perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus ketika menjalankan tugas atau pekerjaannya, terutama terhadap risiko yang dapat membahayakan keselamatan maupun kesehatannya, khususnya yang berkaitan dengan peran reproduksinya.
3. Hak-hak istimewa yang dimiliki perempuan karena peran biologisnya dalam reproduksi dijamin keberadaannya dan dilindungi oleh ketentuan hukum yang berlaku.

Sebagian pekerja perempuan yang menjalani shift malam tidak mendapatkan hak cuti saat sedang menstruasi, disebabkan oleh tidak adanya tenaga pengganti yang bisa mengisi jam kerja mereka. Akibatnya, meskipun sedang dalam kondisi menstruasi, mereka tetap diwajibkan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat kerja. Situasi ini tentu memberatkan para pekerja perempuan, sebab dalam kondisi tersebut mereka mengalami kesulitan untuk berinteraksi dengan pelanggan, terlebih jika dituntut untuk tetap ramah atau melakukan pendekatan persuasif.

Kenyataannya, tidak sedikit perempuan yang mengalami kondisi seperti ini. Banyak dari mereka yang merasakan nyeri hebat di perut dan kesulitan untuk berdiri, terutama di hari-hari awal menstruasi. Di Indomaret, mayoritas tugas pekerja perempuan berada di bagian kasir, yang mengharuskan mereka berdiri selama proses transaksi hingga pelanggan selesai melakukan pembayaran. Bagi perempuan yang sedang mengalami menstruasi, kondisi ini tentu sangat memberatkan dan dapat menimbulkan ketidaknyamanan fisik yang cukup serius. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat tiga aspek penting yang sepatutnya dipahami tidak hanya oleh pekerja perempuan, tetapi juga oleh para pengusaha. Pemahaman terhadap ketentuan ini sangat penting karena akan berkontribusi dalam menciptakan keadilan serta pemerataan hak dan kesejahteraan yang layak bagi pekerja perempuan. Ketiga poin penting tersebut antara lain adalah:

1. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami dan memberitahukan kondisi tidak nyaman karena haid kepada pihak pengusaha atau atasan, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua masa haidnya.
2. Ketentuan ini seharusnya dijelaskan lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau dituangkan dalam perjanjian kerja bersama agar penerapannya lebih jelas dan tidak menimbulkan penafsiran ganda.
3. Apabila pekerja perempuan mengalami nyeri haid yang membuatnya tidak mampu menjalankan tugas secara maksimal, maka pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk membayarkan upahnya pada hari-hari tersebut.

Di sisi lain, ketentuan mengenai cuti melahirkan diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk mengambil cuti selama satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan dengan tetap menerima gaji secara penuh. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat pihak-pihak yang tidak memenuhi kewajiban tersebut dengan tidak membayarkan upah secara utuh kepada pekerja yang mengambil cuti melahirkan. Ketentuan dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui untuk menyusui anaknya selama waktu kerja. Namun, implementasi hak ini umumnya hanya efektif bagi pekerja yang memiliki lokasi kerja yang dekat dengan tempat tinggal atau lokasi anak berada, sehingga memungkinkan proses menyusui berlangsung dengan lancar.

Salah satu elemen penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan bagi tenaga kerja adalah keberadaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Sebagai bagian dari penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan, fungsi ini memiliki peran strategis sebagai alat deteksi dini terhadap berbagai potensi permasalahan di lapangan. Dengan adanya pengawasan yang aktif dan responsif,

diharapkan potensi konflik atau gangguan dapat diidentifikasi sejak awal, sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, dan stabil, yang pada akhirnya mampu mendukung perkembangan dunia ketenagakerjaan sebagaimana yang diharapkan. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja dapat diwujudkan salah satunya melalui mekanisme pengawasan. Dalam hal ini, pengawasan ketenagakerjaan menjadi komponen kunci yang tidak hanya berfungsi sebagai pelindung hak-hak pekerja, tetapi juga sebagai sarana dalam menegakkan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan secara menyeluruh. Sistem pengawasan ini dirancang sebagai instrumen yang efektif dan esensial untuk memastikan hukum ketenagakerjaan diterapkan secara konsisten. Tujuan utamanya adalah menjaga keseimbangan antara kewajiban dan hak antara pihak pengusaha dan pekerja, menjamin kelangsungan usaha serta terciptanya suasana kerja yang kondusif, mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan memberikan jaminan perlindungan yang memadai bagi para pekerja (Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati, 2023 : 79).

Pengawasan Terhadap Buruh Perempuan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dengan tujuan untuk menciptakan perlindungan ketenagakerjaan yang efektif (Suma'mur, 2009 : 289). Dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, negara bertindak melalui pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan langsung ke tempat kerja dan memberikan sanksi kepada pengusaha yang melanggarnya. Perlindungan di lingkungan kerja dapat diwujudkan baik melalui jalur hukum maupun dengan memperkuat pengakuan terhadap hak asasi manusia. Perlindungan ini juga mencakup aspek fisik, teknis, sosial, dan ekonomi yang diatur melalui norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Upaya perlindungan hukum bagi para pekerja di Praktik Mandiri Bidan Kecamatan Jawilan merupakan bentuk nyata dalam menciptakan rasa aman bagi para pekerja dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya menekankan kepatuhan administratif, tetapi juga memperhatikan dimensi manusiawi pekerja, termasuk hak-hak khusus perempuan di dunia kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan yang memadai terhadap pekerja perempuan meliputi pemeriksaan kepatuhan terhadap hak cuti haid, cuti hamil, penyediaan ruang laktasi, dan perlindungan kerja malam. Tanpa pengawasan aktif, peraturan hanya menjadi dokumen formal tanpa implementasi nyata. Inspektur ketenagakerjaan harus peka gender dalam inspeksi mereka, dengan melakukan wawancara khusus dengan pekerja perempuan mengenai kondisi keselamatan, kesehatan dan diskriminasi di tempat kerja.

Pekerjaan shift malam merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang sebagai bentuk usaha untuk mendapatkan penghasilan atau mata pencaharian. Bagi pekerja malam, terutama perempuan, diperlukan bentuk perlindungan hukum yang bersifat khusus. Perlindungan ini ditujukan untuk menjamin keselamatan, kesehatan, dan hak-hak pekerja perempuan yang menjalankan tugas pada waktu malam. Adapun bentuk perlindungan tersebut dijelaskan dalam beberapa ketentuan yang mengatur pekerja malam secara spesifik.

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi

Pemberian makanan dan minuman bergizi menjadi salah satu bentuk perlindungan atas hak-hak normatif pekerja, khususnya perempuan yang bekerja di sektor kesehatan, seperti di Praktik Mandiri Bidan. Keseimbangan asupan nutrisi sangat dibutuhkan, mengingat jenis pekerjaan mereka menuntut kesiapan fisik dan mental yang tinggi, ditambah jam kerja yang bisa berlangsung lama dan tidak menentu. Profesi tenaga kesehatan mengharuskan mereka tetap dalam kondisi prima, fokus, dan siaga penuh, terutama saat menghadapi situasi kritis seperti proses persalinan yang bisa terjadi kapan saja.

Mengonsumsi makanan bergizi memiliki kaitan yang kuat dengan gaya hidup sehat. Asupan gizi yang seimbang tidak hanya bermanfaat bagi kesehatan fisik, tetapi juga dapat memengaruhi suasana hati secara positif. Pola makan yang sehat, ditambah dengan aktivitas fisik teratur dan pengelolaan berat badan yang baik, merupakan elemen penting dalam menjaga kualitas hidup. Makanan bergizi juga menjadi sumber utama karbohidrat yang berperan dalam menyediakan energi yang dibutuhkan tubuh untuk beraktivitas.

Perlindungan hukum terkait gizi bagi pekerja perempuan *shift* malam "kami memiliki komitmen untuk menyediakan makanan dan minuman bergizi bagi seluruh staf yang bertugas, baik pada shift pagi, siang, maupun malam. Kami memahami bahwa tenaga kesehatan, terlebih perempuan, membutuhkan asupan nutrisi yang cukup guna menjaga kondisi tubuh agar tetap prima selama menjalankan tugas. Secara khusus, kami memberikan perhatian lebih kepada petugas yang bekerja pada malam hari. Mereka biasanya menerima makanan dengan kandungan gizi yang lebih lengkap. Selain menu utama, kami juga menambahkan makanan tambahan seperti susu, buah segar, serta makanan berprotein tinggi. Ini dilakukan karena kami menyadari bahwa bekerja di malam hari memiliki beban yang lebih berat, di mana tubuh harus tetap aktif saat seharusnya beristirahat. Jika kebutuhan gizinya tidak terpenuhi, tentu hal ini bisa berdampak pada kesehatan dan produktivitas mereka." Kebijakan ini mencerminkan bahwa perlindungan bagi pekerja tidak selalu dalam bentuk upah atau jaminan hukum formal, tetapi dapat juga melalui pendekatan kesejahteraan praktis yang langsung dirasakan oleh pekerja. Ketika kebutuhan dasar seperti pangan terpenuhi, secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas terhadap tempat kerja, dan mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis dan produktif. Perusahaan menyediakan makanan dan minuman bergizi bagi pekerja *shift* malam perempuan "Iya, tentu saja". Perusahaan sangat memperhatikan gizi kami, makanya kami yang bekerja di sini subur, karena perusahaan menyediakan gizi yang lebih dari cukup." Alhamdulillah, perusahaan menyediakan makanan dan minuman yang cukup dan bergizi bagi saya". Perusahaan sangat memperhatikan makanan dan minuman bagi kami yang bekerja *shift* malam."

2. Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja

Perlindungan terhadap pekerja berupa keselamatan dan keamanan kerja. Apabila pekerjaan berlangsung lama, maka perusahaan wajib memberikan pengamanan maksimal selama 24 jam. Tenaga kerja perempuan tentunya memiliki risiko besar yang seharusnya ditanggung oleh pengusaha yang mempekerjakan mereka pada malam hari.

Peraturan perundang-undangan memberikan batasan bagi pekerja perempuan untuk tidak bekerja dalam kondisi, lokasi, dan waktu tertentu. Pembatasan ini berkaitan erat dengan karakteristik kerja malam hari yang dianggap membawa risiko berbeda dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Dalam lingkungan kerja yang kurang memperhatikan nilai moral, keberadaan perempuan di malam hari bisa dipandang negatif dan menimbulkan bahaya bagi dirinya, baik secara fisik maupun mental. Hal ini menegaskan bahwa perempuan lebih rentan terhadap ancaman keselamatan dan gangguan kesehatan selama bekerja, khususnya pada waktu-waktu rawan. Sesuai dengan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan Pukul 07.00 yang berbunyi:

“Pengusaha diwajibkan menjamin perlindungan atas keamanan serta norma kesusilaan bagi pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. menyediakan tenaga pengamanan di lokasi kerja
- b. menyediakan fasilitas kamar mandi yang memadai, pencahayaan yang layak, serta pemisahan ruang antara pekerja laki-laki dan perempuan.”

Sistem keamanan selama bekerja yang disediakan oleh praktik bagi pekerja *shift* malam perempuan “yang terpenting adalah soal keamanan. Di tempat praktik, tidak ada petugas keamanan atau satpam. Kalau banyak keluarga pasien yang datang berbondong-bondong atau tidak dikenal, kadang saya juga merasa cemas. Belum ada keamanan yang disediakan oleh tempat praktik seperti satpam yang bekerja 24 jam nonstop. Saya merasa cukup khawatir dan tidak nyaman ketika harus bekerja di malam hari, terutama jika pasien datang di tengah malam. Praktik buka 24 jam, jadi terkadang ada pasien darurat, terutama ibu yang baru melahirkan, yang datang sekitar pukul 1 atau 2 pagi. “Yang kita harapkan adanya penjagaan di setiap malam agar kita terhindar dari tindakan-tindakan kriminal, apalagi di jaman sekarang banyak sekali kejadian kriminal pada perempuan.”

3. Menyediakan angkutan

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan. Salah satu kewajiban pengusaha sebagaimana tercantum dalam undang-undang adalah menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Perusahaan menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja *shift* malam perempuan “tidak ada, akan tetapi praktik menyediakan tempat tinggal (mess pekerja) untuk memberikan kenyamanan, keamanan dan kemudahan bagi karyawan, terutama bagi kita yang bekerja jauh dari rumah atau membutuhkan akomodasi sementara.” Kami diberikan tempat tinggal dengan fasilitas yang mendukung seperti kasur, kamar mandi, dan dapur.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa tempat praktik tersebut belum memiliki fasilitas transportasi antar-jemput bagi karyawan perempuan, khususnya mereka yang harus bekerja pada malam hari. Ketidadaan layanan transportasi ini mencerminkan adanya kekurangan dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal

76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mengatur bahwa apabila perempuan dipekerjakan dalam rentang waktu antara pukul 23.00 hingga 07.00, maka pihak pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menyediakan kendaraan antar-jemput atau bentuk perlindungan keamanan lainnya. Ketentuan ini bertujuan untuk menjamin keselamatan dan kenyamanan pekerja perempuan yang harus melaksanakan tugas di luar jam kerja standar, dan mencegah risiko yang dapat mengancam mereka selama perjalanan. Meski tidak menyediakan layanan transportasi secara langsung, Praktik Mandiri Bidan Kecamatan Jawilan memiliki pendekatan alternatif untuk memenuhi aspek perlindungan terhadap tenaga kerja. Salah satu langkah yang dilakukan adalah menyediakan akomodasi berupa tempat tinggal atau kamar inap yang dapat digunakan oleh tenaga kesehatan perempuan yang bertugas di lokasi praktik. Penyediaan akomodasi ini merupakan bentuk kebijakan internal yang ditujukan untuk memberikan rasa aman, mendukung kenyamanan kerja, serta menjaga keselamatan petugas kesehatan, khususnya mereka yang bekerja dalam waktu yang panjang atau harus siaga dalam kondisi darurat seperti persalinan mendadak. Dengan keberadaan fasilitas tempat tinggal tersebut, tenaga kerja perempuan tidak lagi perlu melakukan mobilitas pulang-pergi, terutama saat malam hari yang dikenal lebih rawan terhadap risiko keamanan. Lokasi tempat tinggal yang berdekatan dengan ruang praktik juga mempermudah respons cepat terhadap pasien yang membutuhkan penanganan segera. Solusi ini bukan hanya berdampak pada perlindungan fisik dan psikologis bagi pekerja, tetapi juga turut meningkatkan efektivitas dan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat sekitar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uraian yang telah penulis lakukan mengenai perlindungan hukum terhadap waktu kerja bagi pekerja perempuan di Praktik Mandiri Bidan Kecamatan Jawilan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum bagi buruh perempuan yang bekerja shift malam di Praktik Mandiri Bidan Kecamatan Jawilan masih belum optimal, khususnya dalam aspek cuti haid dan standar keamanan kerja. Meskipun peraturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan ketentuan mengenai pembatasan jam kerja malam, penyediaan konsumsi bergizi, serta jaminan keamanan dan transportasi. Namun implementasinya belum sepenuhnya terpenuhi, selain dari menyediakan makanan dan minuman yang bergizi, akan tetapi aspek lain seperti menjamin hak cuti haid, dan menjamin standar keamanan kerja bagi buruh perempuan belum sepenuhnya terlaksana.
2. Pengawasan jam kerja terhadap buruh perempuan di Praktik Mandiri Bidan Kecamatan Jawilan belum sepenuhnya memenuhi ketentuan menurut Undang-Undang dikarenakan pekerja perempuan yang bekerja di Praktik Mandiri Bidan Kecamatan Jawilan belum disediakan sistem keamanan yang sangat baik, seperti petugas keamanan yang bertugas 24 jam sesuai dengan jam operasional praktik.

DAFTAR PUSTAKA

- Matindas, Christin Lady. "Analisis Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Lex Privatum* 6.3 2018
- Wildan, Muhammad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 12.4, 2017
- Khotimah, Khusnul. "Diskriminasi gender terhadap perempuan dalam sektor pekerjaan." *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak* 4.1, 2009
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Marzuki, Peter Mahmud, *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2017
- Irianto, Sulistyowati dan Shidarta, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2021
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
- H. Amran Suadi, *Hukum Jaminan Perlindungan Perempuan dan Anak*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2023
- Dwi Lestari, "Perlindungan Kesejahteraan Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 10, No. 2, 2023
- Rini Setiawati, "Fenomena Kerja Lembur dalam Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 8, No. 1, 2023
- Tantimin, Tantimin, and Elizabeth Sinukaban. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8.3, 2021.
- Sari Purnamasari, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Sistem Kerja Shift Malam", *Jurnal Hukum dan Gender*, Vol. 7, No. 1, 2022
- Rina Marlina, "Analisis Perlindungan Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan di Sektor Ritel Modern", *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 6, No. 2, 2023
- Najicha, Fatma Ulfatun. "Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan." *Jurnal Panorama Hukum* 7.2, 2022
- Ahmad Fauzi, "Peran Strategis Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Menjamin Perlindungan Tenaga Kerja", *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 9, No. 1, 2023
- Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10.1, 2023
- Suma'mur, P.K., *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*, Jakarta: Sagung Seto, 2009
- Tjandra, Made Darma W., *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2021

Anwar, Chairul, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2018