

**JURNAL**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG  
BEKERJA PADA MALAM HARI MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENGAKERJAAN (STUDI KASUS DI PT.  
ADMIRA KABUPATEN TRENGGALEK)**



**Diajukan oleh :**

**Ganesha Jeffry Wardhana**

**NPM : 110510641**  
**Program Studi : Ilmu Hukum**  
**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi Dan Bisnis**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**FAKULTAS HUKUM**

**2016**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**JURNAL**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG  
BEKERJA PADA MALAM HARI MENURUT UNDANG – UNDANG NO.  
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENGAKERJAAN (STUDI KASUS DI PT.  
ADMIRA KABUPATEN TRENGGALEK)**



**Diajukan oleh:**

**Ganesha Jeffry Wardhana**

**NPM : 110510641**  
**Program Studi : Ilmu Hukum**  
**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing**

**pada tanggal 10 Januari 2017**

**Dosen Pembimbing**



**N. Budi Arianto Wijaya, S.H.,M.Hum**

**Mengetahui**

**Dekan**



**Endro Susilo, S.H., LL.M.**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG  
BEKERJA PADA MALAM HARI MENURUT UNDANG – UNDANG NO. 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI PT. ADMIRA  
KABUPATEN TRENGGALEK)**

**Ganesha Jeffry Wardhana**

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Email : [ganesha\\_je@yahoo.com](mailto:ganesha_je@yahoo.com)

***Abstract***

*In this day and age many professions to choose women to earn a living, with this there are some jobs that require women to work at night to increase the productivity of the company, such as working in a factory. From that background, so the researchers set about writing the law entitled "Legal Protection Against Women Workers The Work At Night In accordance with Law No. 13 of 2003 on Manpower (Case Study in PT. ADMIRA District Trenggalek)". The aim of this study consists of two things. the first objective of this study is to investigate the implementation of legal protection of women workers who work at night in PT. ADMIRA District Trenggalek, second objective of this study was to determine the factors inhibiting the implementation of the legal protection of female workers who work at night PT. ADMIRA District Trenggalek. the method using research literature empirical data collection and interviews. Respondents used is women workers who do not receive the right to pick and stakeholders PT. ADMIRA. in the writing of this law has been found in two studies. ( 1) implementation of the rights of women workers shuttle does not run well only given mes facilities; (2) there are factors that hinder the implementation of the rights shuttle female workers who work at night in PT. ADMIRA such as: factors impeding employers who do not provide the right to pick only given facility mes, factors inhibiting women workers is the lack of awareness of the risks of working at night, and inhibiting factors of the Department of Manpower, Transmigration and District Social Psychology focuses only wages and social security.*

***Keywords: legal protection, rights shuttle, workers, women***

## **1. PENDAHULUAN**

Negara Indonesia sekarang ini dalam giat-giatnya pembangunan nasional yaitu salah satunya di bidang ekonomi dengan cara pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka melaksanakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk

meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan edisi terbaru penjelasan umum hlm.85 diterbitkan oleh fokusindo mandiri.2012.

Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.<sup>2</sup> Penjelasan umum undang-undang ini secara tegas tidak mengatur kedudukan laki-laki maupun perempuan di depan hukum dalam hal ini memberikan peluang yang sangat besar bagi perempuan yang ingin bekerja di dalam bidang dan keinginannya dengan catatan perempuan tersebut mau dan mampu melakukan pekerjaannya sesuai bekerja dengan kemampuan baik.

Berdasarkan isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadikan payung hukum bagi perlindungan perempuan untuk mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan sesuai mau dan mampu dalam bekerja serta memperoleh kehidupan yang layak dan hak-haknya dalam bekerja. Hal ini juga dianut oleh UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".<sup>3</sup>

Pada zaman sekarang ini banyak profesi yang dapat dipilih perempuan dalam mencari nafkah tidak sama sesuai dalam pekerjaan kantor dengan jam kerja antara jam 08.00-16.00, dengan hal ini ada beberapa pekerjaan tertentu yang mewajibkan perempuan untuk bekerja pada malam hari untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Contohnya perempuan yang bekerja di rumah sakit, pabrik-pabrik, perusahaan, diskotik, tempat karaoke maupun di tempat kafe yang mana

jam bekerja antara 23.00 sampai 07.00. Salah satu contohnya adalah pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek. Dimana PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek merupakan Pabrik Playwood yang mengelola di bidang industri kayu. Para pekerja biasanya dibagi dalam 3 shift yaitu :

1. Shift Pagi di mulai jam 07.00 - 15.00 WIB.
2. Shift Siang di mulai jam 15.00 - 23.00 WIB.
3. Shift Malam di mulai jam 23.00 - 07.00 WIB.

Pada saat ini pekerjaan yang mereka jalani berdasarkan keinginan dan kemampuan mereka, namun resiko terhadap pekerjaan tidak dapat terlepas dari rutinitas pekerjaan mereka, khususnya pekerja perempuan yang mendapat shift pagi, shift siang maupun shift malam, namun perempuan yang mendapat shift malam mendapat resiko lebih besar dibanding dilakukan pada shift pagi hari maupun shift siang. Resiko ini sangat riskan di alami terutama pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam hari yakni menyangkut perlindungan keselamatan kerja pada perempuan itu sendiri. Di Indonesia ini banyak kasus-kasus perempuan yang bekerja di shift malam hari yang diperlakukan tidak wajar sebagai perempuan saat bekerja maupun selesai bekerja, salah satunya adanya kasus yang di alami perempuan di Jakarta Selatan yakni pemerkosaan sopir angkot D-01 jurusan Ciputat-Kebayoran di kawasan TB Simatupang, Jagakarsa, Jakarta Selatan yang terjadi saat setelah perempuan tersebut bekerja di malam hari<sup>4</sup> ataupun kecelakaan yang biasanya terjadi di dalam perjalanan pulang. Hal ini di sebabkan kelelahan yang di alami oleh pekerja perempuan di malam hari karena tenaga

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) diterbitkan oleh Sinar Grafika.2002.

<sup>4</sup> <https://m.tempo.co/read/news/2015/06/22/064677125/detik-detik-karyawati-ini-diperkosa-sopir-angkot-di-jakarta>, diakses 3 Maret 2015.

perempuan jelas sangat berbeda dengan tenaga laki-laki.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (4) Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (4) dijelaskan 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.<sup>5</sup> Dengan demikian pekerja-pekerja yang bekerja pada malam hari khususnya pekerja perempuan untuk mendapatkan perlindungan hukum yang khusus, salah satunya adalah pengusaha bertanggung jawab menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Pada Undang-Undang tersebut memberikan penjelasan bahwa apabila seorang pekerja wanita yang bekerja malam hari ini tidak diantar jemput maka yang akan bertanggung jawab adalah pengusaha itu sendiri yaitu bisa orang-perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan sendiri, perusahaan yang bukan miliknya atau perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>6</sup> Pengusaha juga harus menetapkan tempat penjemputan ke tempat kerja dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja perempuan.<sup>7</sup> Pada kenyataannya (*das sein*) aturan ini jelas belum terlaksana dengan secara baik oleh perusahaan PT.ADMIRA Kabupaten Trenggalek. Sebagian pekerja ini khususnya pekerja perempuan yang pulang

menggunakan kendaraan pribadi atau dijemput oleh keluarga masing-masing.

Pekerja perempuan yang bekerja di malam hari sudah diatur dan jelaskan didalam beberapa peraturan perundang-undangan yaitu:

1. Pasal 27 Undang-undang Dasar 1945 yang pada intinya mengatur bahwa Warga Negara (baik laki-laki maupun wanita) berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Terlihat dari Undang-Undang Dasar tersebut tidak ada sikap diskriminasi jenis kelamin dalam memperoleh pekerjaan.<sup>8</sup>
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia pada intinya memberikan penjelasan yang intinya mengatur bahwa semua hak yang manusia miliki itu adalah tidak lain karena anugerah Tuhan yang harus dihormati dan dijunjung tinggi dan harus menjaganya sehingga tidak perlu adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki karena hak yang dimiliki laki-laki maupun wanita itu sama.<sup>9</sup>
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada intinya mengatur bahwa wanita juga memiliki hak yang harus dihormati dan dilaksanakan, dalam hal ini adalah hak adanya antar jemput untuk pekerja wanita yang bekerja malam hari. Hak antar jemput ini demi menjaga keamanan dan keselamatan pekerja wanita yang perlu perhatian khusus.<sup>10</sup>
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/MEN/2003 pada intinya mengatur bahwa pengusaha

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan edisi terbaru Pasal 76 ayat (4) hlm.32 diterbitkan oleh fokusindo mandiri.2012.

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.224/ MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja/ Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00.

<sup>8</sup> Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 diterbitkan oleh Sinar Grafika.2002.

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 diterbitkan oleh Citra Umbara Bandung.2010.

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan edisi terbaru diterbitkan oleh fokusindo mandiri.2012

tersebut mempunyai kewajiban untuk mengantar jemput tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari dari tempat kerja sampai tiba ditempat yang aman untuk wanita dan sebaliknya begitu dan pengusaha juga sudah mempersiapkan kendaraan antar jemput yang sudah disiapkan oleh pengusaha tersebut.<sup>11</sup>

5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Pasal 11 pada intinya negara-negara peserta wajib membuat peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan khususnya hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia, hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja.<sup>12</sup>

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari khususnya di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Apakah faktor penghambat yang di hadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek ?

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek khususnya pasal 76 ayat (4) terhadap pekerja perempuan bekerja pada malam hari.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat yang di hadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek.

## 2. METODE

Penulisan ini menggunakan penelitian hukum empiris yang lebih terfokus pada perilaku masyarakat hukum (law in action) yang menggunakan data primer sebagai sumber data utamanya.

### 1) Sumber data

#### a) Data Primer

Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di dalam masyarakat. Data primer yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden yakni subjek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti dalam wawancara yang berkaitan langsung dengan permasalahan hukum yang diteliti.

#### 1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di pabrik plywood dalam naungan PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA) Kabupaten Trenggalek Provinsi Jawa Timur yang masih mengalami kendala tidak tersedianya fasilitas hak antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dari PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek.

<sup>11</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/MEN/2003.

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

2) Responden dan Narasumber  
Responden adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara yang terkait langsung dengan permasalahan yang diteliti. Responden yang diambil pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek yang tidak menerima fasilitas antar jemput pada saat bekerja malam. Selain pekerja responden juga diambil dari pemangku kebijakan di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek sebagai komparasi dari hasil wawancara pekerja. Narasumber adalah subjek yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang berupa pendapat hukum terkait dengan rumusan masalah hukum yang diteliti.

Pada penelitian ini narasumber yang dimaksud adalah :

- a. Kepala Seksi Pengembangan dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Trenggalek.
- b. Pemangku kebijakan di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek
- c. Pekerja perempuan yang bekerja di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek.

b) Data skunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya penjelasan peraturan perundang-undangan, buku, hasil penelitian, website yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1) Cara Pengumpulan Data

a) Untuk memperoleh pengumpulan data primer dilakukan dengan cara

1. Wawancara adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber tentang obyek yang diteliti berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya.
2. Kuesioner adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada responden berdasarkan kuesioner yang telah disusun sebelumnya tentang obyek yang diteliti (baik bersifat terbuka atau tertutup).

b) Sudi kepustakaan yaitu dengan mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2) Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian empiris ini adalah dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah melakukan analisis terhadap data berdasarkan jumlah data yang terkumpul. Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diklasifikasikan, dihubungkan dengan teori dan mengambil keputusan atau kesimpulan dengan metode induktif yaitu dengan mendasarkan pada hal-hal yang bersifat khusus dan kemudian ditarik kesimpulan ke hal-hal yang bersifat umum.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan, Perusahaan, Perjanjian Kerja  
Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung

jawab dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan usaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>13</sup>

Peraturan Perusahaan menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.<sup>14</sup>

Menurut KUHPerdata Pasal 1313 di jelaskan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.<sup>15</sup> Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedudukan antara kedua pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

#### b. Tinjauan Tentang Bekerja Pada Malam Hari

Menurut KBBI kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian.<sup>16</sup>

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 malam hari yang dimaksud adalah pekerja/buruh perempuan yang berangkat bekerja dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.<sup>17</sup>

Pekerja perempuan yang mendapat shift malam mendapat resiko lebih besar

<sup>13</sup> Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang hubungan Kerja* (Edisi Revisi), Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 52.

<sup>14</sup> Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Edisi Revisi), Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 84.

<sup>15</sup> R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, 2008, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.

<sup>16</sup> kbbi.web.id

<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan edisi terbaru Pasal 76 ayat 4 hlm.32 diterbitkan oleh fokusindo mandiri.2012.

dibanding dilakukan pada shift pagi hari maupun shift siang. Resiko ini sangat riskan di alami terutama pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam hari yakni menyangkut perlindungan keselamatan kerja pada perempuan itu sendiri. Menurut Toeti Heraty, kekerasan dapat dipahami melalui aktifitas, dan perbuatan.<sup>18</sup>

#### c. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Malam Hari

Menurut CTS Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>19</sup>

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.<sup>20</sup>

Pada dasarnya pekerja laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan yang sama dalam bekerja. Pekerja laki-laki dan perempuan juga berhak memperoleh perlindungan yang sama dalam bekerja tanpa ada diskriminasi. Namun, dalam kenyataannya, perlindungan yang diberikan kepada pekerja yang bekerja pada malam hari lebih ditekankan pada perlindungan terhadap pekerja perempuan.

#### d. Jaminan Perlindungan Hukum Yang Diberikan Pemberi Kerja Terhadap Keamanan dan Keselamatan Pekerja yang Bekerja Pada Malam Hari

Bentuk-bentuk perlindungan hukum yang di berikan PT. Alam Damai Mitra Raya

<sup>18</sup> Toeti Heraty,; *Perempuan dan Hak Asasi Manusia*; Jurnal Perempuan, Edisi 9, November 1998 – Januari 1999

<sup>19</sup> [tesisshukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/](http://tesisshukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/)

<sup>20</sup> Zainal Asikin, dkk. 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 52

(ADMIRA) Kabupaten Trenggalek kepada pekeja/buruh antara lain:

- a) Pekerja/buruh harus berusia minimal 18 tahun
- b) Penyediaan fasilitas antar jemput bagi pekerja pada malam hari
- c) Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja
- d) Penyediaan makanan dan minuman bergizi
- e. Implementasi Hak Antar Jemput Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA)

Untuk mengetahui tentang hak antar jemput pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA) Kabupaten Trenggalek, penulis melakukan wawancara dengan salah satu pihak dari PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA) Kabupaten Trenggalek yakni Pemangku Kebijakan PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA) Kabupaten Trenggalek, beberapa pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, dan pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Trenggalek yakni Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Trenggalek.

Data yang di peroleh dari pihak PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA) Kabupaten Trenggalek yang di wakili oleh Manager, Bapak Priyo Hadi mengatakan bahwa pihak PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA) Kabupaten Trenggalek belum menyediakan fasilitas antar jemput pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari sesuai Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.<sup>21</sup> Beliau mengatakan

bahwa Pabrik Playwood yang di bawah naungan PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA) Kabupaten Trenggalek sudah menyediakan fasilitas mes bagi para pekerja.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Manager sama dengan hasil wawancara penulis dengan pekerja perempuan. Hasil wawancara penulis dengan 20 (dua puluh) pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA) Kabupaten Trenggalek yang mengatakan bahwa tidak disediakan fasilitas antar jemput yang bekerja pada malam hari. Para pekerja ini mengaku sebagian tidak mengetahui Peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang salah satunya perusahaan wajib menyediakan fasilitas antar jemput pekerja yang bekerja pada malam hari khususnya pekerja perempuan sesuai Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.<sup>22</sup> Para pekerja yang rumahnya jauh dari tempat kerja mengaku kebanyakan di antar dan di jemput oleh sanak keluarga masing-masing ataupun bareng sama teman kerja dan ada pula yang pulang pergi sendiri dengan kendaraan pribadi

Berdasarkan hasil data wawancara dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Trenggalek yang di wakili oleh Bapak Drs. Mufti Ahmadi selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Trenggalek memberikan keterangan tidak mempermasalahkan tidak adanya fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara 23.00 sampai dengan 07.00 WIB di

---

<sup>21</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan edisi terbaru

---

Pasal 76 ayat 4 hlm.32 diterbitkan oleh fokusindo mandiri.2012.

<sup>22</sup> *Ibid.*

karenakan Kabupaten Trenggalek sendiri juga membutuhkan lapangan pekerjaan bagi masyarakat khususnya masyarakat Kabupaten Trenggalek untuk mengurangi pengangguran yang ada di Kabupaten Trenggalek

f. Faktor-Faktor Yang Menjadi Hambatan Dalam Implementasi Hak Antar Jemput Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA) Kabupaten Trenggalek

a) Hambatan dari Perusahaan

Hambatan dari pihak perusahaan adalah perusahaan tidak menjalankan kewajibannya untuk memberikan fasilitas antar jemput kepada pekerja, khususnya para pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara 23.00 sampai dengan 07.00 WIB sesuai Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.<sup>23</sup> Perusahaan hanya menyediakan fasilitas mes bagi pekerja PT. Alam Damai Mitra Raya (ADMIRA) Kabupaten Trenggalek yang ada di wilayah pabrik.

b) Hambatan dari pekerja Perempuan

Hambatan dari pekerja yang sering terjadi adalah karena belum adanya kesadaran dari pihak pekerja mengenai resiko-resiko yang terjadi apabila bekerja pada malam hari, padahal pekerja tersebut membutuhkan suatu perlindungan hukum, salah satunya yaitu kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja/buruh yang bekerja

antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB.

c) Hambatan dari pemerintah

Kurangnya intensitas tentang pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Trenggalek dikarenakan pihak perusahaan lebih menitik beratkan pada permasalahan tenaga kerja lainnya misalnya pengawasan terhadap permasalahan jamsostek dan upah tenaga kerja.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian bab sebelumnya mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ( Studi Kasus Di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek ) dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ( Studi Kasus Di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek ) tidak terlaksana dengan baik karena ada beberapa hak pekerja perempuan yang tidak sepenuhnya terlaksana yaitu tidak di sediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan tidak di sediakan makanan dan minuman bergizi kepada para pekerja yang bekerja pada malam hari.
2. Faktor-faktor yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT. ADMIRA Kabupaten Trenggalek) adalah dari pihak pengusaha hanya menyediakan mes bagi para pekerja tetapi pekerja memanfaatkan mes tersebut kalau tidak membawa kendaraan sendiri atau tidak di antar jemput oleh keluarga maupun tidak dapat barengan dari teman kerja,

<sup>23</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan edisi terbaru Pasal 76 ayat 4 hlm.32 diterbitkan oleh fokusindo mandiri.2012.

dan pengusaha tidak mau dirugikan mengeluarkan biaya untuk memenuhi makanan dan minuman bergizi pekerja khususnya pekerja perempuan yang berkerja pada malam hari. Berdasarkan faktor penghambat dari pekerjaannya adalah kurangnya kesadaran dari pekerja akan resiko bekerja pada malam hari dan tidak mengetahui ketentuan hukum mengenai pemberian makanan dan minuman bergizi. Faktor penghambat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Trenggalek adalah lebih menitik beratkan pada permasalahan jamsostek, upah, wajib lapor perusahaan dibanding fasilitas hak antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan makanan dan minuman bergizi.

## 5. REFERENSI

### Buku

- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Edisi Revisi), Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang hubungan Kerja* (Edisi Revisi), Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainal Asikin H, dkk, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

### Jurnal

- Toeti Heraty, "Perempuan dan Hak Asasi Manusia", Jurnal Perempuan, Edisi 9, November 1998 – Januari 1999.

### Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Staatsblaad Tahun 1847 Nomor 23. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984

Nomor 29. Sekretariat Negara. Jakarta

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165. Sekretariat Negara. Jakarta

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/ Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00.

### Internet

- <https://m.tempo.co/read/news/2015/06/22/064677125/detik-detik-karyawati-ini-diperkosa-sopir-angkot-di-jakarta>, diakses 3 Maret 2015.
- tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/kbbi.web.id.