

- WOLFF CHILDREN - PROTECTION  
- CHILDREN - RIGHTS AND PROTECTION

## **SKRIPSI**

# **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH ANAK DAN BURUH WANITA MENURUT UU 13 / 2003**



MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

OLEH :

**IWAN BAWONO**

**NIM. 030010875 U**

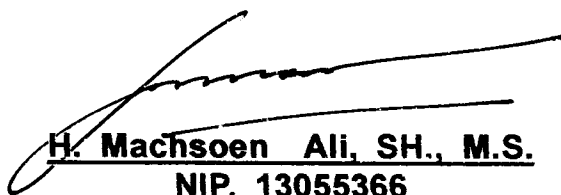
**MINAT STUDI : HUKUM BISNIS  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH  
ANAK DAN BURUH WANITA MENURUT UU 13 / 2003**

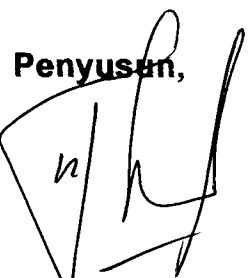
**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN  
MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH**

**Dosen Pembimbing,**

  
**H. Machsoen Ali, SH., M.S.**  
NIP. 13055366

**Penyusun,**

  
**Iwan Bawono**  
NIM. 030010875 U

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**

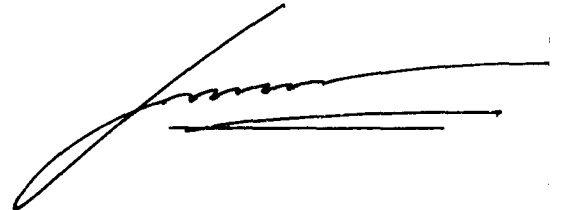
**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji  
Pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2005**

**Panitia Penguji Skripsi :**

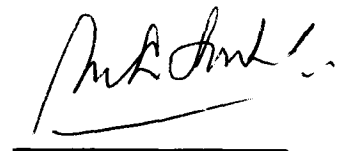
**Ketua : Lanny Ramli, SH., M.Hum.**



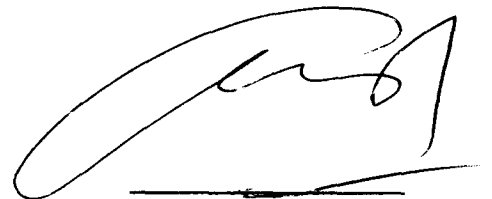
**Anggota : 1. H. Machsoen Ali, SH., MS.**



**2. Dr. Marten Landert S, SH., MS.**



**3. Agus Sekarmadji, SH., MHum**



*Kupersembahkan skripsi ini untuk:*

*Kedua orang tuaku tercinta dan saudara-saudara yang kusayangi, terima kasih atas semua doa dan dukungannya yang tidak pernah berhenti selama ini.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat serta hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH ANAK DAN BURUH WANITA MENURUT UU 13/2003”.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga tidaklah berlebihan jika pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. H. Machsoen Ali, SH., MS., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga serta yang menjadi dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk serta bimbingan kepada penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini lebih terarah.
2. Soelistyowati, SH., MH., selaku Dosen wali yang selama ini telah membimbing saya selama menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
3. Tim penguji skripsi : Lanny Ramli, SH., M.Hum., Dr. Marten Landert S, SH., MS., Agus Sekar Madji, SH., MH., yang telah berkenan menguji serta memberikan arahan dalam penulisan sebagaimana adanya sekarang ini.
4. Segenap dosen yang telah mendidik dan membekali ilmu selama penulis menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
5. Para staf karyawan Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah banyak membantu selama penulis menempuh studi.
6. Emak Bapak tercinta dan adik-adikku tersayang yang tidak terputus, cinta serta kasih sayang dan segala yang telah diberikan dan ikhlas yang tidak akan pernah dapat penulis balas dengan apapun.
7. My best friend angkatan '00 Yuyun “Ndut” Desy, (semangat bro ...)
8. Temanku Imanuel Abraham dan Ateng (yang telah setia menemaniku selama penulisan skripsi ini ...)

9. Semua teman-teman yang aku kenal di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Penulis menyadari bahwa tidak ada sesuatupun di dunia ini yang sempurna, demikian pula dengan skripsi ini, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Teriring ucapan terima kasih, penulis skripsi ini dapat memberikan dan bermanfaat, dalam bidang perburuhan.

Iwan Bawono

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah .....	1
2. Penjelasan Judul .....	6
3. Alasan Pemilihan Judul .....	7
4. Tujuan Penulisan .....	7
5. Metode Penelitian .....	8
6. Pertanggungjawaban Sistematika .....	9
BAB II : PERLINDUNGAN HUKUM DI BIDANG TENAGA KERJA TENTANG BURUH ANAK DAN BURUH WANITA	
1. Perlindungan Hak Bagi Buruh Anak .....	11
2. Perlindungan Hak Asasi Buruh Wanita .....	14
3. Hambatan-hambatan Terhadap Perlindungan Hak Tenaga Buruh Anak dan Buruh Wanita .....	21
3.a. Hambatan Terhadap Perlindungan Hak Tenaga Buruh Anak .....	21
3.b. Hambatan Perlindungan Hak Tenaga Buruh Wanita .....	23
BAB III : PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DI BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	
1. Pengawasan Terhadap Syarat-syarat Perjanjian Kerja .....	27
2. Pengawasan Terhadap Pelanggaran dan Pengenaan Sanksi ...	31
3. Pengawasan Yang Bersifat Membina .....	34
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	
1. Kesimpulan .....	36
2. Saran .....	38

**BAB I**

**PENDAHULUAN**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Beberapa tahun terakhir ini pertumbuhan sektor industri memang mengalami peningkatan lebih tinggi bila dibandingkan dengan sektor pertanian. Perusahaan-perusahaan yang ada diharapkan oleh pemerintah agar dapat menjadi alat pembangunan perekonomian, yang berarti peran sertanya sangat diharapkan dapat diwujudkan produk-produk dan melancarkan produk-produk yang dapat memenuhi kebutuhan rakyat, serta diharapkan juga dapat menyerap tenaga kerja yang banyak dengan adanya perubahan struktur ekonomi dari pertanian ke industri memang diperlukan tenaga kerja yang cukup banyak.

Perusahaan merupakan wadah bagi para tenaga kerja dalam usaha-usaha :

- a. Memperoleh nafkah atau imbalan atas pengerahan tenaganya secara teratur.
- b. Turut mengembangkan perusahaan dalam mencapai tujuan usahanya<sup>1</sup>.

Peran serta perusahaan akan dapat dicapai apabila dalam tubuh perusahaan itu terjalin kerja sama yang erat antara pengusaha dengan para tenaga kerjanya dalam melakukan kerja.

Perusahaan yang tumbuh saat itu lebih mengutamakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih. Bagi tenaga kerja yang tidak terdidik dan terlatih memang

---

<sup>1</sup> G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung, 1982, h. 37

sulit untuk dapat diterima dalam lapangan kerja yang tersedia. Namun ada perusahaan-perusahaan yang pada bagian tertentu, seperti pada bagian proses produksi, masih memerlukan tenaga kerja yang tidak terdidik dan terlatih dengan penghasilan/upah yang rendah atau jauh dari tolok ukur untuk hidup rakyat.

Berhubung penghasilan yang rendah maka mereka tidak mampu memberikan yang terbaik bagi anak-anak mereka. Untuk menambah penghasilan keluarga, maka anak-anak terpaksa ikut bekerja. Munculnya masalah anak yang terpaksa bekerja ini pada umumnya disebabkan oleh kondisi ekonomi keluarga yang serba kekurangan.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke satu, buruh dan majikan mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.

Menurut ketentuan pasal 1601g BW bahwa “sesorang belum dewasa adalah cukup membuat persetujuan-persetujuan perburuhan sebagai buruh, jika ia untuk itu dikuasakan oleh wakilnya menurut Undang-Undang, baik lisan maupun tertulis.”

Selanjutnya ketentuan pasal 1601h BW bahwa :

Jika seorang belum dewasa yang belum cakap untuk membuat suatu persetujuan perburuhan, telah membuat suatu persetujuan dan karena itu, selama enam minggu telah dilakukan pekerjaan, di bawah perintah majikan, dengan tiada perlawanan dari pihak wakilnya menurut undang-undang maka dianggaplah telah dikuasakan dengan lisan oleh wakilnya itu untuk membuat persetujuan perburuhan tersebut.

Menurut ketentuan UU No. 20 tahun 1999 Pasal 2 :

1. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini, dalam suatu pernyataan yang dilampirkan pada ratifikasinya, harus menetapkan usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja atau bekerja dalam wilayahnya dan pada alat pengangkutan yang terdaftar dalam wilayahnya, tergantung pada Pasal 4 sampai 8 Konvensi ini, tidak seorang pun di bawah umur yang ditetapkan di situ diperbolehkan masuk kerja atau bekerja dalam suatu jabatan;
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini selanjutnya dapat memberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional dengan pernyataan lebih lanjut, bahwa ia telah menetapkan usia minimum, yang lebih tinggi dari yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pekerjaan yang sifatnya rutin dapat menyebabkan tumpulnya kecerdasan anak. Namun ketentuan pelaksanaan yang melarang pekerjaan anak seperti tercantum dalam pasal tersebut sampai saat ini belum pernah ada.

Ketentuan pasal yang melarang anak bekerja sampai saat ini belum berlaku, maka bagi anak-anak yang terpaksa bekerja perlu suatu perlindungan, agar mereka terhindar dari kesewenang-wenangan majikan. Walau bagaimanapun munculnya buruh anak sedapat mungkin harus dapat dihindarkan. Karena anak sebagai penerus bangsa dan juga sebagai sumber daya manusia di masa depan yang harus mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi. Untuk melindungi buruh anak, diberlakukan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1987 tentang perlindungan bagi anak yang terpaksa bekerja.

Peraturan Menteri tersebut masih memberi peluang untuk mempekerjakan anak. Peraturan Menteri ini tidak bersifat mutlak melarang anak untuk bekerja, artinya anak yang hidup dalam keluarga yang berekonomi rendah diperbolehkan bekerja untuk membantu / menambah penghasilan keluarga maupun untuk mencukupi kebutuhannya sendiri. Jadi peraturan menteri ini diperlakukan untuk memberi perlindungan bagi anak-anak yang terpaksa bekerja guna membantu meningkatkan kualitas dan keselamatan hidupnya.

Aturan-aturan yang sedianya akan diterapkan itu menampakkan diri dalam wujud nyata berupa larangan untuk mempekerjakan anak yang didasari dengan itikad baik untuk mensejahterakan anak, tetapi tanpa diimbangi upaya nyata untuk mengangkat mereka dari kemiskinan, tentu saja semua itu akan sia-sia, bahkan mungkin timbul masalah baru, misalnya timbul kejahatan yang dilakukan anak untuk sekedar ada memperoleh makan, atau bagi anak-anak yang sudah terlanjur mencintai pekerjaannya dapat beranggapan bahwa perlindungan hukum bagi mereka adalah suatu kekeliruan, karena dengan perlindungan hukum yang diwujudkan dalam peraturan yang bersifat melarang itu berarti mengurangi atau bahkan menyebabkan penghasilan mereka.

Sejak dicanangkannya emansipasi wanita, dipelopori oleh RA. Kartini maka tingkat kemampuan, keterampilan, dan kecerdasan wanita sudah banyak yang menyamai bahkan melebihi kaum laki-laki dalam beberapa bidang. Apalagi dengan adanya jaminan pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang memberikan kesamaan hak tanpa adanya diskriminasi bagi kaum wanita. Hal ini lebih dipertegas lagi didalam Garis-Garis Besar Haluan Negara yang memberi

kesempatan yang sama bagi kaum wanita untuk ikut serta dalam kegiatan pembangunan bangsa Indonesia.

Pada jaman sekarang ini, pembatasan lapangan pekerjaan bagi kaum wanita sudah semakin menghilang. Hampir semua lapangan pekerjaan yang semula di duga hanya dapat ditangani oleh kaum laki-laki, ternyata dapat ditangani kaum wanita. Kalaupun ada bidang yang lebih banyak atau lebih sedikit oleh kaum wanita, hal ini dapat dianggap sebagai perbedaan minor atau karena tingkat pendidikan yang belum merata. Dengan demikian resiko yang dihadapi oleh pekerja wanita juga tidak berbeda dengan yang dihadapi oleh pekerja laki-laki dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada pekerja wanita masalah kesehatan dan keselamatan kerja ini ditambah lagi dengan hal yang berkaitan dengan keadaan fisik biologis mereka.

Adalah adil apabila timbul suatu tuntutan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja wanita pada prinsipnya jangan sampai mengurangi atau merugikan fungsi alamiah dari wanita. Bertitik tolak dari perlunya perlindungan bagi pekerja wanita yang bersifat khusus agar produktivitas pekerja wanita tetap tinggi dan fungsi alamiah sebagai wanita tetap dapat dilaksanakan.

Berdasarkan uraian diatas maka saya dapat menarik permasalahan yang timbul dalam penyusunan skripsi ini, yaitu :

1. Bagaimana perlindungan yang diberikan ketentuan perundang-undangan terhadap buruh anak dan buruh wanita ?
2. Bagaimana pengawasan hukum terhadap tenaga kerja wanita di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ?

## 2. Penjelasan Judul

Adapun judul skripsi ini adalah : “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Anak Dan Buruh Wanita”.

Perlindungan Hukum adalah : suatu perlindungan yang diberikan oleh hukum dengan melalui seperangkat Undang-Undang, sehingga bagi siapa yang melanggarnya bisa dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan tersebut. Adapun penekanan perlindungan hukum di sini ditekankan pada pekerja wanita. Pengertian pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja.<sup>2</sup>

Buruh wanita disini penulis mengartikan sebagai pembagian jenis kelamin dipandang dari segi biologis. Penjelasan materi diatas didasarkan pada alasan, karena materi tersebut mempunyai hubungan yang erat dengan topik judul dalam penjelasan skripsi ini, sehingga secara keseluruhan materi yang dibahas dalam skripsi ini lengkap juga dimaksudkan agar kita lebih memahami isi keseluruhan skripsi ini.

Adapun yang dimaksud dengan buruh adalah tiap orang yang bekerja pada orang lain atau suatu badan dengan menerima upah (bekerja dalam hubungan kerja).<sup>3</sup> Pengertian buruh disini harus dibedakan dengan pengertian tenaga kerja. Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap orang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi pengertian tenaga kerja

---

<sup>2</sup> Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuan, Djambatan, Jakarta, 1987, h. 26.

<sup>3</sup> Imam Soepomo, Hukum Perburuan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh), Pradnya Paramita, Jakarta, 1986, h. 148.

lebih luas daripada buruh, karena di dalamnya termasuk buruh dan bukan buruh. Sedangkan pegawai negeri secara yuridis teknis adalah juga buruh.

### **3. Alasan Pemilihan Judul**

Berdasarkan uraian diatas, kiranya memang diperlukan pengadaan perlindungan bagi buruh anak. Terutama yang berkaitan langsung dengan keberadaan buruh anak, yaitu sistem keamanan melalui peraturan yang jelas. Di antaranya dengan cara pemisahan yang tegas tentang jenis pekerjaan bagi orang dewasa dan jenis pekerjaan yang masih wajar jika dilakukan oleh anak-anak berdasarkan umur dan kondisi fisik serta mental mereka.

Alasan pemilihan judul diatas adalah untuk mencari suatu kepastian hukum. Hal ini mengingat bahwa kenyataan sekarang ini bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah sangat kurang, utamanya untuk melarang mempekerjakan pekerja wanita diwaktu malam hari, padahal Undang-Undang yang mengaturnya sebenarnya sudah ada, akan tetapi pelaksanaannya sering tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang ada.

### **4. Tujuan Penulisan**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a) Untuk mengetahui bagaimana penerapan kebijaksanaan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi buruh anak dan buruh wanita.

- b) Untuk mengetahui bagaimana peranan pengawasan perburuhan yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dalam usaha mendatangkan perbaikan perlakuan pengusaha terhadap buruh anak dan buruh wanita.
- c) Untuk memperoleh informasi mengenai alasan dan hambatan yang menyebabkan peraturan pelaksana Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang tersebut, yaitu Pasal 2 tentang larangan mempekerjakan anak, yang sampai saat ini belum pernah ada.

## **5. Metode Penelitian**

### **a. Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif yaitu metode yang didasarkan pada Undang-Undang Ketenaga kerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan berpijak pada peraturan perundangan lainnya selanjutnya dihubungkan dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat mengenai “Perlindungan hukum bagi buruh anak dan buruh wanita”.

### **b. Sumber Bahan Hukum**

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer diperoleh dari studi kepustakaan yang berupa literatur-literatur dalam bentuk buku, peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang sedang dibahas. Bahan hukum sekunder diperoleh melalui pendapat-



pendapat para akademis dan praktisi yang berkaitan dengan buruh anak dan buruh wanita.

#### **c. Prosedur Pengumpulan dan pengolahan bahan hukum**

Dari bahan-bahan hukum yang diperoleh tadi maka untuk data yang dibaca dan dianalisa secara seksama guna memperoleh intisari dari bahan bacaan tersebut.

#### **d. Analisis bahan hukum**

Mengingat dalam penyusunan skripsi ini digunakan metode pendekatan yuridis normatif, maka proses analisa bahan hukum dilakukan dengan cara membandingkan dengan teori yang berupa peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta ketentuan-ketentuan lainnya dengan realita atau kenyataan yang ada di masyarakat.

Sehingga dengan kata lain, setelah memperoleh bahan hukum (dari berbagai literatur yang telah dikumpulkan) kemudian dipelajari, direvisi dan dikembangkan kemudian dikaitkan atau dihubungkan dengan kenyataan yang terjadi di masyarakat.

### **6. Pertanggungjawaban Sistematika**

Penulisan skripsi ini agar memenuhi syarat sebagai suatu karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan maka disusun berdasarkan sistematika yang terdiri dari empat bab, dengan uraian sebagai berikut :

## **BAB II**

# **PERLINDUNGAN HUKUM DI BIDANG TENAGA KERJA TENTANG BURUH ANAK DAN BURUH WANITA**

**BAB II**

**PERLINDUNGAN HUKUM DI BIDANG TENAGA KERJA**

**TENTANG BURUH ANAK DAN BURUH WANITA**

**1. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Anak**

Buruh anak dewasa ini dapat dikatakan cukup banyak, keadaan demikian jelas merupakan hal yang bertentangan dengan perikemanusiaan, di mana anak-anak dalam usia yang demikian seharusnya masih mendapatkan perawatan dan bimbingan dari orang tuanya, serta mendapatkan kesempatan untuk belajar di sekolah agar kehidupannya kelak dapat lebih baik.

Tentang adanya buruh anak ini memang merupakan masalah yang sulit dipisahkan, karena seharusnya mereka belajar, masalah bekerja untuk menambah penghasilan baik untuk keluarga maupun untuk dirinya sendiri.

Adanya buruh anak merupakan suatu akibat kondisi sosial ekonomi keluarga yang tidak mampu/miskin. Gejala sosial ini merupakan akibat dari rangkaian yang saling terkait, yakni disebabkan kurangnya pendidikan maka lapangan kerja yang diperolehpun terbatas. Lapangan kerja yang terbatas berakibat penghasilan yang diperolehpun masih jauh dari tolok ukur untuk hidup layak, dengan kurangnya penghasilan maka tidak mampu memberikan yang terbaik bagi anak mereka. Selanjutnya muncul anak yang bekerja yang sepintas lalu tampaknya merupakan upaya pemecahan.

Oleh sebab itu harus ada keberanian yang disertai dengan kesadaran dan itikad bahwa keterpaksaan mempekerjakan anak itu bukanlah tujuan dan bukan

pula masa depan yang diharapkan. Tanpa adanya kesadaran bahwa pendidikan dan kesempatan untuk meningkatkan kecerdasan itu perlu bagi anak, maka mereka akan tetap pada keadaan sosial ekonomi yang rendah.

Didalam ketentuan Pasal 69 ayat 1 dan 2 UU No. 13 tahun 2003 :

Pasal (1) ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat di kecualikan bagi anak berumur antara 13 sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental sosial.

Pasal (2) pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan antara lain :

- a. Izin tertulis dari orang tua
- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua
- c. Waktu kerja maksimum 3 jam
- d. Dilakukan pada siang hari
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas

Pasal 1 Ordonansi tersebut menyebutkan bahwa “anak di bawah 14 tahun (Statblaad. 1949 No. 8 mengubah 12 tahun menjadi 14 tahun) tidak boleh menjalankan pekerjaan antara pukul 8 malam dan pukul 5 pagi, di atau untuk suatu perusahaan”

Dengan adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja disebutkan bahwa pengusaha tidak boleh mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja lebih dari 4 jam sehari. Hal ini dimaksudkan agar anak diberikan kesempatan untuk sekolah.



Setelah keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1987 maka pihak Departemen Tenaga Kerja seksi Pengawasan ketenagakerjaan melakukan pengawasan di perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan buruh anak, walaupun tidak ada larangan untuk mempekerjakan anak, namun perusahaan lebih baik mempekerjakan buruh usia muda (16 tahun sampai 18 tahun) dan buruh dewasa (18 tahun ke atas). Pengusaha tidak boleh sewenang-wenang lagi pada buruh anak bahkan pengusaha harus memberi perhatian lebih dari 4 jam sehari, dan pihak Departemen Tenaga Kerja seksi Pengawasan Ketenagakerjaan dengan tegas akan menindak perusahaan yang melanggar peraturan tersebut, sehingga perusahaan tidak mau ambil risiko (bila) tetap menerima buruh anak tersebut.

Dengan adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut memang diharapkan dapat melindungi buruh anak. Selain itu, adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dihubungkan dengan kewajiban belajar bagi anak-anak. Undang-undang No. 4 Tahun 1950 dan diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-undang No. 12 Tahun 1954, dan Undang-undang No. 2 Tahun 1989 (L.N. 1989 No. 6) menetapkan bahwa semua anak yang sudah berusia delapan tahun wajib belajar di sekolah sedikit-dikitnya enam tahun lamanya.

Bagi anak yang tidak mempunyai biaya untuk sekolah sedangkan untuk bekerja banyak perusahaan yang tidak mau menerima, maka pemerintah telah berusaha untuk menolong mereka dengan adanya program orang tua asuh, yang diharapkan agar anak diberi kesempatan untuk mendapat pendidikan dasar dalam rangka pelaksanaan program wajib belajar. Anak merupakan sumber daya

manusia di masa mendatang, yang akan mengemban tugas untuk meneruskan perjuangan bangsa dalam mewujudkan cita-citanya. Agar mampu memikul tanggung jawab tersebut, maka anak perlu perlindungan untuk dapat tumbuh dan berkembang secara wajar baik jasmani dan rohaninya.

## **2. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita**

Watak dan kepribadian bangsa Indonesia terhadap wanita adalah menempatkannya dalam status yang terhormat dan mulia. Budaya bangsa Indonesia yang senantiasa melindungi kaum wanita, sebab bangsa Indonesia berpendirian bahwa wanita merupakan pembina utama bagi generasi penerus bangsa pada tiap-tiap keluarganya. Wajar bagi wanita yang bekerja untuk menambah penghasilan bagi keluarganya menuntut perlindungan-perlindungan yang lebih bersifat khusus bagi buruh wanita adalah dengan melarang kepada para pengusaha untuk mempekerjakan buruh wanita pada malam hari.

Kondisi fisik biologis buruh wanita yang cenderung lemah tentunya tidak bisa dibebani oleh pekerjaan yang bersifat berat dan melelahkan. Sifat biologis utamanya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi wanita seperti halnya cuti di masa haid yang diatur dalam pasal 81 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi : “Buruh wanita tidak boleh diwajibkan kerja pada hari pertama dan kedua waktu haid<sup>4</sup>. Pemberian waktu istirahat bagi tenaga kerja wanita selama ia akan melahirkan dan satu bulan setengah sesudah melahirkan anak atau

---

<sup>4</sup> Djumaldji, F.X. dan Wibowo Soedjono, **Perjanjian Perburuhan Pancasila**, Cet. III, Bina Aksara, Jakarta, 1987, h. 30.

keguguran. Hal-hal tersebut tentunya tidak bisa dihindari oleh setiap wanita normal.

Budaya masyarakat Indonesia memang tidak menghendaki adanya eksploitasi buruh wanita secara berlebih-lebihan dengan mempekerjakan buruh wanita pada waktu malam hari. Wanita yang bekerja di waktu malam hari selalu ditanggapi dengan tendensi yang negatif oleh masyarakat. Karena itu kondisi sosial budaya bangsa Indonesia memang tidak menghendaki adanya buruh wanita yang bekerja di waktu malam hari.

Pengaruh hukum Islam sangat besar bagi kehidupan sosial budaya bangsa Indonesia. Hal tersebut disebabkan sebagian penduduk Indonesia adalah beragama Islam. Kedudukan wanita dalam pandangan Islam adalah sama dengan kaum pria, sehingga kesempatan untuk bekerja bagi wanita dan pria adalah sama. Dalam hal pencarian nafkah hukum Islam menentukan dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa' ayat 34 menyatakan : "Bahwa laki-laki itu pemimpin atas perempuan-perempuan, lantaran Allah telah lebihkan sebagian dari mereka atas sebagian dan dengan sebab nafkah yang mereka belanjakan dari harta-harta mereka"<sup>5</sup>.

Demikian pandangan hukum Islam yang tidak mewajibkan mencari nafkah atau bekerja untuk keluarganya. Hal ini berlaku bagi wanita baik yang masih gadis ataupun yang sudah berkeluarga. Jika wanita itu masih gadis maka nafkahnya ditanggung oleh orang tuanya sedang bagi yang sudah berkeluarga maka nafkah lahir dan bathin ditanggung oleh suaminya. Hukum Islam tidak tegas melarang wanita untuk bekerja. Hukum Islam hanya memberikan batasan-batasan bagi

---

<sup>5</sup> A. Hasan, *Tafsir Al-Furan*. Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia, 1962, h. 162.

wanita yang bekerja untuk menduduki jabatan yang sesuai dengan kodrat dan fitrah kewanitaan. Keadaan tersebut dikarenakan keadaan biologis dan kesusilaan wanita yang amat perlu dilindungi. Di samping itu keperluan keluarga harus diutamakan wanita, sebab wanita merupakan tiang dari keluarga. Wanita yang bekerja hendaknya dapat membagi waktu yang tepat. Dengan bekerja di waktu malam hari berarti wanita tersebut tidak dapat membagi waktu dengan tepat. Dengan bekerja di waktu malam hari berarti wanita tersebut tidak dapat membagi waktu dengan tepat, sebab di waktu malam hari wanita lebih banyak dibutuhkan kehadirannya di tengah-tengah keluarga.

Waktu malam hari adalah saat yang rawan bagi kesehatan wanita, ini mengingat keadaan fisik biologis wanita yang lemah sehingga bila dipaksakan untuk bekerja di waktu malam hari bagi wanita adalah sangat tidak manusiawi. Jadi larangan bekerja di waktu malam hari bagi buruh wanita merupakan bentuk perlindungan khusus yang amat diperlukan.

Larangan bekerja di waktu malam hari bagi buruh wanita ini ditetapkan Dalam Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 tahun 2003 pasal 76 ayat 1 yang menyatakan : “Buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat bekerja<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 366.



Kemudian pada tahun 1967 pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja melalui keputusan Direktur Pembinaan Norma-norma Perlindungan Kerja No. 2 Tahun 1967 tentang penunjukan pegawai yang berhak memberi ijin menyimpang waktu kerja dan istirahat. Adapun yang berhak memberikan ijin menyimpang waktu kerja dan istirahat adalah :

1. Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk olehnya khusus untuk keperluan ini buat perusahaan-perusahaan yang terletak di dalam wilayahnya.
2. Kepala Kantor Daerah Departemen Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk olehnya khusus untuk keperluan ini meliputi lebih dari wilayah satu Kantor Ressort Departemen Tenaga Kerja di bawah pimpinannya.

Apabila ternyata pemberian ijin khusus tersebut bertentangan dengan peraturan-peraturan dan instruksi-instruksi mengenai soal pemberian ijin penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat maka :

1. Direktur Pembinaan Norma-norma Perlindungan Kerja Departemen Tenaga Kerja dapat mencabut ijin yang telah diberikan Kepala Daerah dan Kepala Ressort Departemen Tenaga Kerja.
2. Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja dapat mencabut ijin yang telah diberikan oleh Kepala Ressort Departemen Tenaga Kerja di bawah pimpinannya.

Keputusan tersebut kemudian disempurnakan oleh Departemen Tenaga Kerja dengan Instruksi No. 5/Dirjen PPTK/1968 mengenai tata cara dan syarat-syarat permohonan ijin khusus tersebut yang dilengkapi dengan syarat-syarat yang

harus dipenuhi.

Berhubung instruksi tersebut masih bersifat umum, artinya berlaku juga bagi buruh wanita dan buruh pria, maka pemerintah yang dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja merasa perlu untuk mengeluarkan suatu aturan yang lebih bersifat khusus guna mengatur perijinan kerja malam bagi buruh wanita. Aturan itu dituangkan dalam Instruksi Departemen Tenaga Kerja No. 559/DD 11/1972 perihal ijin bekerja malam bagi wanita.

Adapun kewenangan memberikan ijin khusus menurut instruksi tersebut adalah Kantor Daerah Departemen Tenaga Kerja, apabila dianggap perlu Kantor Daerah Tenaga Kerja dapat mengeluarkan ijin sementara.

Setelah ijin khusus yang bersifat sementara atau tetap telah dikeluarkan oleh Kantor Daerah Departemen Tenaga Kerja, terlaksananya ketentuan aturan kerja malam bagi buruh wanita. Adapun syarat-syarat tersebut berfungsi sebagai jaminan perlindungan terhadap kesusilaan dan kesehatan buruh wanita di waktu malam hari adalah:

1. Ijin dari orang tua bagi yang belum berkeluarga, sedang bagi yang telah berkeluarga ijin diperoleh dari suaminya. Ijin dibuat secara tertulis di atas kertas dengan dibubuhi materai serta ditandatangani oleh orang tua atau suaminya.
2. Pengusaha harus menyediakan alat transportasi yang layak bagi angkutan manusia untuk menjemput/mengantar buruh wanita. Dalam hal ini alat transportasi harus benar-benar layak untuk manusia, sebab banyak pengusaha yang menggunakan angkutan truk tertutup untuk mengangkut buruh wanita

sehingga angkutan tersebut tidak layak bagi buruh wanita. Penyediaan alat transportasi ini tidak boleh digantikan dengan memberikan uang transportasi.

3. Penyediaan makanan kecil dan minuman

Fungsi pemberian makanan kecil dan minuman adalah untuk meningkatkan gizi para buruh wanita sehingga kesehatan buruh wanita bisa tetap terjaga walaupun harus bekerja di waktu malam hari. Pemberian makanan kecil dan minuman tidak boleh diganti dengan memberikan uang makan.

4. Larangan mempekerjakan wanita hamil

Buruh wanita yang berdasarkan surat keterangan dokter yang dilandasi oleh hasil pemeriksaan laboratorium yang di dalam tes kehamilan dinyatakan positif maka pengusaha dilarang untuk mempekerjakan buruh wanita tersebut di waktu malam hari.

Ketentuan-ketentuan perlindungan hukum seperti diuraikan di atas adalah bersifat memaksa, sehingga untuk menjamin pelaksanaannya perlu ditetapkan mereka yang bertanggung jawab bagi ditaatinya peraturan-peraturan tersebut dan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan.

Sanksi pidana bagi pelanggar ketentuan perlindungan terhadap buruh wanita diatur dalam pasal 187 Undang-undang Kerja No. 13 Tahun 2003 jo pasal 17 Undang-undang No. 1 Tahun 1951 yang menyatakan, bahwa tanggung jawab atas dilaksanakannya ketentuan dalam Undang-undang tersebut pada majikan atau pegawai majikan yang mengawasi buruh dan yang dengan tegas disertai oleh majikan untuk menjaga bahwa aturan-aturan dan perintah pegawai pengawas untuk diindahkan.

Ancaman hukuman atas pelanggaran ketentuan tersebut diatur dalam pasal 187 UU No. 13 tahun 2003 yang menetapkan :

1. Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat 2, pasal 44 ayat 1, pasal 45 ayat 1, pasal 67 ayat 1, pasal 71 ayat 2, pasal 76, pasal 78 ayat 2, dan pasal 79 ayat 1, dan ayat 2, pasal 85 ayat 3 dan pasal 144 dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama 12 bulan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 dan paling banyak Rp. 100.000.000
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 merupakan tindak pidana pelanggaran.

Soerjono Soekamto berpendapat bahwa denda sebesar sekian puluh ribu rupiah tidak ada artinya bagi seseorang yang mempunyai kedudukan sosial ekonomi yang kuat, akan tetapi merupakan penderitaan bagi kalangan ekonomi lemah. Hukuman penjara akan mempunyai efek yang besar terhadap warga masyarakat kelas menengah dan kelas atas, apabila dibandingkan dengan mereka yang berasal dari kelas bawah<sup>7</sup>. Karena denda yang berupa uang tidak akan mempunyai pengaruh yang berarti bagi pengusaha yang melanggar ketentuan perlindungan tersebut sehingga sanksi hukuman kurungan perlu dilaksanakan agar buruh wanita bekerja di waktu malam hari benar-benar memperoleh jaminan perlindungan.

---

<sup>7</sup> Soerjono Soekamto, Efektivitas Hukum dan Peran Sanksi, Remaja Karya, Bandung, 1985, h. 89-90.

### **3. Hambatan-hambatan Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Buruh Anak dan Buruh Wanita**

#### **a. Hambatan terhadap perlindungan hukum bagi buruh anak.**

Masalah buruh anak memang merupakan sesuatu yang sulit pemecahannya. Karena di satu pihak, anak memerlukan bimbingan dan pendidikan dari orang tuanya, sedangkan di pihak lain anak terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan keluarganya maupun untuk dirinya sendiri, hal ini disebabkan kondisi sosial ekonomi keluarga yang rendah/tidak mampu.

Menurut ketentuan pasal 1601 BW mempekerjakan seseorang yang belum dewasa (18 tahun ke bawah) untuk mengadakan perjanjian kerja, jika ia untuk itu dikuasakan oleh walinya baik secara lisan maupun tertulis. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut membawa pada suatu akibat yuridis kepada pihak buruh dan pengusaha, tercermin misalnya adanya hak-hak dan kewajiban maupun tanggung jawab dari masing-masing pihak.

Ketentuan pasal 68 Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 dengan tegas menetapkan bahwa anak tidak boleh menjalankan pekerjaan. Larangan ini didasarkan atas maksud untuk menjaga kesehatan dan pendidikan anak tersebut belum ada. Sehingga masih diberlakukan Ordonansi 17 Desember 1924 Statblaad 647 tentang pembatasan pekerjaan anak dan pekerjaan wanita pada malam hari. Ordonansi tersebut tidak memuat larangan mutlak bahwa anak tidak boleh bekerja, tetapi hanya memuat pembatasan pekerjaan anak saja.

Di dalam ordonansi dengan tegas batas jam kerja bagi buruh anak. Pada ketentuan pasal 1 Ordonansi tersebut hanya menetapkan bahwa anak di bawah

umur 14 tahun tidak boleh menjalankan pekerjaan antara pukul 8 malam sampai pukul 5 pagi di atau untuk suatu perusahaan.

Banyak perusahaan yang mempekerjakan buruh anak pada siang hari dengan jam kerja sama seperti jam kerja orang dewasa, asalkan tidak mempekerjakan buruh pada pukul 8 malam sampai pukul 5 pagi. Untuk itu buruh anak memerlukan perlindungan agar mereka terhindar dari kesewenang-wenangan pengusaha. Oleh karena itu pemerintah telah mengatur tentang perlindungan buruh anak di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1987 tentang perlindungan bagi anak yang terpaksa bekerja. Dengan peraturan pelaksanaannya diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 748/MEN/1987 tentang tata cara mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja.

Dengan berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut banyak perusahaan yang mulai mengurangi jumlah buruh anak, karena dengan adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja pengusaha tidak boleh mempekerjakan buruh anak lebih dari 4 jam sehari dan pengusaha juga harus upah sesuai dengan peraturan pengupahan yang berlaku. Dengan demikian perusahaan lebih senang mempekerjakan buruh dewasa (usia 18 tahun ke atas) dan tenaga kerja muda (usia 14 sampai 18 tahun) karena mereka bekerja 7 jam sehari sedangkan bila pengusaha mempekerjakan buruh anak ia hanya bekerja 4 jam sehari, dan perusahaan tidak mau rugi dalam hal ini.

Adanya perlindungan buruh anak tersebut bukan berarti mengurangi penghasilan mereka melainkan untuk membantu meningkatkan kualitas mereka yang merupakan sumber daya manusia di masa depan. Pemecahan masalah buruh

anak selain melalui upaya hukum juga harus ada upaya nyata sebagai jalan keluarnya dari akibat adanya peraturan tersebut. Upaya yang dilakukan pemerintah untuk membantu buruh anak tersebut adalah program anak asuh. Dengan program ini diharapkan buruh anak diberi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dasar, dalam rangka pelaksanaan program wajib belajar.

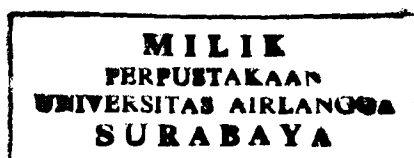
Pada hakekatnya, pemecahan masalah buruh anak ini juga merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan orang-tua/keluarga.

#### **b. Hambatan perlindungan hukum bagi buruh wanita**

Buruh wanita sebagai bagian yang tak terpisahkan dari proses produksi yang amat penting, dikarenakan kondisi fisik dan biologisnya yang amat lemah maka diperlukan suatu perlindungan hukum yang bersifat khusus. Perlindungan khusus tersebut dapat bersifat larangan untuk pekerjaan tertentu atau pada waktu tertentu.

Larangan mempekerjakan buruh wanita di waktu malam hari merupakan bentuk perlindungan hukum yang bersifat khusus. Hal ini diatur dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1951 pasal 7. Dengan adanya dasar hukum yang pasti ini maka penghargaan atas kodrat alamiah dan buruh wanita yang mempunyai kondisi fisik dan biologis yang lemah akan terjamin serta sesuai dengan nilai-nilai budaya luhur bangsa Indonesia yang senantiasa menempatkan wanita dalam kedudukan yang terhormat sehingga hukum melindungi semua itu.

Dengan semakin pesatnya laju pembangunan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut produktivitas yang tinggi. Seiring dengan itu



kebutuhan akan buruh wanita setiap tahun selalu meningkat, sehingga semakin banyak buruh wanita yang bekerja di waktu malam hari bagi buruh wanita semakin longgar.

Perlindungan hukum terhadap buruh wanita, termasuk larangan bekerja di waktu malam hari dianggap terlalu berlebihan (over protective) dan bertentangan dengan gerakan emansipasi wanita. Tuntutan produktivitas yang tinggi juga merupakan faktor penyebab dilanggarnya ketentuan larangan bekerja di waktu malam hari bagi buruh wanita, yang bila larangan itu diterapkan secara ketat maka dianggap ada diskriminasi antara buruh pria dan buruh wanita.

Adapun aturan-aturan hukum yang mengatur tentang larangan bekerja di waktu malam hari bagi buruh wanita pada hakekatnya hanya untuk mencegah kekosongan hukum (*rechtsvacuum*). Statblaad No. 647 Tahun 1925 merupakan salah satu peraturan perburuhan yang terpaksa diberlakukan karena ketentuan yang mengatur larangan mempekerjakan buruh wanita pada waktu malam hari sebagai diatur dalam pasal 7 Undang-undang No. 1 Tahun 1951 belum dilaksanakan secara sempurna karena peraturan pemerintah yang akan mengatur pelaksanaannya belum ada. Di samping itu Konsideran dari Undang-undang Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1951 masih berdasarkan Undang-undang Dasar Sementara Tahun 1950 yang masih bersifat sementara. Muatan materi Statblaad No. 647 Tahun 1925 ternyata sudah tidak sesuai dengan perkembangan jaman materi yang ada di dalamnya masih mencerminkan perlindungan buruh jaman kolonial.

Pada dasarnya hukum mempunyai 2 (dua) pengaruh yaitu pengaruh positif berupa kepatuhan terhadap hukum, dan pengaruh negatif yang merupakan sifat



ketidapatuhan terhadap hukum.

Sikap ketidapatuhan terhadap hukum dapat dikembalikan kepada :

1. Hukumnya itu sendiri, yang antara lain mencakup sinkronisasi peraturan yang berlaku dan tata cara pembuatannya.
2. Subyek hukum yang terkena peraturan.
3. Penegak hukum.
4. Sarana dan fasilitas.

Peraturan tentang larangan bekerja di waktu malam hari bagi buruh wanita terdapat beberapa peraturan yang tidak sinkron satu sama lain.

Sebagai contoh dapat dikemukakan di sini misalnya : Stafcbraad No. 647 Tahun 1925 merupakan aturan adanya larangan mempekerjakan buruh wanita di waktu malam hari, di lain pihak dalam Statblaad No. 45 Tahun 1941 menyatakan bahwa ijin kerja di waktu malam hari bagi buruh wanita dapat diberikan oleh Kepala Bagian Perburuhan Departemen Sosial.

Mengenai subyek hukumnya dalam hal ini buruh wanita, pada umumnya buruh wanita sekarang lebih menghendaki adanya suatu persamaan waktu kerja antara buruh wanita dan buruh pria. Isi sesuai dengan tuntutan produktivitas yang tinggi tidak bergesernya nilai-nilai sosial masyarakat di dalam memandang wanita yang bekerja di waktu malam hari. Dalam hal penegakan hukum selama ini kasus pelanggaran terhadap ketentuan larangan bekerja di waktu malam hari bagi buruh wanita adalah jarang yang diselesaikan lewat jalur hukum, atau biasanya ditutup-tutupi oleh pengusaha sedangkan petugas pengawas dari Departemen Tenaga Kerja amat terbatas untuk mengawasi pelaksanaan ketentuan larangan

mempekerjakan buruh wanita di waktu malam hari.

Sedang dari segi fasilitas dan sarana yang diperlukan bagi buruh wanita yang bekerja di waktu malam hari sudah semakin lengkap dan dapat menjamin bagi terlindunginya buruh wanita di dalam menjalankan proses produksi dan fungsi alamiahnya sebagai wanita juga tetap terlindungi.

Dengan demikian maka larangan mempekerjakan buruh wanita di waktu malam hari mempunyai pengaruh yang negatif dalam artian timbul ketidakpatuhan terhadap larangan tersebut dikarenakan adanya faktor penyebab seperti dikemukakan di atas.

## **BAB III**

# **PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DI BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

### **BAB III**

## **PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DI BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

### **1. Pengawasan Terhadap Syarat-syarat Perjanjian Kerja**

Dalam upaya terlaksananya norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja wanita perlu diadakan pengawasan yang diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja wanita dan pengusaha yang masih dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945 di mana masing-masing pihak saling menghormati dan mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan. Serikat buruh memperjuangkan kepentingan sosial ekonomi dan hak-hak tenaga kerja wanita, sedang pemerintah melindungi kepentingan tenaga kerja wanita dan kehidupan serikat buruh. Oleh karena itu kerjasama yang serasi antara tenaga kerja wanita, pengusaha dan pemerintah perlu ditingkatkan.

Menurut G. Kartasapoetra sasaran-sasaran yang hendak dicapai yaitu sasaran pengawasan secara khusus ditujukan kepada sasaran utama hubungan perburuhan Pancasila seperti<sup>8</sup>:

1. Pengawasan dan pembinaan buruh dilakukan kepada usaha preventif dan edukatif, namun tindakan represif baik yang yustisial, maupun non yustisial akan dilaksanakan secara tegas terhadap perusahaan yang secara sengaja melanggar ataupun telah berkali-kali diperingatkan akan tetapi tidak melaksanakan ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Unit dan aparat pengawasan diharapkan lebih peka dan cepat bertindak terhadap masalah-masalah yang timbul dan mungkin timbul di lapangan, sehingga masalahnya tidak meluas atau tidak dapat diselesaikan dengan

---

<sup>8</sup> G. Kartasapoetra, R.G., Kartasapoetra, A.G., Kartasapoetra, *op.cit*, h. 129

tuntas.

3. Aparat pengawasan dan pembinaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan diharapkan turun langsung ke lapangan untuk melihat permasalahan secara langsung, sehingga dapat dijamin keobyektifitasnya.
4. Pengawasan aparat pengawas secara optimal sehingga dapat menjangkau obyek pengawasan seluas mungkin khususnya pada sektor-sektor yang dianggap rawan dan strategis<sup>9</sup>.

Agar menjamin adanya pelaksanaan perundang-undangan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi tenaga kerja hanya akan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawasi oleh seorang ahli, yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu. Menurut Imam Soepomo, tugas seorang ahli ini adalah untuk dapat menjalankan tiga tugas pokok, yaitu :

- (1) Melihat dengan cara memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan dalam perundang-undangan dilaksanakan dan jika tidak demikian halnya, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya itu;
- (2) Membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang dimintakan oleh peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya;
- (3) Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk menyusun Perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.<sup>10</sup>

Dengan demikian maka tujuan dilakukannya pengawasan itu, selain untuk mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan yang bersangkutan dengan bidang perburuhan, adalah juga untuk mengumpulkan bahan-bahan keterangan yang berkaitan dengan pelaksanaan undang-undang dan peraturan perburuhan itu. Dengan keterangan itu dapat dipertimbangkan sebagai masukan-masukan untuk

---

<sup>9</sup> Sendjun H. Manullang, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, h. 124.

<sup>10</sup> Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1987, h. 45.

penyempurnaan undang-undang dan peraturan yang telah ada. Atau bila diperlukan bisa digunakan untuk pembuatan peraturan baru yang disinkronisasikan masalah-masalahnya.

Pengawasan pada dasarnya merupakan kewajiban pemerintah. Pengusaha dan tenaga kerja wajib untuk mensyukurinya, karena dengan adanya pengawasan ini pemerintah selalu memperhatikan maju mundurnya perusahaan, melindungi perusahaan itu agar tidak mengalami pailit akibat ulah negatif yang berlangsung di dalam perusahaan itu. Dengan pengawasan ini pemerintah selalu mengharapkan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Dengan demikian maksud baik pemerintah itu selayaknya diimbangi oleh tenaga kerja dan pengusaha agar kegiatan sejalan dengan mentaati segala ketentuan hukum dan perundang-undangan yang telah dikeluarkan dan diberlakukannya.

Agar pengawasan bisa terlaksana sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan. Perusahaan bisa mengambil kebijaksanaan tersendiri yang ditujukan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja, di mana semua ini dimaksudkan agar tetap terciptanya hubungan yang baik antara pengusaha dan tenaga kerja.

Salah satu perusahaan di Jombang mengadakan pengawasan di perusahaannya sebagai berikut;

- a) Pengawasan tenaga kerja.
  - 1) Pengawasan ini dilakukan dengan cara setiap tenaga kerja yang ada harus memasukkan cekloknya masing-masing (tidak boleh diwakilkan) yang berfungsi untuk mengetahui kehadirannya dan dipergunakan untuk

perhitungan gaji. Setiap tenaga kerja harus menggunakan tanda pengenal yang dipasang dibajunya. Untuk tenaga kerja yang masih baru tanda pengenalnya berbeda karena masih menjalani masa training ( $\pm$  3 bulan). Setelah itu tanda pengenalnya diganti sama dengan tenaga kerja yang lama (tidak menjalani training).

- 2) Pengawasan terhadap tenaga kerja juga dilakukan pada saat mereka melaksanakan kerja. Di mana setiap tenaga kerja harus mempergunakan alat keselamatan kerja. Untuk bagian lasting, selep, balik busa, sablon menggunakan kaos tangan, celemek, masker. Sedangkan bagian menjahit hanya menggunakan tutup kepala saja.
  - 3) Untuk menjaga kesehatannya tersedia poliklinik di perusahaan tersebut. Dokter yang bertugas melakukan pengawasan menyelenggarakan dinas kesehatan umum ini juga hanya pada pukul 14.30 WIB.
- b) Pengawasan terhadap alat-alat yang dipergunakan. Pengawasan terhadap alat-alat kerja (mesin-mesin) dilakukan oleh tenaga teknisi yang selalu siap mengontrol penggunaan mesin-mesin yang ada dan membetulkan kerusakan.
  - c) Pengawasan terhadap lingkungan secara rutin agar tidak terjadi hal-hal yang dapat menjadikan sumber kecelakaan, kebakaran dan ledakan di daerah pabrik. Pengawasan terhadap lingkungan ini dilakukan oleh Satpam untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

Demikianlah realisasi dari perundang-undangan mengenai Pengawasan tenaga kerja yang telah dijalankan oleh perusahaan tersebut.

## **2. Pengawasan Terhadap Pelanggaran dan Pengenaan Sanksi**

Dalam pasal 182 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa penyidik negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai aturan hukuman atau sanksi hukuman tersebut jelasnya adalah sebagai berikut: sanksi hukuman itu sama sekali bukan bersifat balas dendam pemerintah terhadap mereka yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan hukum, perundang-undangan atau peraturan-peraturan pelaksanaannya, melainkan bersifat mendidik/pembinaan, yaitu bersifat preventif dan represif.

- a) Preventif yaitu bersifat pencegahan, dengan diketahuinya bahwa bagi setiap pelanggar akan dikenakan "sanksi-sanksi hukuman atau denda, yang bersangkutan menjadi sedapat mungkin untuk tidak melakukan pelanggaran sedikitpun juga.
- b) Represif, bersifat penindakan yaitu bagi mereka yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran yang kemungkinan merugikan kepada pihak lawannya, terpaksa dilakukan penindakan, yaitu dijatuhi hukuman kurungan sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan agar timbul kejeraan yang artinya diharapkan agar yang bersangkutan tidak akan mengulangi kembali perbuatan-perbuatan buruknya itu.

Macam sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran umum tenaga kerja pada dasarnya sama dengan macam sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran di bidang administrasi yaitu:



### 1. Teguran lisan

Sanksi ini dilakukan apabila seorang tenaga kerja melakukan pelanggaran yang meliputi:

- a. Melakukan pekerjaan dengan cara-cara yang membahayakan jiwa, diri sendiri maupun orang lain
- b. Bersenda gurau dalam menjalankan tugas.
- c. Berpakaian tidak rapi dan berkeliaran di sekitar mesin-mesin yang sedang berputar.
- d. Tidak memakai topi keselamatan, sepatu ataupun alat-alat keselamatan kerja pada waktu melakukan pekerjaan.
- e. Mencoba memperbaiki dan membersihkan mesin-mesin tersebut sedang berputar.
- f. Tidak melaporkan ketika ada hal-hal yang membahayakan keselamatan para pekerja dan orang lain yang ada di perusahaan tersebut.
- g. Mengendarai kendaraan dengan melampaui batas kecepatan maksimum yang telah ditentukan di lokasi pabrik.

### 2. Teguran tertulis.

Sanksi teguran tertulis akan dilakukan apabila tenaga kerja:

- a. Pernah mendapat teguran lisan dua kali pada kesalahan yang sama secara berturut-turut tidak terbatas kurun waktu.
- b. Menolak memberikan keterangan untuk mengusut terjadinya kecelakaan kerja.
- c. Tidak menggunakan surat ijin keselamatan kerja sebagaimana tercantum

dalam prosedur keselamatan kerja.

- d. Tidak melaporkan kepada dokter perusahaan karena mempunyai penyakit menular.

3. Ganti rugi.

Hal ini dilakukan apabila tenaga kerja melakukan kesalahan:

- a. Telah mendapatkan teguran secara tertulis dalam melakukan pelanggaran yang sama.
- b. Tidak menggunakan surat ijin keselamatan sehingga menyebabkan kerusakan barang-barang, mesin atau peralatan pabrik yang menyebabkan kecelakaan pada diri sendiri maupun orang lain.
- c. Mengoperasikan peralatan perusahaan tanpa diberi wewenang untuk menjalankannya yang mengakibatkan rusaknya peralatan tersebut dan mengakibatkan kecelakaan pada diri sendiri maupun orang lain.
- d. Merusakkan barang-barang, mesin-mesin atau peralatan perusahaan lainnya sebagai akibat tidak dijalankan peraturan umum tenaga kerja sehingga menyebabkan kecelakaan pada diri sendiri dan orang lain.

4. Pemberhentian.

Sanksi ini dijatuhkan terhadap tenaga kerja apabila:

- a. Melakukan kesalahan berulang-ulang dan tenaga kerja tersebut tidak bisa dibina lagi.
- b. Melakukan kesalahan yang fatal dan merugikan diri sendiri dan orang lain.
- c. Berkelahi, mabuk dan berjudi pada bekerja/menjalankan tugas.

Tentang sanksi-sanksi hukuman di atas, maka untuk efektivitas sanksi yang melanggar peraturan umum tenaga kerja laporannya harus melalui prosedur sebagai berikut:

- 1) Apabila seseorang melakukan pelanggaran terhadap peraturan umum tenaga kerja maka komisi keselamatan atau orang yang ditunjuk akan memberikan secara tertulis pada atasan secara langsung dengan disertai penjelasan waktu orang tersebut melakukan pelanggaran.
- 2) Atasan langsung mengeluarkan sanksi teguran lisan atau tertulis kepada pelanggar dan sanksi diberikan menurut jenis pelanggaran yang dilakukan.
- 3) Komisi keselamatan akan memberikan laporan kepada departemen atau pejabat yang berwenang secara tertulis.
- 4) Kepala departemen atau pejabat yang berwenang menyampaikan laporan bulanan, dengan menyebutkan berapa kali surat teguran telah dikeluarkan serta macam pelanggaran yang telah dilakukan.

### **3. Pengawasan yang Bersifat Membina**

Sesuai dengan tujuan sanksi hukum bahwa sanksi dimaksudkan untuk mendidik, membina agar tercegah perbuatan negatif yang akan dilakukan dan atau orang yang beritikad buruk jera untuk melakukan pelanggaran kembali, maka sanksi hukuman itu harus dapat dimengerti, terutama oleh mereka yang kebanyakan masih awam dalam penafsiran suatu ketentuan hukum.

Dalam hal pembinaan ini diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 pada pasal 9 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan kepada tiap tenaga kerja yang baru tentang:
  - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
  - b. Semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya;
  - c. Alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
  - d. Cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Pengurus hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut di atas.
3. Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan.
4. Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat dan ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya.

Untuk menghindari berbagai macam kesalahan baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja oleh para tenaga kerja, di salah satu perusahaan Jombang mengadakan pembinaan sebagai berikut:

1. Memberikan penyuluhan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dengan melalui ceramah-ceramah, buletin-buletin dan penyuluhan di lapangan.
2. Mengadakan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan secara terpadu dengan program pendidikan dan latihan untuk pegawai baru yang dilaksanakan setiap ada penerimaan tenaga kerja baru (masa training tenaga kerja baru q 3 bulan).
3. Memberikan pengarahan mengenai penerapan peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagaimana cara pelaksanaannya.
4. Menyediakan dan pemakaian alat pelindung untuk menghindari kecelakaan kerja (masker, celemek, sarung tangan, kerudung dan lain sebagainya).

## **BAB IV**

# **KESIMPULAN DAN SARAN**

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1. Kesimpulan**

- a. Pada dasarnya anak-anak yang masih dibawah umur hanya memiliki tugas untuk belajar dan menyelesaikan studinya namun demikian karena keadaan ekonomi yang mendesak keluarga mereka pada akhirnya memaksa anak dibawah umur dari kalangan tidak mampu untuk ikut belajar dan mendapatkan imbalan agar memenuhi kebutuhan hidup keluarga mereka. Dalam perkembangannya pekerjaan anak ini mulai dipastikan oleh undang-undang salah satu bentuk pertimbangannya adalah anak dibawah umur 14 tahun dilarang bekerja antara pk1 20.00 -05.00 pagi serta perlindungan-perlindungan lain yang diatur oleh undang-undang. Hal ini ditujukan agar anak dapat memperoleh kesempatan untuk menyelesaikan studinya.

Selain itu juga perlindungan juga di berikan terhadap buruh wanita. Perlindungan pada buruh wanita ini disebabkan karena wanita cenderung memiliki keadaan fisik lemah daripada kaum pria. Oleh karena itulah wanita tidak pantas untuk diberikan pekerjaan yang lebih berat daripada kaum pria. Namun dengan adanya perlindungan ini bukan berarti hambatan-hambatan yang ada dapat terselesaikan dengan mudah.

Karena pada prakteknya masih banyak perusahaan yang masih saja melakukan penyimpangan terhadap pekerja anak maupun pekerja wanita.

- b. Pada dasarnya merupakan kewajiban pemerintah pengusaha dan tenaga kerja wajib untuk mensyukurinya, karena dengan adanya pengawasan ini pemerintah selalu memperhatikan maju mundurnya perusahaan, melindungi perusahaan ini agar tidak mengalami pailit akibat ulah negatif yang berlangsung di dalam perusahaan itu. Dengan pengawasan ini pemerintah selalu mengharapkan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Dengan demikian maksud baik pemerintah itu selayaknya diimbangi oleh tenaga kerja dan perusahaan agar kegiatan sejalan dengan mentaati segala ketentuan hukum dan perundang-undangan yang telah dikeluarkan dan diberlakukan.

Dalam perjalanannya pengawasan ini pada akhirnya diikuti adanya sanksi yang mana sanksi tersebut adalah sanksi preferentif yaitu bersifat pencegahan, dengan diketahuinya bahwa bagi setiap pelanggaran dikenakan sanksi-sanksi hukuman atau denda, yang bersangkutan menjadi sedapat mungkin untuk tidak melakukan pelanggaran sedikitpun juga. Dan juga ada sanksi represif yaitu sanksi yang bersifat pemindahan bagi mereka yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran yang kemungkinan merugikan kepada pihak lawannya. Terpaksa dilakukan pemindahan, yaitu di jatuhkan hukuman kurungan yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan agar timbul kejerahan yang artinya diharapkan agar yang bersangkutan tidak akan mengulangi kembali perbuatan-perbuatan buruknya itu.

## 2. Saran-saran

- 1) Sebagaimana dijabarkan diatas bahwa perlindungan hukum terhadap buruh anak dan buruh wanita masih didapati hambatan-hambatan di dalam prakteknya. Hal ini disebabkan karena masih minimnya pengetahuan hukum yang dimiliki oleh buruh anak dan buruh wanita. Oleh sebab itu disini di perlukan adanya penyuluhan hukum serta sosialisasi mengenai keberadaan undang-undang yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap buruh anak dan buruh wanita. Hal ini semata-mata agar hak-hak mereka dapat terlindungi dengan baik. Namun disini dalam memberikan penyuluhan mengenai perlindungan buruh anak dan buruh wanita ini diperlukan kerjasama yang baik antara pemerintah, perusahaan serta buruh itu sendiri sehingga pada akhirnya tercipta suatu keadaan kerja yang kondusif.
- 2) Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap perusahaan dan buruh nantinya di harapkan terciptanya suatu lingkungan kerja yang tiap-tiap elemennya dapat menopang antara yang satu dengan yang lainnya dan tentunya pengawasan ini tidak hanya dilakukan satu atau dua kali saja tetapi pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah tersebut dilakukan secara terus menerus berkesinambungan agar nantinya bagi buruh anak dan buruh wanita dapat memahami segala sesuatu mengenai apa yang menjadi haknya serta yang menjadi kewajibannya.



Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dan majikan hendaknya dilandasi adanya saling menghormati akan hak dan kewajibannya masing-masing, hal ini disebabkan tidak adanya perbedaan antara buruh dan majikan, baik dalam kedudukannya, hak dan kewajiban. Sehingga baik pada buruh maupun pada majikan mempunyai tanggung jawab yang sama di dalam melakukan kewajibannya masing-masing.

# DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Kartasapoetra G., Kartasapoetra, R.G., Kartasapoetra, A.G., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Cet. II, Bina Aksara, Jakarta, 1988.
- Kartasapoetra G., dan Rience G. Widyaningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Undang-undang Hukum Perdata*, Cet. XIX, Pradnya Paramita, Jakarta, 1985.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XI, Intermasa, Jakarta, 1987.
- Sunindhia, Y.W. dan Wiwik Widayanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1988.
- Yan Pramadya Pusta, *Kamus Hukum*, Aneka Ilmu, Semarang.

