

PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA WANITA YANG BEKERJA PADA MALAM HARI DI PERUSAHAAN

Hj. Erwien Adisiswanto

Dosen Fakultas Hukum Universitas Panca Marga Probolinggo

Abstrak

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan ketrampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang yang lain dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memeberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita . Tidak hanya pada tenaga kerja wanita sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja .

Penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri (pengusaha). Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin

Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh tentang hak dankewajiban masing masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di BAB X pasal 67-101 meliputi perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan kerja, Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat penting untuk perlindungan tenaga kerja terutama tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari.

Kata Kunci : *Perlindungan hukum, tenagakerja wanita, bekerja malam hari di perusahaan*

A. Pendahuluan

Pada hakekatnya pengertian buruh dan tenaga kerja adalah sama, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja, buruh itu termasuk tenaga kerja, hanya saja pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada buruh .Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk- bentuk lain. Sementara yang dimaksud pemberi lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kalau kita membahas tenaga kerja atau buruh, kita tidak akan terlepas dari pengertian majikan karena majikan merupakan orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh

dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaannya. Menurut Imam Soepomo (1986:26) yang dimaksud dengan majikan adalah “orang lain atau suatu badan atau siapa di mana buruh itu bekerja“.

Dalam pengertian lain majikan bisa juga dikatakan perusahaan karena bila kita lihat pengertian dari perusahaan, majikan dan pengusaha ada persamaan diantara keduanya. Pengetian perusahaan seperti yang diatur dalam pasal 1 ayat 6 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan,

atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengertian pengusaha menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum pada Pasal 1 Ayat 5 adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X yang menerangkan mengenai perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja. Mengenai tenaga kerja wanita diatur dalam beberapa pasal antara lain ; adalah pasal 76 menyebutkan; (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00; (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00; (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib (memberikan makanan dan minuman bergizi; dan menjaga kesucian dan keamanan selama di tempat kerja); (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00; (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Kemudian adalah pasal 81 Undang-undang No 13 Tahun 2003 memperhatikan tentang pekerja atas tenaga kerja (buruh) wanita yang dalam masa haid antara lain pada ayat (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid

merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dan ayat (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan pada pasal 82 Undang-undang No 13 Tahun 2003 mengatur tentang tenaga kerja wanita yang dalam masa hamil dan proses menunggu kelahiran antara lain pada ayat (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan; (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Dan untuk tenaga kerja wanita yang sedang menyusui diatur dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 83 “Menyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Sesuai dengan hal tersebut diatas mengenai perlindungan tenaga kerja mendapat perhatian dari perusahaan. Selain itu perlindungan terhadap tenaga kerja juga akan meningkatkan produktifitas perusahaan, hal ini dikatakan oleh Suma'mur (1981:1) yang mengatakan :

“Perlindungan tenaga kerja dapat dilaksanakan dengan memberikan perlindungan terhadap semua aspek perburuhan yang ada, baik pemeliharaan kesehatan maupun dengan memperhatikan kesejahteraan dari karyawan yang ada tersebut, perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja melakukan pekerjaannya sehari hari dengan rasa aman untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional”.

Perlindungan seperti tersebut diatas harus dilaksanakan di perusahaan perusahaan yang ada di tanah air kita dan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan imbalan upah sesuai dengan hukum perburuan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dengan tidak dijalkannya ketentuan-ketentuan tersebut diatas,

maka merupakan pelanggaran terhadap hukum/Undang-undang yang berlaku.

c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dari dua pengertian tersebut di atas mempunyai kesamaan nama keduanya merupakan pihak-pihak dimana tenaga kerja bekerja atas perintah majikan atau perusahaan. Letak perbedaannya yaitu pada pengertian majikan lebih luas dari pada perusahaan karena majikan mencakup orang atau badan hukum sedangkan perusahaan hanya menyangkut yang berbentuk usaha.

A. Pembahasan

1. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Wanita

Selama ini yang diketahui oleh tenaga kerja tentang hak-hak yang harus diperoleh dalam menjalankan pekerjaannya adalah upah saja. Menurut sebagian tenaga kerja, khususnya bagi tenaga kerja yang berpendidikan rendah, hak paling utama yang harus mereka terima adalah upah. Sepanjang upah yang harus mereka terima lancar, maka bagi tenaga kerja tidak akan menuntut yang macam-macam. Sebagaimana ketentuan dalam pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur pengusaha wajib membayar upah apabila: (1) pekerja/buruh sakit termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; (2) pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia; (3) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; (4) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; (5) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik

karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; (6) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat; (7) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; (7) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Menurut Slamet Saksono (1998:25) memberikan pengertian tenaga kerja wanita mengatakan bahwa: "setiap wanita yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat" yang diikat dengan perjanjian kerja.

Dalam melakukan perjanjian kerja tidak terikat oleh perjanjian tertulis. Perjanjian kerja bisa dilakukan dengan lisan yang mana dalam Undang-Undang hanya menempatkan jika perjanjian dilakukan dengan tertulis biaya surat dan biaya tambahan harus ditanggung oleh majikan. Dalam perjanjian kerja yang diadakan secara sukarela dengan tertulis biasanya para majikan atau pengusaha akan berusaha untuk tidak membuat janji yang menguntungkan tenagakerja/buruh, karena hal ini akan menjadi bumerang bila apa yang sudah diperjanjikan ternyata tidak bisa dipenuhi oleh perusahaan/majikan.

Pada dasarnya buruh mempunyai dua bentuk perjanjian, yaitu perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan. Istilah perjanjian kerja menyatakan perjanjian mengenai hal kerja yang isinya memuat peraturan-peraturan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Bentuk dari perjanjian ini seperti tata tertib yang harus dipatuhi oleh tenaga kerja apabila berada di lingkungan perusahaan.

Jadi intinya perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban antara buruh dan majikan berkenaan dengan pelaksanaan pekerja yang diperintahkan oleh majikan terhadap buruh. Sedangkan perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau majikan yang telah didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.

Adapun bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita adalah sebagai berikut:

1. Cuti Haid, Tenaga kerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid (diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1)
Maksud dari pemberitahuan ini adalah untuk melindungi tenaga kerja wanita pada waktu haid merasa terganggu kesehatannya sehingga perlu istirahat dengan tetap berhak menerima upah. Namun di dalam menggunakan hak tersebut tenaga kerja wanita harus memberitahukan keadaan pada waktu haid tersebut kepada pengusaha jika tidak memberitahukan maka pengusaha dianggap tidak mengetahuinya.
2. Cuti hamil, melahirkan / gugur kandungan, tenaga kerja wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan anak atau gugur kandungan (diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1).
Maksud dari pada pemberian cuti ini tentunya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja wanita dan anaknya, agar tenaga kerja wanita menjelang melahirkan memperoleh ketenangan sehingga dapat melahirkan anaknya dengan keadaan selamat dan sehat.
Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja wanita untuk mendapat cutinya tersebut adalah sebagai berikut :
 - a. Mengajukan permohonan kepada pengusaha yang dilampiri dengan surat keterangan dokter, bidan atau apabila kedua-dua tidak ada dapat dari pegawai pamong praja dan serendah rendahnya camat.
 - b. Permohonan tersebut selambat lambatnya 10 hari sebelum melahirkan dapat dimungkinkan bagi tenaga kreja wanita yang menurut keterangan dokter harus diberikan untuk menjaga kesehatan dan keselamatannya.
 - c. Aturan tempo 10 hari ini tidak berlaku terhadap gugur kandung
3. Larangan tenaga kerja wanita bekerja dalam tambang, bahwa Tenaga kerja wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lubang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan-bahan lainnya di dalam tanah.
4. Penghapusan diskriminasi terhadap wanita diatur dalam Undang Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi PBB mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi tercantum dalam pasal 2 menetapkan penghapusan diskriminasi di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas masa cuti yang harus dibayar. Apabila di dalam kesepakatan kerja bersama maupun dalam peraturan perusahaan terdapat persyaratan mengenai usaha pensiun maka batas usia disamakan, kecuali atas permintaannya sendiri dapat meminta percepatan pension dari waktu yang telah ditentukan.
Apabila dalam kesepakatan kerja bersama atau peraturan perusahaan diatur mengenai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja dan keluarganya. Maka hak tenaga kerja wanita disamakan dengan hak tenaga kerja laki-laki, kecuali apabila suami pekerja wanita memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan untuk dirinya dan keluarganya baik dari perusahaan yang sama maupun dari perusahaan yang berbeda.
5. Perlindungan Upah bagi tenaga kerja wanita, untuk Pengusaha dilarang dalam menetapkan upah mengadakan diskriminasi antara laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.
6. Larangan bagi tenaga kerja wanita yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena menikah, hamil atau melahirkan, para pengusaha dilarang mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena menikah, hamil atau melahirkan baik dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.
7. Kerja malam bagi tenaga kerja wanita di Perusahaan, pada dasarnya wanita dilarang bekerja pada malam hari antara jam 23.00 sampai jam 07.00 pagi di tempat tertentu. Tempat tertentu yang dimaksud adalah : di pabrik, di tempat kerja pada pembuatan bangunan atau jalan, bongkar muat dan sebagainya yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 76 ayat 1.

2. Tata Cara Mempekerjakan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari

Pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja wanita pada malam hari berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.04/MEN/1989 harus mengajukan permohonan ijin secara tertulis dengan bermaterai kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, dengan dilampiri :

1. Alasan perusahaan untuk mempekerjakan tenaga wanita pada malam hari.
2. Jenis usaha dan sifat pekerja perusahaan yang bersangkutan.
3. Surat pernyataan kesanggupan pengusaha untuk memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja wanita pada malam hari sebagaimana dimaksud di atas adalah perusahaan yang memenuhi syarat-syarat:

1. Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus.
2. Untuk mencapai target produksi
3. Untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh tenaga kerja wanita.

Pengusaha yang mempekerjakan wanita pada malam hari harus menjaga keselamatan, dan kesusilaan dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Tenaga kerja wanita tidak dalam keadaan hamil.
2. Tenaga kerja wanita berumur sekurang-kurangnya 18 tahun atau sudah kawin.
3. Menyediakan angkutan antar jemput.
4. Memberi makan dan minum yang bergizi.
5. Mendapat persetujuan dari suami/orang tua/wali.
6. Memperhatikan kebiasaan setempat.

Menurut WJS. Poerwardaminto (1993:600) pengertian dari pengawasan adalah "penilikan dan penjagaan". Bahwa guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan, diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja. sistem pengawasan tenaga kerja berfungsi :

1. Mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan

hukum mengenai ketenagakerjaan .

2. Memberi penerangan teknis serta nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang menjamin pelaksanaan efektif dari pada peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
3. Melaporkan kepada yang berwenang tentang kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas diatur dalam peraturan perundangan

3. Pengertian Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Menurut Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor : Per.03/MEN/1984 Pasal 1 yang dimaksud dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan ialah :

1. Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terdiri dari pengawas umum dan pegawai pengawas spesialis.
2. Pegawai pengawas umum ialah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara preventif
3. Pegawai pengawas khusus ialah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik secara preventif maupun represif.

Sedangkan menurut Sendjun H Manulung (1993;128) mengatakan bahwa "pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil pada departemen tenaga kerja yang berdasarkan Undang-Undang ditugaskan secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang undangan ketenagakerjaan"

Sebenarnya tugas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak hanya mengawasi tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan saja, akan tetapi Pegawai Ketenagakerjaan bila dianggap perlu melakukan penyidikan terhadap

pengusaha usaha yang melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku (sebagai penyidik pegawai negeri sipil) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang :

1. Memasuki tempat kerja
2. Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja atau serikat buruh/serikat kerja tanpa dihadiri oleh pihak ketiga
3. Menjaga membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja agar nanti mentaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
4. Memberikan peringatan atau teguran terhadap penyimpangan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
5. Meminta bantuan polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan.
6. Meminta pengusaha atau pengawas seorang pengantar untuk mendampingi dalam melakukan pengawasan.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan juga mempunyai tugas dan kewajiban :

1. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan kontrol di perusahaan atau ditempat kerja
2. Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
3. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang diperlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
4. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
5. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku akte pengawasan ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

4. Tindakan Pengawasan Ketenagakerjaan Tindakan preventif

Maksud dari tindakan ini ialah sebagai langkah awal untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita pada malam hari yaitu memberikan pengarahan- pengarahan

tentang kewajiban yang harus diperhatikan antara lain :

- a. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan tenaga kerja wanita pada malam hari dalam keadaan hamil.
- b. Pengusaha harus menyediakan angkutan antar jemput.
- c. Memberi makanan dan minuman yang bergizi
- d. Minta persetujuan dari suami/orang tua/wali dari tenaga kerja yang dimaksud.

Melakukan penyuluhan terhadap tenaga kerja wanita tentang hak-hak dan kewajibannya secara umum dengan harapan agar para tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di perusahaan, apabila hak-haknya tidak diberikan oleh pengusaha segera melapor ke Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi untuk segera diadakan pemeriksaan.

Tindakan represif

Adapun langkah-langkah yang diambil oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam tindakan represif ialah melakukan pemeriksaan dan pembinaan. Dari hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut diterbitkan nota pemeriksaan dan dikirim ke perusahaan yang isinya temuan-temuan pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dan merupakan peringatan yang harus ditaati dalam waktu yang ditentukan.

Apabila dalam jangka waktu yang telah ditentukan belum dipenuhi juga, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan membuat lagi nota peringatan sampai nota peringatan ke III. Apabila perusahaan setelah diberi nota peringatan ke III masih tetap melakukan pelanggaran/tidak melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan sampai batas waktu yang ditentukan, maka pengawas ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) melakukan penyidikan yaitu membuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP) yang dikoordinasikan dengan kepolisian, untuk diteruskan ke Kejaksaan Negeri dan selanjutnya diserahkan ke Pengadilan Negeri setempat untuk disidangkan.

Dalam hal ini kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk mengambil tindakan perusahaan yang melanggar aturan ketenagakerjaan hanya sampai

dengan melakukan penyidikan atau membuat Berita Acara Pemeriksaan dan menyerahkan kepada Kepolisian.

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Walaupun undang-undang dan peraturan yang lain telah mengatur tentang pekerja wanita yang bekerja pada malam hari di perusahaan, dalam hal ini pengusaha banyak yang belum faham terhadap undang-undang yang berlaku bagi tenaga kerja terutama undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang sudah lebih dari 10 tahun berlakunya di Indonesia.

Hal ini antara lain disebabkan karena kurangnya sosialisasi oleh pihak pemerintah baik kepada pengusaha ataupun tenaga kerja wanita khususnya yang bekerja pada malam hari di perusahaan.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi di daerah belum sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada, sehingga masih kurang efektif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dengan telah berlakunya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan harusnya semua perusahaan dalam hal ini pengusaha benar-benar harus faham tentang semua ketentuan yang ada didalamnya terutama aturan tentang mempekerjakan tenaga kerja wanita pada malam hari di perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Djumiadji, FX, 1993. Himpunan peraturan perundangan ketenagakerjaan Bidang jaminan sosial. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

Hartono, Widodo & Judiantoro, 2003
Segi Hukum Penyelesaian
Perselisihan

Perburuhan. Cetakan II. Jakarta: Rajawali

Manulung, Sendjun H, 2003. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

Cetakan XIII. Jakarta: Balai Pustaka

Soepomo, Imam, 2002. Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja. Jakarta : Pradnya Paramita

-----, 1984. Pengantar Hukum Perburuhan
. Jakarta : Djambatan

Suma'mur, 2001. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja, Cetakan kedua . Jakarta : Rineka Cipta

Undang- Undang Ketenagakerjaan,
http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981
tentang Perlindungan Upah

Depnaker, 1986, Himpunan Peraturan Perundang-undangan bidang Perlindungan Tenaga Kerja. Jakarta