

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan Negara yang sedang giat membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Melihat realitas tersebut keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional, untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.<sup>1</sup>

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan usaha lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di

---

<sup>1</sup> G.Kartasapoetra, R.G.Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan ke 2, (Yogyakarta : Penerbit Bina Aksara, 2002), hlm. 20.

bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>2</sup>

Pekerja adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah dari majikan yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya<sup>3</sup>. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa : *"Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan"*.<sup>4</sup>

Menurut pasal ini ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak. Suatu pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi saja, tetapi juga harus mempunyai nilai kelayakan bagi manusia yang tinggi. Suatu pekerjaan baru memenuhi semua itu bila keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelaksanaannya adalah terjamin. Dengan demikian pekerja sebagai Warga Negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif dalam pembangunan.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, (Jakarta : Djambatan, 2003), hlm. 72.

<sup>3</sup> Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (BPHN, Jakarta , 1996), hlm. 32.

<sup>4</sup> . Lihat pada Pasal 27 ayat 2 UUD 1945

<sup>5</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 52.

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.<sup>6</sup>

Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkah upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>7</sup>

Wujud perhatian pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-undang No 14 Tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang di nilai sudah tidak sesuai dengan kemajuan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Menurut Pasal 86 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan, bahwa :

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika, Jakarta, 2018) hlm 41.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm 42

“ Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama.”<sup>8</sup>

Dalam penulisan ini penulis mengambil contoh keterkaitannya adalah dengan tempat kerja baik itu Perusahaan Persero, Badan Hukum atau Badan usaha lainnya. Perusahaan-perusahaan waralaba yang menjadi pavorit masyarakat untuk berbelanja, bahkan waralaba-waralaba ini telah menjamur diseluruh penjuru Indonesia, gerainya memang tidak terlalu luas namun waralaba-waralaba tersebut terbilang cukup lengkap menyediakan produk kebutuhan sehari-hari. Mulai dari bahan makanan, minuman, produk kecantikan, alat tulis, obat-obatan dan berbagai jenis produk lainnya. Selain itu juga menyediakan berbagai pelayanan jasa seperti, pembelian tiket, pembayaran listrik, pembayaran untuk belanja online, BPJS dan masih banyak yang lainnya.

Setiap perusahaan yang melakukan usaha tentunya memiliki karyawan yang bertugas untuk menjaga toko, melayani konsumen, kasir, petugas gudang dan tenaga kerja lainnya terkait pada pengelolaan waralaba misalnya, selain itu system kerja pada waralaba memang sedikit rumit dan berbeda system kerjanya dengan perusahaan tbk atau perusahaan PT pada umumnya, karena masing-masing waralaba diberikan kebebasan untuk jam pengoperasian, bila waralaba tersebut letaknya strategis dan ramai maka akan

---

<sup>8</sup> Lihat pada Pasal 86 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menerapkan operasionalnya 24 jam, namun apabila alokasinya relative biasa saja maka pengoperasiaanya sampai pukul 22.00 atau paling akhir adalah 00.00<sup>9</sup>. sebagai contoh waralaba Indomart yang menerapkan jam operasional 24 jam adalah Indomart Danau Sunter yang terletak di Jalan Danau Sunter Utara No. 12 Rt. 11 Rw. 12 Sunter Agung Tanjung Priok Jakarta Utara<sup>10</sup> sebagaimana gambaran waralaba Indomart Danau Sunter dibawah ini:



<sup>9</sup> <http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-pramuniaga-dan-tugasnya/>, diakses pada tanggal 10 April 2020

<sup>10</sup> <https://petalokasi.org/DKI-Jakarta/Indomaret-Danau-Sunter-3819155/>. Diakses pada tanggal 10 April 2020

Tempat ini buka 24 jam Non stop selama 7 hari dalam 1 minggu, tujuannya adalah memudahkan para warga atau pelanggan yang harus membeli kebutuhannya sewaktu-waktu.

Waralaba Minimarket Indomart Danau Sunter adalah suatu toko swalayan yang menyiapkan kebutuhan rumah tangga dan sebagainya yang mempunyai pekerja hampir 70% adalah laki-laki dengan umur yang berbeda-beda, yang rata-rata berumur 20 tahun sampai 30 tahun, dengan jam kerja dari Pukul 07.00 sampai 07.00 (non stop), yang dibagi menjadi 3 (tiga) Shift jam kerja, yaitu :

1. Shift 1 (pertama) mulai Pukul 07.00 sampai Pukul 15.00
2. Shift 2 (dua) mulai Pukul 15.00 sampai pukul 23.00
3. Shift 3 (tiga) mulai Pukul 23.00 sampai Pukul 07.00

Pengoperasian waralaba Indomart Danau Sunter dengan system 24 jam telah ditentukan dengan adanya pembagian shift kerja dan untuk pembagian shift malam hanya dikhususkan bagi karyawan berjenis kelamin laki-laki saja. Dan merupakan hal yang lazim bila perusahaan khususnya waralaba Indomart mempekerjakan karyawannya pada malam hari, namun, kerja *shift* malam memiliki ketentuan khusus yang wajib dipenuhi pengusaha waralaba tersebut, selain itu karyawan shift malam beresiko tinggi dalam menjaga toko Indomart tersebut.

Sangat dikhawatirkan apabila terjadi perampokan minimarket oleh orang-orang yang tidak bertanggungjawab disatu sisi karyawan tersebut bekerja untuk mendapatkan penghasilan untuk kesejahteraan

bagi diri pekerja dan keluarganya, disisi lain harus mempertaruhkan jiwanya apabila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan. Oleh karena itu pengusaha waralaba Indomart dapat memberikan perlindungan hukum bagi karyawannya sebagai jaminan keamanan dan keselamatan dalam melaksanakan tugasnya.

Peraturan-peraturan yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama yang mengatur mengenai pekerja yang bekerja pada malam hari hanya mengatur mengenai pekerja perempuan saja, sedangkan pekerja yang bekerja pada malam hari bukan hanya pekerja perempuan saja tetapi ada juga pekerja laki-laki yang juga membutuhkan perlindungan hukum. Dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang ketentuan pokok tenaga kerja juga menyebutkan bahwa dalam menjalankan Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya tidak boleh ada diskriminasi.<sup>11</sup>

Atas dasar Undang-undang tersebut di atas, maka diskriminasi dalam setiap permasalahan ketenagakerjaan tidak diperkenankan dan apabila ada pengusaha yang masih melakukan diskriminasi dalam memberikan perlindungan hukum maka hal ini melanggar dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>11</sup> Lihat pada Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang tenaga kerja perempuan, sebagaimana Pasal 76 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5) menyatakan ;<sup>12</sup>

1. Ayat (1) ; Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;
2. Ayat (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 sampai dengan pukul 07.00;
3. Ayat (3) ; 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 ditempat kerja.
4. Ayat (4) ; Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
5. Ayat (5) ; ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan keputusan menteri.

Setiap ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan, maka setiap orang dianggap telah mengetahuinya. Hal ini ditegaskan di dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 12 Tahun

---

<sup>12</sup> Lihat pada Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2011 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang menyatakan agar setiap orang mengetahuinya, peraturan perundang-undangan harus diundangkan dengan menempatkan dalam ;

1. Lembaran Negara Republik Indonesia;
2. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia;
3. Berita Negara Republik Indonesia;
4. Lembaran Daerah;
5. Tambahan Lembaran Daerah, dan
6. Berita daerah<sup>13</sup>

Penjelasan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, dengan diundangkannya peraturan perundang-undangan dalam lembaran resmi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan ini setiap orang dianggap telah mengetahuinya.<sup>14</sup>

Berdasarkan hal tersebut diatas, menjadi suatu hal yang menarik untuk dapat ditindaklanjuti kedalam penulisan karya ilmiah skripsi, dan judul yang akan penulis kaji dalam skripsi ini adalah

---

<sup>13</sup> Sahala Aritonang, Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Edisi Revisi , (Permata Aksara,2020) hlm 1

<sup>14</sup> *Ibid*,hlm 2

tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pengaturan Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja pada malam hari Berdasarkan Undang-Undang ?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja pada malam hari Berdasarkan Undang-Undang ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaturan Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja pada malam hari Berdasarkan Undang-Undang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja pada malam hari Berdasarkan Undang-Undang.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam mengevaluasi pelaksanaan ketentuan mengenai bentuk pengaturan dan perlindungan terhadap Tenaga Kerja yang bekerja pada malam hari.

- b. Bagi perusahaan diseluruh Indonesia umumnya diharapkan dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai input (masukan) untuk dapat memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja , khususnya Tenaga Kerja yang bekerja pada malam hari, melalui pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan RI, dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai laporan evaluasi mengenai pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundangan khususnya yang berkaitan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan karyawannya pada malam hari dan sebagai peningkatan kinerja Kemnterian Ketenagakerjaan dalam tugasnya untuk melakukan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

## **D. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti data sekunder sebagai data utama sedangkan data primer sebagai data penunjang,<sup>15</sup> yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

---

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012, hlm 15

## 2. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Yuridis normatif yaitu mengkaitkan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja dan instansi pemerintah dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

## 3. Sumber Data

a. Bahan hukum primer, antara lain terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Ketenagakerjaan
- 2) Peraturan Menteri tenagakerja

b. Bahan hukum sekunder<sup>16</sup>:

Bahan hukum yang memberi kejelasan atas bahan hukum primer yang terdiri buku yang terkait dan atau relevan penulisan ini.

c. Bahan hukum tertier<sup>17</sup>

Kumpulan dan kompilasi sumber primer dan sumber sekunder. Di samping itu, mereka juga berupaya menyediakan pembahasan komprehensif yang menyangkut sumber tersier.

## 4. Tehnik Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka, yaitu menggali data dari buku-buku literatur, dokumen, peraturan perundang-undangan yang berlaku, makalah-makalah dan sebagainya yang relevan dan mendukung penelitian.

---

<sup>16</sup> *Ibid, hlm 14*

<sup>17</sup> Soejono Soekanto, *Op Cit*, hlm 11

## 5. Analisis Data

Data yang sudah terkumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan hubungan antara hasil penelitian dengan peraturan undang-undang yang berlaku, untuk menjelaskan persoalan sampai pada suatu kesimpulan, dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.<sup>18</sup>



**IBLAM**  
School of Law

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm 90