

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN
TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI



Oleh :

NAMA: MOH ALI FACHTONY

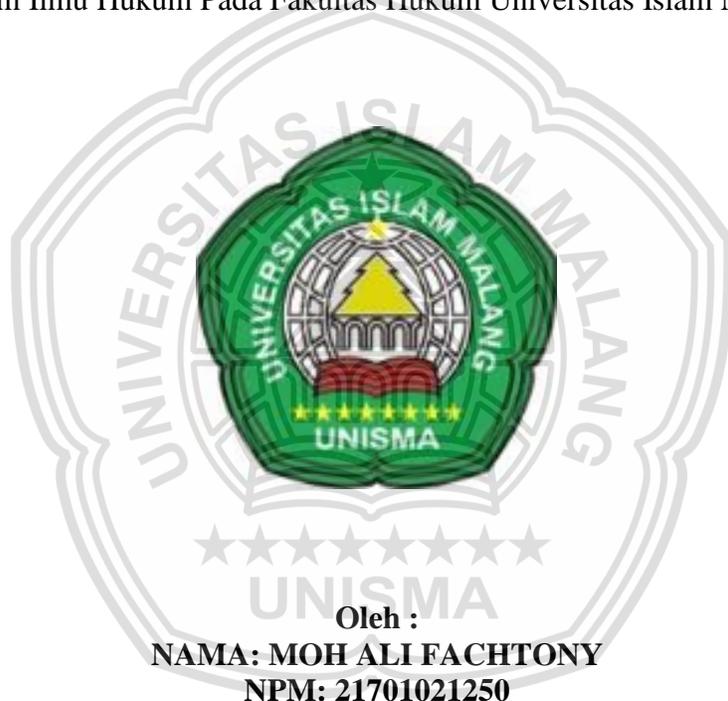
NPM: 21701021250

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG
2021**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN
TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Islam Malang



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG
2021**

ABSTRACK

Research on the legal protection of women workers on occupational safety and health based on Law No 13 of 2003, discusses the problems of (1) what are the considerations for the need for regulatory provisions that apply the provisions of the regulations that apply to female workers regarding occupational safety and health?

The research method used in this reasearch normative juridical, with a approach. The legal materials include primary and secondary legal materials. The analysis of legal materials used in.

conclusions is (1) the considerations of the need for regulations that regulate restrictions and prohibitions for female workers in carrying out their work, intended to protect female workers themselves from moral norms and to maintain their physically weaker than men. The protection of workerd againts occupational safety and health especially women must be implemented, considering that the rights of workers that must be fulfilled are the right to work protections which include : (1) work safety, (2) occupational health and company hygiene (3) work home, and (4) compensation forvtreatment and rehabilitation in the event of a work accident. Because of that, the Minister of Manpower Regulation No. Per-02/MEN/1980 was enacted concerning the Health Eximination of Workers and the Implimentation on Occupational Health ; (2) The legal consequences if there are companies that do not carry out their obligations in implementing the protections of workers in occupational safety and health, they will be subject to sanctions. The sancstions imposed can be in the form of criminal sanctions for all companies that do not implement the provisions in the field of manpower. Article 15 of Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety provides sanctions in the form of crime and fines, while Law no. 13 of 2013 concerning Manpower, there is no provisison for criminal sanctions except in the form of administrative sanctions.

Keywords : Female workers, Occupational Safety and Health

ABSTRAK

Penelitian tentang perlindungan hukum pekerja perempuan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, membahas masalah (1) Apakah yang menjadi pertimbangan perlunya ada ketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja? (2)Apakah akibat hukumnya bagi perusahaan yang tidak menerapkan ketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja?

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat yuridis normative, dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukumnya meliputi bahan hukum primer dan sekunder. Analisis bahan hukuma yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Kesimpulannya adalah (1) pertimbangan perlu adanya peraturan yang mengatur pembatasan dan larangan bagi pekerja perempuan dalam menjalankan pekerjaan, dimaksudkan untuk melindungi pekerja perempuan itu sendiri dari norma kesusilaan maupun untuk menjaga fisiknya karena secara kodrati fisik wanita lebih lemah dibandingkan dengan pria. Perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja khususnya perempuan harus dilaksanakan, mengingat hak-hak tenaga kerja yang harus dipenuhi adalah berhak mendapatkan perlindungan kerja yang mencakup : (1) keselamatan kerja; (2) kesehatan kerja dan higiene perusahaan; (3) norma kerja; dan (4) ganti rugi perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja. Karena itu lalu diberlakukan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dan Penyelenggaraan Kesehatan Kerja; (2) Akibat hukumnya apabila ada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan mendapatkan sanksi. Adapun sanksi yang dijatuhkan dapat berupa sanksi pidana bagi semua perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan di

bidang ketenagakerjaan. Pasal 15 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, memberikan sanksi berupa pidana dan denda, sedangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada ketentuan sanksi pidana kecuali berupa sanksi administratif.

Kata Kunci: Pekerja Perempuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perlindungan hukum pekerja, termasuk didalamnya adalah pekerja perempuan. Yang dimaksudkan orang perempuan di sini adalah orang perempuan dewasa. Berarti seorang perempuan yang telah berumur delapan belas tahun atau lebih (Pasal 76 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003). Seorang perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun termasuk orang muda atau anak. Untuk seorang perempuan prinsip yang dianut sama dengan prinsip untuk orang muda, yakni pada umumnya diperbolehkan menjalankan pekerjaan, tetapi diadakan pembatasan. Untuk orang perempuan tidak ada larangan mutlak menjalankan pekerjaan.

Pasal 76 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 terdapat pembatasan-pembatasan terhadap tenaga kerja wanita adalah sebagai berikut :

- (1) Pekerja / buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) Tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 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 sampai dengan pukul 07.00.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
- memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - menjaga kesusilaan 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 sampai pukul 05.00

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi sebagai berikut :

1. Perlindungan Norma Kerja

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian pekerja wanita yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti), waktu kerja malam hari bagi pekerja wanita. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Pasal 77 :

Waktu kerja meliputi :

- 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;

Pasal 78 :

Apabila melebihi waktu kerja sebagaimana yang ditentukan, harus memenuhi syarat :

- ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu;

- c. pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79 :

Waktu istirahat dan cuti meliputi :

- a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;
- c. cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hariis kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus;
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 Tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Pekerja/buruh juga diberikan kesempatan untuk beribadah (Pasal 80).Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid (Pasal 81).

Pekerja/buruh perempuan harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandung (Pasal 82). Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan, jikalau dalam suatu keterangan dokter dinyatakan, bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya. Buruh perempuan yang anaknya masih menyusu, harus diberi kesempatan untuk menyusukan anaknya, jikalau hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).

Mengenai Keselamatan Kerja Pasal 86 (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh

perlindungan atas

keselamatan dan kesehatan kerja; moral kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Undang-undang yang khusus mengatur keselamatan kerja adalah Undang - undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Ditinjau dari segi hukum keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu :¹

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial
2. Adanya sumber bahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:²

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban menunjukan dan menjelaskan tentang :
 - a) Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
 - b) Semua alat pengamanan dan perlindungan yang diharuskan.
 - c) Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - d) Memeriksa kesehatan baik pisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah / sedang dipekerjakan, ia berkewajiban :

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 100

²*Ibid*, hal. 101.

- a) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
- b) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
- c) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
- d) Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- e) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- f) Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
- g) Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang diterapkan oleh pegawai pengawas.

Mengenai Kesehatan Kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Tujuan kesehatan kerja adalah : Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social; Mencegah tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja; Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja; Meningkatkan produktivitas kerja.

Pasal 88 (1) Undang - undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Kesejahteraan pekerja diatur dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 101 Undang - undang Ketenagakerjaan. Pasal 99 ayat (1) disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan (Pasal 100 Undang-undang No. 13 Tahun 2003). Disamping itu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan (Pasal 101).

Undang - undang yang mengatur Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Undang - undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek jo. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek. Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 3 tahun 1992 adalah merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerjaan tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Ruang lingkup jaminan sosial bagi tenaga kerja meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja; Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang biasa/wajar dilalui. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko, semakin besar iuran yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.
- b. Jaminan Kematian; Kematian yang mendapatkan santunan adalah tenaga kerja yang meninggal dunia pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini merupakan suplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan biaya pemakaman. Besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

Dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah No. 83 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 1998 menyatakan bahwa jaminan-jaminan kematian dibayar sekaligus (*lumpsum*) kepada janda atau duda atau anak yang meliputi : Santunan dan biaya pemakaman.

Jika janda atau duda atau anak tidak ada maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus

kebawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai dengan derajat kedua.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan; Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (*promotif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*). Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya 6% dari upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami isteri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang.

Dalam penyelenggaraan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, badan penyelenggara wajib : Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta; dan memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Tabungan Hari Tua. Hari tua adalah umur pada saat produktivitas tenaga kerja menurun, sehingga perlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda. Termasuk dalam penggantian ini adalah jika tenaga kerja tersebut cacat tetap dan total (*total and permanent disability*). Pembayaran iuran jaminan hari tua menjadi tanggung jawab bersama antara pekerja dan pengusaha yakni 3,70% ditanggung pengusaha dan 2% ditanggung oleh pekerja (Pasal 9 Ayat [2] Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993). Adanya peran serta tenaga kerja dalam pembayaran iuran jaminan hari tua ini dimaksudkan semata-mata untuk mendidik tenaga kerja agar perlunya perlindungan di hari tua. Untuk itu perlu menyisihkan sebagian penghasilannya untuk menghadapi hari tua tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengambil judul:

“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003”.

A. Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang tersebut diatas, ada beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah yang menjadi pertimbangan perlunya ada ketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja?
2. Apakah akibat hukumnya bagi perusahaan yang tidak menerapkanketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui yang menjadi pertimbangan perlunya ada ketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja? ★★★★★★
2. Untuk mengetahui akibat hukumnya bagi perusahaan yang tidak menerapkanketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja?

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau baik dari segi teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan di bidang ilmu pengetahuan hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

Secara Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi beberapa pihak, yaitu :

a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengertian dan penjelasan kepada masyarakat agar supaya dapat memahami tentang perlindungan hukum tenaga kerja perempuan..

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan masukan bagi pemerintah dalam rangka pengambilan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan.

E. Penelitian Terdahulu

Berkenaan dengan orisinalitas skripsi, berikut ini penulis kemukakan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan perlindungan hukum pekerja perempuan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003, sebagaimana tampak pada tabel dibawah:

Tabel
Data Penelitian Terdahulu

| No | Judul Skripsi | Permasalahan |
|----|---|---|
| 1 | PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA: STUDI PADA ALAM DINI RESORT UBUD KABUPATEN GIANYAR. Ni Nyoman Kembaryana Fakultas Hukum Universitas Udayana Bali | Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah: 1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita sesuai dengan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? 2. Adakah hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita pada Alam Dini Resort Ubud? |
| 2 | PERLINDUNGAN HUKUM BAGI WANITA BEKERJA MALAM HARI DI HOTEL IMARA PALEMBANG Anggun Tisya Della Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang | Masalah yang dibahas dalam skripsi ini, meliputi: 1. Apakah yang menjadi hak dan kewajiban bagi pekerja wanita <i>waitress</i> dan <i>front officer</i> yang bekerja malam hari pada Hotel Imara Palembang ? 2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja wanita <i>waitress</i> dan <i>front officer</i> yang bekerja malam hari pada Hotel Imara Palembang ? |
| 3 | PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA | Beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu: 1. Apakah yang menjadi pertimbangan perlunya ada ketentuan peraturan |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003.</p> <p>Moh. Ali Fachtony</p> <p>Fakultas Hukum Universitas Islam Malang</p> | <p>yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja?</p> <p>2. Apakah akibat hukumnya bagi perusahaan yang tidak menerapkan ketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja?</p> |
|--|---|---|

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas, ditinjau dari judul skripsi ataupun dari masalah yang dibahas tidak ada kesamaan dengan skripsi lain, maka dapat dikatakan bahwa skripsi yang saya susun bukanlah hasil dari plagiasi.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Terkait dengan kegiatan penelitian, peneliti menggunakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundang-undangan dalam suatu tatanan yang koheren tentang hukum sebagai norma positif yang berlaku pada suatu waktu sebagai produk kekuasaan tertentu.³ Penelitian hukum normatif, disebut juga penelitian hukum doktrinal, yaitu penelitian terhadap hukum yang dikonsepsikan dan di kembangkan atas dasar doktrin yang dianut dan dikembangkan.⁴ Penelitian hukum normatif adalah

³ Soetandyo Wignyosubroto, *Sebuah Pengantar Kearah Perbincangan' Tentang Pembinaan Penelitian Hukum Dalam Pembangunan Jangka Panjang Tahap II*, BPHN Departemen Kehakiman 1995, hal. 5

⁴ _____, *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya'*, Elsam dan Huma Jakarta, 2002, hal. 148

penelitian hukum yang meletakkan sebagai sebuah bangunan sistem norma seperti asas-asas norma, kaidah peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin.⁵

2. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yakni pengumpulan data mengkaji teks pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan terkait.⁶ Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji pasal-pasal yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

3. Sumber Bahan Hukum

Mengingat penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, maka bahan utama yang diteliti dan digunakan terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier”.⁷

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier, dilakukan dengan cara mempelajari dan mencatat bahan-bahan hukum yang diperlukan. Bahan hukum dikumpulkan dengan teknik studi dokumentasi. ‘Studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengkaji beberapa dokumen dan aturan hukum yang ada, yang secara langsung maupun tidak langsung terkait dengan masalah yang menjadi objek penelitian.

⁵Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum’ Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Jogjakarta, 2010, hal. 39

⁶Bambang waluyo, *Penelitian Hukum Dalam’ Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hal. 17

⁷Suratman dan Phillpis Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2015, hal. 67

5. Analisis Bahan Hukum

Setelah semua bahan hukum berhasil dikumpulkan dan diidentifikasi, selanjutnya dilakukan analisis terhadap bahan hukum dimaksud. Dalam melakukan analisis ini peneliti menggunakan cara preskriptif analisis, yakni mengadakan analisa dengan mendiskripsikan atau menjelaskan peraturan-peraturan yang ada terkait dengan permasalahan yang dibahas mengenai perlindungan hukum pekerja perempuan, dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu karya ilmiah. Guna memudahkan bagi pembaca untuk memahami isinya, maka penulis menyusunnya tidak sekaligus, melainkan bab demi bab sebagai berikut:

Bab I adalah babPendahuluan. Dalam bab Pendahuluan ini dikemukakan beberapa hal yang berkaitan dengan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II merupakan bab Tinjauan Pustaka. Dalam bab ini dibahas mengenai tinjauan pustaka yang berkaitan dengan teori-teori yang melandasi penulisan dan pembahasan yang terkait dengan masalah yang penulis teliti, yaitu mengenai perlindungan hukum pekerja perempuan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Bab III adalahHasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab hasil penelitian dan pembahasan ini penulis akan menguraikan tentang hasil penelitian beserta pembahasannya, yaitu tentang pertimbangan perlunya ada ketentuan peraturan yang

berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, dan akibat hukumnya bagi perusahaan yang tidak menerapkanketentuan peraturan yang berlaku terhadap pekerja perempuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Bab IV merupakan Kesimpulan dan Saran.Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan dilengkapi dengan saran-saran sebagai sumbangsih pemikiran dari penulis.



BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, akhirnya ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pertimbangan perlu adanya peraturan yang mengatur pembatasan dan larangan bagi pekerja perempuan dalam menjalankan pekerjaan, dimaksudkan untuk melindungi pekerja perempuan itu sendiri dari norma kesusilaan maupun untuk menjaga fisiknya karena secara kodrati fisik wanita lebih lemah dibandingkan dengan pria. Perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja khususnya perempuan harus dilaksanakan, mengingat hak-hak tenaga kerja yang harus dipenuhi adalah berhak mendapatkan perlindungan kerja yang mencakup : (1) keselamatan kerja; (2) kesehatan kerja dan higiene perusahaan; (3) norma kerja; dan (4) ganti rugi perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja. Karena itu lalu diberlakukan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dan Penyelenggaraan Kesehatan Kerja, dengan mengingat sifat kodratnya tenaga kerja perempuan, yang mendapat perlakuan khusus.
2. Akibat hukumnya apabila ada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan mendapatkan sanksi. Adapun

sanksi yang dijatuhkan dapat berupa sanksi pidana bagi semua perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Pasal 15 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, memberikan sanksi berupa pidana dan denda, sedangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada ketentuan sanksi pidana kecuali berupa sanksi administratif. Sebaliknya bagi Perusahaan-perusahaan yang melaksanakan kewajiban dengan baik sesuai dengan ketentuan perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja diberikan penghargaan (*reward*) dari Pemerintah. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Terkait dengan keselamatan kerja, pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat terjadinya kecelakaan kerja.

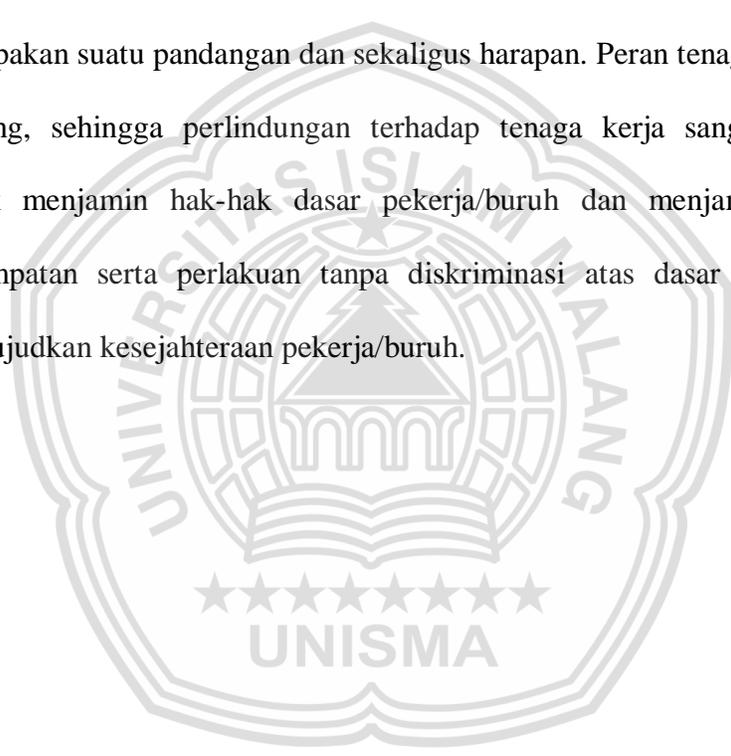
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, berikut penulis kemukakan beberapa saran, yaitu:

1. Hendaknya peraturan yang telah diberlakukan oleh Pemerintah dalam rangka mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, diantaranya: Undang-

UndangNo. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2002 tentang Penerapan SistemManajemen Keselamatan dan Kesehatan (SMK3), dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Peraturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja dimaksud tidak lain berupa patokan atau pedoman untuk berperilaku secara pantas, yang sebenarnya merupakan suatu pandangan dan sekaligus harapan. Peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ali, Machsoen, dkk., 2006, *Penyelesaian perselisihan Hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial*, Laporan Penelitian DIPA PNBPN yang diajukan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Airlangga, Surabaya.
- Budiono, Abdul Rachmad, 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djojodibroto, Darmanto, 1999, *Kesehatan Kerja di Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Fakih, Mariyadi, 2004, *Perlindungan Keselamatan Tenaga Kerja (Perspektif Islam dan HAM)*, Jurnal Ilmiah *Dinamika Hukum* Th X No. 20, Pebruari 2004.
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kansil, CST dan Christine, 2001, *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Manulang, Sendjun H, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prints, Darwan, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Poerwadarminta, WJS, 1985, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta.
- Shamad, Yunus, 1995, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta.

Sirin, Khaeron, *Arah Politik Perburuhan*, Koran Republika, 26 April 2006.

Soepomo, Iman, 2001, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.

Suhardi, Gunarto, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.

Suma'mur, PK, 1976, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta.

YW, Sunindya dan Ninik Widiyanti, 1988, *Masalah PHK dan Pemogokan*, BinaAksara, Jakarta.

Suratman, (2018), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Suratmandan Phillips Dillah, (2015), *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit PT Alfabeta, Bandung.

Peraturan perundang-undangan:

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial