

**PENGATURAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT
SEBAGAI PERLINDUNGAN BAGI BURUH/PEKERJA
(STUDI KASUS DI BEBERAPA PERUSAHAAN)**

SKRIPSI

**DEDY WIDJAJANTO
0505230207**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
DEPOK
JUNI 2009**

**PENGATURAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT
SEBAGAI PERLINDUNGAN BAGI BURUH/PEKERJA
(STUDI KASUS DI BEBERAPA PERUSAHAAN)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

**DEDY WIDJAJANTO
0505230207**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
DEPOK
JUNI 2009**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

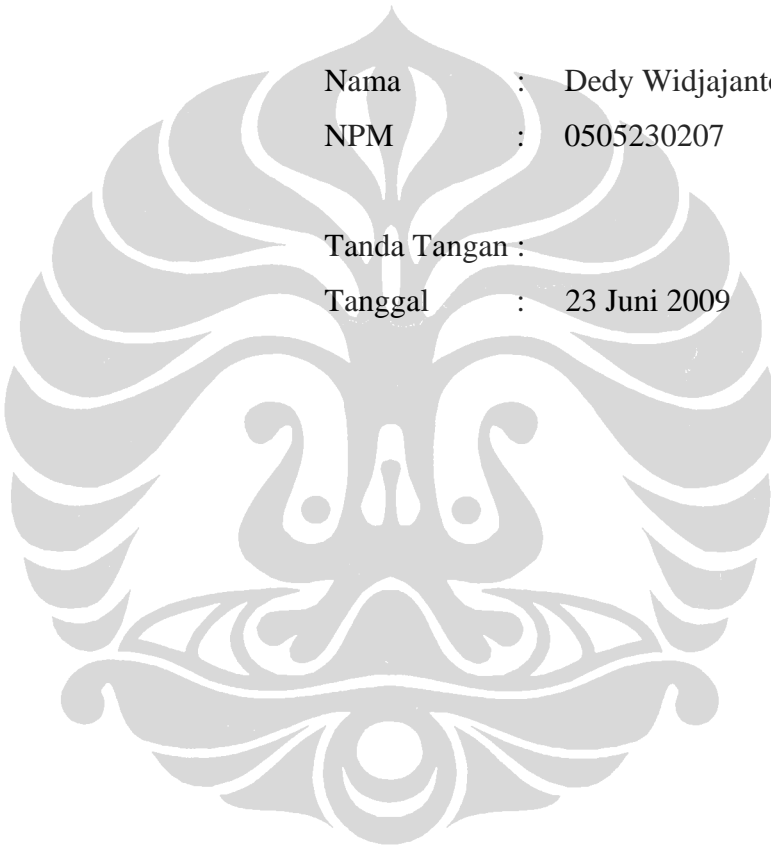
Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Dedy Widjanto

NPM : 0505230207

Tanda Tangan :

Tanggal : 23 Juni 2009



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Dedy Widjajanto
NPM : 0505230207
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istiahat
Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi
Kasus di Beberapa Perusahaan Swasta)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

Pembimbing : Dr. Drs, Widodo Suryandono, S.H., M.H. (.....)

Pembimbing : Dian Puji N. Simatupang, S.H., M.H. (.....)

Penguji : Prof. Safri Nugraha, S.H., LL.M., Ph.D (.....)

Penguji : Melania Kiswandari SH., ML.I (.....)

Penguji : Eka Sri Sunarti, S.H., M.Si. (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 23 Juni 2009

KATA PENGANTAR

Skripsi dengan judul “Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus di Beberapa Perusahaan Swasta)” ini, dibuat untuk melengkapi salah satu persyaratan mendapatkan gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Pemilihan judul skripsi ini bermula dari sebuah pertanyaan yang muncul dalam proses belajar mengajar yang diikuti penulis, mengenai bagaimanakah permasalahan dan pelaksanaan yang ada mengenai pengaturan waktu kerja, waktu mengaso dan waktu istirahat dilaksanakan oleh buruh/pekerja.

Dalam menemukan jawaban tersebut, penulis berusaha memaparkan mengenai perlindungan yang harus diberikan kepada buruh/pekerja, untuk memelihara dan menjaga kesehatan serta keamanannya dalam bekerja. Dengan membatasi waktu bekerjanya, memberikan waktu mengaso dan mendapatkan waktu untuk beristirahat dari yang semestinya. Hal ini dimaksudkan, untuk memenuhi kebutuhan diri buruh/pekerja dari segi pengembangan sosial, ekonominya dan secara teknis.

Tulisan ini sangat jauh dari memadai dan tidak sempurna, hal tersebut disebabkan karena keterbatasan wawasan yang dimiliki penulis. Namun atas bantuan dari banyak pihak yang telah berkenan membantu baik secara langsung maupun tidak, tulisan ini akhirnya dapat terwujud. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Widodo Soeryandono, S.H., M.H dan Bapak Dian Puji N. Simatupang, S.H., M.H, sebagai pembimbing materi dan teknis penulisan yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan sangat pengertian disela-sela kesibukannya yang sangat tinggi, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan kemampuan dan waktu yang sangat terbatas.
2. Ibu Helena Poerwanto Syaifullah, S.H.,M.H, pengajar mata kuliah Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yang telah

berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan saran-saran dalam penulisan ini.

3. Team pengajar Hukum Perburuhan, yang telah memberikan tuntunan dan pengertian mengenai Hukum Perburuhan yang tidak pernah akan penulis lupakan.
4. Para nara sumber yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu, yang telah berkenan memberikan waktunya untuk membantu penulis, dalam memberikan informasi-informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan penulisan ini.
5. Seluruh civitas akademika Universitas Indonesia.
6. Teman-teman Ekstensi 2005.
7. Ovy Noviarti, S.E., Devy Widhiarto, Vyde Widhiarti, keluarga inti dari penulis yang selalu mendorong penulis untuk segera menyelesaikan tulisan ini.

Semoga tulisan dengan banyak kekurangan ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Depok, Juni 2009

Penulis

**PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dedy Widjajanto
NPM : 0505230207
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus di Beberapa Perusahaan)"

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih mediakan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 23 Juni 2009

Yang membuat pernyataan

(Dedy Widjajanto)

ABSTRAK

Nama : Dedy Widjajanto
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan Swasta)

Ditinjau dari sejarahnya dapat dikatakan bahwa bidang kesehatan kerja dan keamanan kerja merupakan perintis dari terbentuknya hukum perburuhan, dalam arti perlindungan dari Negara, bagi pihak ekonomi yang lemah (buruh) terhadap majikan yang tidak jarang mengeksploitasi buruhnya. Perlindungan Negara bagi warga negaranya yang lemah (buruh) dimulai dengan kelompok anak, disusul kelompok remaja/muda dan wanita. Perlindungan dibidang kesehatan kerja dan keamanan kerja yang merupakan asas dasar yang ditujukan kepada semua buruh dalam keseluruhannya, baik laki-laki maupun wanita, baik muda maupun dewasa dijemlakan terutama kedalam ketentuan yang mencakup waktu kerja, waktu mengaso dan waktu istirahat serta tempat kerja. Perlindungan buruh khususnya bidang kesehatan kerja dan keamanan kerja awalnya dimulai dari Negara Inggris dengan adanya revolusi industri pada sekitar abad ke 18 dimulai dengan peraturan legislasi menyangkut perlindungan bagi pekerja anak dan wanita, terus menyebar ke Eropa daratan/continental, Rusia dan ke Indonesia melalui masa penjajahan Hindia Belanda.

Perkembangan di Indonesia terakhir melalui Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga peraturan pelaksanaannya, undang-undang ini hanya mengatur sebagian saja, tidak selengkap Undang-undang sebelumnya. Pembatasan waktu kerja, waktu mengaso dan waktu istirahat merupakan hak asasi dari pekerja, dimana pekerja dapat meningkatkan harkat dan martabatnya. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang ada/berjalan masih jauh dari yang diharapkan, untuk itu pengawasan dari pengawas instansi yang berwenang sangat diharapkan dapat bekerja secara maksimal agar perlindungan kepada buruh/pekerja dapat tercapai sesuai tujuannya.

Kata kunci: Perlindungan Buruh, Kesehatan kerja, Waktu kerja

ABSTRACT

Name : Dedy Widjanto
Study Program : Law Science
Title : Regulating Working Time and Rest Time to protect the Labor/
Workers (Case Studies in Some Private Companies)

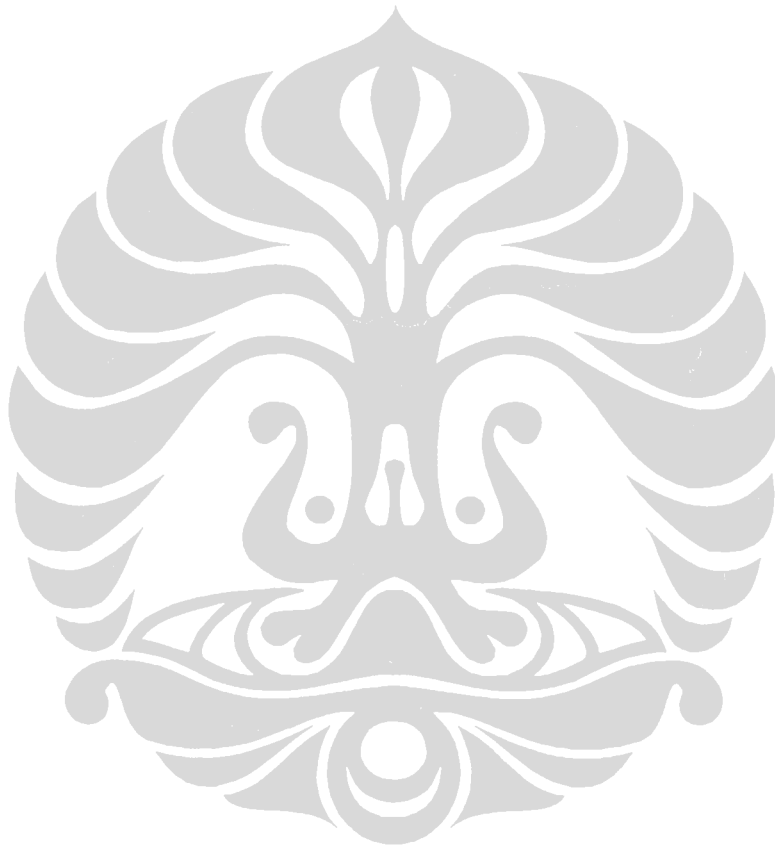
Review from its history, it can be said that health work and safety work is a pioneer of labor law formed, in the sense of protection from the State for the weak economy party(labor) against employers who usually explore the labor. State protection for the weak citizen (labor) begins with a group of children, followed by groups of teenagers/
young and women. The protection of health work and safety work which is the basic principle that is addressed to all workers in the whole, both men and women, young and adults, especially incarnated into the regulations that include working time, rest time and work place. Protection of labor, especially the health and safety work started with the British industrial revolution in the 18th century which start with the legislation concerning the protection of children and women workers, continue to spread to mainland Europe/continental, Rusia and to Indonesia through the colonial period through Dutch East Indies. Development in Indonesia last through Act No. 13 Year 2003 About Employment regulations and also the implementation, this law only applies to part of the course, not complete as the previous Act. Limiting working time and rest time is the human rights of workers, where workers can improve the dignity. Implementation of regulations that have/are still running away from the expected so that the supervision of the authorized supervisory is expected to work maximum so protection to the labor/workers can be achieved according to the objective.

Keywords: Labor Protection, Health work, Working time

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH | vi |
| ABSTRAK | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Permasalahan | 7 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 8 |
| 1.5. Kerangka Teori dan Definisi Operasional | 8 |
| 1.6. Metode Penelitian | 12 |
| 1.7. Sistematika Penulisan | 13 |
| | |
| BAB II SEJARAH PERLINDUNGAN BURUH DAN PERKEMBANGANNYA | 15 |
| 2.1. Pengertian Perlindungan Buruh dan Perkembangannya | 15 |
| 2.2. Sejarah Perlindungan Buruh | 24 |
| 2.2.1. Di Negara Inggris | 24 |
| 2.2.2. Di Negara Belanda | 37 |
| 2.2.3. Di Indonesia | 42 |
| 2.3. Riwayat Kesehatan Kerja | 47 |
| 2.3.1. Pekerjaan Anak | 47 |
| 2.3.2. Pekerjaan Orang Muda | 51 |
| 2.3.3. Pekerjaan Orang Wanita | 54 |
| | |
| BAB III KETENTUAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA | 65 |
| 3.1. Peraturan-Peraturan Perburuhan di Bidang Kesehatan Kerja | 65 |
| 3.2. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat | 87 |
| 3.2.1. Waktu Kerja, Waktu Mengasah dan Waktu Istirahat ... | 87 |
| 3.2.2. Azas No Work No Pay | 102 |
| 3.3. Analisis Perwujudan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dihubungkan dengan Hak Asasi Manusia | 109 |
| | |
| BAB IV PENGATURAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT PADA BEBERAPA PERUSAHAAN SWASTA | 120 |
| 4.1. Pelaksanaan Ketentuan Waktu Kerja Pada Salah Satu Perusahaan Retail di Jakarta Timur (Dengan Melalui Peraturan Perusahaan) | 120 |
| 4.2. Pelaksanaan Ketentuan Waktu Kerja Pada Salah Satu Hotel Di Jakarta Pusat (Dengan Melalui Kesepakatan Kerja Bersama) | 129 |

| | |
|---|-----|
| 4.3 Pelaksanaan Ketentuan Waktu Kerja Pada Salah Satu Perusahaan Di Bidang Jasa Distributor dan Importir Umum (Dengan Melalui Peraturan Perusahaan) | 139 |
| BAB V PENUTUP | 147 |
| 5.1. Kesimpulan | 147 |
| 5.2. Saran | 149 |
| DAFTAR PUSTAKA | 151 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaannya itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Menempatkan buruh pada suatu kedudukan yang terlindungi terhadap kekuasaan majikan berarti menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa majikan bertindak lain daripada yang sudah-sudah.¹

Untuk bidang kesehatan kerja, dalam hukum perburuhan orang menggunakan nama “*perlindungan buruh*” atau dalam bahasa asing “*arbeitsbescherming*”. Demikian itu di sebabkan karena bidang inilah yang mula-mula dimaksudkan dengan melindungi buruh, yaitu melindungi buruh dari perlakuan pemerasan oleh pihak pengusaha.²

Ditinjau dari sejarahnya, dapat dikatakan bahwa bidang kesehatan dan keamanan kerja merupakan perintis hukum perburuhan, dalam arti perlindungan Negara bagi pihak ekonomi lemah (buruh) terhadap majikan yang tidak jarang mengeksploitasi buruhnya. Perjuangan perburuhan untuk mendapatkan perlindungan Negara bagi warga negaranya yang lemah (buruh) dimulai dengan kelompok anak, disusul remaja dan wanita, perlindungan perburuhan mencakup waktu kerja, waktu mengaso, waktu istirahat dan tempat kerja.

Pada mulanya peraturan perlindungan buruh hanya ditujukan pada pembatasan waktu kerja bagi anak-anak, menyusul kemudian bagi kaum remaja dan wanita. Undang-undang perlindungan, menandakan berawalnya hukum perburuhan dengan memuat aturan-aturan yang disebut sebagai *arbeitsbeschermingsrecht*. Aturan-aturan tersebut sejak semula bertujuan melindungi buruh terhadap waktu kerja yang terlalu panjang dan keadaan perburuhan yang tidak aman, pengaturan ini beraspek immaterial yang adalah

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. ke 13, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 9.

² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, cet. ke 7, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1988), hlm. 1.

waktu kerja, yang mempengaruhi serta mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh dalam menjalankan pekerjaannya. Yang dimaksudkan di sini adalah mengenai pengaturan lamanya jam kerja, waktu mengaso dan waktu istirahat serta tempat kerja yang aman dan layak bagi harkat martabat manusia di perusahaan.³

MG Rood berpendapat bahwa istilah hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) tidak tepat dan menggantinya dengan menggunakan istilah hukum sosial (*social recht*), titik tolak pada hukum sosial ini bahwa orang yang bekerja (penerima kerja/buruh) di satu pihak, untuk orang lain (pemberi kerja/ pengusaha) di pihak lain, secara ekonomi dan sosial tidak sama kekuatannya. Ciri khas dari hubungan hukum ini adalah pemberian kompensasi yang tidakimbang oleh hukum. Atau dengan kata lain, hukum yang mengatur, hubungan hukum ini bermaksud untuk membatasi ketidaksamaan tersebut dengan memberikan kompensasi. Dalam bidang hukum sosial terhadap mereka yang tidak mempunyai kekuatan yang sama, kepada masing-masing pihak akan di berikan perlakuan yang tidakimbang/ sesuai. Artinya dengan perlakuan yang tidakimbang ini bahwa hukum akan memberi hak yang lebih banyak kepada pihak yang lemah (penerima kerja/buruh) dari pada ke pihak yang kuat (pemberi kerja/pengusaha). Secara umum dapat di katakan bahwa hukum sosial biasanya menganut pemberian kompensasi yang tidakimbang, yang dapat dijumpai dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Agar perlakuan yang tidakimbang ini di terapkan antara pihak yang tidak sama berkenaan dengan pengaruh faktor-faktor sosial ekonomi maka di perlukan campur tangan pihak ketiga yang berkuasa, dalam hal ini adalah pembentuk undang-undang (Pemerintah bersama-sama dengan Dewan Perwakilan Rakyat), dapat diadakan pembagian hak yang tidak sama kepada masing-masing pihak, supaya terjadi suatu keseimbangan yang sesuai. Hal ini di pandang sebagai jawaban yang tepat bagi rasa keadilan umum daripada membiarkan ketidaksamaan hak itu berlanjut terus.⁴

³ Widodo Suryandono, et al., *Hukum Perburuhan* (Depok: BPFHUI, 2007), hlm. 60-62.

⁴ Helena Poerwanto, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, cet. ke 1, (Jakarta: FHUI, 2005), hlm. 12-13.

Perlindungan bagi buruh terhadap waktu kerja dan istirahat itu di dasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut:

- a. untuk mencegah terjadinya penurunan fisik,
- b. untuk mencegah terjadinya kemunduran rohani dan kesusilaan,
- c. untuk kemajuan kehidupan keluarga,
- d. agar buruh mendapat kesempatan menjadi manusia yang seutuhnya dan karena itu perlu di beri kesempatan pula untuk ikut berperan dan berperanan di dalam kehidupan bermasyarakat dan berbudaya.⁵

Mengenai sifat hukum Perburuhan pada pengertian “perlindungan” mencerminkan makna tugas dari Negara. Karena itu Pemerintah berkewajiban untuk memberi dan menyediakan sarana bagi kepentingan umum. Di dalam pelayanan Pemerintah tercakup pula perlindungan kepada para warga negaranya termasuk kepada buruh.⁶

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Amandemen, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus di atur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan buruh/pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁷

Dalam perkembangannya perlindungan sebagai kepentingan umum menjadi tugas bagi penyelenggara Negara. Dan kemudian dalam konsep Negara hukum sebagai dianut oleh Negara kita terkandung asas demokrasi yang membawa kepada hak-hak asasi manusia. Dalam kaitan itu maka hukum

⁵ *Ibid.*, hal. 56.

⁶ *Ibid.*, hal. 8.

⁷ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Bagian I Umum, Penjelasan, Paragraf. 1-2.

perburuhan memuat aturan-aturan yang memberi perlindungan yang di tujuhan kepada kelompok tertentu yaitu pihak yang berekonomi lemah (buruh) yang berada di bawah perintah pihak yang berekonomi kuat (majikan), hubungan mana terjadi melalui suatu perjanjian yang di adakan oleh kedua belah pihak yang dinamakan sebagai perjanjian kerja (contract of employment), yang bersifat merupakan suatu perjanjian khusus, berhubung dengan makna tersendiri memberikan perlindungan oleh hukum perburuhan.⁸ Sebagai contoh pelaksanaannya melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan yang mendukung pelaksanaannya.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, di perlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan Industrial.⁹

Melihat pada perkembangan peraturan perundang-undangan perburuhan dewasa ini dan pelaksanaannya, maka dapat dikatakan bahwa perjuangan hukum perburuhan masih dalam taraf membebaskan buruh dari ketakutan kehilangan pekerjaan secara semena-mena, sedangkan perjuangan untuk mencapai kedudukan hukum yang seimbang antara kepentingan buruh dengan kepentingan pengusaha, serta kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (termasuk buruh) agar menuju pada keadilan sosial bagi seluruh rakyat, masih jauh untuk diraih.¹⁰

Campur tangan Negara dalam soal perburuhan merupakan faktor yang sangat penting dalam hukum perburuhan modern, dengan adanya campur tangan Negara, menjadikan hukum perburuhan menjadi adil. Campur tangan Negara ini mengharuskan adanya suatu instansi yang berwenang dan wajib melakukannya,

⁸ Poerwanto, *Op.cit.*, hlm. 9.

⁹ Indonesia (Penjelasan), *Op.cit.*, Paragraf. 3.

¹⁰ Poerwanto, *Op.cit.*, hlm. 61-62.

dan campur tangan ini agar berhasil dan berdayaguna dalam pelaksanaannya tidak dapat disambillalukan saja, artinya hanya di titipkan kepada pejabat-pejabat tertentu saja.¹¹ Untuk itu diperlukan suatu lembaga Negara yang permanen yang mengurus dan mengatur masalah ini, dalam hal ini melalui Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

Bila dalam hubungan kerja, pihak yang terlibat ada dua yaitu pihak buruh/pekerja dan pihak pemberi kerja, maka dengan ikut sertanya pemerintah dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, hubungannya menjadi tiga pihak.

Fungsi pemerintah dalam hubungan tersebut adalah dalam hal:¹²

1. menyusun atau membuat peraturan;
2. mengawasi pelaksanaan peraturan;
3. menyelenggarakan peradilan;
4. pembinaan hubungan industrial.

Hal lain terkait dengan pelaksanaan perundang-undangan untuk melindungi buruh, hanya akan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawasi oleh suatu ahli, yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu. Untuk dapat menjalankan tugas pokoknya, perlu dilakukan beberapa hal yaitu:

- a. melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan ketentuan dalam perundang-undangan sudah dilaksanakan dan jika tidak demikian halnya, akan mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya itu;
- b. membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang di mintakan oleh peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya;
- c. menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan Pemerintah.

¹¹ Soepomo, *Op.cit.*, hlm. 51.

¹² Suryandono, et al, *Op.cit.*, hlm. 55.

Badan pengawasan ini, yang melakukan pengawasan dibidang kesehatan kerja dan pengawasan dibidang keamanan kerja, bertanggung jawab atas pelaksanaan mengenai perlindungan bagi buruh seperti waktu kerja, waktu mengaso, waktu istirahat bagi pekerja dan wanita terhadap kesehatan dan keamanan kerjanya. Pengawasan ini sendiri bukanlah sebagai alat perlindungan, melainkan lebih merupakan cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan. Bagi majikan, sistem pengawasan akan memberikan jalan untuk mendapatkan penjelasan dari pihak yang berkompeten mengenai kewajibannya, menurut undang-undang dan petunjuk-petunjuk mengenai cara melaksanakannya. Pemeliharaan peraturan perusahaan, mengakibatkan produksi oleh pihak buruh akan lebih efisien, karena bekerja dalam waktu kerja yang layak.¹³

Mengenai waktu kerja dan waktu istirahat secara normatif, ketentuan-ketentuannya telah di atur di dalam peraturan perundang-undangan yang ada beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Mengenai pengecualian ketentuan-ketentuan yang ada memang di mungkinkan, untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan pengusaha atau pemberi kerja seperti pengaturan dalam hal kerja lembur, waktu istirahat dan cuti, juga bekerja pada waktu hari libur resmi. Pengecualian lain terdapat pada jenis pekerjaan sektor usaha tertentu dan atau pekerjaan tertentu.¹⁴

Setiap pengusaha yang melakukan pengecualian dalam pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, diminta harus telah mendapat persetujuan dari buruh/pekerja dan telah mendapat persetujuan dari pihak yang berwenang, bentuknya dapat berupa surat perijinan maupun melalui perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Adapun kendala yang didapati pada buruh/pekerja, harus dapat mengikuti keinginan dari pengusaha atau pemberi kerja untuk bekerja melebihi waktu kerja serta berkurangnya waktu istirahat mereka. Pekerja/buruh mengikuti keinginan pemberi kerja lebih disebabkan terpaksa, karena buruh/pekerja harus dapat memenuhi kebutuhan normatifnya, atau untuk menjalani hidupnya, buruh takut

¹³ Iman Soepomo, *Op.cit.*, hlm. 59-60.

¹⁴ Andi, *Perburuhan dan Tenaga Kerja 24 jam nonstop*, <<http://www.hukumonline.com/file://F:\kerja 24 jam nonstop.htm>>, 5 Februari 2009.

akan kehilangan pekerjaan, karena pengusaha atau pemberi kerja yang tidak diikuti maksud dan keinginannya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan dengan berbagai cara secara semena-mena.

Dengan adanya permasalahan sebagaimana diatas, untuk melindungi buruh/pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya baik di perusahaan milik swasta maupun pemerintah/Negara adalah termasuk lingkup/jangkauan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu perlu adanya “Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja”. Maksud dan tujuan pengaturan waktu kerja, waktu mengasos dan waktu istirahat, adalah agar para pekerja dapat menggunakan waktu untuk mempertahankan derajat kesehatannya, memperoleh kesempatan pengembangan sosial dan untuk peningkatan ekonominya.¹⁵

1.2 Permasalahan

Berdasarkan paparan dalam latar belakang permasalahan, maka pokok masalah penelitian adalah:

- 1.2.1. Mengapa waktu bekerja perlu di batasi?
- 1.2.2. Mengapa harus ada waktu istirahat?
- 1.2.3. Bagaimana penyelenggaraan dan pelaksanaannya di lingkungan Perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Menjelaskan waktu bekerja yang perlu di batasi.
- 1.3.2 Menguraikan harus ada waktu istirahat.
- 1.3.3 Memperoleh gambaran penyelenggaraan dan pelaksanaannya di lingkungan Perusahaan.

¹⁵ Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Bekasi, “Waktu Kerja Dan Istirahat,” (Makalah di sampaikan pada Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan di Toko Makro. Bekasi, 28 Nopember 2008), hlm.1.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang hendak di peroleh dari penelitian ini di harapkan dapat membawa manfaat yang tidak hanya bersifat teoritis namun juga praktis.

1.4.1 Kegunaan teoritis

Manfaat dari teoritis ini ditujukan untuk kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan, bagi pendidikan, hukum normatif, juga untuk kalangan akademisi, mahasiswa, maupun masyarakat umum yang akan menerima dan melaksanakannya di bidang hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian di harapkan dapat di hasilkan suatu pemikiran-pemikiran baru dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan.

1.4.2 Kegunaan praktis

Manfaat praktis di tujukan untuk masyarakat hukum dan masyarakat yang mengalami, atau mendalami permasalahan hukum di bidang hukum ketenagakerjaan.

1.4.2.1 pembuat kebijakan Negara dan pemerintah akan dapat berpedoman untuk membuat, menilai dan mengawasi kebijakannya.

1.4.2.2 praktisi hukum dalam menghadapi masalah ataupun kasus-kasus hukum yang di hadapi akan selalu berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.4.2.3 Peneliti akan lebih memahami permasalahan mengenai perundang-undangan dan dapat lebih menguasai hasil penelitiannya.

1.5. Kerangka Teori dan Definisi Operasional

1.5.1 Kerangka teori

Hukum perburuhan/ketenagakerjaan merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli hukum belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak

tentang hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam.¹⁶

Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa buruh/pekerja adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan pengertian pengusaha dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di jelaskan dalam Pasal 1 angka 5 yaitu:

- a. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri.

Dari pengertian pekerja tersebut jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut buruh/pekerja.¹⁷

Menurut Iman Soepomo, definisi hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.¹⁸

Dalam bukunya yang berjudul Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh), Iman Soepomo menulis bahwa bidang Kesehatan Kerja pada mulanya di maksudkan untuk melindungi buruh dari perlakuan pemeerasan (eksploitasi) oleh pengusaha, dengan nama perlindungan buruh (*arbeidsbescherming*).¹⁹

¹⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 4, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 20-21.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 19-20.

¹⁸ Soepomo., *Op.cit*, hlm. 2.

¹⁹ Soepomo., *Ibid*, hlm. 60.

1.5.2 Definisi Operasional

Dalam penelitian hukum ini perlu diadakannya pembatasan penelitian yang dilakukan melalui penjelasan istilah-istilah yang akan di pergunakan serta penjelasan dari istilah-istilah yang dimaksud.

1.5.2.1 Pengertian dan istilah-istilah²⁰

- a. pekerjaan ialah suatu kegiatan yang di jalankan oleh buruh atau pekerja, untuk kepentingan pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.
- b. Buruh atau pekerja ialah barangsiapa yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima upah.
- c. perusahaan adalah segala bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. hari adalah waktu sehari semalam selama 24 jam.
- e. waktu kerja maksimum ialah 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.
- f. seminggu ialah waktu selama 7 hari.
- g. kerja lembur ialah pekerjaan yang di jalankan oleh buruh/pekerja lebih dari jam kerja yang di tentukan oleh peraturan perundang-undangan kecuali di tentukan lain.
- h. upah lembur ialah upah yang wajib di bayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja yang menjalankan kerja lembur.
- i. arti kata pengusaha termasuk juga kepala, pemimpin atau pengurus perusahaan atau bagian perusahaan.
- j. penyimpangan waktu kerja ialah waktu kerja yang melampaui batas waktu kerja maksimum.
- k. izin ialah suatu penetapan yang merupakan dispensasi dari suatu larangan

²⁰ Disnaker dan Transmigrasi Kota Bekasi, *Op. Cit.*, hlm. 2.

1.5.2.2 Waktu kerja dan waktu istirahat

a. Waktu kerja

Buruh umumnya menjalankan pekerjaan selama 7 jam perhari selama 6 hari kerja atau 40 jam seminggu atau selama 8 jam perhari selama 5 hari kerja. Penyimpangan dimungkinkan dengan ijin, jika hendak memperkerjakan lebih dari jam yang umum berlaku. Misalnya dalam hal terdapat pekerjaan bertimbun yang harus segera di selesaikan, dengan pembatasan tertentu. Bagi jenis pekerjaan tertentu pada sektor-sektor tertentu pula, jam kerja di atur secara lebih khusus.

b. Waktu istirahat

Setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus harus di adakan waktu istirahat sedikitnya setengah jam lamanya. Waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam jam kerja. Istirahat mingguan tidak selalu di berikan pada hari minggu, tetapi dapat di sesuaikan dengan kepentingan atau keadaan pekerjaan di perusahaan. Terdapat kemungkinan penyimpangan bagi perusahaan yang penting untuk pembangunan Negara atau di bidang kesehatan, namun demikian tidak berarti pengusaha bebas dari kewajiban memberikan istirahat mingguan.

Istirahat tetap di berikan dalam bentuk hari istirahat yang di tangguhkan. Hari libur dimaksudkan agar buruh mendapat kesempatan untuk ikut merayakan hari raya tertentu, sehingga materinya lebih pada aspek kesejahteraan buruh.

Sedangkan istirahat mingguan dimaksudkan agar buruh dapat memulihkan tenaganya setelah bekerja terus menerus selama beberapa hari dalam seminggu.

Mengenai istirahat tahunan bagi buruh, ditetapkan bahwa akan gugur bilamana dalam 6 (enam) bulan setelah timbulnya hak itu buruh tidak menggunakannya. Sedangkan ketentuan

tentang istirahat panjang belum sepenuhnya di laksanakan dalam praktek.

Istirahat (cuti) haid dan melahirkan merupakan istirahat khusus bagi buruh/pekerja wanita. Ditetapkan bahwa buruh/pekerja wanita tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua sewaktu haid.

Sedangkan mengenai istirahat (cuti) hamil melahirkan di tentukan bahwa buruh/pekerja wanita memperoleh cuti satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan atau mengalami gugur kandungan. Diatur juga mengenai prosedur mengajukan cuti untuk hamil-melahirkan. Buruh/pekerja wanita berhak atas upah penuh selama menjalankan cuti-cuti tersebut. Mereka juga harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya selama waktu kerja.²¹

Waktu kerja tersebut ialah jangka waktu antara saat yang bersangkutan harus ada untuk memulai pekerjaan dan saat ia dapat meninggalkan pekerjaan untuk menikmati waktu istirahat, di kurangi dengan waktu mengaso antara permulaan dan akhir waktu kerja.

Waktu kerja merupakan wujud azas dasar kesehatan kerja, sehingga pengaturannya harus sesuai dengan syarat-syarat kesehatan.²²

1.6 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah metode kepustakaan dan penelitian empiris/lapangan yang mempergunakan jenis data sekunder. Alat pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah studi dokumen yang dilakukan

²¹ Suryandono, et al., *Op. Cit.* hlm. 78-79.

²² Sendjun Manulang, *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 1, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 20.

melalui data tertulis berupa hasil olahan pihak lain, juga melalui hasil wawancara dengan beberapa informan yang ditentukan. Dari data yang didapat tersebut untuk selanjutnya dianalisis dan kemudian dipresentasikan secara kualitatif.

Penelitian ini tidak hanya menganalisis peraturan perundang-undangan saja, tetapi juga menganalisis beberapa masalah yang berhubungan dengan persoalan waktu kerja, waktu mengaso dan waktu istirahat.

Data sekunder yang di pergunakan dalam penelitian ini mencakup:

- 1.6.1 Bahan Buku Primer: yaitu bahan buku yang mempunyai kekuatan mengikat berupa peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya yang berkaitan.²³
- 1.6.2 Bahan Hukum Sekunder: yaitu bahan hukum yang berupa buku, penelusuran internet, jurnal, surat kabar, makalah, skripsi, tesis maupun disertasi.²⁴
- 1.6.3 Bahan Hukum Tertier: yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan atas bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus dan ensiklopedia. Selain itu juga buku mengenai metode penelitian dan penulisan hukum untuk memberikan penjelasan mengenai teknik penulisan skripsi.²⁵
- 1.6.4 Penelitian Empiris/lapangan dengan melakukan wawancara terhadap beberapa informan yang ditentukan.²⁶

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian Hukum ini dibagi atas 5 (lima) bab yang menjelaskan dan menggambarkan permasalahan secara terpisah tetapi merupakan satu kesatuan.

Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1984), hlm. 6.

²⁴ Sri Mamudji, et al., "Teknik Menyusun Karya Tulis Ilmiah" Presentasi Bahan Kuliah Metode Penelitian dan Penulisan Hukum (MPPH) Universitas Indonesia, 2006, hlm. 13.

²⁵ Soekanto, *Op.cit.*, hlm. 7.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 67.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab I Pendahuluan, menjelaskan latar belakang permasalahan mengenai *pengaturan waktu kerja dan istirahat sebagai perlindungan bagi buruh atau pekerja*, pokok permasalahan yang berkaitan dengan latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori dan definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II SEJARAH PERLINDUNGAN BURUH DAN PERKEMBANGANNYA

Dalam Bab II ini di jelaskan mengenai sejarah perlindungan buruh dan perkembangannya pada beberapa Negara dan di Negara Indonesia, khususnya terkait dengan hal waktu kerja dan kesehatan kerja.

BAB III KETENTUAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Dalam Bab III ini menjelaskan mengenai segi yuridis dari waktu kerja, waktu mengaso dan waktu istirahat pada umumnya dan penyimpangannya.

BAB IV PENGATURAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT PADA BEBERAPA PERUSAHAAN SWASTA

Dalam Bab IV ini, akan menggambarkan dan menjelaskan mengenai masalah pelaksanaan ketentuan waktu kerja, waktu mengaso dan waktu istirahat yang ada pada beberapa perusahaan swasta.

BAB V PENUTUP

Dalam Bab V ini akan di sampaikan beberapa kesimpulan dan saran dari pembahasan permasalahan penelitian dari bab-bab sebelumnya.

BAB II

SEJARAH PERLINDUNGAN BURUH DAN PERKEMBANGANNYA

2.1 Pengertian Perlindungan Buruh dan Perkembangannya

Tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaannya itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.²⁷

Dalam hukum perburuhan, orang menggunakan nama perlindungan buruh disebabkan karena bidang inilah yang mula-mula dimaksudkan untuk melindungi buruh, yaitu melindungi buruh dari perlakuan pemerasan oleh pihak pengusaha.²⁸

Bentuk perlindungan pada bidang ini adalah bahwa majikan/pengusaha bertanggung jawab atas pelaksanaan peraturan perburuhan pada bidang ini, yaitu pada bidang Kesehatan kerja dan Keamanan kerja. Artinya bahwa ketentuan-ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan perburuhan bidang Kesehatan kerja dan Keamanan kerja, dimaksudkan hendak mengadakan pembatasan atas kekuasaan majikan terhadap buruhnya, agar buruh tidak diperlakukan secara semena-mena/dieksplloitir. Majikan dibebankan akan tanggung jawab atas pelaksanaan ketentuan perburuhan bidang kesehatan kerja dan keamanan kerja dalam arti berkewajiban untuk menjalankan ketentuan-ketentuan tersebut.²⁹

Iman Soepomo menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan Kesehatan kerja adalah: “Aturan-aturan dan usaha-usaha untuk melindungi buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.”

Dikemukakan pula oleh Iman Soepomo bahwa:

“Tujuan norma-norma kesehatan kerja adalah memungkinkan buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota

²⁷ Soepomo (Pengantar Hukum Perburuhan), *Op. cit.*, hlm. 9.

²⁸ Soepomo (Bidang Kesehatan Kerja), *Op. cit.*, hlm. 1.

²⁹ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 20-21.

keluarga, sebagai wanita yang merupakan ibu atau calon ibu, sebagai orang muda dan anak yang masih harus mengembangkan jasmani dan rohaninya.”³⁰

Hubungan yang terjadi antara buruh/pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja dilakukan melalui hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan buruh/pekerja yang diwujudkan dengan adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dibidang hubungan kerja dipandang perlu adanya suatu perlindungan bagi pihak buruh. Disini negara memandang kedudukan ekonomis buruh tidak sama kuatnya dengan kedudukan pengusaha, untuk itu diperlukan campur tangan negara dalam soal peraturan perundang-undangan agar perjanjian kerja dapat mengacu kepada peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja menjadi seimbang dan adil bagi ke dua belah pihak. Perjanjian kerja ini dibuat dengan motivasi/tujuan agar menguntungkan bagi semua pihak baik perusahaan maupun pekerja. Perusahaan membutuhkan komitmen pekerja untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Begitu juga sebaliknya pengusaha memberikan komitmen untuk membayar upah pekerja sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya. Hubungan yang akur dan saling bersinergi sangat ideal karena keduanya saling membutuhkan.³¹

Kewajiban buruh pada umumnya tersimpul dalam hak majikan, seperti juga hak buruh tersimpul dalam kewajiban majikan. Petunjuk-petunjuk diberikan oleh majikan terutama dimana buruh diterima untuk melakukan pekerjaan dengan upah dalam jangka waktu tertentu atau tetap, namun dalam praktek seringkali timbul persoalan dengan adanya kebutuhan atau kepentingan pengusaha, apakah seorang buruh wajib melakukan kerja lembur seperti yang diminta oleh majikan.

³⁰ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 63-64.

³¹ Florencianoy Gloria, *Forum Sadar Hukum Indonesia*, cet. 1, (Jakarta: Praninta Offset, 2008), hlm. 23.

Kerja lembur adalah melakukan pekerjaan dengan waktu bekerja lebih lama dari biasanya.³²

Perlindungan terhadap kesehatan kerja memberikan hak kepada buruh/pekerja untuk tidak tunduk kepada hal-hal atau kegiatan yang dapat merugikan oleh setiap perbuatan, baik secara sengaja ataupun tidak dari pengusaha atau pemberi kerja, hal ini didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

- a. petugas yang telah ditunjuk oleh perusahaan untuk melaksanakan kegiatan yang terkait dengan pencegahan atau mengurangi risiko pada kesehatan dan keselamatan buruh/pekerja di tempat kerja, petugas tersebut yang melaksanakan atau mengusulkan untuk melakukan pekerjaan tersebut,
- b. jika seorang perwakilan dari buruh/pekerja terkait mengenai hal-hal kesehatan kerja di tempat kerja, ia dapat mengusulkan hal tersebut untuk diperhatikan atau tidak dilaksanakannya,
- c. perwakilan tersebut yang telah mempunyai keabsahan dari undang-undang untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggungjawabnya,
- d. dia dapat mengusulkan untuk meninggalkan tempat ia bekerja atau membahayakan para rekan kerjanya yang mengalami permasalahan dengan waktu kerja yang berlebihan, karena teman kerja tersebut tidak dapat mengungkapkan keinginannya secara langsung kepada petugas yang disertai tanggung jawab oleh pengusaha.
- e. perwakilan tersebut dapat mengusulkan dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk melindungi dirinya maupun teman-temannya, karena bagaimanapun hal itu sudah menjadi kewajiban bagi para karyawan/pekerja maupun pengusaha sendiri untuk menghindari bahaya terhadap kesehatan kerja para buruh/pekerja untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk berhenti bekerja ataupun meninggalkan tempat kerjanya.

Pengusaha tidak dapat mengeksploitasi buruh/pekerjanya dengan alasan kebutuhan akan hasil kerja yang maksimal dan mendesak untuk segera

³² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. 7, (Jakarta: Djambatan, 1990), hlm. 91-93.

diselesaikan dengan meminta buruh/pekerja melakukan pekerjaan tanpa batasan waktu kerja dan waktu istirahat secara wajar atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada.³³

Pekerja berhak untuk beristirahat bekerja, baik dibayar atau tidak dibayar, dalam berbagai keadaan, dan ini adalah hak untuk melakukan kegiatan tersebut dalam ruang lingkup waktu kegiatan kerja maupun dalam kondisi setelah jam kegiatan kerja berkerja pada hari itu berakhir. Ketentuan menyatakan memberikan hak tertentu bagi buruh/pekerja untuk mengambil waktu istirahat, waktu libur sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja maupun waktu untuk cuti. Kerja lembur pada prinsipnya merupakan persetujuan antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, pekerjaan lembur seharusnya disesuaikan dengan kebutuhan yang mendesak tidak serta merta harus selalu diadakan oleh pengusaha/pemberi kerja.³⁴

Pada dewasa ini khususnya di Indonesia dimana semua bidang dalam hukum perburuhan diliputi oleh maksud dan tujuan melindungi buruh, yaitu pihak yang lebih lemah ekonominya terhadap majikan, yaitu pihak yang ekonominya lebih kuat, dimana semua peraturan perburuhan baik di bidang kesehatan kerja dan keamanan kerja, mengandung maksud melindungi buruh.

Jika kita sekarang berbicara mengenai kesehatan kerja, maka yang dimaksudkan adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian seseorang itu melakukan atau karena ia melakukan pekerjaan dalam satu hubungan kerja. Tujuan norma-norma kesehatan kerja ini ialah untuk memungkinkan buruh itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai wanita yang merupakan ibu atau calon ibu, sebagai

³³ John Bowers and Simon Honeyball, *Labour Law*, cet.7, (London United Kingdom: Blackstone Press Limited, 2000), page. 366-367.

³⁴ *Ibid.*, page. 363-366.

orang muda dan anak yang masih harus mengembangkan jasmani dan rohaninya.³⁵

Perjuangan yang mengawali untuk mendapat perlindungan dari Negara bagi warga negaranya sebagai pihak yang lemah (buruh) dimulai dengan kelompok kaum (pekerja) anak, disusul kaum (pekerja) remaja dan kemudian (pekerja) wanita. Perlindungan dari negara itu berkembang dan dikemudian hari ditujukan pula kepada buruh (laki-laki) dewasa dengan membatasi lamanya waktu bekerja, adanya waktu istirahat dalam beberapa bentuk, tempat kerja yang dijamin akan keamanan kerjanya, berupa usaha-usaha untuk mencegah timbulnya bahaya kecelakaan kerja pada waktu buruh menjalankan pekerjaannya.³⁶

Perlindungan ini berawal pada abad 19 ketika berlangsungnya Revolusi Industri yang merebak sekitar tahun 1850-1870. Istilah “Revolusi” berasal dari Arthur Young pada tahun 1788, seorang penulis Inggris terkenal dalam bidang agrarian, yang menyatakan kekagumannya terhadap mesin uap sebagai pembawa perubahan besar dalam peradaban. Akan tetapi, penemuan mesin-mesin yang mempermudah proses dalam memproduksi atau yang disebut sebagai munculnya zaman mekanisasi, membawa akibat hapusnya usaha-usaha industri kecil dan membesarnya jumlah pekerja yang bekerja di pabrik, yang umumnya merupakan tempat kerja yang berbahaya dan tidak sehat. Dalam kondisi ini, anak-anak dan wanita ikut diterjunkan bekerja dalam jumlah masal, jam kerja yang berkepanjangan dan tidak manusiawi, upah yang sangat rendah serta perumahan/tempat tinggal yang buruk. Terhadap keadaan perburuhan demikian maka hukum sangat berperan dengan menetapkan aturan-aturan hukum yang bertujuan melindungi buruh/pekerja terhadap eksploitasi dan risiko kecelakaan kerja termasuk bahaya moral/kesusilaan yang dapat timbul karena bekerja di pabrik.³⁷

Undang-undang perlindungan buruh, berawal dari Eropa Barat, yaitu Inggris pada tahun 1802, Jerman dan Perancis sekitar tahun 1840, sedangkan

³⁵ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 2-3.

³⁶ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 13.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 22-23.

Nederland setelah tahun 1870. Perlindungan pertama yang diberikan adalah perlindungan terhadap kesehatan kerja (*health/gezondheid*) dan keamanan (keselamatan) kerja (*veiligheid/safety*) kepada buruh dalam menjalankan pekerjaan sehingga membedakan kedua pokok tersebut sebagai suatu bidang tersendiri dalam perburuhan yang menonjolkan campur tangan negara melalui pengaturannya di dalam perundang-undangan. Perlindungan oleh negara dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat publik sebagai pembatasan-pembatasan yang bersifat memaksa terhadap asas kebebasan berkontrak antara pengusaha dan buruh. Undang-undang perlindungan pertama memuat aturan-aturan yang sejak semula bertujuan melindungi buruh terhadap waktu kerja yang terlalu panjang dan terhadap keadaan perburuhan yang tidak aman. Pengaturan ini beraspek materiil dan immaterial.

Aspek materiil pada umumnya menyangkut keamanan kerja dan perawatan fisik, misalnya: kantin, kamar rias/berpakaian, cahaya matahari dan seterusnya.

Sedangkan yang termasuk dalam aspek immaterial adalah waktu kerja, peningkatan perkembangan jasmani dan rohani bagi perkembangan anak remaja serta hal-hal lainnya. Penulis buku Bakels dalam terbitannya edisi tahun 1997, menulis bahwa “Perlindungan Buruh”, melingkupi seluruh norma-norma hukum publik yang mempengaruhi serta mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh dalam ia/buruh menjalankan pekerjaannya.

Yang dimaksudkan disini terutama adalah mengenai pengaturan lamanya jam kerja yang aman dan layak bagi harkat martabat manusia di perusahaan.

J.K.M. Gevers, menulis tentang perlindungan buruh: “Dengan berlalunya revolusi industri maka lingkungan perburuhan menjadi perhatian penguasa, yang dituangkan dalam ketentuan peraturan dan pengawasan. Perlindungan terhadap kesehatan kerja dan keamanan kerja si penerima kerja menjadi bagian yang paling dahulu dalam peraturan perundang-undangan sosial, campur tangan pembentuk undang-undang semakin hari bertambah besar yang sebelumnya merupakan perjuangan politis.”³⁸

Setelah perang Dunia ke II maka pengertian akan kesehatan kerja ditafsirkan lebih luas lagi yang diajukan oleh World Health Organization (WHO),

³⁸ *Ibid.*, hlm. 24-26.

bahwa kesehatan kerja adalah berada dalam keadaan sejahtera jasmani, rohani dan sosial. Lebih lanjut dalam bukunya Iman Soepomo memaparkan bahwa peraturan perburuhan pada bidang kesehatan kerja mengatur tentang larangan anak bekerja (prohibition of child labour), syarat-syarat kerja bagi orang muda dan wanita, jam kerja (hours of work), waktu untuk makan dan mengaso (meal and rest breaks), kerja lembur (over time) dan cuti. Materi kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. pekerjaan anak,
2. pekerjaan orang muda,
3. pekerjaan wanita,
4. waktu kerja,
5. waktu istirahat,
6. tempat kerja.

Pendapat Iman Soepomo mengenai pengertian dari perlindungan buruh dan secara khusus menempatkannya ke dalam bidang kesehatan kerja dan keamanan kerja adalah masing-masing sebagai suatu bagian dalam hukum perburuhan. Perlindungan buruh sebenarnya adalah hakekat hukum perburuhan itu sendiri.

Sementara itu pada mulanya yang dimaksud dengan perlindungan buruh adalah melindungi buruh terhadap perlakuan pemerasan tenaga buruh (eksploitasi) oleh majikan, yang merupakan pengertian kesehatan kerja dan pengertian mengenai keamanan kerja adalah perlindungan kepada buruh yang bersifat teknis. Sehingga dapat diambil pengertian bahwa bidang kesehatan kerja dengan keamanan kerja, erat terkait karena menyangkut perlindungan bagi keadaan diri penerima kerja baik jasmani maupun rohaninya.³⁹

Jenis perlindungan buruh dapat dibagi atas pengertian perlindungan buruh secara sosial, perlindungan buruh secara ekonomi dan perlindungan buruh secara teknis. Tujuan dari perlindungan buruh secara sosial atau perlindungan sosial terletak di bidang kemasyarakatan atau sosial. Dalam bidang hukum sosial terhadap mereka yang tidak mempunyai kekuatan yang sama, kepada masing-masing pihak akan diberikan perlakuan yang tidak imbang/sesuai. Artinya dengan perlakuan yang tidak imbang ini bahwa hukum akan memberi hak yang lebih

³⁹ *Ibid.*, hlm. 29-31.

banyak kepada pihak yang lemah (buruh) daripada ke pihak yang kuat (pengusaha).⁴⁰

Arti dari kata 'perlindungan' kepada buruh/pekerja telah mengalami perubahan besar dan signifikan. Dengan hasil survei yang diterbitkan oleh Stephen Bauer pada tahun 1924, mendefinisikan tujuan perlindungan kepada pekerja yang sangat luas, untuk memastikan pengembangan yang paling baik dari kepribadian pekerja. Perlindungan menurutnya, termasuk perawatan dan reproduksi dari tubuh dan mental, minimal standar keamanan ekonomi dan penciptaan tenaga kerja, administrasi yang khusus dapat memberikan jaminan hukum dan sosial yang dapat menciptakan peluang bagi kemajuan ekonomi dan sosial oleh kaum buruh. Bauer optimis definisi pengembangan hukum perburuhan selama abad 19 dapat terjadi. Itu adalah tahapan emansipasi tenaga kerja terhadap penindasan atau eksploitasi.

Namun, definisi dari Bauer menjadi terlalu luas karena membutuhkan sedikitnya dua koreksi substansial. Yang pertama adalah untuk mengakui pemisahan hukum tenaga kerja dan jaminan sosial sebagai dua disiplin ilmu hukum yang berbeda, meskipun jaminan sosial juga didasarkan pada gagasan negara terhadap perlindungan kepada tenaga kerja. Kedua adalah koreksi untuk mengecualikan kerja kolektif hukum karena berdasarkan gagasan membantu sendiri.⁴¹

Perlindungan buruh secara sosial ini didasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut:

- (1) agar buruh/pekerja dapat mempertahankan dan mencegah terjadinya penurunan fisik dan derajat kesehatannya,
- (2) untuk mencegah terjadinya kemunduran dari segi rohani dan kesusilaan,
- (3) untuk kemajuan/peningkatan kehidupan keluarga dalam bidang sosial ekonomi,

⁴⁰ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 64.

⁴¹ Thilo Ramm, "Laissez-faire and State Protection of Workers", *The Making of Labour Law in Europe*, ed. Bop Hepple, (London: Mansell Publishing, 1986), page. 75.

- (4) agar buruh mendapat kesempatan menjadi manusia yang seutuhnya dan oleh karena itu perlu diberi kesempatan pula untuk ikut berperan dan berperanan di dalam kehidupan bermasyarakat dan berbudaya.

Perlindungan secara ekonomi dengan sebutan perlindungan ekonomis, yaitu berupa usaha-usaha untuk memberikan kepada buruh beserta keluarganya suatu penghasilan yang cukup dan layak bagi kehidupan sehari-hari atau dikenal pula sebagai usaha memperbaiki ekonomi buruh. Biasanya usaha demikian adalah syarat kerja yang diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau didalam perjanjian kerja.

Perlindungan secara teknis dengan sebutan perlindungan teknis, yaitu suatu usaha dari pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada para pekerjanya/buruhnya agar terhindar dari bahaya kecelakaan kerja (keamanan kerja) yang dapat ditimbulkan oleh akibat mesin-mesin, alat-alat kerja dan situasi ataupun keadaan kerja, sehingga buruh akan tidak merasa nyaman untuk bekerja, seperti jika adanya kebocoran gas-gas yang berbahaya, ruangan yang pengap/kurang udara, ruangan yang tidak menerima cahaya matahari/gelap yang membuat buruh menjadi lemah, kurangnya penerangan lampu yang mengakibatkan kerusakan mata ataupun menurunnya kinerja dari buruh, sehingga target yang di berikan oleh pegusaha/pemberi kerja tidak tercapai, ataupun bahan-bahan pengolah yang tidak memenuhi standar dan kualitas keamanan dan kesehatan kerja, perlindungan ini untuk mencegah timbulnya bahaya kecelakaan kerja, sehingga buruh/pekerja dapat bekerja dengan aman.⁴²

Pertumbuhan perlindungan buruh di bidang Kesehatan kerja dan Keamanan kerja perlu diikuti perkembangannya di beberapa negara penting yang dimulai dari Eropa Barat, kemudian meluas serta berkembang hingga kemudian ikut masuk ke negara Indonesia.⁴³

Dimulai dari sejarah perlindungan hukum bagi buruh dari negara Inggris, yang dipandang sebagai negara yang sangat penting. karena negara ini

⁴² Poerwanto, *Op. cit.*, hal. 29-56.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 31.

mempelopori perlindungan kepada pekerja ketika berlangsungnya Revolusi Industri. Negara Inggris menjadi model pula bagi negara-negara lain seperti di negara Perancis dan di negara Jerman, dimana di negara-negara tersebut kekuasaan raja sangat dominan dengan sistem konstitusionalnya, tetapi tujuan untuk melindungi pekerja di negara-negara tersebut dapat berjalan sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi pada masing-masing negara⁴⁴, yang kemudian mengikuti usaha-usaha perlindungan bagi buruh. Terlebih usaha-usaha tersebut diakui dan diterima secara internasional oleh badan-badan internasional, khususnya oleh ILO (International Labour Organization), suatu organisasi perburuhan internasional, dimana negara Indonesia adalah anggota peserta dari organisasi tersebut. Negara berikut yang akan dibahas di sini adalah negara Belanda sebagai negara yang pernah menjajah Hindia-Belanda (negara Indonesia sebelum merdeka) selama kurang lebih tiga setengah abad. Sehingga sejarah dan sistem hukum Belanda merupakan warisan dan diadopsi ke dalam hukum negara Indonesia.⁴⁵

2.2 Sejarah Perlindungan Buruh

2.2.1 Di Negara Inggris

Undang-undang pertama di bidang kesehatan kerja diadakan pada tahun 1802 di Inggris, yaitu “The Health and Morals of Apprentices Act”, terutama bermaksud membatasi waktu kerja bagi anak sampai 12 jam sehari. Dengan kesehatan kerja ini dimaksudkan sebagai perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan yang misalnya untuk mendapat tenaga murah, mempekerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan waktu yang tak terbatas.⁴⁶

Sejarah mengungkapkan adanya perlakuan semena-mena terhadap pekerja anak (child abuse) di Inggris yang bersumber dari peraturan perundang-undangan Pengentasan Kemiskinan (The Poor Laws) zaman Ratu Elisabeth I. Peraturannya

⁴⁴ Ramm (“Laissez-Faire and State Protection of Workers”), *Op. cit.*, page. 76.

⁴⁵ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 67-68.

⁴⁶ Soepomo (Pengantar Hukum Perburuhan), *Op. cit.*, hlm. 145.

adalah Undang-undang Tentang Bantuan Kepada Kaum Miskin (Act for the Poor) tahun 1601, yang merupakan dasar dari Peraturan Pengentasan Kemiskinan hingga Undang-undang Perubahan (The Poor Law Amendmen Act) tahun 1843.⁴⁷

Falsafah yang melatar-belakangi Peraturan tentang Pengentasan Kemiskinan bertujuan mencegah terjadinya kemalasan serta meyakini bahwa kerja keras merupakan dasar hidup bermasyarakat. Oleh karena itu kaum miskin tidak boleh bergantung pada belas kasihan melainkan berupaya untuk bekerja mendapatkan nafkah, bahkan anak-anak kecilpun tanpa kecuali.⁴⁸

“Rumah kerja”. Dalam perkembangannya, peraturan pengentasan kemiskinan memperkenalkan (work-house) yang berada dibawah pengawasan gereja. Yaitu rumah atau pabrik dimana anak-anak – pada umumnya anak-anak miskin/panti asuhan diperkerjakan siang malam dengan jam kerja yang sangat panjang. Sebenarnya, sebagaimana dikemukakan sebelumnya, Undang-undang Pengentasan Kemiskinan (The Poor Law) menghendaki agar anak yang terlantar dan anak yatim piatu harus belajar bekerja sebagai magang untuk memperoleh ketrampilan pada suatu pekerjaan tertentu. Penerapannya diserahkan kepada jemaat gereja setempat bagaimana pelaksanaannya dalam mencapai tujuan tersebut.⁴⁹

Sebagaimana diungkapkan oleh Bob Hepple,⁵⁰ para pakar ekonomi bermazhab politik klasik yang berpengaruh besar seperti Adam Smith, Malthus, Nassau Senior, menyerang dan memandang Peraturan tentang Pengentasan Kemiskinan sebagai penyebab meningkatnya kependudukan dan kemiskinan serta menjadi penghalang terhadap mobilisasi kerja. Para pakar tersebut berpendapat bahwa kemiskinan adalah suatu kemalangan pribadi dan karena itu kaum miskin bertanggung jawab sendiri atas segala keburukannya dan tidak berhak menuntut kepada pemerintah atau negara atau kaum kaya, mereka yang merasa lebih mampu secara ekonominya.

⁴⁷ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 68.

⁴⁸ Bob Hepple, “Welfare Legislation and Wage-Labour”, *The Making of Labour Law in Europe*, ed. Bob Hepple, page. 118.

⁴⁹ Poerwanto, *Op. cit.* hlm. 33-34.

⁵⁰ Bob Hepple (“Welfare Legislation and Wage-Labour”), *Op. cit.*, page. 122.

Perkembangan penggunaan pekerja anak dimulai sekitar abad 18 dan awal abad 19 ketika pabrik-pabrik katun dan tekstil di mekanisasi. Postur badan yang kecil, jari tangan yang mungil menyebabkan mereka banyak dibutuhkan untuk bekerja di pabrik, penenunan maupun pertambangan.⁵¹

Alasan lain selain postur badan yang kecil, tenaga kerja anak merupakan tenaga kerja yang murah, yang dapat diambil dari panti asuhan dengan alasan bekerja sebagai magang untuk memperoleh ketrampilan yang berguna bagi anak-anak tersebut dikemudian hari. Pada masa itu berlaku doktrin *Laissez-faire* yang sangat berpengaruh dalam faham liberal ekonomi pada masyarakat Inggris. Arti dari doktrin ini adalah tiada intervensi oleh negara dalam hubungan masalah ekonomi, dimana kepentingan hanya terletak pada kebebasan perdagangan dan dalam bidang industri, termasuk pula kebebasan berkontrak dan kebebasan untuk bekerja.⁵²

Subyek dari kata perlindungan tenaga kerja dalam arti sempit adalah hampir sama di semua Negara, yaitu : perlindungan anak, orang muda dan orang wanita terutama terhadap penyalahgunaan kekuasaan dari perusahaan seperti “the Truck Act” atau bahaya dari mesin industri, perlindungan terhadap pekerja rumah dan seterusnya, dan akhirnya secara umum perlindungan kepada pekerja dewasa. Secara teoritis, kita dapat membedakan dalam tiga topik: perlindungan kepada pekerja khusus, peraturan kerja di industri tertentu dan perlindungan kepada semua pekerja.

Dalam kenyataan sejarah, hal ini telah bercampur. Perlindungan dari kelompok tertentu seperti pekerja anak dan perempuan dimulai pada industri tertentu dan secara bertahap berkembang menjadi gagasan bahwa kelompok ini harus dilindungi dalam semua industri karena mereka memerlukan perlindungan khusus. Perlindungan terhadap semua pekerja juga mulai di industri tertentu dan dalam hubungannya dengan apa yang dianggap sebagai bahaya khusus, seperti mesin yang digunakan tanpa perlindungan keamanan.

⁵¹ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 69.

⁵² Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 34.

Sejarah perlindungan tenaga kerja baik secara nasional maupun internasional, kedua aspek masalah ini selalu diramu bersama. Tetapi hingga masa perang dunia pertama pembangunan hukum masalah perlindungan kepada pekerja terus berkembang kearah yang lebih baik. Masa nasional undang-undang perlindungan tenaga kerja berjalan selama lebih kurang tujuh puluh tahun dalam lingkup bayangan perundang-undangan di Inggris, sehingga untuk alasan ini undang-undang perlindungan tenaga kerja Inggris akan dijelaskan disini seagai 'ideal type'.

Kekalahan awal (pada abad ketujuhbelas) dari kekuasaan mutlak raja menjadikan perjuangan antara borjuis dan pekerja, ini jelas terjadi di Perancis pada dua kerajaan dan di Jerman, dimana kondisi raja tetap kuat dalam sistem Konstitusionalnya.

Perancis secara nominal telah menetapkan perlindungan kepada tenaga kerja dalam bentuk pengawasan negara kepada industri yang kurang sehat (1790, 1810, 1815, 1825 dan 1826), dengan berlakunya libur pada hari minggu setelah kembalinya Dinasti Bourbon (1814) dan oleh larangan kerja anak-anak untuk umur di bawah sepuluh tahun bekerja di pertambangan tahun 1813. Tapi tujuan untuk melindungi perkerja terlihat sebagian besar dengan cara yang menyolok yang dikembangkan di negara Inggris.⁵³

Berdasarkan doktrin Laissez-faire ini maka tugas negara hanyalah mempertahankan keamanan dan ketertiban saja (Negara sebagai Penjaga Malam). Proses perkembangan perlindungan legislasi di negara Inggris dimulai sangat lamban. Para tokoh intelektual yang mendukung faham laissez-faire adalah antara lain Adam Smith, David Ricardo, Joseph Hume dan seterusnya. Sebenarnya pembatasan-pembatasan tugas negara berideologi liberal secara demikian, berbeda sekali dengan yang hendak dikembangkan oleh Adam Smith.⁵⁴

Dalam bukunya yang terkenal: *An Inquiry into the Nature and the Causes of the Wealth of Nations* (1776), Adam Smith menetapkan bahwa biaya transportasi dan biaya perdagangan asing menjadi tanggungan negara demikian

⁵³ Ramm ("Laissez-faire and State Protection of Workers"), *Op. cit.*, page. 73-76.

⁵⁴ *Ibid* (Thilo Ramm)., page. 76-77.

juga bidang pendidikan. Kalangan rakyat jelata tidak boleh dibiarkan tanpa pendidikan dasar demi perkembangan kemajuan negara. Liberalisme dan pendidikan, keduanya masuk dalam gerakan pencerahan (movement of enlightenment), namun pendidikan dasar juga menimbulkan persamaan (equality) yang masih sangat sederhana, yang diandalkan dalam persaingan. Persamaan demikian mempunyai makna lebih dalam dari pada kebebasan pribadi atau persamaan menurut hukum murni. Juga termasuk dukungan untuk pendidikan, dan bila tidak semua orang memperolehnya maka setidaknya ditujukan bagi para anak yatim piatu, sama halnya juga bagi perawatan untuk penderita penyakit kronis yang menyebabkan mereka tidak sanggup mencari nafkah sendiri. Arti liberalisme bukan hanya kebebasan untuk berniaga dan berindustri, termasuk kebebasan untuk bekerja atau kebebasan untuk berorganisasi, tersirat pula prinsip yang menganut kebebasan berkontrak, dan kini kontrak dilihat sebagai bagian dari hukum, terpisah dari agama dan moral yang tidak berpihak. Namun setidaknya kebebasan berkontrak mensyaratkan kemampuan untuk membuat suatu kontrak, dan disinilah permasalahan muncul mengenai kemampuan dari sang anak, otoritas sang ayah dan pengawasan negara. Pertanyaan lain yang muncul adalah berkenaan dengan kedudukan hukum kaum wanita adalah mereka yang sudah menikah maupun belum menikah, kedudukan statusnya dibandingkan dengan kedudukan kaum pria. Anak-anak dan kaum wanita, keduanya menjadi sasaran pertama atas perlindungan negara dalam hubungannya sebagai pekerja dengan pengusahanya (majikan).⁵⁵

Lebih lanjut Thilo Ramm, menerangkan pula bahwa liberalisme dan individualisme melibatkan sebuah pengertian baru mengenai bermasyarakat. Pengertian tersebut meninggalkan ide-ide terdahulu seperti solidaritas dan gotong-royong, yang telah membawa pada penghapusan diri individu beserta pengakuan pemerintahan absolute raja di masa abad pertengahan. Masyarakat liberal dibangun atas ego pribadi bahkan pada kepentingan pribadi, yang diimbangi dan diawasi oleh individu-individu lain. Persaingan umum akan meningkatkan kesejahteraan sosial. Namun sejarah mengenai penerapan liberalisme menunjukkan deskripsi kegagalan atas faham ini, yang merupakan lembaran-

⁵⁵ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 35-36.

lembaran gelap dalam sejarah manusia. Dengan berlakunya paham liberalisme maka mulailah sejarah perlindungan negara dalam bidang perburuhan. Hal ini merupakan bab pertama dalam sejarah hukum perburuhan modern, yang menetapkan arah perkembangan hukum perburuhan Eropa Barat selama abad-19 dan awal abad-20.⁵⁶

Tahun 1802 merupakan awal ditetapkannya perlindungan bagi pekerja anak, yang menurut BL Hutchins ditandai dengan rangkaian panjang penerbitan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang jam dan kondisi kerja (The Factory Acts). Ciri khas dari peraturan tersebut adalah mengenai tujuan dan motivasi melindungi kesehatan para pekerja anak yang masih muda belia dan lemah akibat berkerja berlebihan dan keadaan kondisinya yang tidak sehat.⁵⁷

Perjuangan akan legislasi mengenai kesehatan jasmani dan rohani pekerja anak dilakukan oleh serikat buruh dan para pembaharu (reformis) baik di dalam maupun di luar Parlemen, dengan perlawanan dari kelompok pengusaha besar bersama beberapa intelektual pendukung *laissez faire*. Dapat disebut disini beberapa nama tokoh pembaharuan (reformis) masa itu yang juga dinamakan kaum humanitarian antara lain: Jonas Hanway, Sir Robert Peel, Robert Owen, Lord Shaftesbury, Henry grey Bennet, Richard Oastler, Michael Sadler dan banyak lagi, menunjukkan simpati besar dan keprihatinan mendalam akan nasib para pekerja anak. Melalui berbagai kampanye dan agitasi, mereka menyerukan akan pembatasan dan persyaratan *child labour* yang perlu dituangkan dalam legislasi.⁵⁸

Sir Robert Peel mengajukan sesuatu rancangan undang-undang yang diterima oleh Parlemen sebagai *The Health and Morals of Apprentices Act*. Undang-undang ini berisi pembatasan jam kerja menjadi 12 jam sehari, penghapusan kerja malam secara bertahap, penyediaan pendidikan umum maupun agama, pemisahan kamar tidur bagi para magang yang berbeda jenis kelaminnya, pakaian yang layak dan lain-lain. Peraturan ini tidak efektif karena hanya

⁵⁶ Ramm (“*Laissez-faire and State Protection of Workers*”), *Op. cit.*, page. 75-77.

⁵⁷ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 69-70.

⁵⁸ Poerwanto, *Op. cit.* hlm. 37.

ditujukan kepada para magang saja, sehingga pengusaha yang menggunakan anak-anak panti asuhan tidak dikenai peraturan tersebut.⁵⁹

Hugh Cunningham mengklasifikasi child labour dalam 3 (tiga) jenis pekerjaan, yaitu:

1. pekerja anak sebagai pembersih cerobong asap (the chimney-sweepers atau secara popular dikenal pula sebagai the climbing boys);
2. the pauper apprentices and so-called “free labour” in cotton mills (factory workers) atau pekerja anak sebagai magang dan pekerja anak yang asalnya bukan dari panti asuhan, di pabrik tekstil (pekerja pabrik);
3. pekerja anak di pertambangan.

Berdasarkan ketiga kategori tersebut diatas, diketahui perkembangan legislasi bagi perlindungan pekerja anak (child labour).

Tiga jenis pekerjaan anak (child labour):

1. The chimney-sweepers (pekerja pembersih cerobong asap), adalah anak-anak yang sangat muda usianya dan dipandang sangat tepat untuk membersihkan cerobong asap, bahkan dipandang semakin kecil semakin tepat ukurannya untuk memasuki dan membersihkan cerobong asap. Terbukti bahwa anak laki-laki pada umur 4-5 tahun sudah diperkerjakan di bidang ini. Cunningham memaparkan bahwa pekerja anak yang pertama menarik keprihatinan secara nasional selama satu abad adalah pekerja pembersih cerobong asap, berhubung dipekerjakan pada usia yang sangat muda-belia. Dikatakan bahwa penggunaan anak-anak untuk membersihkan cerobong asap merupakan suatu praktek yang aneh di Inggris. Hal ini menjadi suatu mode di kota-kota Inggris pada awal abad ke 18.

Di benua Kontinental hal ini tidak dikenal. Bahwa cerobong berkembang dari corong yang lebar serta ditemukan penggunaan tenaga manusia sebagai sikap hidup yang merangkak. Mendorong para pembangun rumah untuk bergiat membuat pipa asap yang lebih rumit.

Rupanya Inggris adalah satu-satunya negara yang menggunakan anak-anak sebagai pembersih cerobong asap dibandingkan dengan negara lainnya

⁵⁹ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 70.

seperti Jerman dan Rusia, pekerjaan mana dilakukan oleh orang dewasa berpakaian kerja khusus.

Kecaman lebih lanjut supaya dihapusnya penggunaan anak kecil sebagai pembersih cerobong asap menyatakan, bahwa adalah sukar untuk dipahami bagaimana teganya orang yang bermoral menyuruh kanak-kanak kecil masuk ke cerobong asap, terlebih lagi bahwa pekerjaan ini sudah menjadi hal yang lazim.

Jonas Hanway, seorang filantrop, mempunyai perhatian besar kepada nasib anak pembersih cerobong asap. Dalam surat-suratnya dan buku karangannya pada 1785 ia menghimbau perlindungan bagi anak pembersih cerobong asap dan menamakan mereka sebagai The Rising Generation mendatang, menyerukan diadakan peraturan perlindungan bagi mereka yang didasarkan pada ajaran agama dan peri kemanusiaan.

Pada 1788 rancangan undang-undang Jonas Hanway (Jonas Hanway Bill) yang berisi perlindungan bagi pekerja anak pembersih cerobong asap yang dieksploitisir, diterima dan menjadi hukum. Akan tetapi dalam praktek, peraturan ini tidak berjalan secara mutlak. Peraturan selanjutnya adalah undang-undang pada 1840 yang mengatur mereka yang berusia di bawah duapuluh satu tahun dilarang menaiki cerobong asap, demikian juga anak yang belum berusia enam belas tidak boleh menjadi magang pembersih cerobong asap. Pada 1864, undang-undang diubah menjadi larangan bagi pembersih cerobong asap mempekerjakan anak dibawah sepuluh tahun, kecuali dilakukan dalam lingkungannya sendiri.

Melihat perkembangan diatas, timbul pertanyaan tentang undang-undang pada 1864, mengingat hal itu merupakan kemunduran besar dalam hal perlindungan mengingat perumusan persyaratan diturunkan ? Akan tetapi, mungkin saja dalam pelaksanaannya peraturan ini sudah tidak digunakan lagi, melihat kondisi di masyarakat pada saat itu sudah tidak ada lagi suara atau yang mempersoalkannya.

2. Langkah awal oleh Sir Robert Peel pada 1802, dengan rancangan undang-undang yang telah disetujui oleh Parlemen. Namun, peraturan ini tidak efektif, karena hanya ditujukan kepada para magang yaitu para yatim

piatu, bertempat tinggal di work-house, sehingga pengusaha tidak lagi menggunakan anak magang melainkan anak-anak diluar panti asuhan, disebut pula sebagai “free labour children” yang mempunyai kebebasan untuk menerima atau menolak bekerja. Selain itu kelemahan lainnya adalah bahwa peraturan tersebut hanya berlaku bagi pabrik dan penenunan tekstil.

Berdasarkan laporan, diketahui bahwa anak-anak luar itu ada yang diterima bekerja pada usia 7-8 tahun, dengan jam kerja selama 15-16 jam sehari serta istirahat makan yang pendek. Informasi diperoleh dari laporan, penyelidikan dan tulisan sehingga masyarakatpun mengetahui akan keberadaan para pekerja anak yang adalah anak miskin, para magang yatim piatu dan anak-anak bebas, yang tak berdaya, dieksploitisir seperti budak untuk menjalankan pekerjaan yang berat dan berlebihan, keadaan kotor dan tidak sehat serta perlakuan kejam dari pihak pengusaha.

Perjuangan untuk memperlakukan peraturan yang meliputi pula anak “free labour” adalah Factory Act yang pertama pada 1819 yang diajukan oleh Sir Robert Peel ke Parlemen. Inspirasi sesungguhnya berasal dari Robert Owen. Ia sendiri adalah seorang pengusaha penenunan besar yang bijak. Ia tidak lagi mempekerjakan anak dibawah usia 10 tahun, bahkan mengurangi jam kerja, memajukan kondisi kerja serta memberi pendidikan kepada anak-anak pabrik. Pengusaha lainnya diajaknya untuk mengikuti jejaknya, bahwa dengan memperbaiki keadaan dan kondisi perburuhan akan membawa akibat yang positif terhadap kesehatan dan semangat kerja semua pekerja, yang pada gilirannya akan menguntungkan pihak pengusaha sendiri. Karena kepribadiannya yang kuat yang didasarkan pada perikemanusiaan dan kepercayaan akan kesuksesan pendidikan serta peran lingkungan dalam membentuk watak manusia maka Robert Owen disebut pula sebagai tokoh pencerahan (enlightenment) abad 18.

Adapun Factory Act yang pertama itu (1819) berisi pembatasan-pembatasan antara lain, hanya berlaku di perusahaan penenunan katun, syarat kerja usia minimum adalah 9 tahun bukan 10 tahun sebagai yang

diajukan semula, jam kerja sebanyak 12 jam bagi anak berumur 9 tahun hingga 16 tahun, kerja malam dilarang (kecuali orang dewasa antara pukul 21.00 hingga pukul 05.00). Robert Owen juga mengajukan agar undang-undang dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu diadakan petugas pengawas yang digaji, namun usul tersebut ditolak.⁶⁰

Peraturan berikut yang mempunyai arti yang penting adalah “The Truck Act” pada 1831, yang melarang pengupahan dalam bentuk barang “in natura”, hal mana merupakan suatu kebiasaan dalam praktek waktu itu. Istilah “truck” berasal dari kata bahasa Perancis “troq” atau “troquer” yang artinya bahwa upah pekerja dibayar seluruh atau sebagian dengan barang-terlepas dari pertanyaan apakah buruh membutuhkan atau tidak-hal mana biasanya akan mengurangi jumlah pembayaran upah. Selain itu pembayaran upah yang berkenaan pula dengan “truck stelsel” tersebut adalah kebiasaan pengusaha untuk membayar upah dalam bentuk kupon yang harus di belanjakan pada toko-toko tertentu kepunyaan perusahaan, barang-barang mana harganya jauh lebih tinggi dari pada toko-toko di luar pabrik.⁶¹

Walaupun pakar ekonomi seperti Joseph Hume dan David Ricardo menyetujui pembayaran upah dalam barang in natura, atas dasar “kebebasan berkontrak”, namun ahli ekonomi berhaluan liberal lainnya seperti Adam Smith berpendapat lain dan menolak menerima undang-undang tersebut, karena menurutnya, penerimaan upah dalam bentuk uang menunjukkan suatu penggantian yang paling tepat untuk mata pencaharian, dalam memperoleh nafkah.⁶²

⁶⁰ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 38-42.

⁶¹ Ramm (“The Model: British Protective Legislation Until The First World War”), *Op. cit.*, page. 80.

⁶² Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 43.

Sekalipun demikian peraturan Truck Act 1831 tetap tidak efektif karena dalam pelaksanaannya para pengusaha tetap melanggar ketentuan ini.⁶³

Peraturan berikut adalah Factory Act pada 1833, yang mengecewakan para buruh dewasa yang mengharapkan akan mendapat pengurangan waktu kerja menjadi sepuluh (10) jam/hari bagi semua buruh tanpa memandang usia ataupun jenis kelamin sebagaimana tuntutan mereka ketika itu. Ternyata peraturan ini menetapkan ketentuan 48 jam kerja seminggu hanya bagi pekerja anak pada industri tekstil.

Keistimewaan dari peraturan ini adalah ditetapkannya pertama kali pengawas-pengawas perburuhan (*labour inspectors*) yang digaji dan mandiri sebagai pengawas terhadap pelaksanaan peraturan.⁶⁴

Factory Act 1833 ini menjadi model bagi perundang-undangan Eropa dan Amerika yang menyangkut pabrik. Namun pelanggaran pelanggaran besar tetap terjadi, karena para industriawan mempekerjakan anak-anak tidak lagi secara terus menerus sepanjang hari, akan tetapi secara selang waktu dengan sistem bergiliran (*relay system*). Sehingga dengan cara ini pengawasan dapat dihindari, lagi pula peraturannya hanya terbatas pada pabrik tekstil saja.⁶⁵

Berikut yang tidak kurang penting pula adalah *factory Act* 1844. Akan tetapi sebelumnya, dalam kurun waktu *Act* 1833 dengan *Act* 1844, ada pemikiran akan perlindungan terhadap jam kerja bagi wanita dewasa, yang didasari pada beberapa hal.⁶⁶

1. masyarakat dan para pengusaha menyadari bahwa suatu undang-undang mengenai pembatasan jam kerja bagi wanita akan dapat

⁶³ Suryandono, *Op. cit.*, hlm. 70.

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 70-71.

⁶⁵ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 44.

⁶⁶ Ramm ("The Model: British Protective Legislation Until The First World War"), *Op. cit.*, page. 82-83.

- menghasilkan pula pembatasan jam kerja bagi buruh laki-laki melalui proses perjanjian perburuhan.
2. meskipun ada rasa simpati yang tulus untuk mengakhiri eksploitasi terhadap buruh wanita, akan tetapi buruh laki-laki mempunyai kekuatiran bahwa perubahan dalam bidang teknologi seperti mesin yang dapat berjalan sendiri, akan mengakibatkan tenaga mereka tidak diperlukan lagi dan akan diganti oleh tenaga wanita yang “semi-skilled” atau “unskilled”. Ketakutan ini terefleksi dalam resolusi akan penolakan tenaga kerja wanita di pabrik atau pembatasan penggunaan terhadap mereka.
 3. kelas menengah mulai menerima nasib buruh wanita sebagai sesuatu masalah sosial. Tipe keluarga baru muncul setelah masa Revolusi Industri, dimana laki-laki sebagai pencari nafkah dan wanita sebagai ibu rumah tangga, masyarakat prihatin atas nasib wanita karena dieksploitasi di pabrik, namun di satu sisi kelompok feminis sangat bersemangat memperjuangkan persamaan hak bagi wanita dan kuatir akan mengganggu tuntutan mereka persamaan hak yang sepenuhnya. Atas usaha perlindungan bagi buruh wanita diundangkanlah Factory Act 1844 dimana wanita dipersamakan dengan orang muda yang berusia antara 13 hingga 18 tahun untuk semua pekerjaan. Waktu kerja bagi mereka dibatasi hingga 12 jam sehari beserta makanan yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, waktu kerja mana adalah antara pukul 05.30 hingga pukul 20.30, sehingga system bergilir (relay system) - sistem mana dapat di selewengkan oleh pengusaha karena lemahnya pengawasan.⁶⁷
- Batas usia kerja dinaikkan dari 8 tahun menjadi 9 tahun. Anak-anak berumur 9 hingga 13 tahun dibatasi kerjanya selama 6,5 jam per-hari, dan melarang bekerja pada malam hari, dan pemberian kewajiban untuk bersekolah dibawah pengawasan orang tua dan pengusaha, adanya syarat kerja seperti tempat kerja harus dicat dan dibersihkan,

⁶⁷ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 45-46.

serta penerapan keamanan kerja berupa pemagaran terhadap mesin-mesin yang bergerak atau berbahaya.⁶⁸

3. Pekerja anak di pertambangan

Abad 19 menandakan kebutuhan penggunaan batu bara yang sangat penting di Inggris, baik di bidang industri maupun perdagangan. Permintaan akan batu bara sangat tinggi pada masa Revolusi Industri, yang secara berlimpah didatangkan dari pertambangan Inggris, sehingga dengan legislasi perlindungan bagi anak yang bekerja di pabrik sudah diperlakukan, maka giliran perhatian umum merebak kepada anak-anak yang bekerja di pertambangan atau di bawah tanah. Berdasarkan laporan tahun 1841-1842 diinformasikan anak usia 4 -7 tahun dipekerjakan dalam tambang, mengangkut, membuka dan menutup pintu-pintu dalam tambang (trapper).⁶⁹

Peraturan selanjutnya berkembang dengan peningkatan perbaikan atas prinsip-prinsip dasar legislasi terdahulu seperti wajib belajar dan kesehatan atau keamanan kerja. Pembaharuan legislasi berkembang sampai pada *The Mines Act 1954* dan *The Mines and Quarries Act 1954*.⁷⁰

Peraturan lain yang ditetapkan dengan undang-undang adalah the Eight Hour Act 1908, yang telah di perjuangkan selama 20 tahun oleh the Miners' Federation (Federasi Buruh Pertambangan), dan kemudian waktu kerja berkurang menjadi tujuh jam setelah diadakan jam kerja yang bergilir (working shift). Begitu pula peraturan yang memuat perlindungan umum adalah the Trade Boards Act 1909 yang mengatur mengenai sebuah dewan yang menetapkan upah bagi pekerjaan kasar di sektor industri tertentu. Para anggota dewan tersebut terdiri dari unsur tripartit, yaitu serikat buruh, pengusaha dan pihak ketiga yang independent.⁷¹

⁶⁸ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 71.

⁶⁹ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 47.

⁷⁰ Suryandono, et al., *Op. cit.*, hlm. 71.

⁷¹ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 48.

Di negara-negara Eropa lainnya, perlindungan dalam legislasi dimulai pula seperti yang terjadi di Inggris pada kelompok-kelompok tertentu, mulai dari kelompok anak, remaja, dan wanita.

Perbedaannya adalah bahwa pada negara-negara tersebut perlindungan negara di beri secara bertahap dan kemudian meluas kepada seluruh pekerja, sedangkan di awalnya menyangkut perlindungan bagi pekerja anak dan wanita, peraturan pada saat itu hanya dibatasi pada kelompok-kelompok khusus atau tertentu saja.⁷²

2.2.2 Di Negara Belanda (Nederland)

Perundang-undangan pertama di bidang kesehatan kerja di Nederland dimulai dengan undang-undang tentang pekerjaan anak “Kinderwetje-Van Houten”, yang melarang mempekerjakan anak di bawah umur 12 tahun.⁷³

Sebagai salah satu negara di daratan continental Eropa, Nederland tidak terlepas dari pengaruh dua peristiwa revolusi yang tercetus dan berlangsung pada sekitar abad 18. Yang pertama adalah Revolusi Perancis 1789 yang memunculkan faham liberalisme, sedangkan yang kedua adalah Revolusi Industri yang menimbulkan ekses-ekses, khususnya yang menimpa kaum pekerja.⁷⁴

Pengaruh Revolusi Perancis di Nederland berupa “sifat kerakyatannya” tercermin pada hak-hak asasi manusia yang dinyatakan dalam “Declaration des droits de l’home et du citoyen” yang memuat antara lain pengakuan hak atas benda (eigendom), namun sama sekali tidak menyinggung perihal hak asasi tenaga kerja.

Revolusi Perancis tidak membawa perbaikan bagi kedudukan para pekerja (buruh). Bahkan pasal 1 “Declaratio” tersebut yang merupakan dasar yuridis bagi kebebasan dan persamaan derajat bagi semua orang, membawa akibat dihapusnya serikat pekerja (gilden) dan larangan pendirian perserikatan baru.

⁷² Suryandono, et al., *Op. cit.*, hlm. 71.

⁷³ Soepomo (Pengantar Hukum Perburuhan), *Op. cit.* hlm. 145.

⁷⁴ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 72.

Sehingga perlindungan, walaupun sangat kecil yang dinikmati para buruh selama itu, dihapuskan. Ciri khas dari Revolusi Perancis terungkap dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Code Civil) atau disebut pula Code Napoleon, sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, menonjolkan hak eigendom. Kitab undang-undang ini kemudian merupakan suatu model atas kodifikasi hukum di negara-negara Eropa Barat.⁷⁵

Sejak akhir abad 18 timbul pandangan yuridis bahwa hubungan kerja atas sewa-menyewa tenaga kerja didasarkan pada suatu kontrak yang bebas, sehingga sebagai partner/mitra yang sederajat maka pemberi dan penerima kerja akan menentukan sendiri isi kontrak kerja. Tiada campur tangan dari pihak luar. Maka dengan demikian mulailah merebak faham liberalisme abad ke 19, yang penekanannya sebenarnya berasal dari asas *Liberte*. Sedangkan asas lainnya (Egalite dan Fraternite) sebagai cita-cita Revolusi Perancis ternyata tidak dapat disatukan dengan asas kebebasan itu, bahkan lama kelamaan kedua asas itu menghilang begitu saja.⁷⁶

Kembali kepada perlindungan buruh di Nederland, dimana sejak akhir abad-18, tepatnya pada 1874 campur tangan pemerintah belum ada. Berhubung dengan pengaruh doktrin *laissez faire, laissez passer*, yang bersumber pada faham liberalisme, faham yang dipengaruhi oleh cita-cita Revolusi Perancis. Sementara itu, setelah tahun 1850 mulai terdapat perubahan sosial ekonomi di Belanda yang diawali dengan industrialisasi beserta sistem produksi bersifat kapitalistis. Pendirian pabrik, mekanisasi perusahaan dan pembaharuan pada masa itu disebut sebagai revolusi dalam industri. Namun stagnasi perekonomian yang terjadi pada abad 18 meluas sehingga pengangguran secara kronis melanda di mana-mana.⁷⁷

Keadaan yang sangat memprihatinkan pada waktu itu adalah bahwa anak-anak yang masih muda usianya sudah harus menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan upah. Eksploitasi terhadap anak merupakan suatu hal yang terbiasa tanpa adanya campur tangan dari pihak yang berwenang. Tidak jarang anak

⁷⁵ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 49.

⁷⁶ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 73.

⁷⁷ *Ibid*, hlm. 73.

dipekerjakan sebagai eksploitasi tersamar dengan memperkerjakannya sebagai magang, yang berarti bahwa mereka bekerja untuk dididik memperoleh suatu ketrampilan, sehingga tidak mendapat pembayaran.

Dikatakan bahwa pekerjaan anak merupakan akibat dari industri rumah (home industry), dimana seluruh anggota keluarga turut mengambil bagian. Ketika industri rumah bubar maka anakpun dibawa serta untuk bekerja di pabrik. Perbaikan bagi keadaan perburuhan dimana anak bekerja diluar batas peri kemanusiaan, tidak dapat diperjuangkan sendiri oleh kalangan buruh/pekerja, sedangkan kalangan umat agamapun tidak menyetujui akan perbaikan berhubung masih menganut pandangan bahwa akan melawan nasib yang telah digariskan Tuhan bila mengangkat derajat kaum buruh yang miskin itu.

Berbagai tulisan merebak ke permukaan perihal eksploitasi terhadap pekerja anak antara lain meliputi laporan pemerintah sendiri berasal dari angket tahun 1841 hingga 1863.⁷⁸

Pada masa itu permasalahan semakin memprihatinkan dengan timbulnya permasalahan kemelaratan mencapai puncaknya yang terjadi pada masa pemerintahan Raja Willem II sekitar abad 19. Kondisi ini mengakibatkan eksploitasi terhadap anak merupakan suatu hal yang menjadi biasa tanpa adanya campur pihak yang berwenang. Tidak jarang anak dieksploitisir secara tersamar sebagai magang, yang berarti bekerja untuk dididik memperoleh suatu ketrampilan tanpa bayaran.

Baru pada tanggal 15 Oktober 1874 atas usul yang berulang kali dari Samuel van Houten, seorang ahli hukum yang sejak semula memperjuangkan perlindungan bagi anak bekerja melalui legislasi, diundangkanlah undang-undang mengenai larangan bagi anak bekerja yang berusia dibawah 12 tahun dan dinamakan *Het Kinderwetje van Houten*.⁷⁹

Ternyata usul dari van Houten berbeda sewaktu dirundingkan dan mengalami perubahan-perubahan ketika diundangkan sehingga isinya tidak banyak, sesuai penamaannya menjadi *wetje* (bentuk kecil).

⁷⁸ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 53-54.

⁷⁹ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 73.

Peraturan ini merupakan peraturan yang pertama yang masuk dalam sejarah sebagai peraturan (perlindungan di bidang) perburuhan di Nederland. Walaupun peraturan tersebut masih memerlukan pembenahan lebih lanjut, namun sudah merupakan suatu langkah awal ditinggalkannya doktrin *laissez faire*. Sebenarnya pada 1872, larangan untuk berorganisasi/berserikat (*coalitie verbod*) dihapus, sehingga perserikatan buruh/pekerja sudah mulai mendapat kesempatan untuk berkonsolidasi.⁸⁰

Perkembangan selanjutnya adalah *Arbeidswet* 1889 (Undang-undang Kerja) yang memuat ketentuan perlindungan kerja bagi remaja dan wanita. Latar belakang dari pemberian perlindungan tersebut adalah bahwa pemerintah hanya membatasinya pada kelompok pekerja yang dianggap tidak dapat memperjuangkan sendiri akan waktu kerja dan waktu istirahat.⁸¹

Pandangan waktu itu adalah bahwa buruh (laki-laki) dewasa mampu untuk bernegosiasi, sedangkan wanita dan kaum remaja tidak, sehingga mereka disebut pula sebagai kaum *personae miserabiles*.⁸²

Peraturan berikut yang juga sangat menentukan dalam bidang kesehatan kerja adalah *Arbeidswet* (Undang-undang Kerja) 1919, sebelumnya diperjuangkan akan pengurangan jam kerja yang berlaku pula bagi para buruh (laki-laki) dewasa agar menjadi 10 jam. Namun dengan berlakunya undang-undang ini secara keseluruhan mengenai aturan tentang waktu kerja dan waktu istirahat ditetapkan beberapa dasar yang lebih menguntungkan:

- a. 8 ½ jam kerja sehari dan 48 jam seminggu,
- b. istirahat pada hari Minggu,
- c. sabtu siang libur,
- d. larangan untuk bekerja pada malam hari.

Terhadap dasar-dasar ini petugas pengawas perburuhan mempunyai kewenangan untuk memberi izin dalam hal diperlukan penyimpangan.

⁸⁰ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 54.

⁸¹ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 74.

⁸² Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 54.

Semula ketika diperjuangkan usulan untuk waktu kerja paling lama 10 jam dalam bentuk undang-undang maka perihal ini menuai banyak protes dalam Parlemen. Dikatakan bahwa campur tangan negara terlalu banyak sehingga dianggap bahwa tidak sepatasnya negara mengatur buruh (laki-laki) dewasa, seolah-olah mereka berada di bawah pengampunan (curatee) Negara.

Mengenai peraturan tahun 1919 yang mengatur secara umum atas waktu kerja dan waktu istirahat sebagai perlindungan bagi buruh dengan tujuan mengangkat harkat buruh sebagai manusia di dalam kehidupan bermasyarakat. Keberatan-keberatan yang diajukan ketika masih merupakan rancangan undang-undang di Parlemen, antara lain adalah:

- 1) Keberatan yang berhubungan dengan persaingan internasional serta kekuatiran bahwa negara lainnya tidak akan ikut mempunyai ketentuan mengenai waktu kerja sebanyak 8 jam.
- 2) Berhubung perang baru usai serta kekurangan atas berbagai barang maka dianggap bahwa saatnya tidak tepat dalam hal pembatasan waktu kerja.
- 3) Bahwa banyak perusahaan dalam hal penggunaan alat-alat kerja sangat ketinggalan dengan negara lain sehingga membutuhkan waktu untuk menyesuaikan dengan waktu kerja yang diperpendek itu.

Ada satu hal yang agak unik yaitu bahwa semula ditetapkan waktu kerja adalah 8 jam sehari dan 45 jam seminggu. Namun setelah Konferensi Perburuhan (Labourconference) di Washington, memilih 48 jam seminggu dan bukan 45 jam seminggu, maka Menteri Tenaga Kerja (Belanda) pada 1921 terpaksa membawa hal ini dalam Parlemen untuk menggantikan 8 jam kerja sehari dan 45 jam kerja seminggu di pabrik dan tempat kerja, menjadi 8 1/2 jam kerja sehari dan 48 jam kerja seminggu. Bila membaca kepustakaan tentang penggantian jam kerja tersebut tidak diberitakan adanya protes atau kritk kepada Pemerintah atau adanya keresahan di kalangan pekerja. Mungkin karena kaum pekerja belum menyadari hak-haknya dan masih berada dalam taraf pertumbuhan sebagai suatu kelompok tersendiri.

Namun, di Parlemen dalam pembahasan Undang-undang Nomor. 1919 ada suara-suara yang menyesalkan campur tangan kembali dari pembentuk undang-undang dalam kehidupan bermasyarakat, yang dianggap lebih tepat diserahkan kepada kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dengan penerima kerja untuk merundingkan dan menetapkan sendiri akan pengurangan jam kerjanya.

Peraturan berikut yang memberi perlindungan yang lebih besar kepada para pekerja adalah Veigheidswet tahun 1934 (Undang-undang Tentang Keamanan Kerja), peraturan mana mengatur perihal upaya-upaya pencegahan timbulnya bahaya kecelakaan serta keamanan terhadap siapapun yang berada di pabrik atau tempat kerja.

Secara singkat, perkembangan perlindungan dalam legislasi perburuhan di Nederland menjadi lebih meningkat dan meluas menyangkut hal-hal lainnya di bidang kesehatan kerja dan keamanan kerja hingga saat ini.⁸³

2.2.3. Di Negara Indonesia

Jika kita berbicara tentang riwayat hukum perburuhan di negara Indonesia, hal mana tidak disajikan secara uraian mengenai pertumbuhan dan perkembangan semata-mata hanya dari undang-undang dan peraturan lainnya mengenai perburuhan. Berbeda dengan di negara-negara barat, disana terdapat suatu pendirian bahwa hukum itu hanya terdapat dalam undang-undang dan peraturan, sehingga timbul suatu dalil yang menyamakan undang-undang dengan hukum: "wet is rech" (undang-undang adalah hukum), akan tetapi hal ini menjadi suatu dalil yang keliru di Indonesia yang dapat menimbulkan kesan pada penguasa asing yang menguasai Indonesia seolah-olah di Indonesia tidak ada hukum, karena dimanapun mereka berkunjung tidak menemukan undang-undang, seperti yang mereka kenal dalam bentuk seperti yang ada di negara mereka masing-masing. Padahal suatu hal yang mustahil bahwa di suatu masyarakat, yaitu tempat hidup dan pergaulan banyak orang dengan berbagai macam tabiat dan kepentingan sama sekali tidak ada hukum ataupun peraturan, seperti hukum/dokumen tertulis dan jika tertulis bentuknya dapat berupa instruksi/ perintah ataupun catatan biasa.

⁸³ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 55-58.

Sebagai dimaklumi, hukum kita berupa hukum kebiasaan, dikenal berupa hukum adat baik hukum adat perdata maupun hukum adat pidana dan lain sebagainya, bahkan juga hukum adat perburuhan, semuanya dahulu tidak tertulis.⁸⁴

Hingga kini belum ada seorang Sarjana Hukum yang dapat memastikan kapan awal dari sejarah hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, hanya patokan yang menyebutkan ialah dimulainya ketika zaman perbudakan dahulu kala. Dijaman tersebut orang yang memiliki budak memiliki pula kekuasaan mutlak untuk menyuruh budaknya itu melakukan pekerjaan untuk kepentingan pemilik budak itu sendiri.⁸⁵

Sejarah perburuhan Indonesia dapat ditelusuri hingga ke masa ketika perbudakan masih berlaku. Budak yakni orang yang bekerja pada majikan, kehidupannya sangat kontras dengan buruh saat ini. Budak adalah pekerja yang tidak punya hak apapun, bahkan juga hak untuk menentukan hidupnya sendiri. Pemilik hak mutlak atas hidup mereka adalah majikan, dan budak wajib menuruti seluruh perintah, petunjuk dan aturan dari pemilik budak. Singkatnya, budak adalah bagian dari harta majikannya. Karena satu-satunya pihak yang berhak memberikan aturan, menyuruh, atau melakukan tindakan adalah pemilik budak. Sebagai imbalan, budak hanya diberikan makan, minum dan pemondokan alakadarnya. Penyediaan fasilitas tersebut bukanlah suatu kewajiban melainkan tergantung kebijaksanaan pihak majikan. Baik yuridis maupun sosialogis budak bukanlah orang yang bebas.⁸⁶

Pada 1817 Pemerintah Hindia Belanda mulai ikut mengatur soal perbudakan, namun mereka tidak campur tangan terlalu banyak mengenai soal hubungan antara budak dan tuannya (pemilik budak). Ketika itu Pemerintah Hindia Belanda hanya melarang memasukkan budak ke Pulau Jawa. Ini berarti bahwa pembatasan budak mulai dilakukan selain kelahiran. Pada tahun 1819 dikeluarkan Peraturan tentang pendaftaran budak.

⁸⁴ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 13.

⁸⁵ Iman Sjahputra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan*, cet. 1, (Jakarta: Harvarindo, 2008), hlm. 1.

⁸⁶ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, cet. 3, (Jakarta: Dss Publishing, 2006), hlm. 7-8.

Pada 1820 ada peraturan yang dikeluarkan Pemerintah Hindia Belanda yang mewajibkan membayar pajak bagi pemilik budak. Kemudian pada 1829 ada peraturan yang melarang mengangkat budak yang masih anak-anak. Setelah itu pada tahun 1830an ada peraturan tentang pendaftaran anak budak dan pengganti nama para budak. Sebelum itu pada 1825 ada peraturan tentang budak dan perdagangan budak, tujuan peraturan ini dapat memberikan harapan bagi budak ditengah kegelapan dalam hidupnya, karena peraturan ini mengemukakan antara lain:

- (1) membatasi bertambahnya budak, selain kelahiran.
- (2) melarang perdagangan budak dan melarang mendatangkan budak dari luar.
- (3) menjaga agar anggota keluarga budak tinggal bersama.
- (4) budak yang telah kawin harus tinggal bersama istrinya
- (5) ketentuan lain untuk pembebasan budak dapat diberikan terkait hal dengan budak menolong tuannya atau anak tuannya dari budaya maut, atau jika seorang budak mengikuti tuannya ke benua lain, sepulangnya dapat menjadi merdeka (teramat mahal untuk mendapatkan kemerdekaan itu) dan perkembangan lain dari peraturan yang membuat budak mempunyai posisi yang lebih dihargai.

Proses untuk penghapusan budak di Indonesia di zaman Hindia Belanda dahulu itu memakan waktu cukup lama.⁸⁷

Telah diadakan beberapa usaha untuk hapusnya perbudakan, hal mana berhasil dilakukan 1815 melalui Regeringsreglement Pasal 115 sampai Pasal 117, yang kemudian menjadi Pasal 169 sampai 171 Indische Staatsregeling 1926 yang secara tegas menetapkan penghapusan perbudakan. Sekalipun demikian, proses penghapusan perbudakan memakan waktu yang sangat lama sebagaimana diketahui dari laporan Kolonial pada 1922. Bahkan pada 1948 masih terdapat berita adanya perbudakan di pedalaman Kalimantan.⁸⁸

⁸⁷ Sjahputra, *Op. cit.*, hlm. 1-3.

⁸⁸ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 59.

Selain bentuk kerja perbudakan, sebagai digambarkan diatas, sejak dahulu kala dari para penduduk, anggota suku atau anggota desa, dimintakan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk kepentingan mereka bersama dan untuk suku atau desa sebagai kesatuan. Dimana terdapat kerajaan, dilakukan pula pekerjaan untuk keperluan kerajaan itu atau untuk keperluan raja. Pekerjaan yang semula merupakan pembagian kerja sesama anggota untuk kepentingan bersama (gotong royong), karena pelbagai keadaan dan alasan berkembang menjadi kerja paksa untuk kepentingan seseorang atau pihak lain tanpa bayaran upah.⁸⁹

Begitu juga sebagai pekerjaan untuk kepentingan/keperluan desa menjadi pekerjaan untuk kepentingan Kompeni atau Gubernur beserta pembesar-pembesarnya. Yang terkenal adalah pekerjaan rodi/paksa yang diperintahkan oleh Hendrik Willem Daendels (1807-1811), membuat jalan dari Anyer hingga Panarukan (Banyuwangi). Tidak terhitung korban jiwa kerja paksa dalam pembuatan jalan ini. Sekitar 1880an penduduk dapat menggantikan pekerjaan rodi dengan membayar pajak tertentu.

Pekerjaan rodi baru hapus pada 1 Februari 1938 sedangkan di Tanah Partikelir baru pada 1946 oleh Commanding Officer Allied Military Administration Civil Affairs Branch (COAMACAB) berdasarkan Noodverordening Particuliere Landerijen 1946 Java en Madura.⁹⁰

Untuk menjamin perusahaan ataupun suatu usaha berhasil pada saat itu mendapatkan buruh yang tetap melakukan pekerjaannya, maka dalam "Algeme Politie Strafglement" ditambahkan ketentuan (Stbl 1872 No. 111) yang menetapkan bahwa *buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaannya, dapat dipidana dengan denda antar Rp. 16 ,- dan Rp. 25,- atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari.*⁹¹

Hal ini disebut sebagai Punale sanksi (poenale sanctie), arti punale sanksi adalah ancaman pidana atas penolakan menjalankan pekerjaan oleh buruh dengan

⁸⁹ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 20.

⁹⁰ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 60.

⁹¹ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 23.

cara melarikan diri. Buruh tersebut dikembalikan ke tempat pekerjaan dengan bantuan polisi.

Punale sanksi ini digunakan ketika berlakunya “Agrarische Wet” (Undang-undang Agraria) tahun 1870. Disini pengusaha mendapatkan hak istimewa. Aturan tersebut dimuat dalam Koelie Ordonnantie untuk Sumatera Timur Stbl. 1880 Nr.133.

Dengan dicabutnya koelie ordonnantie 1931 hingga 1936 dengan Stbl. 1941 Nr.514 maka hapuslah punale sanksi dari perburuhan di bidang perkebunan di Indonesia.⁹²

Selain buruh yang bekerja di perusahaan perkebunan di luar Jawa di bawah peraturan punale sanksi, juga terdapat buruh yang bekerja pada perjanjian kerja biasa.

Setelah kemerdekaan maka diadakan peraturan-peraturan nasional mengenai perburuhan disamping berlakunya Bab 7A Buku III KUH Perdata sebagai pedoman, serta peraturan lainnya yang mengatur tentang hubungan kerja yang berasal dari zaman pemerintahan Hindia Belanda untuk mencegah terjadinya kekosongan hukum asalkan tidak bertentangan dengan dasar negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menyimak pada perkembangan peraturan perundang-undangan perburuhan dewasa ini maka dapat dikatakan bahwa perjuangan hukum perburuhan masih dalam taraf membebaskan buruh dari ketakutan kehilangan pekerjaan secara semena-mena, sedangkan perjuangan untuk mencapai kedudukan hukum yang seimbang antara kepentingan buruh dengan pengusaha, serta kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (termasuk buruh) agar menuju pada keadilan sosial bagi seluruh rakyat, masih jauh untuk diraih.⁹³

⁹² Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 61.

⁹³ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 25.

2.3 Riwayat Kesehatan Kerja

2.3.1 Pekerjaan Anak

Kelompok pertama yang dilindungi tanpa pengecualian di hampir setiap negara yang berbeda adalah anak-anak, perlindungan kepada mereka tidak hanya dicapai melalui peraturan-peraturan yang dibuat oleh para pengusaha atau dimana anak-anak itu bekerja tetapi seharusnya juga dibuat melalui peraturan perundang-undangan sebagai bentuk ikut sertanya negara memberikan perlindungan kepada anak-anak yang tidak berdaya, terutama dengan istilah terhadap magang sebagai bentuk atau cara menyasati anak untuk dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan buruh bagi perusahaan.⁹⁴

Pekerjaan anak yang dimaksud adalah pekerjaan yang dilakukan oleh anak yang melampaui kekuatannya dan menghalangi pertumbuhan badaniah dan rohani. Pekerjaan anak ini merugikan anak dan dapat mencegah ia menjadi orang dewasa yang seharusnya. Karena itu pekerjaan anak yang merugikan untuk perkembangan bagi kesehatan dan keamanan untuk anak itu harus ditolak baik dengan alasan perikemanusiaan maupun dengan alasan tidak menguntungkan. Walaupun lebih murah daripada pekerjaan orang dewasa, pekerjaan anak kurang efektif dan efisien dan merupakan usaha sia-sia tenaga manusia dan keuangan.⁹⁵

Di dalam setiap masyarakat, anak bekerja merupakan suatu gejala umum, dan dipandang lumrah dalam upayanya mendapatkan tambahan nafkah bagi keluarganya.

Sejak dahulu dalam masyarakat agraris, anak terbiasa menolong orang tua dengan pekerjaan yang masih proporsional. Dalam perkembangan industrialisasi dan modernisasi, pekerja anak sampai terjebak ke dalam ekseseks hubungan kerja. Dengan bekerjanya anak di luar lingkungan keluarga pada orang lain (pengusaha) maka pekerjaan yang dijalankannya cenderung didasarkan pada syarat-syarat kerja yang bersifat eksploitatif, melelahkan, monoton, berbahaya untuk kesehatan dan keamanan kerja. Anak akan kehilangan masa kanak-kanaknya karena pada usia yang sangat muda harus bekerja mendukung untuk

⁹⁴ Thilo Ramm, "Protection For Special Groups of Workers In Other Countries," *The Making of Labour Law in Europe*, ed. Bob Hepple, (London: Mansell Publishing, 1986), page. 89-94.

⁹⁵ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 27.

pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarganya dan tidak sempat bermain untuk menumbuhkan kreativitas sehingga pelanggaran hak asasi sejak dini terjadi. Anak terpaksa bekerja berhubung faktor kemiskinan yang melanda keluarganya.

Secara historis, campur tangan negara dalam perburuhan dimulai pertama kali dengan memberi perlindungan melalui peraturan perundang-undangan kepada kelompok yang lemah yaitu pekerja anak dan pekerja wanita, kemudian meningkat serta berkembang lebih luas lagi meliputi keadaan perburuhan lainnya. Dari peristiwa perlindungan negara ini berawal riwayat hukum perburuhan.⁹⁶

Larangan pekerjaan anak didasarkan atas maksud untuk menjaga kesehatan dan pendidikannya. Selain dari pada itu larangan pekerjaan anak dihubungkan dengan wajib belajar bagi anak-anak. Maksudnya bersama-sama dengan larangan pekerjaan anak diadakan tempat pendidikan yang cukup baik bagi anak.⁹⁷

Berkenaan dengan perlindungan negara dalam upaya mengurangi bahkan menghapus child labour (pekerja anak) maka terdapat beberapa kritik yang dilancarkan oleh beberapa aliran tertentu yang diangkat ke permukaan dalam seminar ILO tahun 1990 di Amsterdam (International Child Labour Seminar), dimana dikemukakan bahwa perhatian khusus atas child labour harus diberikan kepada negara-negara miskin. Walau masih terdapat keprihatinan terhadap child labour di negara-negara industri maju dimana pendidikan dasar dan menengah sudah berjalan dengan baik, namun masalahnya tidak seberat dan sekompleks keadaannya dibanding dengan negara miskin.

Legislasi yang melarang anak di bawah umur menjalankan pekerjaan serta secara hukum mengizinkan untuk bekerja menurut kondisi dan syarat kerja tertentu adalah instrumen utama negara dalam kampanye penghapusan child labour itu, demikian pendapat dari ILO. Dikatakan bahwa : “Although the fight against child labour will not be won solely through legislation, it certainly cannot be won without it”.

⁹⁶ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 66-67.

⁹⁷ Indonesia, *Undang-Undang Kerja* No.12 Tahun 1948, Penjelasan.

Sehingga peraturan perundang-undangan mengenai anak bekerja sangat esensial terhadap bentuk-bentuk pekerjaan anak yang terburuk dan sekurang-kurangnya dapat memberi tingkat perlindungan seperlunya dimana child labour tidak dapat dicegah.⁹⁸

Berhubung dengan itu berbagai pendapat yang bersifat pesimistis dan skeptis, mendebatkan kiat untuk mengatasi masalah child labour di negara berkembang yang dipandang merupakan suatu kesia-siaan dan akan mengalami kegagalan belaka.

Pandangan tersebut dapat dikelompokkan dalam 3 aliran sebagai berikut:

1. Kritik dari aliran radikal Marxis,

Digunakan oleh kaum intelektual aliran Marx untuk melecehkan serta mengecilkan arti atas segala usaha yang bertujuan untuk mengatasi masalah child labour di negara-negara non sosialis atau dalam masyarakat yang “non revolusioner”.

Jalan pemikiran dari aliran ini adalah bahwa child labour merupakan manifestasi dan hasil dari eksploitasi serta tidak sama rata pendapatan (kekayaan) yang merupakan ciri khas sistem kapitalis, dimana eksploitasi terhadap buruh termasuk buruh anak adalah esensial bagi keberadaan dan keuntungan perusahaan untuk mendapatkan laba sebesar-besarnya. Lebih lanjut dikatakan oleh aliran ini bahwa selama keberadaan ciri-ciri tersebut maka upaya dalam bidang peraturan perundang-undangan dan usaha lainnya dari Pemerintah, tidak akan berhasil.

2. Aliran “hapuskan sekarang juga” (The “abolished-it-now” school).

Aliran ini mendukung akan dihapuskannya dengan segera child labour. Akan tetapi kelompok ini tidak mau tahu akan kenyataan-kenyataan yang dihadapi negara di dunia ketiga. Bahkan dalam kelompok ini terdapat pandangan yang menentang peraturan perlindungan atas dasar bahwa dengan adanya peraturan tersebut justru akan men-sah-kan child labour.

Secara ironis, dalam kelompok ini terdapat pula pejabat pemerintah dan kaum LSM yang beritikad baik yang tidak mengakui adanya child labour dan menolak

⁹⁸ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 68.

program-programnya. Mereka juga tidak mendukung pemberian perlindungan karena dianggap perlindungan tidak dapat diberikan terhadap sesuatu yang dilarang oleh hukum.

3. Pendekatan secara evolusioner (The evolutionary approach),

Aliran ini berpendapat bahwa child labour merupakan akibat adanya kemiskinan dan tidak berkembangnya masyarakat; lebih spesifik adalah bahwa anak bekerja karena orangtuanya miskin. Dengan perkataan lain, child labour tidak dapat dihapus selama terdapat kemiskinan.

Peraturan yang melarang anak bekerja akan membawa kepada hubungan kerja secara gelap/sembunyi yang akan mengakibatkan eksploitasi yang lebih berat. Sehingga aliran ini berpendapat bahwa cara terbaik adalah men-sah-kan anak bekerja dan menjamin bahwa dalam menjalankan pekerjaan, ia memperoleh perlindungan hukum.

Namun menurut Assefa Besquele (dari pihak ILO), bahwa segala sesuatu tergantung pada tanggung jawab dan kesungguhan Pemerintah serta warga negara untuk melindungi kaum lemah, dalam menjaga keseimbangan antara obyek ekonomi dan obyek sosial untuk membangun generasi yang kokoh dan demokratis.

Lebih lanjut pendapatnya bahwa negara-negara yang miskin tidak perlu menunggu hingga menjadi negara sejahtera, dan meskipun tidak ada satu negara manapun yang dapat menghapus dengan segera masalah anak bekerja, namun dapat diambil langkah-langkah yang bertujuan mengurangi aspek-aspek terburuk melalui:

1. larangan anak bekerja di tempat kerja atau pekerjaan yang berbahaya, yang mengancam keselamatan, kesehatan serta perkembangan fisik, emosional dan moral anak.
2. larangan bekerja bagi anak yang sangat muda usianya.
3. menjamin terselenggaranya pendidikan yang bersifat universal, wajib dan tanpa pungutan biaya (cuma-cuma) untuk semua anak, khususnya bagi mereka yang berumur di bawah 12 atau 13 tahun.

Diakuinya bahwa cara-cara sebagai disebut itu tidaklah mudah, walaupun sederhana namun dapat dijalankan sekalipun oleh negara miskin.

Masalahnya bukan terletak pada penerapannya yang ekonomis atau administratif melainkan karena hal tersebut merupakan salah satu komitmen politik nasional.

Dan itu adalah kewajiban kita semua, yaitu orang yang berada dalam organisasi internasional, di mass media, dan lembaga swadaya masyarakat, untuk memobilisasi perhatian masyarakat serta menekan pemerintah untuk menjalankan kewajiban nasional dan internasional agar terjaminnya perlindungan bagi anak di rumah, di jalan serta di tempat kerja.⁹⁹

2.3.2 Pekerja orang muda

Pembatasan dilakukan karena orang muda dianggap masih berada dalam tahap perkembangan jasmani/fisik dan rohaninya (kecerdasan). Dalam Bepelingen dinyatakan bahwa orang muda di bawah 16 tahun tidak boleh menjalankan pekerjaan sebagai tukang api atau tukang batubara di kapal, kecuali kapal tersebut adalah kapal pendidikan yang berada dibawah pengawasan pemerintah atau alat penggerak kapalnya bukanlah mesin uap.

Mijpolitie-reglement melarang orang muda berumur kurang dari 16 tahun menjalankan pekerjaan di bawah tanah, sebagai pemberi tanda di bangunan bawah tanah, atau membetulkan sumur tambang.¹⁰⁰

Menurut undang-undang kerja orang muda (bukan anak muda, tetapi orang muda) adalah laki-laki atau wanita yang berusia di atas empat belas tahun akan tetapi di bawah delapan belas tahun.

International Labour Code mengatakan: juvenis means a person under eighteen years of age. Jadi menurut undang-undang kerja itu, orang yang berumur delapan belas tahun keatas sudah dewasa. Menurut "Mijn-politie reglement" orang dewasa adalah orang yang telah mencapai usia dua puluh satu tahun.

⁹⁹ *Ibid.*, hlm. 68-72.

¹⁰⁰ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 77.

Pada dasarnya orang muda dibolehkan melakukan pekerjaan. Untuk menjaga kesehatannya dan kemungkinan berkembangnya kemajuan jasmani dan rohaninya, kebebasan melakukan pekerjaan itu *dibatasi*. Dalam umur yang mencukupi antara empat belas dan delapan belas tahun ini kemungkinan kemajuan badan dan kecerdasan sedang berkembang. Pembatasan ini digunakan istilah larangan pekerjaan orang muda dan pembatasan pekerjaan orang muda, yang dimaksud adalah larangan orang muda seperti dimuat dalam Undang-undang Kerja dan dengan pembatasan pekerjaan orang muda sesuai pembatasan yang diatur dalam peraturan lainnya yang berlaku.

Undang-undang Kerja memuat aturan mengenai pekerjaan orang muda ini sebagai berikut:

1. orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari,
2. orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lobang di bawah tanah atau tempat mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah,
3. orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatannya dan keselamatannya.

Dengan demikian, kebebasan orang muda menjalankan pekerjaan hanya dibatasi dengan ketiga larangan tersebut.¹⁰¹

Sedangkan Konvensi-konvensi ILO umumnya menyebutnya sebagai “young workers” adalah mereka yang berumur di bawah 18 tahun. Pada konvensi ILO No. 90 Tahun 1948: yang mengatur tentang Pekerjaan Orang Muda pada Malam Hari (Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948 (No.90) menyebut 3 penggolongan seperti yang dimaksud pada pasal 2: Article2.

1. maksud konvensi ini mengenai istilah “malam” adalah suatu jangka waktu sekurang-kurangnya 12 jam berturut-turut.
2. bagi orang muda di bawah umur 16 tahun maka dalam jangka waktu tersebut termasuk pula waktu istirahat antara jam 10 malam hingga jam 6 pagi.

¹⁰¹ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 43-44.

3. bagi orang muda yang telah berumur 16 tahun tetapi masih di bawah umur 18 tahun, maka dalam jangka waktu tersebut akan termasuk waktu istirahat yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, sekurang-kurangnya tujuh jam secara berturut-turut yang jatuh antara jam 10 malam hingga jam 7 pagi; pejabat yang berwenang dapat menetapkan waktu istirahat yang berbeda pada wilayah, industri, pekerjaan atau cabang industri atau cabang pekerjaan lain, namun akan berkonsultasi pada organisasi pengusaha dan organisasi buruh yang terkait sebelum menetapkan waktu istirahat yang dimulai setelah pukul 11 malam.

Article 3

1. orang muda di bawah 18 tahun tidak boleh bekerja atau diperkerjakan pada malam hari di perusahaan umum (publik) atau industri swasta atau cabang perusahaan dari perusahaan tersebut kecuali sebagai yang ditetapkan lebih lanjut (pada ayat berikut).

Jadi konvensi ini menetapkan patokan umur pada 3 kelompok orang muda sebagai persyaratan bekerja pada malam hari:

1. orang muda yang berumur di bawah 16 tahun,
2. orang muda yang telah berumur di atas 16 tahun namun masih di bawah 18 tahun,
3. orang muda yang berumur di bawah 18 tahun.

Dikatakan bahwa pada dasarnya orang muda dibolehkan menjalankan pekerjaan, namun kebebasan menjalankan pekerjaan dibatasi untuk menjaga kesehatannya dan kemungkinan masih berkembangnya kemajuan jasmani dan rohaninya.

Peraturan lain yang mengatur tentang pekerjaan orang muda yaitu Staatsblaad 1930. No.341 Peraturan tentang pengawasan di tambang, yang ketentuannya antara lain adalah sebagai berikut:

Pasal 170 (5) : Anak laki-laki yang belum mencapai usia 16 tahun dan wanita tidak boleh diperkerjakan memuat dan membongkar kurungan.

Pasal 171 : Pekerjaan di bawah tanah hanya boleh diperintahkan kepada orang laki-laki yang berusia lebih dari enambelas tahun.

Demikianlah perihal pekerja / buruh muda.

2.3.3 Pekerjaan Orang Wanita

Wanita adalah kelompok selanjutnya yang secara khusus dilindungi, seperti yang ada di negara Inggris, perlindungan terhadap orang wanita, perlindungan diberikan pada kesehatannya, lama bekerjanya, kerja pada malam hari dan perlindungan terhadap keibuan (*maternity*). Larangan kerja malam bagi wanita adalah subyek awal dari perjanjian internasional.¹⁰²

Seperti halnya dengan orang muda, wanita pada dasarnya diperbolehkan menjalankan pekerjaan. Hanya diadakan pembatasan di sana-sini, pertimbangan untuk membatasi pekerjaan orang wanita adalah bahwa wanita itu lemah badannya untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.

Apakah benar wanita itu lemah badannya dan menurut kodrat alam, memang lemah badannya? Memang ada kalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban kodrat alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan anak atau gugur kandung dan bagi beberapa wanita (tidak semua) pada waktu haid.

Soal kesusilaan mungkin lebih erat hubungannya dengan perasaan yang halus itu, daripada dengan kelemahan badan yang mengurangkan kemampuannya untuk membela diri dari bahaya serangan fisik yang bersifat susila.¹⁰³

Pada dasarnya wanita/perempuan dibolehkan menjalankan pekerjaan, namun adakalanya terdapat pembatasan untuk pekerjaan tertentu, misalnya larangan wanita bekerja pada umur berapapun di dalam tambang.

Namun sekarang ini semua sudah berubah baik di bidang sosial maupun politik, yang berkenaan dengan hak dan kesempatan penuh untuk mendapat pendidikan, pekerjaan dan upah tanpa diskriminasi berdasarkan kelamin serta

¹⁰² Ramm ("Protection for Special Groups of Workers in Other Countries"), *Op. cit.*, page. 94.

¹⁰³ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 55.

perlindungan atas pekerjaan yang berbahaya bagi badan, eksploitasi ekonomi dan perlindungan pada waktu mengandung atau hamil.¹⁰⁴

Tinjauan sekilas perlindungan terhadap pekerja orang wanita di beberapa Negara Eropa barat dan sekitarnya. Menunjukkan bahwa pada masa sebelum perang dunia pertama, pandangan bahwa wanita harus dilindungi secara khusus yang terkait dengan posisi sosial dan hukum. Hal ini digunakan dan dimengerti, karena sudah jelas ketika peraturan di Inggris yang sudah dijelaskan, sebagai argumen yang kuat terhadap kebutuhan wanita untuk diperlakukan sama dengan kaum laki-laki.

Pada awalnya perlindungan khusus yang dibatasi untuk wanita muda di beberapa negara benua Eropa. Perancis hanya melindungi wanita di bawah 21 tahun dan mereka diperlakukan seperti anak laki-laki antara 12 tahun dan 16 tahun (1874).

Luxembourg mengikutinya pada 1876. Belgia membatasi pada perlindungan terhadap larangan bekerja di bawah tanah untuk gadis di bawah 14 tahun (untuk anak laki-laki di bawah umur 12 tahun) pada 1884. Denmark hanya melarang pekerjaan perempuan dalam pertambangan dan penggalian (1881) dan menolak perlindungan umum bagi wanita yang disebabkan oleh protes dari kaum feminis.

Era perlindungan umum wanita dimulai pada 1890 di Inggris. Pada tahun 1891 di Jerman melarang wanita untuk bekerja malam (dengan dasar yang sama untuk orang-orang yang berumur di antara 14 tahun dan 16 tahun), tetapi mengizinkan bekerja 11 jam sehari dan bukan 10 jam yang ditentukan untuk orang muda yang berumur antara 14 tahun dan 16 tahun.

Istirahat makan siang dapat diperpanjang untuk wanita yang mempunyai tugas keluarga (misalnya menyusui anaknya). Hari kerja yang sama dilakukan juga di Belanda (1889) dan di Perancis (1893), namun kelompok yang belum jelas adalah orang muda yang berumur antara 16-18 tahun.

Pekerjaan malam dilarang undang-undang di Belanda, hal yang sama pada 1892 di Perancis. Italia membatasi hari kerja bagi wanita di atas usia 15 sampai dengan 12 jam waktu kerja.

¹⁰⁴ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 80.

Dengan dorongan untuk larangan bekerja pada malam hari bagi orang wanita, diberikan oleh Konvensi International di Berne pada 1906, yang diikuti oleh Luxembourg (1907), Italia (1909), Perancis (1910) dan Belgia (1911), tetapi tidak diikuti oleh Denmark, dimana perlindungan pada orang wanita pekerja sangat kontroversial. Pada Undang-undang di Denmark ada pada materi pencegahan kecelakaan (1889), yang melarang wanita pada pembersihan mesin yang masih berjalan; Perancis melarang wanita pekerja membawa beban yang berat (1909) dan pekerjaan yang berbahaya (1914).

Perlindungan masalah keibuan dimulai di Jerman, sebagai langkah pertama diberikan melalui undang-undang khusus tentang larangan perempuan bekerja sampai tiga minggu setelah persalinan (1878); hal ini telah meningkat menjadi empat bulan, dengan tambahan dua minggu jika tidak ada sertifikat medis untuk membuktikan tentang kebugarannya (1891), di Italia (1907), di Perancis (1913) dan Denmark (1913) dan diberikan waktu untuk beristirahat bagi perawatan bayinya.

Wanita bekerja adalah subyek dari beberapa konvensi ILO, pada setelah akhir Perang Dunia Pertama:

Pada kerja malam di industri telah dilakukan revisi dua kali (1934 dan 1948) dan perlindungan keibuan (1919, direvisi 1952), tetapi tidak pada lamanya hari kerja.

Pencapaian 8 jam kerja untuk semua pekerja dapat menyelesaikan permasalahan ini. Tiga konvensi berbeda dalam definisi 'malam' dari 11 jam (1919), ke 10 jam (1934), sampai akhirnya 7 jam (1948).

Pembebasan yang dibuat untuk keluarga pada cuti melahirkan meningkat menjadi enam minggu setelah melahirkan dan enam minggu sebelum tanggal kemungkinan persalinan (1919), dan dua belas minggu ini dapat diambil atas kebijaksanaan pekerja ibu tetapi dengan minimal enam minggu larangan bekerja setelah tanggal persalinan (1952). Selama ketidakhadiran waktu kerja ini ibu/pekerja wanita tetap dibayar, termasuk manfaat yang cukup lengkap untuk kesehatan dan perawatan diri dan anaknya. Waktu menyusui diizinkan, selama setengah jam dua kali sehari selama jam bekerja.

Selama pertengahan abad kedua puluh penekanan mulai berubah terhadap undang-undang perlindungan, ini terkait terhadap isu-isu tentang persamaan hak

bagi wanita di tempat kerja terhadap pekerja laki-laki, seperti persamaan upah dan kesempatan untuk bekerja pada pekerjaan di sektor publik. Tetapi perkembangan ini menyusut/terputus dengan adanya permasalahan peningkatan pengangguran setelah Perang Dunia Pertama.¹⁰⁵

Mengingat Maklumat (Declaration) Philadelphia (1944) setelah berakhirnya Perang Dunia Kedua, ditegaskan bahwa “tiap orang, tanpa memandang kebangsaan, kepercayaan (agama) atau kelamin, berhak mengejar baik kesejahteraan materiil maupun perkembangan spiritual, berkenaan dengan kebebasan dan kepribadian serta kepastian ekonomis dan kesempatan yang sama.”

Terhadap hal-hal tersebut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), mengenai pekerjaan wanita ini, menetapkan beberapa dalil sebagai berikut:

1. adanya kesempatan yang sama di bidang pendidikan dan latihan serta kesempatan bekerja,
2. upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya,
3. syarat-syarat kerja yang sama,
4. perlindungan untuk kehamilan,
5. kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesejahteraan bagi buruh wanita.

Larangan pekerjaan orang wanita bekerja pada malam hari, orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, dikecualikan dari larangan itu adalah pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh orang wanita. Selanjutnya dengan peraturan-peraturan dapat dikecualikan dari larangan tersebut hal-hal dimana pekerjaan wanita pada malam hari tidak dapat dihindarkan berhubung dengan kepentingan atau kesejahteraan umum. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 pukul 06.00 atau pukul enam sore sampai pukul enam pagi. Sedangkan peraturan “Maatregelen”, hanya membatasi pekerjaan orang wanita pada malam hari, tegasnya: antara pukul sepuluh malam dan pukul lima pagi orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di perusahaan-perusahaan tertentu.

¹⁰⁵ Ramm (“Protection for Special Groups of Workers in Other Countries”), *Op. cit.*, page. 94-96.

Jadi antara pukul lima pagi dan pukul sepuluh malam wanita boleh menjalankan semua macam pekerjaan apapun juga, bahkan antara pukul sepuluh malam dan pukul lima pagi itu, orang wanita boleh menjalankan pekerjaan asal di perusahaan tertentu.

Pasal 3 “Maatregelen” mengatakan bahwa orang wanita antara pukul sepuluh malam sampai pukul lima pagi boleh menjalankan pekerjaan:

- a. di pabrik, yaitu ruangan tertutup atau dipandang sebagai tertutup, di mana untuk suatu perusahaan dipergunakan suatu alat tenaga mesin atau lebih,
- b. di tempat kerja, yaitu ruangan tertutup, dimana untuk suatu perusahaan biasanya dilakukan pekerjaan tangan bersama-sama oleh sepuluh orang atau lebih,
- c. pada pembuatan, pemeliharaan, pembetulan atau pembongkaran suatu bangunan di bawah tanah, bangunan galian, bangunan air, gedung dan jalan,
- d. di perusahaan kereta api dan trem,
- e. pada pembuatan, pembongkaran dan pemindahan barang, baik di pelabuhan, dermaga dan galangan maupun di setasiun, tempat penghentian dan tempat pembongkaran, di tempat penyimpanan dan gudang, kecuali jika membawa dengan tangan.

Pasal 3 itu masih mempunyai anak kalimat yang mengatakan sebagai berikut: “sekedar untuk itu tidak ada ijin dari atau berdasarkan keputusan pemerintah untuk perusahaan-perusahaan tertentu pada umumnya atau untuk pabrik, tempat kerja atau usaha tertentu pada khususnya berhubung dengan kekhususan keperluan perusahaan.

Berdasarkan ketentuan tersebut ini, dahulu pemerintah mengadakan ketentuan dalam Staatsblad 1925 No. 648 yang langsung mengizinkan memperkejakan orang wanita antara pukul sepuluh malam sampai pukul lima pagi di:

- a. pabrik gula selama giling,
- b. pabrik serat,
- c. pabrik sagu-ketela,

- d. pabrik minyak kelapa dan minyak kelapa sawit,
- e. pabrik garam di Krampon dan Kalianget (Madura).

Di samping memberi ijin secara langsung itu, Staatsblad 1925 No. 648 tersebut juga memberi kuasa kepada Kepala Pengawasan Perburuhan untuk memberi ijin untuk masa yang ditetapkan dan dengan syarat-syarat yang diadakan olehnya, memperkerjakan orang wanita sampai suatu jumlah tertentu, antara pukul sepuluh malam sampai pukul lima pagi di perusahaan tersebut di bawah ini:

- a. pabrik teh,
- b. perusahaan kopi,
- c. perusahaan tembakau,
- d. perusahaan penggilingan beras,
- e. perusahaan pembersihan kapuk,
- f. pabrik petasan,
- g. perusahaan batik.

Staatsblad 1925 No 648 sifatnya kaku karena membatasi jenis perusahaan yang dapat memperoleh ijin penyimpangan dari larangan tersebut, sedangkan perkembangan perekonomian masyarakat menghendaki peraturan yang lebih luwes, yaitu supaya kemungkinan mendapatkan ijin penyimpangan diberikan pula kepada pabrik, tempat kerja atau perusahaan lainnya.

Sehubungan dengan itu, maka Staatsblad 1925 No.648 itu dicabut dan diganti dengan Staatblaad 1941 No. 45, yang tidak langsung memberi ijin sendiri, tetapi hanya memberi kuasa kepada Kepala Pengawasan Perburuhan di atas untuk berdasarkan kepentingan khusus suatu perusahaan memberi ijin kepada pabrik, tempat kerja atau perusahaan tertentu untuk selama waktu yang ditetapkannya dan dengan syarat-syarat yang diadakannya, mempekerjakan wanita sampai suatu jumlah tertentu, antara pukul sepuluh malam dan pukul lima pagi. Dan terhadap keputusan Kepala Pengawasan Perburuhan yang berkepentingan dapat meminta banding kepada Menteri Perburuhan.

Pekerjaan pada malam hari dalam International Labour Code, telah menjadi dasar bagi pengaturan-pengaturan sebagai berikut:

1. wanita tanpa perbedaan umur tidak boleh dipekerjakan pada malam hari di suatu perusahaan perindustrian apapun baik milik negara maupun milik swasta, atau di cabangnya, lain dari perusahaan di mana hanya diperkejakan anggota-anggota dari satu keluarga.
2. larangan tersebut tidak berlaku:
 - a. dalam hal terpaksa, jika di suatu perusahaan terjadi suatu gangguan pekerjaan yang tidak mungkin diketahui sebelumnya, dan yang tidak terjadi berulang kali.
 - b. dalam hal pekerjaan berkenaan dengan bahan baku atau bahan lain dalam pengolahan, yang dapat menjadi rusak dengan cepat, jika pekerjaan pada malam hari itu diperlukan untuk mencegah bahan-bahan tersebut dari kerugian tertentu.
3. larangan itu tidak berlaku bagi:
 - a. wanita yang mempunyai kedudukan pimpinan atau bersifat teknis,
 - b. wanita yang bekerja pada dinas kesehatan dan kesejahteraan dan tidak melakukan pekerjaan tangan.
4. perusahaan perindustrian, meliputi khusus:
 - a. tambang, tempat penggalian batu dan tempat lain untuk mengambil barang galian dari dalam tanah.
 - b. perusahaan dimana barang-barang dibuat, diubah, dibersihkan, diperbaiki, dihias, diselesaikan, disiapkan untuk dijual, dibongkar atau dirusak atau di mana bahan baku dikerjakan, termasuk perusahaan di lapangan pembuatan kapal atau pembangkit listrik atau tenaga gerak macam apapun.
 - c. perusahaan di lapangan pembangunan dan pekerjaan teknik sipil, termasuk pekerjaan pembuatan, perbaikan, pemeliharaan, perubahan dan penghancuran.

Mengenai malam hari International Labour Code mengatakan sebagai berikut:

Istilah “malam” berarti suatu jangka waktu selama sedikit-dikitnya sebelas jam berturut-turut, meliputi suatu waktu yang ditetapkan oleh instansi yang

berwenang, selama sedikit-dikitnya tujuh jam terus-menerus yang jatuh antara pukul sepuluh malam dan pukul tujuh pagi; instansi yang berwenang boleh menetapkan waktu ini berlainan-lainan di berbagai daerah, pabrik, perusahaan atau cabang pabrik atau perusahaan, akan tetapi harus memperhatikan organisasi buruh/pekerja dan pengusaha yang bersangkutan sebelum menetapkan suatu waktu yang memulai sesudah pukul sebelas malam.

Mengenai bidang pertanian (*agricultural undertaking*) International Labour Code hanya mengatakan agar pemerintah mengambil tindakan untuk mengatur pekerjaan buruh wanita pada malam hari di perusahaan pertanian sedemikian sehingga terjamin waktu istirahat yang sepadan dengan keperluan badaniah, selama tidak kurang dari sembilan jam, yang jika mungkin, terus menerus.

Peraturan tentang pembatasan pekerjaan anak dan pekerjaan wanita pada malam hari, peraturan tersebut hanya mengenai perusahaan perindustrian saja, belum ada pembatasan di perusahaan jenis lainnya, seperti misalnya di perusahaan pertanian, perusahaan perniagaan dan sebagainya, kecuali bila di perusahaan jenis lainnya itu dilakukan pekerjaan tangan bersama-sama oleh beberapa orang. Peraturan yang mengatur bagi pekerjaan wanita juga dilakukan terhadap keadaan-keadaan tertentu lainnya misalnya, cuti haid, cuti hamil dan cuti pada waktu melahirkan dan sesudahnya.¹⁰⁶

Berkenaan dengan istirahat/cuti hamil dan melahirkan perlu ditinjau akan Konvensi ILO yang mengatur hal tersebut konvensi yang terakhir adalah Maternity Protection Convention, 2000. Maternity Leave (cuti hamil/bersalin).

Article 4,

Atas terbitnya surat keterangan dokter atau surat keterangan lainnya, sebagai yang ditetapkan oleh hukum nasional dan kebiasaan, yang menyatakan perkiraan tanggal kelahiran anaknya maka kepada perempuan yang terhadapnya berlaku konvensi ini, akan berhak mendapat cuti melahirkan sekurang-kurangnya 14 minggu.

¹⁰⁶ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 56-65.

Article 5,

Dengan terbitnya surat keterangan dokter, cuti harus diberi sebelum atau sesudah cuti melahirkan dalam hal sakit, komplikasi atau bahaya komplikasi yang timbul karena kehamilan atau melahirkan. Sifat dan maksimum lamanya cuti tersebut dapat dirinci sesuai dengan hukum nasional dan kebiasaan.

Article 6,

1. Uang tunjangan akan diberi, sesuai dengan hukum nasional dan peraturan-peraturan atau dengan cara lain sejalan dengan kebiasaan nasioanal, kepada wanita yang tidak bekerja karena cuti sebagai yang dimaksud pada article diatas.
2. Uang tunjangan harus sesuai untuk menjamin bahwa wanita itu dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan anaknya dalam kondisi kesehatan yang layak serta taraf hidup yang sepatasnya.

Article 8

1. pengusaha melanggar hukum bila ia memutus hubungan kerja pada wanita hamil atau bila wanita itu tidak masuk kerja berhubung cuti yang disebut pada article 4 dan 5 atau selama kurun waktu wanita itu telah kembali bekerja sebagai ditentukan hukum nasional atau peraturan perundang-undangan, kecuali atas dasar-dasar yang tidak berkaitan dengan kehamilan atau kelahiran anak beserta akibatnya atau menyusui anak. Pembuktian bahwa alasan pemutusan hubungan kerja tidak ada hubungannya dengan kehamilan atau melahirkan anak beserta akibatnya atau karena menyusui, ditanggung pengusaha.

Yang juga penting adalah ketentuan dalam ayat (2) , Article 8:

Hak (buruh) wanita terjamin untuk kembali pada kedudukan yang upahnya sepadan nilainya ketika cuti melahirkan sudah berakhir.

Article 9,

- a. Setiap negara anggota harus mengambil tindakan-tindakan yang secukupnya untuk memastikan bahwa berkaitan dengan sifat keibuan/melahirkan tidak

akan menjadi dasar diskriminasi dalam hubungan kerja, yang meliputi pula ketika masuk ke dalam hubungan kerja meskipun terdapat article 2, paragraph 1 (Konvensi ini berlaku untuk semua pekerja wanita termasuk pula mereka yang bekerja pada jenis pekerjaan yang tidak teratur sebagai pekerjaan bebas).

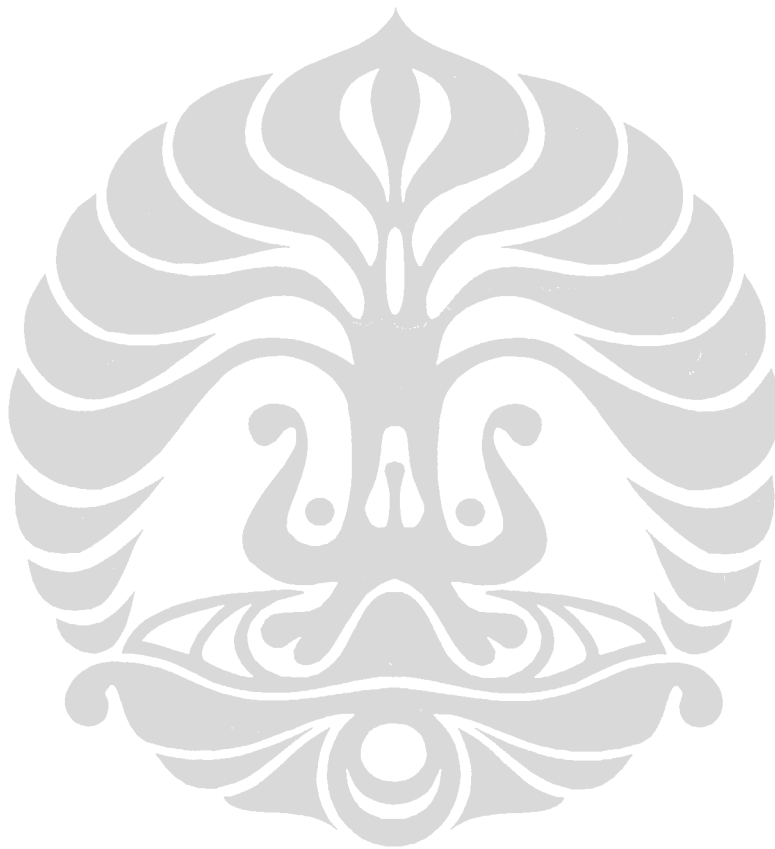
Itulah beberapa hal yang dimuat dalam Maternity Protection Convention, 2000. Yang lebih menarik adalah ketentuan-ketentuan dalam Maternity Protection Recommendation, 2000. Perlu diketahui perbedaan antara Convention dengan Recommendation. Konvensi disebut pula sebagai bagian untuk diratifikasi dan menciptakan kewajiban-kewajiban mengikat pada negara anggota yang meratifikasi agar melaksanakan ketentuan-ketentuannya, sedangkan rekomendasi melengkapi konvensi dan berfungsi sebagai pedoman bagi kebijakan nasional.

Pada Rekomendasi tentang maternity leave, 2000, dapat ditemukan beberapa hal yang baru. Seperti cuti yang diambil ayah ketika isterinya sakit atau dirawat di rumah sakit, demikian juga ketika meninggal dunia maka ayah anak tersebut berhak mendapatkan cuti. Ada juga hak atas cuti orang tua (parental leave) dengan persyaratan tertentu, untuk merawat bayi yang baru lahir. Bagi negara-negara barat tertentu, sudah bukan lagi merupakan sesuatu yang dianggap baru, karena mereka sudah menjalankan peraturan-peraturan ini.¹⁰⁷

Mengenai larangan yang lain bagi pekerja wanita adalah: wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan-bahan dari dalam tanah. Larangan ini tidak berlaku terhadap orang wanita yang berhubung dengan pekerjaannya kadang-kadang harus turun di bagian tambang di bawah tanah dan tidak melakukan pekerjaan dengan tangan. Pokok larangan itu adalah melakukan pekerjaan di dalam tanah atau di bawah permukaan tanah. Di tambang yang terbuka atau lobang yang tidak di dalam tanah, orang wanita boleh menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan tangan biasanya adalah pekerjaan kasar dan karena berat.

¹⁰⁷ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 86-90.

Larangan yang lainnya ialah wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya, demikian juga pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaannya, tetapi hal ini lebih diartikan atau ditampung dalam pembatasan orang wanita menjalankan pekerjaan pada malam hari dengan situasi dan tempat kerja tertentu seperti yang telah dijelaskan pada pemaparan tersebut diatas.¹⁰⁸



¹⁰⁸ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 57-59.

BAB III

KETENTUAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

3.1 Peraturan-Peraturan Perburuhan Di Bidang Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan perlindungan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan kepada pihak majikan yang hendak memeras tenaga buruh, tetapi juga ditujukan terhadap pihak buruh itu sendiri, dimana dan bilamana buruh misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya. Berhubung dengan itu ada kalanya bahwa suatu usaha perlindungan nampaknya akan merugikan pada pihak buruh, misalnya pada larangan pekerjaan anak, orang muda dan orang wanita. Hal ini pada diri mereka akan mengakibatkan tidak dapat lagi mencari nafkah untuk dirinya sendiri, untuk meringankan beban hidup bagi orangtuanya ataupun bagi keluarganya.

Sesuai dengan tujuan mengadakan perlindungan, maka sifat dari aturan-aturan dalam suatu undang-undang adalah bersifat memaksa dengan ancaman pidana, undang-undang ini hanya berlaku terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh buruh/pekerja, yaitu orang yang bekerja pada orang lain atau badan dengan menerima upah, jadi suatu pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan kerja.¹⁰⁹

Peraturan-peraturan yang berkenaan dengan kesehatan kerja ini adalah yang mengatur larangan pekerjaan anak (*prohibition of child labour*), segi-segi persyaratan bagi pekerjaan orang muda dan wanita, waktu kerja (*house of work*), waktu untuk makan dan istirahat (*meal and rest breaks*), kerja lembur (*over time*) dan cuti (*holidays*). Jadi materi kesehatan kerja adalah terutama pada pekerjaan anak, pekerjaan orang muda, pekerjaan orang wanita, waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerja.¹¹⁰

Pengaturan kesehatan kerja secara sistematis rupa-rupanya selalu dimulai dengan mencurahkan perhatian pada pembatasan pekerjaan pada anak,

¹⁰⁹ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 145.

¹¹⁰ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 7.

persyaratan pekerjaan orang muda dan pekerjaan orang wanita. Riwayat kesehatan kerja dimulai di Indonesia dengan masa pada zaman perbudakan dan melalui zaman kerja paksa atau rodi dan zaman punale sanksi sampai pada kesehatan kerja secara modern. Penggunaan istilah zaman perbudakan, zaman kerja paksa dan zaman punale sanksi yang disebutkan secara berturut-turut itu menimbulkan kesan seolah-olah merupakan masa-masa yang saling bersusulan, gambaran tersebut kurang tepat karena sebenarnya ketiga zaman itu berlangsung dalam masa yang hampir bersamaan.¹¹¹

Mengenai materi tentang kesehatan kerja yang dimuat dalam peraturan perundang-undangan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pada undang-undang ini hanya mengatur sebagian saja dari materi tentang kesehatan kerja, tidak selengkap pada undang-undang terdahulu yaitu Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini mencabut dan menggantikan sejumlah peraturan perundang-undangan perburuhan dari berbagai bidang pada periode-periode sebelumnya.¹¹²

Alasan mengapa seperangkat peraturan-peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-undang Kerja 1948 dinyatakan tidak berlaku lagi setelah diundangkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada tanggal 25 Maret 2003, dinyatakan dalam pertimbangan sebagai berikut:

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

¹¹¹ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 7-9.

¹¹² Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 64.

- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar buruh/pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e, perlu membentuk Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.¹¹³

Demikianlah perumusan pertimbangan mengenai perlunya diganti peraturan-peraturan lama itu. Selanjutnya kita mulai pembahasan mengenai materi kesehatan kerja secara berurutan dan akan dimulai dengan Pekerja Anak. Pekerja / buruh anak menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Paragraf 2 pada pasal 68 yang merumuskan: Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Atas perumusan tersebut perlu dilihat siapa yang dimaksud dengan anak. Tentu disini maksudnya anak yang berada di dalam hubungan kerja sehingga ditujukan kepada “buruh anak”.

Pada Pasal 1 angka 26 mengenai pengertian dan istilah-istilah yang digunakan dirumuskan: “Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun”.

¹¹³ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No.39 Tahun 2003, TLN No. 4279. Penjelasan Umum.

Bila didasarkan pada ketentuan bahwa anak adalah setiap orang yang belum mencapai umur 18 tahun maka dapat dikatakan bahwa umur 18 tahun keatas adalah dewasa. Sesuai dengan konvensi ILO Nomor 138, yang menyatakan bahwa buruh dewasa adalah mereka yang berumur 18 tahun keatas.¹¹⁴

Membandingkan dengan peraturan lama yaitu pada Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948, yang menetapkan 3 golongan orang dalam kaitannya sebagai buruh, yaitu:¹¹⁵

1. orang dewasa, ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 18 tahun ke atas;
2. orang muda, ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur di atas 14 tahun, akan tetapi di bawah 18 tahun;
3. anak, ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah.

Mengenai pekerjaan anak, di dalam pasal 2 dan pasal 3 Undang-undang Kerja ditentukan bahwa anak tidak boleh menjalankan pekerjaan. Bahwa anak masih lemah badannya untuk menjalankan pekerjaan, apa lagi pekerjaan yang berat. Pekerjaan yang ringanpun kemungkinan dapat merugikan kemajuan kecerdasan, apalagi yang sifatnya rutin, akan menyebabkan tumpulnya kecerdasan anak. Jadi maksud larangan pekerjaan anak itu adalah untuk menjaga kesehatan dan pendidikannya.

Larangan itu sifatnya mutlak, artinya diperlakukan di semua perusahaan, tidak dibeda-bedakan apakah pekerjaan itu dilakukan di perusahaan perindustrian, di perusahaan pertanian ataukah di perusahaan perdagangan. Sebaliknya yang dilarang itu hanyalah pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan kerja, tidak meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pelajar sekolah pertukangan yang bersifat pendidikan, pekerjaan yang dilakukan oleh seorang anak untuk dirinya sendiri, pekerjaan yang dilakukan seorang anak untuk orang tuanya, oleh seorang isteri untuk suaminya, pekerjaan yang dilakukan oleh anggota-anggota sekeluarga untuk

¹¹⁴ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 73.

¹¹⁵ Indonesia, *Undang-undang Kerja*, Undang-undang No. 12 Tahun 1948, ps. 1, butir b, c, d.

perusahaan keluarga itu, pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk tetangga atas dasar gotong-royong menurut kebiasaan, melakukan pekerjaan sebagai seorang swa-pekerja tidak dilarang.

Larangan pekerjaan anak pada masa itu masih belum dinyatakan berlaku, sehingga digunakan peraturan dari zaman Hindia Belanda yang prinsip-prinsip peraturan ini masih digunakan sampai dengan sekarang, yaitu “Maatregelen ter beperking van de kinderrarbeid en de nachtarbeid van de vrouwen”, Ordonantie 1925 No. 647 (Peraturan tentang Pembatasan Pekerjaan Anak dan Pekerjaan Wanita pada Malam Hari).

Menurut peraturan ini seorang anak di bawah umur 14 tahun, tidak boleh melakukan pekerjaan antara pukul 8 malam sampai dengan pukul 5 pagi di dalam atau untuk sesuatu perusahaan. Pembatasan pekerjaan anak ini berlaku mutlak untuk semua perusahaan.

Selanjutnya “Maatregelen” menetapkan bahwa anak di bawah umur 13 tahun tidak boleh melakukan pekerjaan:

- a. di pabrik, yaitu ruangan tertutup atau di pandang sebagai tertutup di mana untuk perusahaan digunakan alat kekuatan (krachtwerktuig);
- b. di tempat kerja, yaitu ruangan tertutup di mana untuk perusahaan biasanya dilakukan pekerjaan tangan oleh sepuluh orang atau lebih;
- c. membuat, memelihara, membentuk atau membongkar bangunan di bawah tanah, pekerjaan galian, bangunan air, gedung dan jalan;
- d. di perusahaan kereta api dan trem;
- e. yang berkenaan dengan memuat, membongkar dan memindahkan barang, baik di pelabuhan, dermaga dan galangan maupun di stasiun, tempat perhentian (halte) dan tempat pembongkaran, tempat penimbunan (opslag-plaats) dan gudang, kecuali membawa dengan tangan.

Pembatasan pekerjaan ini adalah tidak mutlak untuk semua jenis perusahaan, tetapi hanya untuk jenis perusahaan tertentu saja, yaitu perusahaan perindustrian.

Menurut “Berpalingen betreffende de arbeid van kinderen en jeugdige personen aan boord van schepen” Ordonantie 1926 Nomor 87 (Peraturan tentang Pekerjaan Anak dan Orang muda di kapal) anak di bawah umur 12 tahun tidak boleh melakukan pekerjaan di kapal, kecuali bila bekerjanya itu di bawah

pengawasan ayahnya atau saudaranya sampai dengan derajat ketiga. Peraturan ini hanya membatasi pekerjaan anak di kapal. Kedua peraturan tersebut di atas bukanlah melarang pekerjaan anak, melainkan hanya membatasi saja, yang pertama tidak membolehkan pekerjaan anak di perusahaan perindustrian dan yang kedua tidak membolehkan pekerja anak di kapal.¹¹⁶

Penetapan batas umur minimum 14 tahun dipandang sesuai dengan Konvensi ILO 1919, yang menyatakan usia di bawah umur 14 tahun adalah anak. Konvensi yang terbit kemudian, yaitu Konvensi Nomor 138 tanggal 6 Juni Tahun 1973, menaikkan umur menjadi 15 tahun sebagai batas usia minimum pada usia mana seseorang boleh menjalankan pekerjaan, atau telah mencapai usia menyelesaikan pendidikan wajib sekolah; sedangkan umur 14 tahun bagi negara-negara anggota ILO yang ekonomi dan fasilitas pendidikannya belum cukup berkembang.¹¹⁷

Konvensi ILO No. 138, tentang Usia Minimum (Minimum Age Convention, 1973) diratifikasi Pemerintah Indonesia dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999, pada tanggal 7 Mei 1999. Para negara yang meratifikasi Konvensi ini diharuskan untuk membuat kebijakan nasional yang dirancang untuk menjamin *penghapusan pekerja anak secara efektif*. Kebijakan yang sama harus ditujukan untuk menaikkan secara progresif usia minimum untuk bekerja pada tingkat yang sesuai dengan pertumbuhan mental dan fisik anak secara penuh.

Bagi negara yang memutuskan untuk meratifikasi Konvensi ini harus menyiapkan deklarasi seiring dengan ratifikasinya, yaitu:

- 1) spesifikasi dari usia minimum yang akan diberlakukan (ini dinaikkan, tetapi tidak boleh diturunkan);
- 2) jika bermaksud membatasi lingkup penerapan Konvensi ini, harus ada spesifikasi mengenai cabang-cabang aktivitas ekonomi yang akan

¹¹⁶ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 146-149.

¹¹⁷ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 74.

dikenakan Konvensi ini pada awalnya (selanjutnya, lingkup penerapannya boleh diperluas, tetapi tidak boleh dipersempit).¹¹⁸

Kembali pada Pasal 68 (Undang-undang No. 13 Tahun 2003), yang memuat larangan anak bekerja dengan maksud untuk melindungi kesehatan pertumbuhan dan perkembangan baik jasmani maupun rohani anak tersebut. Gangguan kesehatan jasmani dapat berupa dalam bentuk bahwa anak itu sakit-sakitan, pertumbuhan fisiknya kurang baik dan seterusnya. Sedangkan gangguan rohani adalah menyangkut kecerdasan IQ (ukuran inteligensi) anak tersebut yang akan berkurang perkembangannya.

Berhubung dengan itu maka larangan anak bekerja sejalan dengan kewajiban belajar bagi anak, sebagaimana diatur dewasa ini dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menetapkan bahwa warga negara yang berumur 6 tahun berhak dan yang berumur 7 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar atau pendidikan yang setara sampai tamat. Peraturan pelaksanaannya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar yang menyatakan bahwa pendidikan dasar adalah pendidikan umum yang lamanya 9 tahun, yaitu diselenggarakan selama 6 tahun di Sekolah Dasar dan 3 tahun di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau sederajat.

Kini berlaku Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jadi peraturan-peraturan mengenai pendidikan anak sebenarnya mendukung larangan pekerjaan anak, untuk kepentingan anak itu sendiri dengan kewajiban belajar yang akan dirasakan akan sangat berguna bagi masa depannya.¹¹⁹

Peraturan lama dari zaman Pemerintah Hindia Belanda masih berlaku yaitu Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 yaitu Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi wanita (Stbl. 1925 No.647), yang menetapkan larangan bagi anak yang belum mencapai umur 12 tahun untuk bekerja di perusahaan-perusahaan jenis perindustrian, ketentuan ini tetap dilanggar walaupun

¹¹⁸ Tunggal, *Op. cit.*, hlm. 112-113.

¹¹⁹ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 74-75.

batas umur tidak terlalu tinggi, dibanding undang-undang baru ini. Akan tetapi perlu diingat mengenai ancaman sanksi pidana yang sangat berat, sebagai dirumuskan pada pasal 185 Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.¹²⁰

Peraturan lama yang berkenaan dengan pekerjaan anak adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/Men/1987 tentang Perlindungan bagi Anak yang terpaksa bekerja. Pasal 1 menetapkan bahwa anak yang terpaksa bekerja adalah anak yang berumur di bawah 14 tahun karena alasan sosial ekonomi terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan baik untuk keluarga maupun untuk memperoleh penghasilan bagi dirinya sendiri. Pasal 2 memberi pengecualian di tempat-tempat mana anak tidak boleh dipekerjakan, yaitu:

- a. di dalam tambang, lobang di dalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah;
- b. pekerjaan di kapal sebagai tukang api atau tukang batubara;
- c. pekerjaan di atas kapal, kecuali bila ia bekerja di bawah pengawasan ayahnya atau seorang keluarga sampai dengan derajat ketiga;
- d. pekerjaan mengangkat barang-barang berat;
- e. pekerjaan yang berhubungan dengan alat produksi dan bahan-bahan yang berbahaya.

Pasal 4 menetapkan beberapa kewajiban pengusaha yang mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja, yaitu:

- a. tidak mempekerjakan lebih dari 4 jam sehari;
- b. tidak mempekerjakan pada malam hari;
- c. memberikan upah sesuai dengan peraturan pengupahan yang berlaku;
- d. memelihara daftar nama, umur dan tanggal lahir, tanggal mulai bekerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Pasal 5 menetapkan sanksi pidana kepada pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Menteri ini, yang didasarkan pada pasal 17 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

¹²⁰ *Ibid.*, hlm. 74-76.

Pasal 6 menyatakan bahwa pengusaha perlu bekerja sama dengan pelbagai pihak untuk mengusahakan agar anak tersebut diberi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dasar dalam rangka pelaksanaan Program Wajib Belajar.

Memperhatikan peraturan menteri ini dapat dikemukakan bahwa isinya sebagian besar adalah sama dengan ketentuan-ketentuan dalam “Maatregelen” (Peraturan tentang Pembatasan Pekerjaan Anak dan Pekerjaan Pekerjaan Wanita pada Malam hari) dan “Bepalingen” (Peraturan tentang Pekerjaan Anak dan Orang Muda di Kapal). Penafsiran terhadap peraturan menteri atas usia anak memperbolehkan bekerja di tempat kerja yang dilarang sebagaimana yang dirinci dalam pasal 2 (1) adalah mereka yang telah mencapai umur 14 tahun ke atas.

Sedangkan pada kedua peraturan yang berasal dari masa pemerintahan Hindia Belanda, diketahui bahwa anak yang boleh bekerja di beberapa tempat kerja tersebut adalah mereka yang telah mencapai usia 12 (dua belas) tahun keatas.

Berhubung peraturan menteri di satu pihak dan di pihak lain kedua peraturan dari masa Hindia Belanda yang mengatur tentang hal yang sama dengan penetapan usia yang berbeda maka secara yuridis formil yang berlaku adalah peraturan yang tingkat urutannya (hierarkis) lebih tinggi, dalam hal ini adalah kedua peraturan dari masa pemerintahan Hindia Belanda, karena masing-masing berbentuk Ordonansi yang setingkat dengan Undang-undang. Akan tetapi dengan telah adanya Undang-undang Ketenagakerjaan peraturan-peraturan tersebut hanya digunakan sebagai referensi saja.¹²¹

Kembali lebih lanjut pada Pasal 69 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, memberi pengecualian atas ketentuan Pasal 68 bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang fisik, mental, dan sosial. Sedangkan ayat (2) menyebut beberapa persyaratan untuk memperkerjakan anak melakukan pekerjaan yang ringan.

Dengan ketentuan pengecualian itu timbul suatu pertanyaan lagi, apa yang dimaksud dengan pekerjaan ringan? Pekerjaan ringan dapat mengganggu/

¹²¹ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 149-150.

merugikan kecerdasan seorang anak bila ia bekerja setiap hari secara rutin untuk suatu waktu yang cukup lama.¹²²

Lebih lanjut mengenai pasal 69 ayat (2), Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Ketentuan pada ayat (3) memberi pengecualian bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya menyimpang ketentuan pada ayat (2) huruf a, b, f, dan g.¹²³

Pasal 70 pada ayat (1), Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Ayat (2), Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun. Sedangkan pada ayat (3), Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:

- a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan dan
- b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.¹²⁴

Pasal 71 dimaksudkan untuk melindungi dan mengatur tentang anak, dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan beberapa syarat.¹²⁵

¹²² Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 76.

¹²³ Indonesia, (Undang-undang No. 13 Tahun 2003), *Op. cit.*, ps. 69 ayat (2) dan ayat (3).

¹²⁴ *Ibid*, ps. 70.

¹²⁵ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 76.

Isi selengkapnya pada Pasal 71 ayat (1), Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Pada ayat (2), Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat:

- a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
- c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Pada ayat (3), ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri.¹²⁶

Pasal 72 menetapkan bila dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Pasal 73 menyatakan bahwa anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya. Yang dimaksudkan dengan ketentuan pada pasal ini adalah dalam hal terjadi pelanggaran di mana anak masih di bawah umur berada di tempat kerja.¹²⁷

Pasal 74 pada ayat (1), Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.

Ayat (2), Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukkan porno, atau perjudian;
- c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, dan/atau

¹²⁶ Indonesia, (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003), *Op. cit.*, ps. 71.

¹²⁷ Poerwanto, *Op. cit.* hlm. 77.

- d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Ayat (3), Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.¹²⁸

Pasal 75 menyebutkan kewajiban Pemerintah untuk melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Sedangkan upaya penanggulangannya akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.¹²⁹

Peraturan Pemerintah melalui Keputusan Menteri Nomor: Kep. 115/Men/VII/2004 Tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat Dan Minat yang ditetapkan pada tanggal 7 Juli tahun 2004. Hal mana dilandasi sebagai pelaksanaan Pasal 71 ayat (3), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu perlunya diatur perlindungan bagi anak yang melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat.

Pasal 1 pada ayat (4), Bakat adalah kemampuan khusus yang dimiliki seorang anak yang dibawa sejak lahir. Pada ayat (5) nya, Pengertian minat adalah ketertarikan seseorang anak pada sesuatu bidang. Pasal 2 ayat (1), Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Ayat (2), dan pekerjaan yang dimaksud, harus memenuhi kriteria:

- a. pekerjaan tersebut biasa dikerjakan anak sejak usia dini;
- b. pekerjaan tersebut diminati anak;
- c. pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan anak;
- d. pekerjaan tersebut menumbuhkan kreatifitas dan sesuai dengan dunia anak.

Pasal 3 ayat (1), Pelibatan anak dalam pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat harus memperhatikan kepentingan terbaik untuk anak. Dijelaskan lebih lanjut pada ayat (2), yang dimaksudkan dengan kepentingan terbaik dilakukan dengan cara:

¹²⁸ Indonesia, (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003), *Op. cit.*, ps. 74.

¹²⁹ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 77.

- a. anak didengar dan dihormati pendapatnya;
- b. anak diperlakukan tanpa menghambat tumbuh kembang fisik, mental, intelektual dan sosialnya secara optimal;
- c. anak tetap memperoleh pendidikan;
- d. anak diperlakukan sama dan tanpa paksaan.

Pada Pasal 4 ayat (1), disebutkan kalau Pengusaha dilarang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat anak tanpa pengawasan langsung orang tua/wali. Pada ayat (2) nya, pengawasan langsung oleh orang tua/wali sebagaimana dimaksud dilakukan dengan:

- a. mendampingi setiap kali anaknya melakukan kegiatan/pekerjaan;
- b. mencegah perlakuan eksploitatif terhadap anaknya;
- c. menjaga keselamatan, kesehatan dan moral anaknya selama melakukan pekerjaan.¹³⁰

Lebih lanjut sebagai pelaksanaan Pasal 74 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dikeluarkan KEPMEN NO. 235 Tahun 2003 Tentang Jenis-jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak yang ditetapkan pada tanggal 31 Oktober tahun 2003.

Pada Pasal 2 ayat (2), Pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak sebagaimana telah ditentukan. Jenis-jenis pekerjaan yang telah ditentukan pada peraturan ini dapat ditinjau kembali sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi melalui Keputusan Menteri.

Pasal 3. Anak usia 15 (lima belas) tahun atau lebih dapat mengerjakan pekerjaan kecuali pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) dalam ketentuan.

Pasal 4, Pengusaha dilarang mempekerjakan anak untuk bekerja lembur.

Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak:

- a. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya.

¹³⁰ Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat Dan Minat*, KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 115 Tahun 2004, ps. 1-4.

- b. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya, yang mengandung bahaya fisik, bahaya kimia, yang mengandung bahaya biologis.
- c. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu, seperti pada konstruksi bangunan, jalan dan lain-lainnya, termasuk pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00 sampai dengan pukul 06.00.
- d. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral Anak.
 - a) Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi;
 - b) Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/rokok.¹³¹

Pekerja atau buruh Orang Muda dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak terdapat istilah “orang muda” seperti pada Undang-undang kerja Nomor 12 Tahun 1948, peraturan mana mengartikan orang muda, ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur di atas 14 tahun, akan tetapi di bawah 18 tahun.¹³² Istilah Orang Muda bukan pekerja muda atau orang yang baru melakukan pekerjaan atau baru mulai bekerja atau belum mempunyai pengalaman dalam bekerja dan bukan anak muda.

Pembatasan bekerja pada Orang Muda perlu dilakukan karena orang muda dianggap masih berada dalam tahap perkembangan jasmaninya/fisiknya dan rohaninya (kecerdasan).¹³³

Bahwa pada dasarnya orang muda dibolehkan menjalankan pekerjaan, namun kebebasan menjalankan pekerjaan itu dibatasi untuk menjaga kesehatannya dan kemungkinan masih berkembangnya kemajuan jasmani dan rohaninya, kebebasan melakukan pekerjaan itu dibatasi. Dalam umur antara empat

¹³¹ Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan Atau Moral Anak*, KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 235 Tahun 2003, ps. 2-4 dan Lampiran.

¹³² Indonesia, *Op.cit.*, Pasal 1 ayat (1) butir c.

¹³³ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 77.

belas tahun ini kemungkinan kemajuan badan dan kecerdasan sedang berkembang.¹³⁴

Orang muda pada dasarnya diperbolehkan melakukan pekerjaan, demikian menurut pasal 4, pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang Kerja Nomor 12 tahun 1948. Untuk menjaga kesehatannya dan kemungkinan berkembangnya kemajuan jasmani dan rohaninya, kebebasan melakukan pekerjaan itu, dibatasi sebagai berikut:

- a. orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari.

Dari larangan ini dapat dikecualikan hal-hal di mana pekerjaan orang muda

malam hari itu tidak dapat dihindarkan berhubung dengan kepentingan atau kesejahteraan umum atau kepentingan keluarganya. Dimaksud dengan malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 sampai dengan pukul 06.00.

- b. orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat mengambil logam dan bahan lain dari dalam tanah.

Larangan ini tidak berlaku terhadap buruh muda yang berhubung dengan pekerjaannya kadang-kadang harus turun di bagian tambang di bawah tanah dan tidak melakukan pekerjaan dengan tangan.

- c. orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatannya atau keselamatannya.

Pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan medis dan keselamatan ini sebetulnya telah membawa kita ke bidang keamanan kerja. Kesehatan di bidang kesehatan kerja lebih merupakan kebahagiaan daripada kesehatan dalam arti kata biasa. Mengenai pembatasan pekerjaan orang muda, ketentuan yang berlaku juga terdapat dalam “Bepalingen betreffende de arbeid van kinderen en jeugdigge personen aan boord van schepen” tersebut diatas.

¹³⁴ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 43.

Menurut peraturan ini orang muda di bawah umur 16 tahun tidak boleh melakukan pekerjaan di kapal sebagai juru api (stoker) atau tukang batubara (trimmer), kecuali dalam hal:

1. jika kapal itu adalah kapal pendidikan yang ada di bawah pengawasan pemerintah;
2. jika alat penggerak kapal yang terpenting bukanlah pesawat uap.

Mijnpolitie-reglement, Regerings verodening 1930 Nomor 341 (Peraturan tentang Pengawasan di Tambang) juga menetapkan bahwa orang yang berumur 16 tahun ke bawah tidak boleh melakukan pekerjaan di bawah tanah.

Pekerjaan memberi tanda di dalam tanah dan pekerjaan memperbaiki sumur tambang tidak boleh dilakukan oleh buruh yang belum dewasa.

“Berpalingen” (Peraturan tentang Pekerjaan Anak dan Orang Muda) menggunakan usia di bawah 16 tahun, sedangkan “Mijnpolitie-reglement” (Peraturan tentang Pengawasan di Tambang), menggunakan usia 16 tahun kebawah dan belum dewasa. Orang Muda menurut Undang-undang kerja adalah yang berusia lebih dari 14 tahun tetapi kurang dari 18 tahun dan orang dewasa adalah mereka yang berusia 18 tahun keatas.¹³⁵

Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951, yang dimaksud dengan buruh remaja adalah mereka yang berumur antara 14 tahun sampai dengan 18 tahun, buruh remaja tidak boleh bekerja pada malam hari. Ketentuan ini sampai sekarang masih berlaku, karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Dan untuk mencegah terjadinya kekosongan hukum, maka ketentuan lama yaitu : Stbl. 1926 No. 87 tetap diberlakukan sampai saat ini, diatur sebagai berikut:

- a. anak remaja yang berumur di bawah 16 tahun dilarang melakukan pekerjaan sebagai tukang api atau sebagai tukang batu bara di kapal,
- b. anak remaja di bawah umur 18 tahun dilarang melakukan pekerjaan di bawah tanah atau membetulkan sumur tambang.¹³⁶

¹³⁵ Soepomo, *Op. cit.*, hlm. 150-152.

¹³⁶ Tunggal, *Op. cit.*, hlm. 45-46.

Pekerja atau buruh perempuan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur dalam paragraph 3 pada pasal 76 yang merumuskan sebagai berikut:

Pada ayat (1). Buruh/pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pada penjelasannya: Yang bertanggung jawab atas pelanggaran ayat ini adalah pengusaha. Apabila pekerja/buruh perempuan seperti yang dimaksud dalam ayat ini dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha.

Membaca ketentuan ini timbul kesan bahwa pembentuk undang-undang tidak teliti dalam merumuskan ketentuan ini. Pada Pasal 68 berisikan melarang pengusaha mempekerjakan anak? Sedangkan anak menurut Pasal 1 nomor 26 adalah orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Pelanggaran mana dapat dikenakan ancaman hukuman pidana penjara 1 tahun hingga 4 tahun dan/atau denda antara Rp. 100 juta hingga Rp. 400 juta rupiah sebagaimana tertera dalam pasal 185.¹³⁷

Pada ayat (2), Pengusaha dilarang mempekerjakan buruh/pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dari dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Pada ayat (3). Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja 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 kerja.

Pada ayat (4). Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi buruh/pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pada ayat (5). Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.¹³⁸

¹³⁷ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 81.

¹³⁸ Indonesia (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003), *Op. cit.*, ps. 76.

Pekerja atau buruh perempuan/wanita pada dasarnya dibolehkan menjalankan pekerjaan, namun adakalanya terdapat pembatasan untuk pekerjaan tertentu, misalnya larangan wanita pada umur berapapun di dalam tambang.

Pada Undang-undang yang lama (Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948), menurut penjelasan, pertimbangan untuk membatasi pekerjaan orang wanita adalah karena wanita itu lemah badannya untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.¹³⁹

Orang wanita pada dasarnya tidak dilarang melakukan pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 7, Pasal 8 dan Pasal 9 pada Undang-undang Kerja:

- a. orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh orang wanita.

Dari larangan ini dapat dikecualikan (pula) hal-hal di mana pekerjaan wanita pada malam hari itu tidak dapat dihindarkan berhubung dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.

Malam hari disini adalah antara pukul 18.00 sampai pukul 06.00.

- b. orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah.

Larangan ini tidak berlaku terhadap wanita yang berhubungan dengan pekerjaannya kadang-kadang harus turun di bagian tambang di bawah tanah dan tidak melakukan pekerjaan tangan.

- c. orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatannya atau keselamatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaannya.

Mengenai pembatasan kerja pada wanita masih berlaku ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam “Maatregelen ter Beperking van de Kinderarbeid en de Nachtarbeid van de Vrouwen” (Peraturan tentang Pembatasan Pekerjaan Anak dan pekerjaan Wanita pada Malam Hari), yang menyatakan:

¹³⁹ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 80.

Orang wanita antara pukul sepuluh malam dan pukul lima pagi tidak boleh melakukan pekerjaan seperti telah disebutkan pada bab sebelumnya mengenai pekerjaan pada orang wanita.

Berdasarkan keperluan yang khusus dari suatu perusahaan, kepala Pengawasan Perburuhan dapat memberi izin kepada pabrik, tempat kerja atau perusahaan tertentu, untuk jangka waktu tertentu dan dengan syarat-syarat yang ditetapkannya, mempekerjakan wanita sampai suatu jumlah tertentu, antara pukul 10 malam dan pukul 5 pagi.

Di samping aturan pembatasan pekerjaan orang wanita tersebut Undang-undang Kerja memuat pula ketentuan-ketentuan yang semata-mata hanya ditujukan bagi orang wanita, yaitu mengenai haid dan melahirkan anak, sesuatunya untuk menjaga kesehatan buruh/pekerja wanita dan anaknya.¹⁴⁰

Perubahan pada bidang sosial maupun politik, berkenaan dengan hak dan kesempatan penuh untuk mendapatkan pendidikan, pekerjaan dan upah tanpa diskriminasi berdasarkan kelamin serta perlindungan atas pekerjaan yang berbahaya bagi badan, eksploitasi ekonomi dan perlindungan pada waktu mengandung/hamil. Terhadap hal-hal tersebut ILO menetapkan beberapa dalil bagi buruh/pekerja orang wanita sebagai berikut:

1. diberikan kesempatan yang sama di bidang pendidikan dan latihan serta kesempatan bekerja;
2. upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya;
3. syarat-syarat kerja yang sama;
4. perlindungan untuk kehamilan;
5. kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesejahteraan bagi buruh wanita.¹⁴¹

Sepanjang tentang ketentuan yang mengatur pekerja wanita, banyak pasal yang sudah diberlakukan, meskipun juga masih ada yang belum diberlakukan karena tidak ada peraturan pelaksanaannya. Ketentuan yang masih belum diberlakukan di sini adalah ketentuan yang berkaitan dengan larangan pekerja

¹⁴⁰ Soepomo (Pengantar Hukum Perburuhan), *Op. cit.*, hlm. 152-154.

¹⁴¹ Soepomo, (Bidang Kesehatan Kerja), *Op. cit.*, hlm. 54-56.

wanita untuk bekerja pada malam hari, kecuali karena sifat dan jenis pekerjaannya harus dilakukan oleh wanita. Untuk mencegah terjadinya kekosongan hukum di sini, maka diberlakukanlah Stbl. 1925 Nomor 167 tentang Pembatasan Pekerjaan Anak dan Wanita pada Malam Hari.

Menurut ketentuan ini pekerja wanita pada hakekatnya diperbolehkan bekerja pada malam hari, dengan syarat bahwa pengusaha sudah mendapatkan ijin untuk mempekerjakan pekerja wanita tersebut pada malam hari dari Departemen Tenaga Kerja.

Selanjutnya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pengusaha dalam hal ia mempekerjakan buruh wanitanya pada malam hari, diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4/Men/1989 yang menentukan sebagai berikut:

1. mengajukan permohonan ijin ke Departemen Tenaga Kerja dengan melampirkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. keterangan tentang jenis usaha dan sifat pekerjaan di perusahaan,
 - b. alasan mempekerjakan buruh wanita pada malam hari,
 - c. surat pernyataan bahwa buruh yang bersangkutan tidak hamil,
 - d. surat izin dari suami atau orang-tua/walinya,
 - e. surat keterangan tentang umur wanita tersebut di atas 18 tahun atau sudah menikah.
2. memberikan extra voeding.
3. alasan mempekerjakan wanita pada malam hari harus didasarkan pada alasan:
 - a. sifat pekerjaan atau jenis pekerjaan tersebut memerlukan tenaga terus menerus,
 - b. untuk mencapai target produksi,
 - c. untuk mencapai kualitas yang lebih baik.

Selanjutnya ketentuan-ketentuan yang sudah berlaku dari Undang-undang No. 1 tahun 1951 adalah ketentuan mengenai:

1. cuti haid selama 2 hari,
2. cuti hamil/melahirkan 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan. Cuti hamil ini dapat diperpanjang atas petunjuk dari dokter.

Dalam kaitannya dengan masalah hamil ini, pemerintah menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan memutuskan Hubungan kerja terhadap Wanita karena Hamil atau menikah. Ketentuan ini menetapkan hal-hal sebagai berikut:

1. pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja terhadap buruh wanita karena hamil atau menikah,
2. pengusaha diwajibkan untuk membuat perencanaan pengalihan tugas bagi wanita hamil tanpa mengurangi hak-hak buruh wanita itu sendiri,
3. bila pengusaha tidak dapat mengusahakan perencanaan tersebut, pengusaha wajib memberikan cuti di luar tanggungan perusahaan sampai timbulnya hak cuti hamil atau melahirkan. Lamanya cuti di luar tanggungan perusahaan adalah 7,5 bulan.

Ketentuan lain yang berkaitan dengan perlindungan khusus bagi buruh wanita adalah tentang diskriminasi wanita.

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita. Pada penjelasannya, adalah sebagai perwujudan terhadap keinginan Indonesia untuk berpartisipasi dalam usaha-usaha untuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap wanita karena isi Konvensi ini sesuai dengan dasar Negara dan Undang-Undang Dasar 1945, yang menetapkan bahwa segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan.

Sedang dalam pelaksanaannya, ketentuan dalam Konvensi ini wajib disesuaikan dengan tata kehidupan masyarakat yang meliputi nilai-nilai budaya, adat istiadat serta norma-norma keagamaan yang masih berlaku dan diikuti secara luas oleh masyarakat Indonesia.¹⁴²

Terkait hal lain mengenai perlindungan diskriminasi terhadap wanita dikeluarkan: Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No.4/Men/1989 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Wanita dalam kaitannya dengan unsur pensiun pekerja wanita menetapkan sebagai berikut:

¹⁴² Indonesia, *Undang-undang Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*, UU No. 7 Tahun 1984, LN No. 29 Tahun 1984, Penjelasan Umum.

“Pada prinsipnya usia pensiun pria dan wanita adalah sama yaitu 55 tahun, namun jika pekerja wanita yang bersangkutan menghendaki lain”.¹⁴³

Mengenai materi masalah Kesehatan Kerja juga diatur atau terdapat pada Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, meskipun judulnya Keselamatan Kerja namun juga mengatur mengenai masalah Kesehatan Kerja.

Undang-undang ini merupakan pengganti VR. (Veiligheidsreglement) 1910 dengan beberapa perubahan mendasar, antara lain:

1. bersifat lebih preventif,
2. memperluas ruang lingkup,
3. tidak hanya menitikberatkan pengamanan terhadap alat produksi.

Pada dasarnya Undang-undang ini tidak menghendaki sikap kuratif atas korektif atau kecelakaan kerja, melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja itu harus dicegah jangan sampai terjadi, dan lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat kesehatan. Jadi, jelaslah bahwa usaha-usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan daripada penanggulangan. Adapun mengenai perbuatan yang berbahaya itu, dapat disebabkan diantaranya:

1. kekurangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap;
2. keletihan atau kebosanan;
3. cara kerja manusia tidak sepadan secara ergonomis;
4. gangguan psikologis;
5. pengaruh sosial-psikologis.

Dalam Konsiderans Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 yang bersumber dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas nasional. Oleh sebab itu seluruh faktor penyebab kecelakaan kerja wajib ditanggulangi oleh pengusaha sebelum membawa korban jiwa.

Tujuan dan sasaran pokok dikeluarkannya Undang-undang ini diantaranya:

1. agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada dalam tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat,
2. agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien,

¹⁴³ Tunggal, *Op. cit.*, hlm. 46-47.

3. agar proses produksi dapat berjalan tanpa hambatan apapun.

Kondisi tersebut dapat dicapai kalau setiap usaha diarahkan kepada keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu perlunya dilakukan tindakan-tindakan berupa pencegahan dan penanggulangannya sejak awal, demi untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta untuk produktifitas nasional.¹⁴⁴

Pelaksanaan aturan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab pengusaha yang berada di pihak ekonomi kuat. Pengusaha dapat dikenai sanksi pidana jika tidak melaksanakannya. Adapun pegawai pengawas yang tidak melaksanakan kewajibannya juga dapat dikenai sanksi. Pegawai yang mengusut pelanggaran selain pegawai yang berkewajiban mengusut pelanggaran pada umumnya adalah juga pegawai pengawas instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menurut undang-undang ditunjuk serta diberi kewenangan untuk itu. Pengawasan yang dilakukan meliputi pengawasan preventif dan represif.

Terdapat kewajiban bagi setiap bentuk usaha, baik milik swasta maupun pemerintah, baik bertujuan mencari keuntungan atau tidak, untuk memberikan laporan tahunan tentang kondisi ketenagakerjaan terkait. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi resmi bagi pemerintah dalam menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.¹⁴⁵

3.2 Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

3.2.1 Waktu Kerja, Waktu Mengasos Dan Waktu Istirahat

Kesehatan kerja merupakan asas dasar yang ditujukan kepada semua buruh dalam keseluruhannya, baik laki-laki maupun wanita, baik muda maupun dewasa, dijabarkan terutama kedalam ketentuan-ketentuan mengenai waktu kerja, waktu mengasos dan waktu istirahat.¹⁴⁶ Sehubungan dengan hal itu, pembahasan dimulai dengan Waktu Kerja pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 242-245.

¹⁴⁵ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 79-80.

¹⁴⁶ Soepomo (Bidang Kesehatan Kerja), *Op. cit.*, hlm. 67.

Pasal 77 (1). Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Ayat (2). Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ayat (3). Ditetapkan bahwa ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Sedangkan pada ayat (4) lebih lanjut menyebutkan bahwa ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam hal kerja lembur pada Pasal 78 (1), memberi kesempatan kepada pengusaha untuk mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2), dengan memenuhi beberapa syarat, sebagai berikut:

- a. ada persetujuan buruh/pekerja yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Ayat (2) menetapkan, bila pengusaha mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Pada ayat (3), disebutkan mengenai ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Ayat (4) merumuskan bahwa ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) akan diatur dengan Keputusan Menteri.¹⁴⁷

Keputusan Menteri Nomor 234 Tahun 2003 Tentang Waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha tertentu. Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada daerah tertentu yang ditetapkan pada tanggal 31 Oktober 2003 sebagai

¹⁴⁷ Indonesia (Undang-undang No. 13 Tahun 2003), *Op. cit.*, ps. 77-78.

pelaksanaan Pasal 77 ayat (3) dan ayat (4) , juga Pasal 78 ayat (4) dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Beberapa hal pengertian yan didapat diantaranya adalah mengenai pengertian-pengertian sebagai berikut:

1. Waktu Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada periode tertentu.
2. waktu kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.
3. upah kerja lembur adalah upah yang harus dibayar kepada buruh/pekerja yang melakukan pekerjaan lebih dari 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja.
4. periode kerja adalah waktu tertentu bagi buruh/pekerja untuk melakukan pekerjaan
5. daerah tertentu adalah daerah operasi kegiatan perusahaan sektor energi dan sumber daya mineral di daerah terpencil dan atau lepas pantai.

Perusahaan di bidang energi dan sumber daya mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat memilih dan menetapkan salah satu atau beberapa ketentuan waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan seperti yang telah diatur dalam Keputusan Menteri ini termasuk ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan waktu istirahat selama 1 jam yang tidak termasuk dalam perhitungan waktu kerja, juga ketentuan-ketentuan jam kerja lembur, upah lembur yang tetap mengacu kepada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 sebagai pedoman dasarnya.¹⁴⁸

Terkait dengan hal ini dikeluarkan juga Peraturan Menteri No. 15 Tahun 2005 Tentang Waktu kerja dan Istirahat pada sektor usaha Pertambangan Umum

¹⁴⁸ Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu*, KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 234 Tahun 2003.

pada daerah operasi tertentu yang ditetapkan pada tanggal 25 Juli 2005. Daerah operasi tertentu adalah lokasi tempat dilakukannya eksplorasi, eksploitasi dan atau pengapalan hasil tambang.

Bahwa usaha pertambangan umumnya memiliki karakteristik tersendiri yang antara lain disebabkan karena lokasi usahanya pada umumnya berada pada tempat terpencil, sehingga tidak dapat diberlakukan waktu kerja dan waktu istirahat yang biasa. Waktu kerja yang dipergunakan buruh/pekerja dalam perjalanan dari tempat tinggal yang diakui oleh perusahaan ke tempat kerja adalah termasuk waktu kerja apabila perjalanan memerlukan waktu 24 jam atau lebih. Dalam hal libur resmi jatuh pada suatu periode yang telah dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan waktu kerja, maka libur resmi tersebut dianggap sebagai hari kerja biasa.

Perhitungan upah dan upah kerja lembur tunduk kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-102/Men/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, dan perusahaan dalam hal ini harus melaporkan pelaksanaannya 3 bulan sekali kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dengan tembusan kepada Menteri.¹⁴⁹

Berdasarkan Kep Men No.102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yang ditetapkan pada tanggal 25 Juni 2004, sebagai pelaksanaan Pasal 78 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, didapat pengertian-pengertian sebagai berikut:

1. pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu.
2. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
3. ketentuan yang dimaksud tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

¹⁴⁹ Indonesia, *Peraturan Menteri Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu*, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 15 Tahun 2005.

4. pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur.
5. bagi buruh/pekerja yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana yang dimaksud, dengan ketentuan telah menerima upah yang lebih tinggi.
6. yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. perhitungan upah kerja lembur berlaku bagi semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu.

Mengenai ketentuan lainnya bagi Perusahaan yang mempekerjakan buruh/pekerja selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- a. membayar upah kerja lembur, dengan perhitungan didasarkan pada upah bulanan;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. memberi makanan dan minuman sekurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
- d. pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud tidak boleh diganti dengan uang.

Dengan ditetapkannya keputusan ini maka Keputusan Menteri sebelumnya tidak dapat dipergunakan lagi.¹⁵⁰

Waktu mengaso mempunyai hubungan dengan waktu kerja dan waktu istirahat, waktu kerja selama paling lama tujuh jam, tidak boleh dipergunakan terus menerus. Setelah pekerja menjalankan empat jam terus menerus, harus diadakan waktu mengaso. Waktu mengaso ini sedikit-dikitnya harus setengah jam lamanya dan tidak termasuk waktu kerja seperti yang dimaksud tersebut di atas.

¹⁵⁰ Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur*, KEPMEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 102 Tahun 2004.

Dalam praktek pelaksanaan waktu istirahat ini, juga di perusahaan di mana pekerjaan tidak dapat dihentikan sewaktu-waktu, ketentuan itu tidak menimbulkan kesukaran, misalnya di perusahaan yang untuk memulai dengan pekerjaan, memerlukan persiapan yang agak lama (menghidupkan mesin misalnya).¹⁵¹

Setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus menerus harus diadakan waktu istirahat (mengaso) sedikitnya setengah jam lamanya. Waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam jam kerja. Waktu istirahat/mengaso ini dimaksudkan untuk memulihkan kembali tenaganya dan kemudian kembali menjalankan pekerjaan.¹⁵²

Mengenai istirahat mingguan tidak selalu diberikan hanya pada hari minggu, tetapi dapat disesuaikan dengan kepentingan atau keadaan pekerjaan di perusahaan. Terdapat kemungkinan penyimpangan bagi perusahaan yang penting untuk pembangunan negara atau di bidang kesehatan, namun demikian tidak berarti pengusaha bebas dari kewajiban memberi istirahat mingguan. Istirahat tetap diberikan dalam bentuk hari istirahat yang ditangguhkan.

Hari libur dimaksudkan agar buruh mendapat kesempatan untuk ikut merayakan hari raya tertentu, sehingga materinya lebih pada aspek kesejahteraan buruh. Sedangkan istirahat mingguan dimaksudkan agar buruh dapat memulihkan tenaganya setelah bekerja terus menerus selama beberapa hari dalam seminggu. Mengenai istirahat tahunan bagi buruh, ditetapkan bahwa akan gugur bilamana dalam 6 bulan setelah timbulnya hak itu buruh tidak menggunakannya, sedangkan ketentuan tentang istirahat panjang belum sepenuhnya dilaksanakan dalam praktek.¹⁵³

Istirahat yang berlaku umum pada Pasal 79 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menetapkan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada buruh/pekerja.

Pada ayat (2) disebutkan bahwa waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

¹⁵¹ Soepomo, (Bidang Kesehatan Kerja), *Op. cit.*, hlm. 78.

¹⁵² Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Bekasi, *Op. cit.*, hlm. 3.

¹⁵³ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 78-79.

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

Pengaturan dalam Pasal 79 (2) huruf a adalah mengenai waktu mengaso (rehat) atau istirahat yang menjadi hak buruh setelah bekerja selama 4 jam terus menerus. Istirahat ini penting bagi pemulihan tenaga pada buruh/pekerja.¹⁵⁴

Selanjutnya buruh berhak pula atas istirahat mingguan setelah bekerja selama suatu waktu tertentu dalam seminggu, demikian menurut ayat (2) huruf b.

Dalam peraturan lama (Undang-undang Kerja Nomor.12/1948) dijelaskan maksud dari hari istirahat mingguan adalah untuk pemulihan tenaga buruh setelah bekerja terus menerus selama 6 hari.

Selain itu, menurut ayat (2) huruf c ada pula istirahat tahunan (cuti tahunan) yang merupakan hak buruh setelah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, cuti mana berupa istirahat sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja.

Ayat (3) menetapkan bahwa pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹⁵⁴ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 83-84.

Lebih lanjut ayat (4) menentukan bahwa hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi buruh/pekerja yang bekerja pada perusahaan tertentu. Pada ayat (5) disebutkan bahwa perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Keputusan Menteri Nomor: KEP. 51/Men/IV/2004 Tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu yang ditetapkan pada tanggal 8 April 2004, sebagai pelaksanaan Pasal 79 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didapati hal-hal sebagai berikut:

1. istirahat panjang adalah istirahat yang diberikan kepada buruh/pekerja setelah masa kerja 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama.
2. perusahaan yang sama adalah perusahaan yang berada dalam satu badan hukum.
3. perusahaan yang wajib melaksanakan istirahat panjang adalah perusahaan yang selama ini telah melaksanakan istirahat panjang sebelum ditetapkannya Keputusan Menteri ini.
4. buruh/pekerja yang melaksanakan hak istirahat panjang pada tahun ketujuh dan kedelapan, tidak berhak atas istirahat tahunan pada tahun tersebut;
5. selama menjalankan hak istirahat panjang buruh/pekerja berhak atas upah penuh dan pada pelaksanaan istirahat tahun kedelapan buruh/pekerja diberikan kompensasi hak istirahat sebesar setengah bulan gaji. Gaji yang dimaksud terdiri dari upah pokok ditambah tunjangan tetap.
6. pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada buruh/pekerja tentang saat timbulnya hak istirahat panjang selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum hak istirahat panjang timbul.
7. hak istirahat panjang akan gugur apabila dalam waktu 6 (enam) bulan sejak hak atas istirahat panjang tersebut timbul buruh/pekerja tidak mempergunakan haknya. Dan hak ini tidak gugur apabila buruh/pekerja tidak dapat mempergunakan haknya.

8. perusahaan dapat menunda pelaksanaan istirahat panjang untuk paling lama 6 (enam) bulan dihitung sejak timbulnya hak atas istirahat panjang dengan memperhatikan kepentingan buruh/pekerja dan atau perusahaan.
9. dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, tetapi buruh/pekerja belum mempergunakan hak istirahat panjangnya dan hak tersebut belum gugur atau pengusaha menunda pelaksanaan hak istirahat panjang tersebut, maka buruh/pekerja berhak atas suatu pembayaran upah dan kompensasi hak istirahat panjang yang seharusnya diterima.
10. pelaksanaan istirahat panjang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹⁵⁵

Istirahat (cuti) haid dan melahirkan merupakan istirahat khusus bagi buruh wanita. Ditetapkan bahwa buruh wanita tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua sewaktu mengalami kondisi sedang haid. Sedangkan mengenai istirahat (cuti) hamil-melahirkan ditentukan bahwa buruh wanita memperoleh cuti satu setengah bulan sebelum dan sesudahnya melahirkan atau gugur kandung. Diatur juga mengenai prosedur mengajukan cuti hamil-melahirkan. Buruh wanita berhak atas upah penuh selama menjalankan cuti-cuti tersebut. Mereka juga harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya selama waktu kerja.¹⁵⁶

Istirahat khusus ini hanya diberikan hanya pada buruh/pekerja perempuan berkenaan dengan kodrat alami perempuan yang tidak dapat dipikulkan pada buruh/pekerja laki-laki. Jadi karena sifat jenis kewanitaannya maka diberikan istirahat khusus seperti yang disebut dibawah ini.

Dalam Pasal 81 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ditetapkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha maka ia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Pada ayat (2) menyatakan bahwa pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian

¹⁵⁵ Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu*, KEP MEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP 51/Men/IV/2004.

¹⁵⁶ Suryandono, et al, *Op. cit.*, hlm. 79.

kerja bersama. Jadi pasal ini mensyaratkan pemberitahuan dari buruh/pekerja perempuan bahwa ia mengalami rasa sakit kepada pihak pengusaha, sehingga ia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada masa haid.

Sedangkan ayat (2) menyebutkan mengenai pelaksanaannya yang pengaturannya dapat melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82 ayat (1) mengatur perihal hak buruh/pekerja untuk mendapat 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.

Ayat (2) mengatur tentang buruh/pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Lebih lanjut Pasal 83 menetapkan bahwa buruh/pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Selanjutnya pada Pasal 84 mengatur bahwa setiap buruh/pekerja yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Jadi berhubung dengan hak mendapat upah penuh, yang dimaksudkan dengan Pasal 79 ayat (2) huruf b adalah istirahat mingguan sebanyak 1 (satu) hari bila 6 enam hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dan yang dimaksud dengan huruf c adalah cuti tahunan yang merupakan hak istirahat bagi buruh atas sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja; huruf d adalah tentang istirahat/cuti panjang yang hanya berlaku bagi buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu, perusahaan mana akan diatur dengan Keputusan Menteri.¹⁵⁷

Dalam Penjelasan Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 tujuan istirahat (cuti) tahunan dipandang sebagai suatu kesempatan bagi buruh untuk menggunakannya menengok keluarga atau untuk mengadakan perjalanan peninjauan dengan maksud untuk menyegarkan badan dan pikiran serta

¹⁵⁷ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 85-91.

meluaskan pandangan. Sedangkan untuk istirahat (cuti) panjang dimaksudkan antara lain bagi buruh yang bekerja di kepulauan lain.

Dalam peraturan lama yang mengatur mengenai hak atas istirahat (cuti) tahunan yaitu Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 pada Pasal 14 (1)¹⁵⁸ dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh, khususnya pada Pasal 3, terdapat aturan-aturan tentang beberapa hal yang tidak terdapat dalam peraturan baru (UU No.13 Tahun 2003) Tentang Ketenagakerjaan) yang dirumuskan sebagai berikut :
Pasal 3 (PP. No.21/1954):

1. untuk menghitung lamanya waktu istirahat tahunan, dianggap pula sebagai hari bekerja, hari buruh tidak menjalankan pekerjaan karena:
 - a. istirahat berdasarkan peraturan ini atau berdasarkan pasal 13 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang-undang Kerja.
 - b. mendapat kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja pada perusahaan itu;
 - c. sakit yang diberitahukan secara sah;
 - d. hal yang selayaknya menjadi tanggungan majikan;
 - e. pemogokan yang sah ;
 - f. alasan lain yang sah;
2. tidak dianggap sebagai hari kerja, hari istirahat mingguan termaksud pada pasal 10 ayat (3) Undang-undang Kerja (setiap minggu harus diadakan sedikit-dikitnya satu hari istirahat), dan hari raya termaksud pada pasal 11 Undang-undang Kerja (buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan pada hari raya (libur) yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifatnya harus dijalankan terus pada hari raya/libur).

Bila menyimak perumusan Pasal 3 ayat (1) a (PP No.2 1954) yang melaksanakan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-undang Kerja No.12 Tahun 1948 maka Pasal 13 ayat (1) dari Undang-undang Kerja mengatur buruh wanita

¹⁵⁸ Pasal 14 (1) Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948:

Selain waktu istirahat seperti tersebut pada pasal 13 dan 19, buruh yang menjalankan pekerjaan untuk satu atau beberapa majikan dari satu organisasi harus diberi ijin untuk beristirahat sedikit-dikitnya dua minggu setiap tahun.

yang tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua sewaktu haid. Hal lain pada ayat (2) mengenai buruh wanita, 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. Ayat (3) adalah mengenai 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.

Hal-hal yang diatur dalam pasal 3 ini dianggap sebagai hari kerja bila hendak menghitung lamanya waktu istirahat tahunan. Misalnya Pasal 13 ayat (2) yang mengatur tentang istirahat hamil/melahirkan yang bila dihitung keseluruhannya adalah 3 bulan lamanya. Ini berarti bahwa buruh wanita setelah mengambil istirahat (cuti) hamil/melahirkan yang lamanya adalah 3 bulan berturut-turut, dalam tahun itu juga berhak mengambil istirahat (cuti) tahunan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954.

Hal-hal pengecualian tersebut yang akan merupakan hak buruh dalam menghitung lamanya istirahat (cuti) tahunan seperti diatur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor. 21 Tahun 1954. Mengenai hal-hal ini tidak semua disebut terperinci dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Konvensi ILO yang terakhir mengenai istirahat/cuti tahunan adalah "Holidays with Pay Convention" (Revised) Nomor 132 Tahun 1970.

Pasal-pasal yang dapat dipandang penting antara lain:

- Pasal 2 (1) : Konvensi ini berlaku bagi semua pekerja (buruh), kecuali awak kapal (seafarers).
- Pasal 3 (1) : Setiap orang dengan diberlakukannya Konvensi ini padanya mempunyai hak atas upah penuh terhadap istirahat/cuti tahunan untuk suatu jangka waktu minimum tertentu. (3) Lama cutinya adalah sekurang-kurangnya 3 minggu kerja untuk satu tahun menjalankan pekerjaan.

Pasal 6 (1) : Hari raya dan hari libur tradisional lainnya, yang mungkin akan jatuh bertepatan dalam cuti tahunan, tidak akan diperhitungkan sebagai dari cuti tahunan minimum dengan upah penuh, sebagaimana dimaksud pada Konvensi ini.

(2) Persyaratan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang atau pemerintah pada setiap negara, mengenai waktu mana seseorang tidak masuk bekerja karena sakit, tidak boleh dihitung sebagai bagian dari cuti tahunan minimum dengan upah penuh sebagaimana dimaksud pada Konvensi ini.

Demikianlah beberapa pasal mengenai cuti tahunan yang sudah direvisi dalam Konvensi ILO Nomor 132 Tahun 1970.

Pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah bagi buruh yang hendak melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pasal 82 ditujukan bagi buruh perempuan yang hendak mengambil cuti melahirkan ataupun yang mengalami keguguran kandungan. Jadi khusus merekalah yang disebut pada Pasal 84, berhak atas upah penuh meski tidak menjalankan pekerjaan karena alasan-alasan tertentu seperti yang telah disebutkan diatas.

Pasal 85 ayat (1) menyebutkan bahwa buruh/pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Ayat (2) mengatur bahwa pengusaha dapat mempekerjakan buruh/pekerja untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Dalam ayat (3) pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

Pada ayat (4) disebutkan bahwa ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.¹⁵⁹

¹⁵⁹ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 91-94.

Sebagai pelaksanaan Pasal 85 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perlu ditetapkan mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus dengan Keputusan Menteri Nomor 233 Tahun 2003, yang ditetapkan pada tanggal 31 Oktober 2003, didapat pengertian atas hal-hal sebagai berikut:

1. pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antar buruh/pekerja dengan pengusaha;
2. pengusaha dapat mempekerjakan buruh/pekerja pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan secara terus menerus;
3. pekerjaan sebagaimana dimaksud yakni:
 - a. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
 - b. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
 - c. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
 - d. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
 - e. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
 - f. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
 - g. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
 - h. pekerjaan di bidang media masa;
 - i. pekerjaan di bidang pengamanan;
 - j. pekerjaan di lembaga konservasi;
 - k. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.
4. menteri dapat mengubah jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud diatas sesuai dengan perkembangan;
5. dalam keadaan tertentu, pengusaha dapat mempekerjakan buruh/pekerja pada hari libur resmi berdasarkan kesepakatan antar buruh/pekerja dengan pengusaha;

6. pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja sebagaimana dimaksud diatas wajib membayar upah kerja lembur kepada buruh/pekerja.¹⁶⁰

Menyimak tujuan hari istirahat mingguan dengan tujuan hari libur maka ada perbedaan antara hakekat masing-masing hari tersebut. Untuk hari istirahat mingguan dimaksudkan bahwa buruh yang telah bekerja terus menerus selama 5 atau 6 hari perlu mendapat istirahat mingguan bagi pemulihan tenaga dan kesehatan buruh tersebut. Berhubung dengan itu maka hari istirahat mingguan memang tepat masuk materi kesehatan kerja.¹⁶¹

Sebagai pelaksanaan dari Pasal 85 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) terkait mengenai hari-hari Libur Resmi/Nasional dan Cuti Bersama Tahun 2009, telah dikeluarkan Keputusan Bersama antara Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Negara Pendayaaan Aparatur Negara Nomor. 04 Tahun 2008 Nomor. Kep.115/Men/VI/2008 dan Nomor. SKB/06/M.Pan/VI/2008 yang ditetapkan pada tanggal 9 Juni 2008.

a. Hari-hari Libur Tahun 2009:

1. 1 Januari hari Kamis Tahun Baru Masehi,
2. 26 Januari hari Senin Tahun Baru Imlek 2560,
3. 9 Maret hari Senin Maulid Nabi Muhammad SAW,
4. 26 Maret hari Kamis Hari Raya Nyepi Tahun Baru Saka 1931,
5. 10 April hari Jum'at Wafat Yesus Kristus,
6. 9 Mei hari Sabtu Hari Raya Waisak Tahun 2553,
7. 21 Mei hari Kamis Hari Kenaikan Yesus Kristus,
8. 20 Juli hari Senin Isra' Miraj Nabi Muhammad SAW,
9. 17 Agustus hari Senin Hari Kemerdekaan Republik Indonesia,
10. 21-22 September hari Senin-Selasa Idul Fitri 1 Syawal 1430 Hijriyah,
11. 27 Nopember hari Jum'at Idul Adha 1430 Hijryah,
12. 18 Desember hari Jum'at Tahun Baru 1431 Hijryah,
13. 25 Desember hari Jum'at Hari Raya Natal,

¹⁶⁰ Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus*, KEP MEN Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, No. 233 Tahun 2003.

¹⁶¹ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 94.

b. Cuti Bersama Tahun 2009

1. 2 Januari hari Jum'at Cuti bersama Tahun Baru Masehi,
2. 18 September hari Jum'at Cuti bersama Idul Fitri,
3. 23 September hari Rabu Cuti bersama Idul Fitri,
4. 24 Desember hari Kamis Cuti bersama Natal.¹⁶²

Penataan hari-hari libur dan pengaturan cuti bersama tahun 2009 ini, diharapkan dapat menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dan swasta sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja.

3.2.2 Azas "No Work No Pay"

Asas "No Work No Pay" yaitu suatu asas yang menyatakan bahwa bila tidak melakukan pekerjaan berarti tidak berhak atas upah. Asas ini tidak berlaku mutlak karena dalam hal-hal tertentu ada pengecualiannya yaitu:

a. pengecualian yang melekat pada pribadi buruh, misalnya:

Buruh menderita sakit :

1. untuk 3 bulan pertama harus dibayar 100 %
2. untuk 3 bulan kedua harus dibayar 75 %
3. untuk 3 bulan ketiga harus dibayar 50 %
4. untuk 3 bulan keempat harus dibayar 25 %

Buruh cuti:

1. melangsungkan perkawinan diberikan, cuti 2 hari
2. anak anak melangsungkan perkawinan diberikan, cuti 2 hari
3. anggota keluarga terdekat meninggal diberikan, cuti 2 hari
4. anak lahir diberikan, cuti 2 hari
5. anak disunat diberikan, cuti 1 hari
6. anak dibaptis diberikan, cuti 1 hari

Buruh menunaikan tugas negara dan agamanya.

b. Pengecualian yang melekat pada pribadi pengusaha, misalnya.

Tidak bekerjanya buruh bukan karena kemauan dari si buruh, melainkan atas kemauan dari pengusaha itu sendiri. Misalnya pengusaha menjatuhkan

¹⁶² Indonesia, *Keputusan Bersama Tentang Hari-Hari Libur Nasional Dan Cuti Bersama Tahun 2009*, No. 04/2008; No. Kep 115/Men/VI/2008; No. SKB/06/M.PAN/VI/2008.

skorsing tanpa didasarkan pada Peraturan Perusahaan atau dalam Perjanjian Perburuhan.¹⁶³

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menganut asas "No Work No Pay".

Pasal 93 (1) merumuskan: Upah tidak dibayar apabila buruh/pekerja tidak melakukan pekerjaan. Ayat (2) Pasal 93 menyebut pengecualian dalam hal mana pengusaha wajib membayar upah, apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
Dalam penjelasan ayat (2) huruf a disebutkan bahwa buruh/pekerja sakit menurut keterangan dokter merupakan bukti atas hal sakitnya buruh,
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena buruh/pekerja menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. buruh/pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara. Dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban terhadap negara adalah melaksanakan kewajiban negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan pembayaran upah kepada buruh/pekerja yang menjalankan kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila negara tidak melakukan pembayaran; atau negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima buruh/pekerja, dalam hal ini maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.
- e. buruh/pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.

¹⁶³ Tunggal, *Op. cit.*, hlm. 41-42.

- f. buruh/pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari dari pengusaha;
- g. buruh/pekerja melaksanakan hak istirahat;
- h. buruh/pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. buruh/pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Besarnya upah yang dibayar dalam hal:

Pasal 93 ayat (3): Upah yang dibayarkan kepada buruh/pekerja yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Ayat (4) Pasal 93: Upah yang dibayarkan kepada buruh/pekerja yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat(2) huruf c sebagai berikut:

- a. buruh/pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari ;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitanakan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Pasal 93 ayat (5): Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁶⁴

Asas "no work no pay". Asas ini dapat ditemukan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata yaitu pada Pasal 1602 b yang berbunyi: "Tiada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan".

Pengecualiannya adalah pada:

Pasal 1602c (1), yang menyatakan bahwa buruh berhak atas upah yang ditetapkan menurut jangka waktu yang agak pendek, apabila ia karena sakit atau kecelakaan berhalangan melakukan pekerjaan, dan disebut lagi pengecualian terhadap pengecualian asas itu dengan mengajukan, kecuali bila sakitnya atau kecelakaan itu disebabkan karena kesengajaannya atau kecelakaan itu disebabkan karena kesengajaannya atau tak susilanya atau akibat cacat badan yang pada waktu membuat perjanjian ia beri dengan sengaja keterangan palsu kepada majikan.¹⁶⁵

Jadi buruh tetap berhak atas upah, karena sakit atau kecelakaan yang menyebabkan ia berhalangan menjalankan pekerjaan. Menurut kebiasaan, buruh yang sakit harus memberitahukan kepada majikan. Hak buruh atas upah akan hilang bila sakitnya terjadi karena kesengajaan atau karena kelakuan yang tidak senonoh (tidak susila), contohnya menggugurkan kandungan dapat dipandang sebagai sakit yang disengaja. Sedangkan buruh wanita yang belum menikah dan melahirkan anak, merupakan sakit karena kelakuan yang tidak senonoh.

Hal ini didasarkan pada pandangan yang berlaku pada waktu itu. Juga suatu pembedahan (operasi) yang tidak perlu, dianggap sebagai penyakit yang disebabkan dengan sengaja (operasi untuk mempercantik wajah misalnya). Begitupun buruh akan kehilangan hak atas upah, bila sakitnya atau kecelakaan itu adalah akibat dari cacat badan yang pada waktu pembuatan perjanjian kerja, dengan sengaja buruh memberi keterangan palsu kepada majikan.¹⁶⁶

¹⁶⁴ Indonesia, (*Undang-Undang No.13 Tahun 2003*), *Op. cit.*, ps. 93.

¹⁶⁵ *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, diterjemahkan oleh R, Subekti dan R.Tjitrosudibio, cet. 8, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1976), ps. 1602 b dan c (1).

¹⁶⁶ Soepomo (Bidang Hubungan Kerja), *Op. cit.*, hlm. 123-124.

Jadi buruh tetap berhak atas upah, karena sakit atau kecelakaan yang menyebabkan ia berhalangan menjalankan pekerjaan dan untuk sakit yang memang dideritanya. Juga suatu pembedahan (operasi) yang tidak perlu, dianggap sebagai penyakit yang disebabkan dengan sengaja. Menurut kebiasaan, buruh yang sedang sakit harus memberitahukan kepada majikannya.¹⁶⁷

Begitupun buruh akan kehilangan hak atas upah, bila sakitnya atau kecelakaan itu adalah akibat dari cacat badan yang pada waktu pembuatan perjanjian kerja, dengan sengaja buruh memberikan keterangan palsu kepada majikan.¹⁶⁸

Yang dimaksudkan dengan cacat badan adalah tiap keadaan abnormal dari badan. Buruh tidak berkewajiban untuk memberitahukan kepada majikan tentang cacat-cacat yang dimiliki jika tidak ditanyakan, demikian pendapat dari Van der Grinten dan Vollmar. Keterangan "tidak pernah sakit" merupakan keterangan palsu bila majikan dapat membuktikan bahwa si buruh pernah sakit pada waktu lalu, dianggap tidak cukup.

Mengenai perumusan "untuk waktu yang agak pendek" oleh Soetiksno dianggap sebagai agak samar-samar yang disengaja oleh pembentuk undang-undang agar mudah dalam penggunaan kata-kata tersebut, supaya dapat diperhatikan segala keadaan, misalnya lama perjanjian kerja. Jangka waktu yang disebut dalam Pasal 1602 c ayat(1) dimaksudkan sebagai jangka waktu minimum. Sehingga majikan yang baik akan mengambil jangka waktu yang agak panjang, misalnya dalam hal membayar upah kepada seorang Direktur Perseroan Terbatas, yang selama satu bulan menderita sakit dan tidak bekerja, sebagai contoh adalah putusan Hoge Raad 31 Januari 1947 N.J. 1948 No.115, Soetiksno menerangkan bahwa jumlah upah yang harus dibayar selama buruh tidak bekerja karena sakit atau mendapat kecelakaan dikurangi dengan jumlah ganti rugi atau tunjangan berdasarkan peraturan sakit atau mendapat kecelakaan dikurangi dengan jumlah ganti rugi atau tunjangan berdasarkan peraturan sakit atau kecelakaan yang

¹⁶⁷ Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit tanpa nama), 1978, hlm. 129-131.

¹⁶⁸ Soepomo, (Bidang Hubungan Kerja), *Op. cit.*, hlm. 124.

diharuskan oleh undang-undang atau berdasarkan pertanggung jawaban atau suatu dana yang mengharuskan ikut sertanya buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja.

Pengecualian yang berikut dari asas "no work no pay" adalah bila buruh memenuhi kewajiban yang diletakkan padanya oleh undang-undang atau oleh pemerintah tanpa penggantian berupa uang yang tidak dapat dilakukan di luar kesalahannya, terhalang melakukan pekerjaannya. Sebagai contoh yang dikemukakan Soetiksno atas kewajiban yang diletakkan oleh undang-undang atau pemerintah adalah melapor pada kantor Catatan Sipil, memperpanjang Kartu Penduduk, membayar Pajak dan seterusnya. Sedangkan menjalani hukuman tidak termasuk kewajiban, demikian pula menjadi saksi di pengadilan tidak dimaksud oleh ketentuan ini karena saksi menerima ganti rugi. Kejadian khusus adalah dalam hal isteri buruh melahirkan, meninggalnya dan menguburkan salah seorang serumah atau anggota keluarga dalam garis lurus tak terbatas dan dalam garis samping derajat kedua. Selain itu termasuk pula sebagai kejadian yang khusus adalah hari pernikahan buruh sendiri, anaknya, saudara sekandung wanita di mana ia harus bertindak sebagai wali dan seterusnya. Disamping itu ada hak buruh untuk memberi suara pada waktu pemilihan umum.

Pengecualian ketiga yang terpenting adalah bila buruh telah bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan, tetapi majikan tidak menggunakannya baik karena salahnya sendiri maupun karena halangan yang kebetulan mengenai dirinya pribadi (Pasal 1602 d Buku ke Tiga KUH Perdata tentang Perikatan). Hoge Raad menyamakan rintangan-rintangan tersebut, keadaan dimana halangan yang datangnya dari pihak majikan, menyebabkan buruh tidak dapat melakukan kesediaannya untuk bekerja. Demikian juga bila sebab halangan letaknya dalam lingkungan risiko perusahaan. Keadaan sakit majikan merupakan halangan pribadi, begitu pula dengan meninggalnya majikan pada umumnya adalah halangan pribadi. Cuaca yang menyebabkan buruh tidak masuk menjalankan pekerjaan tidak dianggap sebagai halangan pribadi.

Contoh risiko perusahaan adalah kemunduran perusahaan. Termasuk pula bila orang lalai dalam pengiriman bahan baku adalah risiko perusahaan. Namun lain keadaannya bila bahan pokok itu pengirimannya terhalang karena banjir. Begitu pula bila kelalaian tersebut disebabkan oleh keadaan-keadaan luar biasa

misalnya keadaan perang atau tindakan-tindakan dari pemerintah maka hal tersebut bukan halangan pribadi. Musnahnya perusahaan karena kebakaran atau karena disita oleh pemerintah, bukanlah risiko perusahaan. Hal pemogokan juga tidak masuk risiko perusahaan.¹⁶⁹

Terkait dengan masalah upah kepada buruh, pemerintah merasa perlu dengan memberikan perlindungan atas upah buruh/pekerja dengan mengeluarkan peraturan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, adanya beberapa pengertian lain seperti yang sudah disampaikan pada hal tersebut diatas adalah sebagai berikut:

1. upah timbul pada saat terjadinya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus,
2. penetapan upah dilarang dilakukan secara diskriminatif antara buruh pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Hal ini berlaku juga dalam kaitannya dengan perbedaan suku, agama, ras, serta keyakinan politiknya.
3. bila diadakan perjanjian antara buruh dan pengusaha mengenai suatu ketentuan yang merugikan buruh dan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dan atau peraturan perundang-undangan lainnya dan karenanya menjadi batal menurut hukum, maka buruh berhak menerima pembayaran kembali dari bagian upah yang ditahan sebagai perhitungan terhadap upahnya, dan dia tidak diwajibkan mengembalikan apa yang telah diberikan kepadanya untuk memenuhi perjanjian.
4. apabila upah terlambat dibayar, maka mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 % untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % dari upah yang seharusnya dibayarkan.
5. ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga yang dilakukan oleh buruh karena kesengajaan atau

¹⁶⁹ Poerwanto, *Op. cit.*, hlm. 96-98.

kelalaiannya, ganti rugi demikian harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan untuk besarnya ganti rugi yang diminta setiap bulannya tidak boleh melebihi 50% dari upah buruh/pekerja.

Demikian perlindungan tentang upah ini dibuat dan akan terus menyesuaikan dengan perkembangan ekonomi nasional yang diupayakan kearah stabilitas yang makin baik bagi kepentingan bersama pada pengusaha dan buruh.¹⁷⁰

3.3. Analisis Perwujudan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dihubungkan Dengan Hak Asasi Manusia

Sejarah bangsa Indonesia hingga kini mencatat berbagai penderitaan, kesengsaraan dan kesenjangan sosial, yang disebabkan oleh perilaku yang tidak adil dan diskriminatif atas dasar jenis kelamin dan status sosial lainnya. Perilaku tidak adil kesewenangan dan diskriminatif tersebut merupakan pelanggaran atas kebebasan dasar dan hak-hak dasar dari manusia yang disebut sebagai hak-hak asasi manusia yang melekat pada diri manusia secara kodrati sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak ini tidak dapat diingkari.

Hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia tidak dapat dilepaskan dari manusia pribadi karena tanpa hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, yang bersangkutan akan kehilangan harkat dan martabat kemanusiaannya. Negara Indonesia, termasuk pemerintah berkewajiban, baik secara hukum maupun secara politik, ekonomi, sosial dan moral, untuk melindungi dan memajukan serta mengambil langkah-langkah konkret demi tegaknya hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia itu.¹⁷¹

Berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 38 ayat (1) setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. Pada ayat (2),

¹⁷⁰ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Tentang Perlindungan Upah*, PP No. 8 Tahun 1981, LN No. 8 Tahun 1981, TLN No. 3190.

¹⁷¹ Indonesia, *Undang-undang Tentang Hak Asasi Manusia*, UU No. 39 Tahun 1999, LN No. 165 Tahun 1999, TLN No. 3886, Penjelasan Umum.

setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Mengenai masalah diskriminasi dirumuskan pada ayat (3), kalau setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama, sedangkan pada ayat (4), dinyatakan kalau setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan yang dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.¹⁷²

Berdasarkan Kovenan Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya pada Pasal 7, dinyatakan Hak untuk menikmati syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan, dan menjamin: Bayaran yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa pembedaan berdasarkan apapun, khususnya kepada wanita dijamin syarat kerja yang lebih rendah daripada laki-laki, dengan bayaran sama untuk pekerjaan yang sama. Selain itu juga kehidupan layak bagi mereka dan keluarga mereka sesuai ketentuan dalam konvensi ini.

1. kondisi kerja yang aman dan sehat,
2. kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ketingkat yang lebih tinggi dan layak dalam pekerjaannya, tanpa didasari pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan,
3. istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.¹⁷³

Berdasarkan Universal of Declaration of Human Rights 1948 (DUHAM), pada Pasal 23, pada ayat (2): Setiap orang berhak atas upah yang sama, dan pada ayat (3): Setiap orang berhak atas pengupahan yang adil dan memadai, yang bisa menjamin penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarga sesuai martabat.

¹⁷² Indonesia, *Undang-Undang Tentang Hak Asasi Manusia*, UU No. 39 Tahun 1999, LN No. 165 Tahun 1999, TLN No. 3886, ps. 38.

¹⁷³ *Konvensi Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Pasal 7.

Pasal 24 menyatakan: Setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan jam kerja yang layak dan liburan berkala dengan menerima upah.¹⁷⁴

Setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat kecakapan dan kemampuan. Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi manusia, karena dengan bekerja, seseorang akan memperoleh upah yang kemudian upah ini akan mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup orang tersebut maupun keluarganya. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan hidup utama seperti pangan, sandang, dan atau papan, manusia akan mampu mempertahankan hidupnya.

Dibandingkan dengan pilihan lain, seperti menerima bantuan atau belas kasihan dari orang lain, sehingga tidak memerlukan untuk bekerja sendiri, bekerja akan tetap dianggap sebagai sarana yang lebih baik, karena seseorang akan memperoleh penghidupan melalui jerih payahnya sendiri, sehingga harkat dan martabatnya terlindungi. Alasan lain bahwa pekerjaan akan memberi dan menentukan status sosial seseorang dalam masyarakat, juga dapat digunakan sebagai sarana aktualisasi dan pengembangan diri, alasan tersebut diatas menunjukkan bahwa pekerjaan, erat kaitannya dengan kelangsungan hidup manusia.

Hak atas pekerjaan mengandung unsur-unsur hak asasi manusia di bidang ekonomi, sosial dan budaya, hak untuk memperoleh pekerjaan dapat diartikan, sebagai nuansa tanggungjawab pemerintah untuk memberikan keleluasaan yang cukup bagi setiap orang untuk memasuki pasar kerja. Segala bentuk kebijakan publik yang mengganggu aktivitas pasar dan penempatan tenaga kerja harus dikurangi secara bertahap. Terkandung pula prinsip penting yang menetapkan bahwa setiap individu bebas untuk memilih pekerjaannya.

Tetapi ada beberapa masalah sehubungan dengan pelaksanaan hak atas pekerjaan seperti adanya ketidakseimbangan jumlah pencari kerja dan ketersediaan lapangan kerja, yang secara akumulatif akan mengakibatkan pengangguran. Sistem perdagangan bebas yang saat ini dilaksanakan akan berpotensi dapat menimbulkan efek atau dampak ikut terkena krisis global yang akan mengakibatkan pengangguran.

¹⁷⁴ *Universal Of Declaration Of Human Rights 1948 (DUHAM)*, Pasal 23-24.

Pertanyaan mendasar yang perlu diajukan terkait dengan pelaksanaan suatu pekerjaan adalah apakah ada suatu kontrak kerja yang mendasari hubungan antara pemberi kerja dengan penerima kerja.¹⁷⁵ Kontrak kerja yang baik akan mengandung unsur-unsur utama seperti adanya pekerjaan, adanya perintah, jangka waktu tertentu dan upah.

Hak atas syarat kerja mencakup hak-hak turunan sebagai berikut : hak atas pembatasan jam kerja, hak atas istirahat, hak atas hari libur umum, hak atas libur berkala yang dibayar, serta hak atas kondisi kerja yang sehat dan aman. Pembatasan jam kerja telah lama diatur sebagai suatu standar oleh ILO. Pengaturan mengenai pembatasan jam kerja harus memiliki fleksibilitas yang cukup tinggi, hal ini disebabkan jam kerja merupakan suatu faktor penentu dalam produktifitas dan penentuan lamanya maupun batas maksimum jam kerja yang akan dapat juga berpengaruh pada kemajuan suatu perusahaan. Istirahat dan libur perlu dipastikan pemberiannya terhadap setiap orang melalui peraturan perundang-undangan atau kesepakatan, dengan syarat pembatasan jam kerja dilakukan secara wajar dan diberikan libur berkala yang dibayar.¹⁷⁶

Pasal 16 ayat (3) Deklarasi Umum Tentang Hak Asasi Manusia (DUHAM), menentukan bahwa keluarga adalah kesatuan alamiah dan mendasar dari masyarakat dan berhak atas perlindungan oleh masyarakat dan negara. DUHAM adalah instrumen internasional HAM yang memiliki sifat universal, dalam arti setiap hak-hak yang diatur di dalamnya berlaku untuk semua umat manusia didunia tanpa terkecuali. Dengan demikian Anak sebagai bagian dari keluarga, memerlukan pemeliharaan dan perlindungan khusus dan tergantung pada bantuan dan pertolongan orang dewasa. Hak-hak anak pada saat ini terkait dengan permasalahan dari sudut HAM dimuat dalam Undang-undang No.39 Tahun 1999 mulai dari pasal 52 sampai dengan Pasal 66, selain itu juga diatur melalui peraturan perundang-undangan lainnya.

Berkaitan dengan anak bekerja perlunya adanya pelarangan dan pembatasan, pada Pasal 61 dinyatakan: Setiap anak berhak untuk beristirahat,

¹⁷⁵ Bowers and Honeyball, *Labour Law, Op. cit.*, page. 13-29.

¹⁷⁶ Rudy Satriyo, "Modul Instrumen HAM Nasional Hak Atas Kesejahteraan", Jakarta, Desember 2004, hlm. 12-13.

bergaul dengan anak sebaya, bermain, berekreasi, dan berkreasi sesuai dengan minat, bakat, dan tingkat kecerdasannya demi pengembangan dirinya. Dan pada Pasal 64: Setiap anak berhak untuk memperoleh perlindungan dari kegiatan ekonomi (dieksploitasi) dan setiap pekerjaan yang membahayakan dirinya, sehingga dapat mengganggu pendidikan, kesehatan fisik, moral, kehidupan sosial, dan mental spiritualnya.

Perlindungan anak disini mencakup segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, sehingga anak berhak atas perlindungan oleh orang tua, keluarga, masyarakat dan negara.¹⁷⁷

Pemerintah, masyarakat, dan keluarga adalah penyumbang terbesar bagi proses pertumbuhan dan perkembangan anak menuju masa depan anak Indonesia yang lebih baik. Harus dipahami bahwa komunitas anak merupakan kekuatan terdepan yang tak terpisahkan dengan eksistensi dan masa depan bagi negara. Anak adalah manusia, penghargaan, penghormatan, dan perlindungan hak anak adalah HAM. Kerentanan hidup anak harus dijadikan sebagai entry point dalam memposisikan anak sebagai bagian terpenting dalam kehidupan manusia. Beragam kebijakan dan program terukur dalam kerangka perlindungan. Anak harus menjadi agenda terdepan dalam memberikan kehidupan terbaik baginya.¹⁷⁸

Di Indonesia, perhatian dari berbagai pihak terhadap pekerja anak, memperlihatkan tendensi yang semakin meningkat, yang nampak pada banyaknya ratifikasi dan peraturan perundang-undangan yang dibuat. Hanya saja hal tersebut mengabaikan satu pertanyaan awal, yaitu apakah anak memang mempunyai hak untuk bekerja, hal ini menjadi dilematis dengan jawaban yang mempunyai cara dan sisi pandang mana akan dibahasnya karena memang banyak faktor penyebabnya mengapa seorang anak menjadi harus bekerja. Seperti pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, undang-undang tersebut

¹⁷⁷ Eva A dan Nathalina, "Modul Instrumen HAM Nasional Hak Anak", Jakarta, Desember 2004, hlm. 5.

¹⁷⁸ Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, cet. 1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 231-232.

justru tidak mengadakan larangan mutlak bagi anak-anak untuk melakukan pekerjaan, melainkan hanya mengadakan pembatasan-pembatasan saja. Memang tidaklah mudah untuk melarang begitu saja anak-anak untuk tidak terlibat secara aktif dalam suatu kegiatan ekonomi.

Jika keluarga/orang tua dan pemerintah tidak dapat memberikan jaminan bahwa besok anak masih dapat makan secara layak, bersekolah seperti anak-anak yang lain, tentunya anak harus mengharapkan pada dirinya sendiri. Oleh karena itu, otonomi dan hak anak untuk menentukan nasibnya sendiri perlu dihormati, karena ternyata ekonomi masih menjadi panglima pada saat ini.

Untuk tujuan permasalahan diatas perlu dijaga terutama bagi peran pemerintah melalui peraturan perundang-undangan seperti untuk:

- a. menetapkan batas usia minimum atau batas usia minimum bagi pekerja upahan;
- b. menetapkan peraturan yang sesuai mengenai jam kerja dan kondisi kerja;
- c. menetapkan hukuman atau sanksi-sanksi lainnya yang sesuai guna menjamin pelaksanaannya.

Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi syarat minimal, yaitu:

- a. ijin tertulis dari orang tua/wali;
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
- c. waktu kerja tidak boleh lebih dari 3 jam;
- d. dilakukan pada siang dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas;
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Meskipun telah dicantumkan berbagai macam hak yang bermaksud memberikan perlindungan bagi pekerja anak, akan tetapi bentuk perlindungan yang diberikan, lebih banyak disamaratakan begitu saja dengan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan bagi pekerja-pekerja dewasa, misalnya: ketentuan tentang fasilitas perlindungan bagi pekerja anak. Juga dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tidak menyebutkan maupun menjelaskan apakah penyediaan fasilitas pekerjaan itu hanya berlaku untuk buruh/pekerja dewasa atau

untuk semuanya, termasuk pekerja anak, memang dalam pasal 68-74 sudah disebutkan khususnya pekerja anak, namun bentuk perlindungan khusus seperti keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja anak tidak disebutkan.¹⁷⁹

Mengenai permasalahan Hak Asasi Perempuan sebagai pekerja terkait dengan kesehatan dan keamanan kerja, hal ini sangat terkait dengan kultur dan budaya pada masyarakat Indonesia. Masyarakat kita adalah masyarakat yang sebagian besar berpandangan sebagai masyarakat yang patriarkhal, hal ini merupakan kondisi aktual yang tidak dapat dipungkiri. Patriarkhal sebagai suatu struktur komunitas dimana kaum lelaki yang memegang kekuasaan, dipersepsi sebagai struktur yang mendegradasi perempuan, baik itu hadir dalam kebijakan pemerintah maupun tercermin dalam perilaku masyarakat. Sebagai contoh konkrit, dengan kecenderungan untuk membayar upah buruh perempuan dibawah upah buruh laki-laki, merupakan salah satu refleksi keberadaan perempuan dalam posisi subordinat dibandingkan dengan pekerja laki-laki,¹⁸⁰ dengan alasan adanya banyak keterbatasan pada diri pekerja wanita dibandingkan dengan kalau menggunakan pekerja laki-laki diantaranya sebagai berikut:

1. harus memberikan izin cuti pada waktu haid, hamil dan membatasi waktu kerja terutama untuk bekerja pada malam hari, sehingga target dan hasil pekerjaan dapat tidak mencapai maksimal menurut pandangan dan ukuran pengusaha,
2. cuti melahirkan sebelum dan sesudah melahirkan selama 3 (tiga) bulan, akan sangat mengganggu rencana kerja yang telah dibuat.

Namun masyarakat sering lupa bahwa seorang wanita mempunyai nilai ekonomis dari *domestic activities*, yang dimaksud adalah seorang wanita selain sebagai pekerja juga bertindak sebagai ibu rumah tangga. Tanpa adanya support dari kegiatan domestik ini pekerja laki-laki tidak mungkin dapat melakukan tugasnya dengan baik di masyarakat.

¹⁷⁹ Sudaryono dan Kelik Wardiono, "Hak Pekerja Anak dalam Sektor Formal; Antara Hak Sebagai Anak dan Hak Sebagai Pekerja", *Hak Asasi Manusia*, editor Muladi, cet. 2, (Bandung: Refika Aditama, 2007), hlm. 201-203.

¹⁸⁰ Uswatun Hasanah dan Mutiara Hikmah, "Modul Instrumen HAM Nasional Hak Perempuan", Jakarta, Desember 2004, hlm. 5-6.

Penghormatan dan perlindungan terhadap perempuan adalah keniscayaan karena perempuan juga manusia. Jadi bukanlah dipahami sebagai "kebaikan" dan "rasa kasihan" dari makhluk laki-laki, melainkan sebagai sebuah pengakuan universal yang disadari sebagai hak yang melekat kuat pada jati diri manusia.

Perempuan secara kodrati memiliki fungsi-fungsi reproduksi yang berbeda dengan pria, yaitu haid, hamil, melahirkan, dan menyusui; sebagai suatu proses yang sangat menentukan untuk derajat kesehatan dirinya dan anak kandungnya. Organ reproduksi perempuan harus dipahami sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan jati diri perempuan. Maka, upaya perlindungan terhadap perempuan juga bermakna sebagai perlindungan pada organ seksual dan reproduksi, termasuk juga segala proses reproduktifitas seorang perempuan. Hal ini penting jika kita mengamini konsensus bahwa kualitas perempuan merupakan kondisi dasar yang sangat mempengaruhi kualitas generasi penerusnya.

Beberapa bentuk penerimaan kebijakan pemerintah yang patut diapresiasi positif adalah lahirnya Undang-undang Nomor 8 Tahun 1984 tentang Pengesahan CEDAW (Convention On The Elimination On All Form Of Discrimination Gainst Women), Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Menariknya, undang-undang ini lahir lebih cepat, hanya lebih kurang tiga tahun dari berlaku efektifnya pada tanggal 3 September 1981. Jelas bahwa komitmen terhadap nasib dan masa depan kaum perempuan begitu tinggi. Dalam konsideransinya, undang-undang ini menyatakan dengan tegas bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap wanita harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan dasar negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹⁸¹

Kurangnya kesempatan kerja di sektor swasta dan pengurangan pelayanan sosial dan tenaga pegawai disektor pemerintah berpengaruh secara tak seimbang terhadap kaum perempuan. Kaum perempuan lebih banyak melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak ada bayarannya, seperti memelihara anak-anak, merawat orang sakit atau lanjut usia, untuk menutupi berkurangnya pendapatan keluarga, terutama jika tak tersedia pelayanan-pelayanan umum. Dalam banyak hal, strategi-strategi untuk menciptakan lapangan kerja kurang cukup memperhatikan

¹⁸¹ Muhtaj, *Op. cit.*, hlm. 240-242.

pekerjaan-pekerjaan dan sektor-sektor yang mayoritas tenaga kerjanya adalah perempuan. Instrumen Internasional yang menjamin hak-hak perempuan di bidang profesi dan ketenagakerjaan antara lain:

DUHAM Pasal 23 yang berbunyi;

1. setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran,
2. setiap orang, dengan tidak ada perbedaan, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Konvensi Internasional tentang hak-hak ekonomi, sosial dan budaya;

1. Pasal 6 ayat (1),
Setiap negara peserta mengakui hak atas pekerjaan termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah dengan pekerjaan yang dipilihnya atau diterimanya sendiri secara bebas.
2. Pasal 7,
Setiap negara peserta mengakui hak setiap orang untuk menikmati syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin :
 - a. bayaran yang memberikan kepada semua tenaga kerja, sekurang-kurangnya
 - (i) upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan berdasarkan apapun, khususnya kepada wanita dijamin persyaratan kerja yang tidak lebih rendah dari yang dinikmati pria, dengan bayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama;
 - (ii) kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka sesuai dengan ketentuan dari Kovenan ini.
 - b. kondisi kerja yang aman dan sehat,
 - c. kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dinaikkan ke tingkat yang lebih tinggi dan layak dalam pekerjaannya, tanpa digantungkan pada pertimbangan selain senioritas dan kecakapan.

Meskipun sudah ada peraturan dan pedoman, sejumlah bentuk diskriminasi bagi pekerja wanita masih terjadi dalam berbagai aktivitas sehari-hari, bahkan berkembang ke dalam bentuk yang tersamar. Jenis diskriminasi yang paling sering terjadi bagi pekerja wanita, antara lain pada penerimaan pegawai, pendidikan, remunerasi, pemisahan jenis pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja. Dibandingkan dengan pekerja laki-laki, pekerja wanita kerap bekerja pada jenis pekerjaan yang bergaji rendah dan tidak aman. Tingkat pengangguran kaum perempuan masih jauh lebih tinggi, serta umumnya mereka masih menghadapi hambatan promosi dan pengembangan kariernya.¹⁸²

CEDAW Pasal 11 ayat 2 butir (a) yang menyebutkan: Setiap negara peserta supaya mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas alasan-alasan perkawinan atau keibuan dan untuk menjamin hak yang efektif mereka atas pekerjaan, maka harus mengambil tindakan-tindakan yang tepat untuk melarang, tunduk pada pembebanan sanksi-sanksi, pemecatan atas alasan-alasan kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemecatan atas dasar status perkawinan.¹⁸³

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan dan diusahakan, sehubungan dengan jaminan persamaan dalam bidang karir dan profesi bagi perempuan, diantaranya:

1. memajukan hak-hak dan kemandirian ekonomi kaum perempuan, termasuk akses mereka atas lapangan kerja, kondisi-kondisi kerja yang memadai serta pengendalian sumber-sumber ekonomi,
2. memfasilitasi persamaan akses kaum perempuan pada sumber-sumber, kesempatan kerja, pasar dan perdagangan,
3. menyediakan pelayanan-pelayanan bisnis, pelatihan dan akses atas pasar-pasar, informasi dan teknologi, terutama bagi kaum perempuan yang berpenghasilan rendah,
4. memperkuat kapasitas ekonomi kaum perempuan dan jaringan kerja komersialnya,

¹⁸² Hasanah dan Hikmah, *Op. cit.*, hlm. 19-22.

¹⁸³ Muhtaj, *Op. cit.*, hlm. 243.

5. menghapus pengkotak-kotakan jabatan dan semua bentuk diskriminasi ketenagakerjaan,
6. memajukan harmonisasi kerja dengan tanggung jawab terhadap keluarga bagi kaum perempuan dan lelaki.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur khusus tentang perempuan yang didapati pada Pasal 76, kemudian pada Pasal 81, 82, 83 dan 84 yang memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan termasuk waktu kerjanya yang juga mengakomodasi terhadap kondisi kewanitaannya.¹⁸⁴

Selain itu Pemerintah Indonesia telah berupaya juga untuk meminimalisir dampak terburuk bagi kaum perempuan dengan terus memberikan perlindungan hukum bagi kaum perempuan seperti melalui beberapa produk undang-undang dan peraturan pemerintah. Selain itu juga melalui ketentuan-ketentuan dari hasil ratifikasi yang berkenaan dengan Hak Asasi Manusia yang bermuatan perlindungan terhadap hak-hak perempuan.¹⁸⁵

¹⁸⁴ Hasanah dan Hikmah, *Op. cit.*, hlm. 22-23.

¹⁸⁵ Muhtaj, *Op. cit.*, hlm. 243.

BAB IV
PENGATURAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT PADA
BEBERAPA PERUSAHAAN SWASTA

4.1 Pelaksanaan Ketentuan Waktu Kerja Pada Salah Satu Perusahaan Retail Di Jakarta-Timur (*Dengan Melalui Peraturan Perusahaan*)

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian adalah perusahaan yang bergerak di sektor retail, badan hukum di perusahaan tersebut berbentuk Perseroan Terbatas dengan tinjauan penelitian pada salah satu tokonya di kota Bekasi Barat.

Pelaksanaan Hubungan Industrial dilakukan melalui sarana Peraturan Perusahaan, berdasarkan ketentuan pada Keputusan Menteri Nomor. 48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama pada Pasal 1 ayat 1. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan informan yang merupakan pegawai pada Toko di Bekasi Barat dengan jabatan sebagai Kepala Kasir, yang telah mempunyai masa kerja lebih kurang 10 tahun.¹⁸⁶

Pertanyaan yang disampaikan sebagai berikut:

1. Bagaimana waktu kerja dan hari kerja yang ada?
2. Bagaimana dengan waktu mengaso yang ada?
3. Bagaimana dengan waktu istirahat yang ada?
 - a. Pada waktu tidak masuk kerja dengan alasan yang mendesak,
 - b. Menggunakan hak istirahat tahunan (cuti).
4. Apakah ada kerja lembur, jika ada bagaimana pengaturannya?

Jawaban langsung (*secara lisan*) yang didapatkan:

1. Mengenai waktu kerja di Toko yang buka mulai dari pukul 7.00 pagi sampai dengan pukul 22.00 terbagi atas beberapa shift/waktu kerja sebagai berikut:
 - a. shift 1 dari pukul 6.00 sampai dengan pukul 15.00,
 - b. shift 2 dari pukul 6.30 sampai dengan pukul 15.30,

¹⁸⁶ Wawancara dilakukan pada 6 April 2009, Toko Bekasi Barat, dengan informan Kepala kasir berumur 39 (tiga puluh sembilan) tahun, dengan masa kerja lebih kurang 10 (sepuluh) tahun.

- c. shift 3 dari pukul 8.00 sampai dengan pukul 17.00,
- d. shift 4 dari pukul 10.00 sampai dengan pukul 19.00,
- e. shift 5 dari pukul 13.00 sampai dengan pukul 22.00,
- f. shift 6 dari pukul 13.30 sampai dengan pukul 22.30.

Lama bekerja pada setiap shift adalah selama 9 jam, dengan waktu istirahat selama 1 jam setiap harinya (mengacu pada ketentuan 8 jam kerja setiap harinya untuk 5 hari kerja dalam satu minggu), dan mendapatkan waktu libur resmi dalam satu minggu selama 2 (dua) hari kerja diluar waktu libur dari ketentuan libur resmi Pemerintah.

Dari waktu kerja yang disampaikan ada beberapa kekurangan ditinjau dari waktu kerja yang seharusnya, seperti:

- g. pegawai diminta memulai pekerjaan tepat pada saat dimulainya waktu kerja dan mengakhiri pekerjaan sampai dengan selesai tanggungjawab yang telah ditetapkan pada hari itu. Dan agar dapat memulai pekerjaan tepat sesuai dengan jam kerjanya, pekerja wajib telah berada di tempat kerja masing-masing sekurang-kurangnya 10 menit sebelum waktu kerja. Pekerja yang tiba pada saat dimulai atau setelah dimulai waktu kerja dianggap terlambat dan akan dikenakan sanksi disiplin. Kondisi ini tidak sesuai dengan jadwal kerja yang tepat waktu sesuai dengan shift waktunya.
- h. pegawai diminta tidak langsung meninggalkan tugasnya jikalau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tidak dapat ditunda sampai hari besoknya seperti pada pengecekan antara jumlah barang dengan uang yang harus diterima pada hari itu, jumlah jam kerja kadangkala lebih dari 2 jam, dan ini terjadi rutin setiap minggu/setiap bulan paling tidak, bisa mencapai frekwensi 3 kali dalam satu minggu bahkan lebih, serta tidak mendapatkan lembur karena sudah merupakan tanggungjawabnya. Kejadian yang sering dialami pada saat toko akan tutup misalnya pada pukul 22 malam, tiba-tiba ada pembeli yang akan membeli dalam partai besar item barang tertentu, hal ini menjadi dilematis jika tidak diterima menjadikan preseden yang kurang baik

terhadap pelayanan toko tersebut, jika diterima waktu kerjanya akan bisa mundur lama dan akan pulang lebih malam dari hari biasanya.

- i. pegawai dilarang meninggalkan tugasnya jika belum ada penggantinya, contohnya untuk pekerjaan kasir. Jumlah jam kerja kadangkala lebih dari 2 jam sampai didapatkan kasir pengganti/yang ditunjuk untuk menggantikan, dan pegawai tadi tidak mendapatkan uang lembur, dengan alasan solidaritas sesama teman dan juga loyalitas. Dalam hal ini Manajemen menganggap hal yang biasa karena hal itu juga kemungkinannya akan dialami oleh mereka sendiri yang juga akan menyulitkan diantara mereka sendiri. Selain itu ketentuan lembur hanya diperlakukan untuk pegawai non staf saja, dan mereka yang termasuk staf tidak berhak atas upah lembur.
 - j. Sering terjadi bagi pegawai staf kantor, karena beban pekerjaan yang dengan tiba-tiba menjadi bertambah, misalnya ada permintaan dari Manajemen pusat untuk meminta data stok barang dan keuangan dan harus selesai pada saat itu juga, karena akan digunakan untuk bahan rapat pimpinan, yang seharusnya bisa pulang atau istirahat sesuai jam normal menjadi tidak jelas lagi waktu pulang karena harus tetap menunggu sampai dengan selesai rapatnya, hal ini sering terjadi dan mengakibatkan tekanan psikologis bagi pegawai, belum lagi janji-janji yang sudah terlanjur dibuat dengan keluarga, teman dan sebagainya.
2. Mengenai waktu mengaso yang diberikan secara normal selama 1 (satu) jam, pegawai pada saat ini menggunakannya untuk beristirahat, makan dan juga bersosialisasi antar sesama pegawai di kantor tersebut, tetapi hal ini sangat tergantung pada situasi pekerjaan yang ada pada saat itu.
 3. Dengan alasan adanya keperluan yang mendesak pegawai dapat diberikan ijin dengan kondisi seperti berikut:
 - a. dengan alasan yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan datang terlambat atau pulang lebih cepat dari waktu kerja kantor normal,
 - b. tidak dapat masuk karena alasan misalnya sakit mendadak, salah satu anggota keluarga ada yang meninggal, keadaan darurat karena musibah diri sendiri/keluarga misalnya terkena banjir dan lain-lain,

Ijin ini diberikan pada saat peristiwa itu terjadi, dan setelah menginformasikan kepada atasan langsungnya yang akan mencatat dan meneruskan ke pihak Human Resources Manager di Toko tersebut. Pada hari setelah ia dapat masuk wajib memberikan alasan/surat keterangan sesuai dengan alasan ijinnya. Untuk ketidakbenaran dari keterangan dan izin dimaksud dapat diberikan sanksi berupa Surat Peringatan Tertulis atau hak cuti tahunannya dipotong/dikurangi. Permasalahan yang terjadi kadangkala atasan langsung lupa mencatat dan menginformasikan kepada personalia pada hari itu ataupun pada hari esoknya, sehingga pegawai tersebut pada saat evaluasi akhir bulan mendapatkan tegoran dan akan dicatat sebagai penilaian kedisiplinan pegawai yang akan berpengaruh pada penilaian pegawai tersebut.

Mengenai cuti tahunan diberikan hak cuti untuk 12 (dua belas) hari kerja dan untuk cuti dengan istilah cuti besar akan diberikan untuk pegawai yang telah bekerja lebih dari 5 (lima) tahun.

Pada tahun kelima dan untuk setiap kelipatan 5 (lima) tahunan, pekerja mendapatkan tambahan istirahat tahunan sebanyak 12 (duabelas) hari kerja, dan wajib diambil dalam tempo 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak atas istirahat tahunan. Permasalahan yang ada pada saat mengajukan cuti, cuti tidak dapat langsung disetujui, hal ini disebabkan karena perusahaan sedang membutuhkan keberadaannya sehingga akhirnya cuti harus diambil meskipun tidak diperlukan/tidak sesuai lagi dengan kebutuhannya karena kalau tidak diambil akan hangus/hilang, sehingga tujuan diberikannya waktu cuti untuk keperluan pegawai sesuai kebutuhannya akan menjadi tidak sesuai lagi tujuannya.

4. Untuk kerja lembur hanya diberikan pada pegawai sampai level tertentu (pegawai staf) saja, dengan pengaturan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang diikuti oleh Peraturan Perusahaan.

Ketentuan lembur sebagai berikut:

- a. untuk waktu kerja, melebihi waktu kerja normal maksimal 3 jam kerja,
- b. pada waktu hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Permasalahan untuk pegawai yang tidak mendapatkan lembur karena menurut ukuran manajemen tidak termasuk levelnya. Hal ini menjadi permasalahan karena ukuran pekerjaan/*job description* yang telah ditentukan kadangkala sering melampaui batas ukuran kewajaran, karena alasan kebutuhan data yang mendesak, laporan pekerjaan yang segera harus diselesaikan, adanya permintaan mendesak dari manajemen pusat. Hal ini membuat pegawai menjadi tertekan, karena yang terjadi kondisi ini, kadangkala dapat berlangsung lama.

Konfirmasi yang dilakukan dengan salah seorang staff Human Resources/ Personalia pada Toko di Bekasi Barat.¹⁸⁷ Pertanyaan yang disampaikan sama dengan pertanyaan yang disampaikan pada informan Pegawai pada Toko tersebut, dengan jawaban lisan yang kami dapat sebagai berikut:

1. Ketentuan waktu kerja telah diatur pada ketentuan di Peraturan Perusahaan dan pengaturan mengenai jadwal shift teknis pelaksanaannya dilakukan melalui usulan masing-masing pegawai satu minggu sebelum akhir bulan, untuk kemudian diserahkan kepada kami personalia, dan selanjutnya kemudian, akan diberikan persetujuan oleh General Manager Toko hal ini berlaku untuk periode satu bulan hari kerja.

Jadwal kerja yang sudah disetujui sedapat mungkin dilaksanakan, jadwal yang tidak ditepati akan mempengaruhi kinerja dan pelayanan Toko, baik untuk pegawai administrasi maupun pelaksana lapangan. Pegawai diminta datang lebih awal untuk keperluan koordinasi dan sosialisasi terhadap pekerja dan pekerjaan dari jadwal shift sebelumnya.

Sikap dan pengabdian pada perusahaan akan menjadikan pegawai mendapatkan nilai tambah dari hasil kerjanya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya harus diselesaikan semaksimal mungkin sesuai beban pekerjaan yang telah diberikan. Solidaritas dan kerja sama antar pekerja dalam satu bagian/divisi sangat dibutuhkan agar hasil pekerjaan yang didapat baik hasilnya.

¹⁸⁷ Wawancara dilakukan pada 6 April 2009, di Toko Bekasi Barat, dengan informan staf Personalia berumur lebih kurang 35 (tigapuluh lima) tahun, dengan masa kerja lebih kurang selama 5 (lima) tahun.

2. Waktu mengaso diberikan setelah pekerja menjalankan pekerjaannya selama 4 (empat) jam, waktu mengaso diberikan selama 1 (satu) jam, untuk keperluan pekerja beristirahat, makan dan keperluan pribadinya, hanya saja beberapa pekerja tidak melakukannya sesuai waktu yang telah diberikan, hanya menggunakan seperlunya saja dengan alasan masih adanya pekerjaan yang tidak dapat segera ditinggalkan.
3. Mengenai keperluan mendadak dari pegawai untuk meninggalkan pekerjaan atau tidak dapat hadir, dapat diberikan ijin. Ijin ini diberikan langsung oleh atasan yang bersangkutan, untuk kemudian sesuai prosedur administrasi yang ada dilaporkan kepada personalia untuk dicatat. Mengenai ketidaksesuaian hasil akhir evaluasi, pegawai dapat saja mengklarifikasinya untuk meminta perbaikan, karena hal ini akan menjadi bahan evaluasi penilaian pegawai bersangkutan pada akhir tahun.

Setiap pekerja wajib mencatat kehadirannya dengan kartu hadir pada mesin kehadiran setiap masuk kerja dan pulang dari tempat kerja. Kelalaian mencatatkan kehadirannya merupakan pelanggaran tata tertib dan akan dikenakan sanksi kedisiplinan.

Mengenai izin keterlambatan dan pulang lebih cepat kebijakannya diserahkan pada atasan langsungnya, karena secara tidak langsung hal ini akan mempengaruhi kinerja pada divisi/bagiannya secara langsung.

Izin tidak masuk kerja dengan alasan mendesak dan alasan penting sebagai berikut:

Dengan alasan mendesak:

- a. isteri sah pekerja yang telah terdaftar di perusahaan melahirkan/ keguguran kandungan selama 2 (dua) hari kerja.
- b. kematian keluarga: orang tua, mertua, suami/isteri, anak/menantu, pekerja meninggal selama 2 (dua) hari kerja.
- c. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, selama 1 (satu) hari kerja.

Dengan alasan penting:

- a. perkawinan pekerja selama 3 (tiga) hari kerja, perkawinan anak sah pekerja selama 2 (dua) hari kerja,

- b. khitanan/pembaptisan anak sah pekerja selama 2 (dua) hari kerja.

Mengenai hari libur, sesuai dengan jenis usaha yang menuntut tersedianya kebutuhan masyarakat hari libur tetap diberikan untuk satu minggu atau 7 (tujuh) hari kerja mendapatkan hak 2 (dua) hari libur, hanya saja pengaturannya diatur melalui schedule kerja yang telah dibuat dan diberikan tidak selalu jatuh pada hari Sabtu atau Minggu, karena Toko wajib dibuka pada hari-hari itu. Dan untuk hari libur resmi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dan karena Toko harus tetap dibuka akan tetap diberikan sebagai hari libur yang ditunda.

Cuti Tahunan maupun cuti Besar (periode untuk lima tahunan) dapat diberikan setelah mempertimbangkan dan menjamin kelangsungan produktifitas kerja, dan istirahat tahunan tersebut tidak dapat diuangkan dan dapat hangus jika tidak dipergunakan sesuai ketentuan, untuk cuti tahunan akan hangus untuk jangka waktu 6 (enam) bulan dari hak cuti itu timbul dan untuk cuti besar akan hangus untuk 2 (dua) tahun setelah hak cuti itu timbul, pencatatan hak cuti ada pada personalia/bagian kepegawaian.

4. Mengenai ketentuan lembur telah diatur pada Peraturan Perusahaan, yang diberikan/dikategorikan sesuai dengan pendapatannya sebagai ukurannya upahnya (non staf), upahnya di bawah Upah Minimum. Yang termasuk pegawai ini, dapat diberikan uang lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai ketentuan yang minimalnya.

Untuk pegawai yang tidak termasuk dalam ketentuan ini, tidak diberikan uang lembur. Pekerjaan telah diatur sedemikian rupa sesuai dengan kapasitasnya, posisinya/tanggung jawabnya dan jabatannya.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan terhadap permasalahan tersebut diatas. Dapat dilihat pada ketentuan-ketentuan mengenai Waktu Kerja pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada:

Pasal 77 pada ayat (1) dan ayat (2), Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja dalam hal ini 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat

puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 78 pada ayat (1a), ayat (2), Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan. Pekerja yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur pada ayat (2).

Melihat pada permasalahan diatas, pengusaha tidak memperlakukan ketentuan ini secara sepenuhnya, hal ini terjadi pada pekerja/pegawai yang termasuk dalam kategori sudah tidak berhak lagi atas upah lembur. Mereka diminta untuk menyelesaikan tanggungjawabnya sesuai target pekerjaan yang telah dibebankan, meskipun kadangkala jam kerja mereka sudah diatas tingkat kewajaran bisa lebih dari 5 (lima) jam, pada saat itu. Namun ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud diatas dengan adanya Keputusan Menteri Nomor. 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Pada Pasal 4 ayat (2). Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu (yang dimaksudkan pegawai staf), tidak berhak lagi atas upah kerja lembur, dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Pada ayat (3). Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari dasar ayat (2), tanpa mempertimbangkan ketentuan pada ayat (3) inilah pengusaha meniadakan upah lembur untuk mereka yang penghasilannya diatas Upah Minimum sesuai ketentuan dari Pemerintah, dan hal ini menjadi permasalahan untuk pegawai yang gajinya masih kecil dan tidak terlalu berbeda jauh dengan pegawai yang mempunyai kriteria sebagai pegawai yang berhak mendapatkan upah lembur, yang kadangkala penghasilannya menjadi lebih kecil dari mereka yang berhak mendapatkan upah lembur pada jumlah akhir

penerimaan. Hal ini menjadi dilematis permasalahannya, karena mereka tetap dituntut untuk menunjukkan loyalitasnya.

Mengenai libur pada pekerjaan shift yang menjadi hak pegawai setelah melakukan pekerjaan selama 5 (lima) hari kerja secara terus menerus tidak harus pada hari Minggu, setelah jadwal kerjanya disetujui. Dan mengenai hari libur resmi dapat diperhitungkan sebagai tambahan cuti bagi pegawai tersebut atau libur yang ditunda untuk digunakannya (diistilahkan di Toko tersebut sebagai pending off/libur yang ditunda).

Mengenai waktu mengaso diatur pada Pasal 79 ayat (2a), Istirahat antara jam kerja setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam jam kerja. Hal ini juga menjadi permasalahan tersendiri untuk sifat pekerjaan yang tidak bisa langsung ditinggalkan pada saat itu, dan untuk meninggalkannya harus menunggu kesiapan penggantinya. Sehingga tidak serta merta dapat diterapkan, pengusaha dalam hal ini sangat perlu untuk memberikan waktu pengganti yang cukup diluar ketentuan waktu resminya, agar pegawai tetap dapat memulihkan tenaganya.

Mengenai waktu untuk keperluan mendesak, maupun cuti juga telah diatur pada Undang-undang ini, sebagai ketentuan yang minimal harus dipenuhi. Dalam hal ini pengusaha telah menjalankan ketentuan seperti yang ada pada Undang-undang, bahkan hal ini telah dijalankan melebihi ketentuan seperti yang terdapat pada Pasal 79 ayat (2d) untuk cuti besar diberikan setiap periode 5 (lima) tahunan, pada Undang-undang baru dapat dilakukan untuk setiap periode 6 (enam) tahunan. Dari permasalahan-permasalahan yang ada disini terlihat bahwa Perusahaan dalam pelaksanaannya belum ada kesadaran untuk memberikan perlindungan waktu kerja yang baik kepada pegawai-pegawainya, karena pengaturannya masih melebihi dari ketentuan maksimum seperti yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, terlihat kepentingan Perusahaan yang harus lebih diutamakan.

4.2 Pelaksanaan Ketentuan Waktu Kerja Pada Salah Satu Hotel Di Jakarta Pusat (*Dengan Melalui Perjanjian Kerja Bersama*)

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa Perhotelan (pariwisata). Hotel ini berkedudukan hukum di Jakarta. Pelaksanaan Hubungan Industrial pada Hotel ini dilakukan melalui sarana Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan antara Manajemen Perusahaan dengan Federasi Serikat Pekerja Pariwisata, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja Hotel yang berkedudukan di Jakarta Pusat.

Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor. 48/ MEN/IV/2004 pada Pasal 1 ayat (2), didapat pengertian bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan yang dilakukan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pada kedua belah pihak.

Isi dari suatu Perjanjian Kerja Bersama merupakan sarana yang sangat penting dalam mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila, sebagai sarana untuk menerapkan hubungan kerja yang selaras dan harmonis antara Pengusaha, Serikat Pekerja dan juga untuk Seluruh Pekerja Tetap yang mencerminkan tujuan berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Atas pengertian diatas, tersimpul rasa saling hormat menghormati, yang ditandai dengan itikad baik untuk meningkatkan produktifitas, efisiensi dan prestasi kerja dalam rangka mengisi Pembangunan Nasional, menuju taraf kesejahteraan umum sesuai dengan Aspirasi Nasional. Dengan terlaksananya dan terpeliharanya kerja sama yang sebaik-baiknya, juga mengingat akan hak dan rasa tanggung jawab pada masing-masing pihak, hal ini akan dapat mewujudkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dengan memberikan pengupahan yang adil, tanpa adanya diskriminasi.

Dengan berlandaskan tujuan tersebut diatas kesepakatan yang tertuang/tersurat pada Perjanjian Kerja Bersama tersebut menjadi penting sebagai arah dan pedoman didalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang ada dibidang Ketenagakerjaan bagi pekerja/buruh.

Wawancara dilakukan dengan informan yang merupakan pegawai dari Hotel di Jalan Jendral Gatot Subroto Jakarta Pusat dengan jabatan sebagai Koordinator (Supervisor) dari Bagian Housekeeping/Call Center Department, yang telah mempunyai masa kerja lebih kurangnya selama 15 (lima belas) tahun.¹⁸⁸

Pertanyaan yang disampaikan sebagai berikut:

1. Jam kerja dan waktu kerja Bapak selama ini seperti apa?
2. Apakah ada permasalahan dengan waktu kerja selama ini, melihat dengan padatnya pembagian shift kerja selama 24 jam?
3. Bagaimana dengan kerja lembur apakah ada?
4. Bagaimana dengan waktu untuk mengaso?
5. Bagaimana dengan waktu istirahat untuk keperluan mendesak, dan cuti tahunan?

Jawaban pertanyaan (*secara lisan*) sebagai berikut:

1. Peninjauan waktu kerja yang ada, untuk di Bagian Housekeeping/Call Center Departemen, terbagi atas 17 (Tujuh belas) jenis waktu kerja untuk selama 24 (dua puluh empat jam), dengan perincian waktu kerja termasuk istirahat selama 1 jam sebagai berikut:
 - a. shift 1 dimulai pukul 05.30 sampai pukul 13.00 ,
 - b. shift 2 dimulai pukul 06.00 sampai pukul 13.30,
 - c. shift 3 dimulai pukul 07.00 sampai pukul 14.30,
 - d. shift 4 dimulai pukul 07.00 sampai pukul 15.00,
 - e. shift 5 dimulai pukul 07.30 sampai pukul 15.30,
 - f. shift 6 dimulai pukul 08.00 sampai pukul 15.30,
 - g. shift 7 dimulai pukul 08.00 sampai pukul 16.00,
 - h. shift 8 dimulai pukul 08.00 sampai pukul 17.00,
 - i. shift 9 dimulai pukul 08.30 sampai pukul 17.00,
 - j. shift 10 dimulai pukul 09.00 sampai pukul 18.00,
 - k. shift 11 dimulai pukul 14.00 sampai pukul 21.30,

¹⁸⁸ Wawancara dilakukan pada 11 April 2009, di lokasi Hotel Jalan Jendral Gatot Subroto Jakarta Pusat, dengan informan Koordinator/Supervisor Housekeeping/Call Center Departemen, berumur lebih kurang 41 (empat puluh satu) tahun, dengan masa kerja lebih kurang selama 15 (lima belas) tahun.

- l. shift 12 dimulai pukul 14.30 sampai pukul 22.00,
- m. shift 13 dimulai pukul 15.00 sampai pukul 23.00,
- n. shift 14 dimulai pukul 15.30 sampai pukul 22.30,
- o. shift 15 dimulai pukul 16.00 sampai pukul 23.00,
- p. shift 16 dimulai pukul 22.30 sampai pukul 06.00,
- q. shift 17 dimulai pukul 23.00 sampai pukul 06.30.

Jumlah jam kerja untuk setiap pegawai dengan sistem, selama lebih kurang 40 (empat puluh) jam untuk 6 (enam) hari kerja dengan hak libur pada hari ke 7 (tujuh) atau setelah bekerja selama 6 (enam) hari.

Jumlah pegawai tetap, yang menjadi bagian dari tanggung jawab satu koordinator/supervisor sebanyak, lebih kurangnya 30 (tigapuluh) orang pegawai tetap.

Kondisi faktual yang ada, mengenai jumlah jam kerja yang dijalani, tidak lagi dapat memenuhi banyaknya jumlah jam sesuai ketentuan dari peraturan perundang-undangan. Hal mana disebabkan situasi dan kondisi kerja di Hotel yang harus memberikan pelayanan dan loyalitas terhadap tanggung jawab pekerjaan sebagai pegawai hotel, sebagai contoh adanya kasus-kasus berikut:

- a. Jika teman/sesama pegawai belum hadir sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan, pegawai sebelumnya belum dapat pulang/meninggalkan tanggung jawabnya sampai mendapatkan instruksi lebih lanjut dari supervisor/atasan langsung yang bersangkutan, hal ini juga berlaku bagi supervisor yang bertugas pada saat itu. Sebagai contoh untuk bagian front office hotel, engineering, service room, sebelum ada penggantinya tidak boleh meninggalkan lokasi tanggung jawabnya, mengingat harus tetap dapat melayani, karena terkait dengan pelayanan dan citra hotel tersebut,
- b. Jika teman/sesama teman pegawai dengan tiba-tiba tidak dapat hadir sesuai jadwal kerja yang sudah dibuat untuk satu bulan sebelumnya, pegawai sebelumnya dapat saja dimintakan bantuan untuk tetap menggantikan, ataupun jalan lain dengan saling merangkap pekerjaan atau bekerja dengan lebih berat,

- c. Adanya tamu hotel yang sedang dalam proses dilayani untuk check-in/check-out, ataupun mengantar ke kamar, memandu, membersihkan kamar dengan segera, karena akan digunakan lagi, sehingga jam kerja yang sudah selesai harus dimundurkan karena tanggung jawab tetap harus dilaksanakan.
2. Dengan padatnya waktu kerja selama 24 jam, hal ini mengakibatkan beban pekerjaan yang sering bertambah terkait dengan pembagian shift waktu kerja yang sering tidak melihat lagi waktu kerja sebelumnya, misalnya selama satu minggu (5 hari kerja) masuk pukul 23.30 sampai pukul 07.00, pada akhir periode shift kerja untuk periode shift kerja besoknya harus masuk pagi lagi, sehingga kondisi fisik yang masih lemah belum pulih, harus tetap datang sesuai jadwal kerja untuk melakukan tanggung jawabnya bekerja. Hal ini sering terjadi karena padatnya jadwal shift kerja dan banyaknya pegawai yang harus diatur. Sehingga kondisi yang terjadi pada pegawai adalah kesehatannya sering terganggu dan kejenuhan bekerja sering timbul sebagai dampaknya.
3. Kerja lembur ditiadakan, meskipun hal ini telah diatur didalam PKB nya, misalkan jika pegawai dengan alasan yang sangat kuat tepat untuk memperoleh lembur dalam teknis pelaksanaannya sangat sulit untuk mendapatkan haknya. Alasan yang disampaikan kepada pegawai tersebut mengenai loyalitas dan tanggung jawab karyawan hotel yang memang mempunyai karakteristik dalam memberikan pelayanan. Untuk teknis pelaksanaannya mengenai waktu kerja diserahkan dinamikanya ke atasan langsung untuk mengaturnya, misalnya:
Seorang pegawai A mempunyai kelebihan waktu kerja untuk setiap harinya, dari absensi mereka akan dicatat tersendiri untuk dijumlahkan dalam satu minggu menjadi satu hari jam kerja dan dapat diambil sebagai hari libur pegawai, kebijakan lain dari atasan jika jumlah jam kerja dalam satu minggu masih dibawah satu hari jam kerja, pegawai tersebut diberi toleransi boleh terlambat dengan memberitahukan alasannya atau jam tersebut dapat ditabung dalam satu bulan, untuk dikompensasikan dengan kelebihan waktu kerjanya.

Tetapi hal ini tidak mengikat, diselesaikan secara musyawarah antara pegawai dengan atasan, dan hal yang lebih diutamakan adalah tanggung jawab pekerjaan itu dalam satu divisi mereka, karena hampir semua pegawai juga mempunyai persoalan yang sama.

4. Waktu mengaso diberikan secara resmi sesuai ketentuan selama 1 (satu) jam. Kondisi sebenarnya waktu mengaso ini sering tidak sesuai lamanya (berkurang), disebabkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang tidak dapat langsung ditinggalkan, tergantung situasinya,
 - b. menggantikan teman yang berhalangan pada saat itu,
 - c. beban pekerjaan saat itu dengan mendadak meningkat.
5. Untuk waktu istirahat dengan keperluan mendesak, dan cuti tahunan. Yang termasuk kondisi mendesak adalah :
 - a. datang ke kantor lalu izin,
 - b. datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan,
 - c. pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Untuk kondisi datang ke kantor lalu meminta izin, akan dilihat permasalahannya, terlebih dahulu (alasanannya).

Terhadap kondisi seperti ini pegawai yang datang terlambat tidak lebih dari 15 menit dapat langsung bekerja dengan diberikan toleransi, tetapi akan dipantau untuk sebagai bahan evaluasi tahunan kondite pegawai. Sedangkan yang lebih dari 15 menit dengan toleransi selama 60 menit, harus mengisi form yang telah disediakan dengan alasan keterlambatan. Akibatnya akan mempengaruhi konditue pegawai itu sendiri. Untuk itu pegawai yang sering terlambat selain akan merugikan terhadap sesama rekan kerjanya juga berpengaruh terhadap prestasi/ hasil evaluasi nantinya untuk peninjauan upahnya pada saat yang telah diatur dalam PKB nya.

Mengenai ketentuan cuti untuk pekerja tetap, terdapat dua ketentuan, yang pertama adalah cuti tahunan yang diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja dan yang kedua adalah cuti besar selama 18 (delapan belas) hari kerja sudah termasuk juga cuti dalam satu tahun itu. Cuti ini jika tidak diambil akan hangus dalam waktu yang telah ditentukan.

Konfirmasi yang dilakukan kepada seorang Staff Personalia, pada Hotel di Jalan Jendral Gatot Subroto Jakarta Pusat tersebut. Dengan pertanyaan yang disampaikan sama dengan pertanyaan yang telah diajukan kepada pegawai pada Hotel tersebut.¹⁸⁹ Jawaban lisan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Mengenai waktu kerja telah diatur sesuai dengan jadwal/shift kerja yang dibuat setiap satu bulan berdasarkan pengajuan dari setiap pegawai pada divisi tersebut kepada atasannya yang tembusannya disampaikan kepada Personalia dan Manager pada divisi tersebut. Otoritas atasan langsung lebih berperan dalam mengelola permasalahan diantara mereka terhadap kondisi waktu kerja bawahannya, melihat situasi dan kondisi yang ada setiap harinya.
2. Penugasan sesuai ruang lingkup pekerjaan yang telah ditentukan, harus selalu digunakan untuk memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, terutama dalam melayani customer/tamu, penampilan dan kerja yang baik sangat diharapkan, sehingga jadwal kerja yang padat tidak dapat dihindari dalam hal ini, untuk bekerja di Hotel.
3. Kerja lembur dengan diberikan upah lembur ada, dan ini menjadi kewenangan dari atasan langsung untuk mengaturnya, berdasarkan pedoman seperti yang telah diatur pada PKB sebagai berikut :
 - 1) Yang berhak mendapatkan upah lembur adalah mereka yang telah ditentukan ada pada PKB misalnya pegawai pada bagian service/pelayanan, clerk, helper, gardener, driver, receptionist dan yang setara posisi jabatan serta pekerjaannya.
 - a. Dalam hal kerja lembur dilakukan pada hari biasa:
 - (1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1 ½ (satu setengah) kali upah sejam.
 - (2) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

¹⁸⁹ Wawancara dilakukan pada 11 April 2009, di lokasi Hotel Jalan Jendral Gatot Subroto Jakarta Pusat, dengan informan staf Personalia yang berumur sekitar 38 (tiga puluh delapan) tahun, dengan masa kerja lebih kurangnya selama 6 (enam) tahun.

- b. Dalam hal kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau Hari Raya resmi.
 - (1) Apabila Hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah sejam.
 - (2) Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) atau 5 (lima) jam apabila hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
 - (3) Untuk jam kedua setelah 7 (tujuh) atau 5 (lima) jam apabila Hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari seminggu dan seterusnya, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.
 - (4) Perhitungan upah sejam adalah sebesar $1/173 \times (\text{upah})$.
4. Mengenai waktu mengaso, seperti ketentuan yang ada mereka berhak untuk beristirahat setelah melakukan pekerjaan selama 4 (empat) jam terus menerus, selama 1 (satu) jam maksimal, yang dapat digunakan untuk beristirahat, makan dan melakukan kegiatan lainnya di dalam area pekerjaan. Untuk selanjutnya diminta melanjutkan pekerjaan sampai pada shift berikutnya.
5. Mengenai pembebasan waktu bekerja ketentuan tersebut telah diatur secara terperinci, juga untuk cuti tahunan maupun cuti besar dalam PKB nya, secara garis besar sebagai berikut:
 - a. pekerja tetap berhak atas istirahat mingguan sedikit-dikitnya 1 (satu) hari libur, setelah melakukan pekerjaan selama 6 (enam) hari kerja atau 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu. Dan untuk yang bekerja malam hari (night shift) setelah bekerja 5 (lima) hari berturut-turut atau 35 (tiga puluh lima) jam seminggu berhak mendapatkan 2 (dua) hari libur.
 - b. Dapat diberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan keperluan sebagai berikut:
 - c. perkawinan pekerja tetap selama 3 (tiga) hari,
 - d. istri pekerja tetap melahirkan/keguguran kandungan selama 2 (dua) hari,

- e. istri/suami/anak pekerja tetap sakit keras dan tidak ada saudara atau lain-lain yang menunggu selama 2 (dua) hari,
- f. kematian suami/istri/anak/orang tua/mertua pekerja tetap selama 3 (tiga) hari,
- g. kematian kakak atau adik dari pekerja tetap/istri/suami pekerja tetap selama 2 (dua) hari,
- h. kematian seorang tertanggung serumah terdaftar dalam kartu keluarga selama 2 (dua) hari,
- i. perkawinan anak pekerja tetap selama 2 (dua) hari,
- j. perkawinan kakak/adik pekerja tetap selama 1(satu) hari,
- k. khitanan anak pekerja tetap selama 2 (dua) hari,
- l. pembaptisan anak pekerja tetap selama 2 (dua) hari,
- m. pekerja tetap wanita sedang haid selama 2 (dua) hari,
- n. suami/istri/anak pekerja tetap dirawat di rumah sakit dan harus ditunggu selama 3 (tiga) hari

Ijin harus sepengetahuan Kepala Bagian masing-masing pada saat peristiwa terjadi dengan mengisi formulir di Bagian SDM, untuk pekerja wanita yang sedang mengalami haid dapat langsung memberitahu langsung pada atasannya sebelum shift kerjanya.

Mengenai waktu cuti dapat diberikan setelah pekerja tetap bekerja selama 1 (satu) tahun atau setelah melewati masa percobaannya selama 3 (tiga) bulan secara proporsional. Cuti tahunan diberikan sebanyak 12 (dua belas) hari kerja dengan penghasilan penuh.

Pekerja tetap yang telah bekerja selama 15 (lima belas) tahun berturut-turut tanpa putus atau lebih pada perusahaan, berhak mendapat cuti tahunan sebanyak 18 (delapan belas) hari kerja dengan penghasilan penuh.

Pekerja tetap yang telah bekerja 5 (lima) tahun tanpa terputus berhak mendapatkan cuti panjang (termasuk cuti tahunan) sejumlah 18 (delapan belas) hari kerja dengan penghasilan penuh dan jika telah bekerja selama 10 (sepuluh) tahun dan kelipatannya tanpa terputus tahun berikutnya berhak mendapat cuti panjang (termasuk cuti tahunan) sejumlah 24 (duapuluh empat) hari kerja dengan penghasilan penuh. Dan untuk yang telah bekerja selama 25 (dua puluh lima)

tahun berturut-turut tanpa terputus berhak mendapatkan cuti selama 24 (duapuluh empat) hari kerja dengan penghasilan penuh 1 (satu) bulan upah dan termasuk hak cuti tahunan pada tahun yang berjalan.

Untuk pengambilan/pengajuan cuti-cuti ini tanggalnya dibuat sendiri dan dikonsultasikan kepada atasannya oleh pekerja untuk disetujui. Cuti-cuti ini tidak dapat diakumulasikan jumlahnya dengan cuti-cuti yang belum atau sisa dari periode hak cuti sebelumnya dan untuk menghindari penumpukan cuti harus diambil pada saat jatuh tempo, pada saat hak cuti tersebut timbul.

Berdasarkan peninjauan terhadap peraturan-peraturan perundang-undangan yang ada.

Melihat pada ketentuan mengenai Waktu Kerja yang terdapat pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disini secara prinsipil sudah dapat dikatakan telah memenuhi ketentuan yang ada, dengan waktu kerja selama 40 (empat puluh) jam untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Namun permasalahan dalam pelaksanaannya banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan seperti digunakannya alasan untuk terus melaksanakan pekerjaan dan hilangnya hak cuti tahunan maupun hak cuti panjangnya karena kebutuhan pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan, dengan dituntutnya pegawai untuk memberikan kesetiaan, yang kadangkala kesehatannya menjadi ukuran yang terakhir hanya demi penyelesaian/kesempurnaan pekerjaannya yang dibebankan atasannya/manajemen, juga terhadap solidaritas karena temannya berhalangan sehingga harus menggantikannya.

Disini sangat terlihat keegoisan dari atasan yang mewakili majemen secara tidak langsung yang juga harus menunjukkan kemampuannya maupun kewibawaannya dalam mengelola waktu kerja dan Sumber Daya Manusia yang ada pada bagiannya.

Mengenai waktu kerja lembur melihat pada ketentuan yang ada pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 78 ayat (1a), ayat (1b) dan ayat (2) dan berdasarkan Keputusan Menteri No. 102 Tahun 2004 pada Pasal 11, mengenai ketentuan cara perhitungan upah kerja lembur. Mengacu pada kriteria pegawai tetap yang berhak atas upah lembur untuk bagian/divisi Housekeeping/Call center Departemen sebetulnya termasuk dalam ketentuan yang

terdapat pada PKB nya, terkecuali koordinatornya/supervisornya. Pada butir a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:

- a.1 untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
- a.2 untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

Pada butir b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:

- b.1 perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
- b.2 apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam, jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

Pada Pasal 12 disebutkan, Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari Keputusan Menteri ini, maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku. Dari hasil informasi yang kami dapatkan, cara perhitungan mengenai upah lembur, mengacu/berpedoman sama dengan ketentuan pada peraturan perundang-undangan yang ada. Namun permasalahan yang ada, ketentuan ini tidak dapat dilaksanakan karena disebabkan adanya penolakan secara administrasi (jika diperlakukan manajemen/bagian kepegawaian akan bekerja extra untuk menyelesaikannya pada setiap akhir bulan), alasan lain dari pihak manajemen karena keterbatasan dana sehingga diminta agar sedapat mungkin menghindari pengajuan/klaim lembur dari pegawai dengan menyerahkannya kepada otoritas Koordinator/Supervisor untuk mengelolanya, dari sinilah permasalahan sering timbul adanya aturan yang tidak tertulis (inkonsistensi) dengan pemberian toleransi-toleransi diluar peraturan PKB nya.

Menjadi prestasi tersendiri pada bagian tersebut jika dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal tanpa perlu melakukan/membuat pembagian shift kerjanya dengan mengadakan lembur, ada istilah yang penting pekerjaan lancar.

Ketentuan mengenai kerja lembur pada perusahaan yang melakukan sistem bekerja dengan pekerjaan shift untuk hari libur resmi dan hari libur/hari minggu tidak dapat diperlakukan. Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor. 233 Tahun 2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, pada Pasal 1 ayat (1) disebutkan Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pada pasal 2, Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus. Berdasarkan ketentuan ini perusahaan-perusahaan yang telah disebutkan diatas termasuk dalam ketentuan peraturan ini, sehingga pekerjaan dapat dilakukan/dijalankan pada hari minggu dan hari libur resmi.

4.3 Pelaksanaan Ketentuan Waktu Kerja Pada Salah Satu Perusahaan Di Bidang Jasa Distributor Dan Importir Umum (*Dengan Melalui Peraturan Perusahaan*)

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa distributor dan importir umum (kosmetik dan alat-alat kosmetik kecantikan) yang berkantor pusat di Jakarta-Pusat. Badan hukum pada perusahaan tersebut berbentuk Perseroan Terbatas, dengan tinjauan penelitian waktu kerja di gudang/logistiknya yang berkantor di Ciracas Jakarta Timur.

Pelaksanaan Hubungan Industrialnya dilakukan melalui sarana Peraturan Perusahaan, yang dimaksudkan sebagai upaya untuk mewujudkan adanya kepastian hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja di Perusahaan tersebut.

Dari hasil wawancara dengan informan yang merupakan pegawai pada Perusahaan Kosmetik (Logistik/Pergudangan) di Ciracas Jakarta Timur tersebut, dengan jabatan sebagai staf EDP/Data Komputer stok logistik, yang telah mempunyai masa kerja lebih kurang selama 12 (duabelas) tahun.¹⁹⁰

Pertanyaan yang disampaikan sebagai berikut:

1. Waktu kerja/jam kerja yang selama ini dijalani?
2. Bagaimana dengan kerja lembur apakah diadakan?
3. Bagaimana dengan waktu untuk mengaso/waktu istirahat?
4. Bagaimana dengan waktu untuk keperluan mendesak dan waktu untuk istirahat/cuti?

Jawaban lisan yang didapat, sebagai berikut:

1. Mengenai waktu kerja pada bagian EDP/Komputer data terbagi atas 2 (dua) shift waktu kerja;
 - a. shift ke 1 pada pukul 8 sampai pukul 18.00
 - b. shift ke 2 pada pukul 10 sampai pukul 20.00

Waktu kerja dalam 1 (satu) minggu, selama 5 (lima) hari kerja sedangkan hari Sabtu dan Minggu libur.

Permasalahan disini adalah waktu kerja yang ada, terlihat untuk setiap harinya selama 9 sampai 10 jam sehingga dalam satu minggu mencapai 45 jam sampai 50 jam. Pada hari Sabtu jika diperlukan atau jika pekerjaan belum selesai tetap diminta hadir untuk meneruskan/menyelesaikan pekerjaan.

Dari permasalahan ini akhirnya pegawai (nara sumber) dan pegawai dari bagian ini, sering datang terlambat sampai dengan 30 menit lamanya dan dalam hal ini atasan maupun personalia tidak melakukan tegoran-tegoran sebagai layaknya pegawai seharusnya tidak boleh terlambat untuk datang ke kantor. Sering terjadi argumentasi dengan para pegawai dari bagian ini dengan atasannya mengenai masalah waktu kerja dan pernah sampai permasalahannya kepada personalia pusat, akan tetapi tidak ada

¹⁹⁰ Wawancara dilakukan pada 24 April 2009, di Kantor Ciracas Jakarta Timur, dengan informan staf EDP stok logistic, berumur sekitar 40 (empat puluh) tahun, dengan masa kerja lebih kurang selama 12 (dua belas) tahun

penyelesaian, karena kebijakan perusahaan tidak menambah pekerja lagi dengan beban pekerjaan yang ada menjadi tanggung jawab pada bagian tersebut untuk diselesaikan sesuai dengan kebijakan kepegawaian yang telah dibuat/direncanakan.

Mengenai pembagian waktu kerja shift, tidak secara resmi dibuat, hal ini merupakan inisiatif dari para pegawai yang dibuat untuk setiap 1 (satu) minggu sekali tidak untuk 1 (satu) bulan seperti yang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang memperlakukan waktu kerja shift. Teknisnya, setiap pegawai dari bagian tersebut mengajukan jadwal, siapa yang akan masuk pukul 8 pagi dan siapa yang akan masuk pukul 10 pagi dan hal ini juga akan sangat dipengaruhi oleh jenis/karakter pekerjaan data yang harus diolah, untuk selanjutnya dibuatkan jadwal dan diserahkan kepada manajer/atasannya. Jadwal shift kerja ini tidak diperlukan pengesahan dari atasan/manajer, hanya sebagai pedoman saja, siapa yang harus bertanggung jawab terhadap permasalahan/pekerjaan pada waktu hari kerjanya.

Pengaturan waktu kerja shift ini dilakukan karena beban pekerjaan yang terlalu berlebihan dan tidak merata, sehingga pekerja selalu pulang diatas pukul 8 malam.

2. Mengenai waktu kerja lembur, waktu bekerja yang ada sudah melebihi dari ketentuan dari peraturan perusahaan selama 9 jam satu harinya. Tidak ada lembur, karena mereka adalah pekerja (staf) yang tidak termasuk dalam kriteria pekerja yang berhak mendapatkan lembur (non staf seperti: supir, pesuruh/messenger). Mereka telah mempunyai keterangan pekerjaan yang harus diselesaikan (job description), sesuai tanggung jawabnya/sesuai kebijakan/perintah yang telah dibuat.

Permasalahan misalnya karena mereka harus menginput data, sedangkan data yang disampaikan ke bagian ini kadangkala tidak dapat datang dari bagian lain tepat waktu, sehingga waktu kerja (untuk menyelesaikan) di bagian ini menjadi mundur.

3. Waktu untuk mengaso/istirahat diantara waktu bekerja diberikan hanya sekitar 30 menit dan tidak diperkenankan keluar dari area lokasi pekerjaan.

Untuk itu mereka diberikan makan di kantor berupa rantangan, kegiatan makan dapat dilakukan bersama di lokasi kantin/ruang kerja mereka.

Setelah itu mereka diharapkan melanjutkan pekerjaan lagi, supaya jangan sampai terjadi input data dan prosesingnya terlalu lama ditunda, yang akan mengakibatkan kerugian secara keseluruhan.

Mengenai waktu mengaso pada shift yang dimulai pada pukul 10 pagi, pemberian makan hanya dilakukan satu kali saja yaitu pada waktu istirahat makan siang pukul 12, untuk malam harinya tidak diberi makan kembali, sehingga pegawai sekitar pukul 19.00, biasanya harus mengeluarkan biaya untuk makan sendiri karena pada waktu sekitar jam tersebut, biasanya rasa lapar sudah mulai dirasakan lagi, sehingga waktu pulang kerja dapat mundur kadangkala sampai pukul 21 malam.

4. Waktu untuk keperluan mendesak, yang dimaksudkan disini adalah meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja untuk sesuatu keperluan yang mendesak, hal ini dapat saja diberikan melalui ijin atasan, teknis prosedurnya mengisi formulir ijin, untuk kemudian diserahkan kepada atasannya untuk disetujui, untuk kemudian pada waktu keluar formulir tersebut diserahkan pada keamanan yang bertugas menjaga pintu utama, yang kemudian akan menyerahkan kepada bagian kepegawaian. Hal ini berlaku juga untuk pegawai yang datang terlambat maupun yang akan pulang lebih cepat dari waktu kerja yang telah ditentukan.

Untuk pekerja yang telah mempunyai masa kerja sedikitnya satu tahun berhak akan waktu istirahat atau cuti yang diberikan selama 12 (duabelas) hari kerja dengan upah tetap dibayar penuh, dan jika telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) tahun dapat diberikan tambahan cuti selama 2 (dua) hari dan untuk seterusnya setiap 2 (dua) tahun akan diberikan tambahan 1 hari kerja lagi selain hak cuti tahunan yang tetap ada pada tahun tersebut.

Konfirmasi yang dilakukan kepada staf personalia yang ada pada Kantor di Ciracas Jakarta Timur tersebut dengan pertanyaan yang sama.¹⁹¹

¹⁹¹ Wawancara dilakukan pada 27 April 2009, di Kantor Ciracas Jakarta Timur, dengan informan staf Personalia, dengan umur sekitar 37 (tiga puluh) tahun, dengan masa kerja sekitar 10 (sepuluh) tahun.

Jawaban lisan yang didapat sebagai berikut:

1. Mengenai waktu kerja. Hari kerja biasa ialah 5 (lima) hari kerja dalam seminggu dan 40 (empat puluh) jam kerja seminggu ; untuk di Gudang hari Senin - Kamis dari pukul 08.00 - 16.30, istirahat siang pukul 12.00 - 12.30. Untuk hari Jumat dimulai pukul 08.00 - 17.30 dan istirahat siang dari pukul 11.30 - 13.00.
Bagi pekerja yang karena sifat pekerjaannya, maka hari/jam kerjanya dapat diatur berbeda dengan waktu kerja tersebut diatas dan telah disepakati karena kebutuhan pada bagian tersebut.
2. Untuk pegawai staf tidak mempunyai hak lembur, hal mana dikarenakan sifat dan jenis pekerjaannya telah sesuai dengan status pegawai tersebut. Pegawai/staf perusahaan diminta untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang telah diperintahkan dan sesuai keterangan pekerjaannya (job description).
3. Waktu mengaso diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada pada Peraturan Perusahaan adalah selama 30 menit untuk hari kerja Senin sampai dengan hari Kamis dan untuk hari Jumat selama 1,5 jam, untuk memberi kesempatan bagi kaum muslim yang akan melakukan ibadahnya. Sedangkan bagi yang lainnya dapat menggunakan kesempatan ini untuk kegiatan lain sepanjang tidak melebihi waktu yang telah ditentukan. Jika melebihi dari waktu istirahat yang telah ditetapkan dapat diberikan sanksi dan dicatat sebagai bahan evaluasi pada akhir tahun untuk peninjauan jabatan dan upahnya.
4. Untuk keperluan yang sifatnya mendesak sesuai dengan ketentuan, telah ada tatacara yang harus dikerjakan oleh pegawai tersebut sebagai berikut:
 - a. datang terlambat melapor kepada atasannya disertai alasannya atau pulang lebih cepat harus mendapatkan ijin sebelumnya dari atasannya.
 - b. Pekerja yang sakit dan tidak masuk kerja, diharuskan memberitahukan ke HRD atau kepada kepala bagian masing-masing pada kesempatan pertama, dan untuk sakit 2 (dua) hari atau lebih, harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Dan bagi pekerja yang sering sakit wajib memeriksakan dirinya pada dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.

- c. Ijin cuti khusus diberikan atas permintaan secara tertulis dari pekerja dan disertai dengan bukti-bukti yang meyakinkan untuk keperluan sebagaiberikut:
- d. Pekerja melangsungkan pernikahan diberikan waktu ijin selama 3 (tiga) hari,
- e. Istri/suami/anak/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia: 2 (dua) hari, jika kejadian terjadi diluar kota (lebih dari 200 km dari tempat kerja), maka akan mendapatkan tambahan cuti khusus selama 1 (satu) hari,
- f. Anggota keluarga (kakak dan adik) dalam satu rumah meninggal dunia: 1 (satu) hari, jika diluar kota (lebih dari 200 km dari tempat kerja), maka akan mendapatkan tambahan cuti khusus selama 1 hari. Dalam hal ini diminta menyertakan copy kartu keluarga dan surat kematian, dan perusahaan akan memberikan tanda belasungkawa kepada karyawan tersebut,
- g. Istri pekerja bersalin atau keguguran diberikan ijin selama, 2 (dua) hari,
- h. Mengawinkan, mengkhitanakan anak pekerja diberikan ijin selama, 2 (dua) hari,
- i. Membaptiskan anak diberikan ijin selama, 2 (dua) hari,
- j. Karyawati yang dalam masa haid merasakan sakit sehingga tidak bisa bekerja, harus memberikan surat keterangan dokter.

Mengenai waktu istirahat/cuti, diberikan untuk setiap tahun selama 12 (duabelas) hari, dan untuk cuti besarnya dapat diberikan sebagai tambahan, setelah pegawai bekerja selama 3 (tiga) tahun: akan mendapatkan cuti tambahan 2 (dua) hari; 5 (lima) tahun: 3 (tiga) hari; 7 (tujuh) tahun: 5 (lima) hari; dan untuk 15 (limabelas) tahun atau lebih akan mendapatkan tambahan cuti selama 10 (sepuluh) hari.

Pelaksanaan cuti akan diatur oleh Perusahaan melalui Kepala Bagian dari Pekerja yang bersangkutan, agar tidak mengganggu tata tertib pekerjaan pada bagian yang bersangkutan. Kepala bagian akan membuat jadwal cuti setiap tahun dengan memperhatikan kepentingan Pekerja. Hak cuti tahunan dan cuti tambahan

akan gugur jika tidak dipergunakan selama 1 (satu) tahun dari tahun berjalan, untuk itu pegawai harus mengajukan jadwal cuti kepada atasannya paling tidak 3 (tiga) bulan sebelumnya untuk kemudian akan dijadwalkan pada bagiannya/divisinya.

Berdasarkan peninjauan dari peraturan perundang-undangan yang ada pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lainnya. Pada Pasal 77 mengenai waktu kerja, sudah dapat dikatakan memenuhi. Pada Pasal 78 mengenai waktu kerja lembur dan terhadap Keputusan Menteri Nomor 102/Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, tidak melanggar peraturan. Pada Pasal 79 mengenai waktu istirahat dan cuti, secara prinsip peraturan yang ada telah dipenuhi. Pada Pasal 81 tentang pekerja perempuan yang merasakan sakit boleh tidak bekerja, telah terpenuhi.

Pada Pasal 85 mengenai pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, kecuali yang dimaksudkan pada Keputusan Menteri Nomor 233 Tahun 2003 Tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Di Jalankan Secara Terus Menerus. Dalam hal ini Pekerjaan pada Perusahaan ini tidak termasuk seperti yang dimaksudkan pada peraturan ini.

Pada Pasal 93 tentang upah yang tetap dibayar meskipun pekerja tidak bekerja, hal ini juga telah terpenuhi. Meskipun secara prinsip telah memenuhi terhadap peraturan perundang-undangan khususnya mengenai waktu kerja, namun permasalahan yang ada, adalah pada tingkat pelaksanaannya seperti dengan adanya/timbulnya shift waktu kerja. Shift waktu kerja itu diadakan dengan tujuan untuk mengatasi banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Disebabkan kondisi jumlah pegawai yang kurang memadai jika waktu kerjanya tetap normal, dari pukul 8.00 sampai pukul 17.30. Akibat dari permasalahan ini, pegawai merasakan situasi dan kondisi yang terjadi ini tidak memuaskan dirinya dan dalam masalah ini pegawai tidak dapat berbuat sesuatu untuk menyelesaikan keadaan ini. Kondisinya mereka, sering pulang larut malam atau bekerja selalu melebihi dari waktu kerja yang seharusnya.

Akibat dari permasalahan ini sering menimbulkan konflik berupa debat argumentasi dari pegawai kepada atasannya, karena beban pekerjaan yang diberikan sering menjadi berlebihan menurut mereka, juga kebuntuan terhadap

persoalan ini menjadi lengkap karena keluhan-keluhan kepada bagian kepegawaian sering tidak ditanggapi secara wajar dengan alasan pembagian pekerjaan merupakan kewenangan dari kepala bagiannya dan jika hal ini tidak dapat diselesaikan atau diatasi dapat mengakibatkan perilaku pegawai menjadi kurang baik. Misalnya akan menjadi sulit untuk diatur, dan kedisiplinan kerjanya menjadi menurun.

Dari permasalahan tersebut, terlihat perusahaan belum melakukan perlindungan kepada pegawai yang sudah mengalami kondisi tertekan/dilematis terhadap waktu kerjanya akibat beban kerja yang ada dirasakan oleh pegawai pada bagian/divisi tersebut terlalu berlebihan, terlihat disini bahwa perusahaan hanya mementingkan kepentingannya terlebih dahulu untuk diselesaikan sesuai target atau apa yang telah ditetapkan sesuai kebijaksanaan perusahaan. Dan hal ini ditindaklanjuti atau disikapi oleh manajemen yang ada dan atasan langsungnya yang juga lebih cenderung untuk membela/memperhatikan kepentingan perusahaan terlebih dahulu dari pada kepentingan/permasalahan pegawai pada bagian tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Materi kesehatan kerja terutama mengenai pekerjaan anak, pekerjaan orang muda/remaja, pekerjaan orang wanita, waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerjanya.

Ketentuan-ketentuan yang diatur dalam peraturan perburuhan dibidang kesehatan kerja dan keamanan kerja diatur melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketentuan yang terdapat pada undang-undang ini tidak selengkap seperti pada Undang-undang sebelumnya.

Kehidupan marginal kaum buruh di Indonesia semakin terlihat dari rendahnya fasilitas kesehatan kerja, pembatasan waktu kerja, manfaat waktu mengaso, waktu istirahat yang diberikan kepada pekerja dan keamanan kerja. Masalah-masalah ini memberikan pengaruh yang besar kepada kualitas sumber daya pekerja. Pekerja seolah terjebak dalam kehidupan yang dihegemoni oleh kapitalisme. Suasana tidak berdaya membuat pekerja menerima kondisi yang pahit, hidup dalam serba kekurangan dan memprihatinkan. Alokasi waktu kerja tidak sebanding dengan jaminan kesehatan, keamanan, pendidikan, masa depan dan hari tua pekerja.

Dari uraian yang telah dibahas dari bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Waktu Bekerja perlu dibatasi agar buruh/pekerja mendapatkan perlindungan untuk mempertahankan dan mencegah terjadinya penurunan fisik serta derajat kesehatannya, bekerja tanpa batas waktu yang sewajarnya akan sangat merugikan bagi buruh/pekerja terhadap harkat dan martabatnya yang merupakan kebutuhan dasar dari manusia. Buruh/pekerja memerlukan kebutuhan dan perkembangan baik dari segi sosial, ekonomi, maupun untuk lingkungannya sendiri dan terhadap masyarakat dimana buruh/pekerja itu tinggal. Untuk memberikan perlindungan kepada buruh/pekerja sebagai pihak yang lemah dari pihak majikan/pengusaha yang mengeksploitasi buruh/pekerja terhadap waktu

bekerjanya, guna memenuhi keinginan/kebutuhan dari pihak majikan/pengusaha, maka perlindungan akan diberikan oleh Negara melalui peraturan perundang-undangan.

5.1.2. Waktu istirahat diperlukan agar buruh/pekerja dapat beristirahat untuk pemulihan kembali tenaganya dan untuk memenuhi kebutuhan lainnya, untuk kemudian kembali melakukan pekerjaannya; dengan pulihnya segi fisik maupun moral setelah beristirahat bagi buruh/pekerja, hal ini akan tetap dapat menjaga kualitas dan produktifitas terhadap hasil produksi seperti yang telah ditetapkan oleh pihak majikan/pengusaha. Waktu istirahat yang diberikan dapat berupa istirahat mengaso yang didapat oleh buruh/pekerja setelah melakukan pekerjaan secara terus menerus selama 4 (empat) jam, istirahat mengaso akan diberikan sedikitnya selama 30 (tigapuluh) menit (yang dapat digunakan untuk kegiatan makan, minum ataupun keperluan lainnya dalam ruang lingkup tempat bekerjanya). Waktu istirahat sedikitnya selama 1 (satu) hari setelah melakukan pekerjaan selama 5 (lima) atau 6 (enam) hari bekerja dalam satu minggu. Waktu istirahat juga diberikan dalam bentuk cuti selama 12 (duabelas) hari dalam satu tahun maupun diberikan cuti lebih lama setelah buruh bekerja lebih dari lima tahun sesuai kesepakatan pada perusahaannya. Waktu istirahat ini dapat dipergunakan oleh buruh/pekerja dengan banyak manfaat seperti untuk mencegah kemunduran dari segi rohani dan kesusilaannya, juga untuk kemajuan/peningkatan kehidupan keluarganya dalam bidang sosial, ekonomi dan juga agar buruh/pekerja mendapatkan kesempatan untuk menjadi manusia seutuhnya. Untuk itu buruh/pekerja perlu diberi kesempatan berperan dan berperanan didalam kehidupan bermasyarakat dan berbudaya.

5.1.3 Pelaksanaan aturan kesehatan kerja, mengenai waktu kerja, waktu mengaso dan waktu istirahat serta keamanan kerja, merupakan tanggung jawab dari pihak majikan/pengusaha yang berada pada pihak yang kuat. Peran dan peranan dari pihak penguasa/Negara melalui pengawasan yang

dilakukan secara preventif, intensif dan represif sangat diperlukan dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab, termasuk dapat memberikan/memperlakukan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, jika terjadi pelanggaran. Buruh/pekerja sebagai pihak yang berada pada posisi yang lemah akan sangat merasa terbantu dan terlindungi oleh Negara melalui instansi ketenagakerjaan yang mempunyai kewenangan yang cukup.

Melihat pada perkembangan peraturan perundang-undangan perburuhan serta pelaksanaannya, dapat dikatakan pada saat ini bahwa perjuangan buruh/pekerja masih dalam taraf membebaskan buruh/pekerja dari rasa ketakutan akan kehilangan pekerjaan secara semena-mena, dan untuk mencapai kedudukan hukum yang seimbang diantara kepentingan buruh/pekerja dengan pengusaha, permasalahan ini masih jauh untuk dapat diraih.

5.2 Saran

5.2.1 Perundang-undangan dan peraturan perburuhan dalam bidang kesehatan kerja, waktu kerja, waktu mengaso, waktu istirahat dan keamanan kerja yang baik, tidak akan banyak artinya jika tidak sesuai dengan fakta/kondisi yang ada pada masyarakat. Peraturan tersebut sepantasnya dapat dilaksanakan dan dipergunakan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang lemah dalam memperjuangkan hak-haknya. Untuk itu pembuat peraturan perundang-undangan dapat lebih memahami dinamika dan variasi pelaksanaannya sebenarnya yang terjadi di masyarakat.

5.2.2 Perlunya dibangun hubungan kerja dan kerjasama dan saling pengertian yang baik dari semua kalangan dari unsur pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena tanpa hal ini mustahil perlindungan dan kesejahteraan pekerja dapat dicapai. Peningkatan kesejahteraan pekerja pada prinsipnya, menggambarkan harmonisasi hubungan pekerja dengan pemberi kerjanya. Hidup dalam kesejahteraan, khususnya dalam dunia kerja, akan berkorelasi pada peningkatan produktifitas kerja. Dan pekerja yang

terkesan “dipaksa” hanya akan berorientasi pada pelaksanaan kerja semata. Rendahnya keinginan dan harapan mereka akan memodifikasi pekerjaan menjadi tidak akan pernah muncul.

- 5.2.3 Peraturan perundang-undangan perburuhan khususnya yang bertujuan untuk melindungi pekerja dengan menempatkan pekerja pada suatu kedudukan sosialnya yang wajar, terutama dibidang kesehatan kerja, tidak akan mencapai tujuannya bila pelaksanaannya oleh pihak majikan/pemberi kerja itu, tidak diawasi oleh suatu instansi ketenagakerjaan yang mempunyai kewenangan yang cukup. Pentingnya pengawasan itu akan dapat memberikan jaminan setidaknya kepercayaan dari pihak pekerja atas pelaksanaan penerapan peraturan perundang-undangan tidak akan dilanggar. Dan bagaimanapun majunya suatu Negara, peraturan dibidang perburuhan akan jadi macan kertas saja bila pengawasan dari para pengawas instansi terkait tidak efektif dalam melaksanakannya, terutama jika hal ini terjadi pada saat-saat kondisi suatu Negara dalam keadaan krisis ekonominya dimana proses tawar dari pihak pekerja terhadap pengusaha dalam memperoleh pekerjaan berada pada kondisi yang lemah/ banyak terjadi pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Dan Makalah

Bowers, John And Simon Honeyball, *Labour Law*, cet. 7. London United Kingdom: Blackstone Press Limited, 2000.

Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*, cet. 3. Jakarta: Dss Publishing, 2006.

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Bekasi. "Waktu Kerja Dan Istirahat". Makalah disampaikan pada Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan di Toko Makro Bekasi, 28 Nopember 2008.

Eva A dan Nathalina. "Modul Instrumen HAM Nasional Hak Anak", Jakarta: BPFHUI, Desember, 2004.

El Muhtaj, Majda. *Dimensi-Dimensi HAM : Mengenai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, cet. 1. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Gloria, Florenciano. *Forum Sadar Hukum Indonesia*, cet. 1. Jakarta: Praminta Offset, 2008.

Hepple, Bob. "Welfare Legislation and Wage-Labour", *The Making Of Labour Law In Europe*, ed. Bob Hepple. London: Mansell Publishing, 1986.

Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet.4. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Hasanah, Uswatun dan Mutiara Hikmah, "Modul Instrumen HAM Nasional Hak Perempuan", Jakarta, Desember, 2004.

Manulang, Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 1. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.

Mamudji, Sri, Et al. "Teknik Menyusun Karya Tulis Ilmiah". Presentasi Bahan kuliah Metode Penelitian dan Penulisan Hukum Universitas Indonesia, 2006.

Poerwanto, Helena. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Cet. 1. Jakarta: BPFHUI, 2005.

Ramm, Thilo. "Laissez Faire and State Protection of Workers", *The Making Of Labour Law in Europe*, ed. Bob Hepple. London: Mansell Publishing, 1986.

Ramm, Thilo. "The Model: British Protective Legislation until The First World War", *The Making Of Labour Law in Europe*, ed. Bob Hepple, London: Mansell Publishing, 1986.

Ramm, Thilo. "Protection For Special Groups Of Workers In Other Countries", *The Making Of Labour Law in Europe*, ed. Bob Hepple, London: Mansell Publishing, 1986.

Suryandono, Widodo. Et al. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: BPFHUI, 2007.

Simatupang, Dian Pudji, Et al. *Metode Penelitian Dan Penulisan Hukum*, cet. 1, Jakarta: BPFHUI, 2005.

Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. 13. Jakarta: Djambatan, 2003.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1984.

Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, cet. 7. Jakarta: Pradnya Paramita, 1988.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. 7. Jakarta: Djambatan, 1990.

Soekanto, Soeryono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Ed.1-9. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Satriyo, Rudy, "Modul Instrumen HAM Nasional Hak Atas Kesejahteraan", Jakarta: BPFHUI, Desember, 2004.

Sudaryono dan Kelik Wardiono, "Hak Pekerja Anak Dalam Sektor Formal; Antara Hak Sebagai Anak dan Hak Sebagai Pekerja". *Hak Asasi Manusia*, Ed. Muladi, cet. 2. Bandung: Refika Aditama, 2007.

Soetiksno, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Tanpa Nama, 1978.

Tunggal, Iman Sjahputra. *Hukum Ketenagakerjaan*. cet. 1. Jakarta: Harvarindo, 2008.

Peraturan perundang-undangan

Indonesia. *Undang-undang Dasar 1945 dan Perubahannya*.

_____. *Undang-undang Kerja*. UU Nomor 12 Tahun 1948.

_____. *Undang-undang Tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100 Mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya*. UU Nomor 80 Tahun 1957. LN Nomor 171 Tahun 1957.

_____. *Undang-undang Tentang Keselamatan Kerja*. UU Nomor 1 Tahun 1970. LN Nomor 1 Tahun 1970, TLN Nomor 2918.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). Diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio. Cet.8. Jakarta: Pradnya Paramita, 1976.

_____. *Undang-undang Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*. UU Nomor 7 Tahun 1984. LN Nomor 29 Tahun 1984.

_____. *Undang-undang Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja*. UU Nomor 20 Tahun 1999. LN Nomor 56 Tahun 1999.

_____. *Undang-undang Tentang Hak Asasi Manusia*. UU Nomor 39 Tahun 1999. LN Nomor 165, TLN Nomor 3886.

_____. *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*. UU Nomor 13 Tahun 2003. LN Nomor 39 Tahun 2003, TLN Nomor 4279.

_____. *Undang-undang Pengesahan Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya*. UU Nomor 11 Tahun 2005. LN Nomor 118 Tahun 2005, TLN Nomor 4557.

_____. *Undang-undang Pengesahan Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik*. UU Nomor 12 tahun 2005. LN Nomor 119 Tahun 2005, TLN Nomor 4558.

_____. *Peraturan Tentang Perlindungan Upah*. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. LN Nomor 8 Tahun 1981, TLN Nomor 3190.

_____. *Keputusan Tentang Hari-Hari Libur Nasional Dan Cuti Bersama Tahun 2009*. Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. Nomor 04 Tahun 2008, Nomor 115 Tahun 2008 Dan SKB Nomor 06 Tahun 2008.

_____. *Keputusan Menteri Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Tertentu*. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2005.

_____. *Keputusan Menteri Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah*. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004.

_____. *Keputusan Menteri Tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu*. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004.

_____. *Keputusan Menteri Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur*. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004.

_____. *Keputusan Menteri Tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat Dan Minat*. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 115 Tahun 2004.

_____. *Keputusan Menteri Tentang Jenis-jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, Atau Moral Anak*. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 235 tahun 2003.

_____. *Keputusan Menteri Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus*. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 233 Tahun 2003.

_____. *Keputusan Menteri Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu*. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 234 Tahun 2003.

Internet

Andi, "Perburuhan dan Tenaga Kerja 24 jam Non stop". www.hukumonline.com. 5 Februari 2009.

Andi, "Kerja Saat Hari Libur Resmi Berbuntut Perselisihan". www.hukumonline.com. 5 Februari 2009.

Esti Nuringdyah, "Masalah Kecil Tetapi Bisa Menjadi Besar", www.hukumonline.com. 7 Februari 2009.

"Ijin Penyimpangan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat". www.nakertrans.com. 2 April 2009.

Mulyatna, "Karena Advokat Juga Manusia", www.hukumonline.com. 7 Februari 2009.

"Resume Studi Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Berbahaya Bagi Pekerja Anak". www.nakertrans.com. 30 Maret 2009.

Susilo, "Kisah Sederhana Dari Buruh Pabrik Rokok Yang Sederhana", www.hukumonline.com. 7 Februari 2009.

“Studi Kondisi Lingkungan Tempat Kerja Pekerja Anak Di Sektor Perkebunan Dan Industri”, www.nakertrans.com. 30 Maret 2009.

