

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Bekerja Pada Shift Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya)

Ninda Aina Efendy¹, Waluyo²

^{1,2} Program Studi Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

e-mail: nindaefendy01@gmail.com

Abstrak

Penulisan jurnal hukum ini bertujuan untuk mengetahui ketidaksesuaian pemberian upaya hukum terhadap pekerja yang bekerja pada shift malam hari di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris menggunakan pendekatan perundang-undangan. Sumber data diperoleh dari observasi, wawancara, peraturan legislatif, buku, jurnal ilmiah, dan literatur lainnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara perlindungan hukum yang diberikan pengusaha kepada pekerja dalam perjanjian kerja di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya, khususnya yang bekerja shift malam hari. Dengan adanya pekerja yang bekerja pada shift malam hari yang tidak mendapatkan hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan diperlukannya upaya penyelesaian sebagai bentuk perlindungan hukum. Apabila terjadi perselisihan terdapat dua cara upaya penyelesaiannya yaitu secara non-litigasi (upaya penyelesaian dilakukan di luar pengadilan) dan litigasi (upaya penyelesaian melalui jalur pengadilan).

Kata kunci: *Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Hak Pekerja, Bekerja Shift Malam.*

Abstract

The writing of this law journal aims to determine the incompatibility of the provision of legal remedies against workers who work on the night shift at Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya based on Law Number 13 of 2003 on employment. This research uses empirical juridical law research method using legislation approach. Data sources were obtained from observations, interviews, legislative regulations, books, scientific journals, and other literature. This study uses qualitative data analysis techniques. The results can be concluded that there is a discrepancy between the legal protection provided by employers to workers in the employment agreement at Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya, especially those who work night shifts. With the presence of workers who work on night shifts who do not get rights in accordance with legislation, settlement efforts are needed as a form of legal protection. In the event of a dispute, there are two ways to resolve it, namely non-litigation (settlement efforts are carried out outside the court) and litigation (settlement efforts through the court).

Keywords : *Legal Protection, Employment Contract, Workers, Workers Rights, Night Shift*

PENDAHULUAN

Sejak dulu hingga sekarang, bekerja merupakan suatu hal yang wajib dilakukan untuk mendapatkan upah yang dipergunakan untuk memenuhi kehidupan setiap individual. Dari

Sabang hingga Merauke, 273,8 juta orang yang tinggal di Indonesia mewakili kelompok etnis, rumpun bahasa, dan tradisi budaya yang tak terhitung jumlahnya. Karena jumlah penduduknya yang sangat besar, Indonesia memerlukan seperangkat undang-undang yang mengatur dan melindungi kehidupan warga negaranya. Bekerja sendiri bukan merupakan hal yang mudah, tetapi selalu hadirnya suatu risiko. Pemerintah membuat undang-undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, untuk mengatasi masalah ini. Undang-undang ini mencakup semua pembenaran, termasuk keamanan kerja. Menurut Pasal 1602 KUH Perdata (BW), pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan kerja bagi pekerjanya guna melindungi mereka dari bahaya terhadap kesehatan, nama baik, atau harta benda. Untuk menjaga kesejahteraan pekerja Indonesia dan memastikan hak-hak dasar mereka terpenuhi tanpa diskriminasi, perlindungan pekerja merupakan komponen yang sangat penting. Namun jika melihat kenyataannya tidak demikian.

Setiap individu memiliki hak asasi manusia yang harus diakui dan dijaga oleh hukum. Ketika hak asasi manusia seseorang dilanggar oleh orang lain, hukum mengambil tindakan untuk melindungi orang tersebut dan seluruh masyarakat. Setiono mengartikan perlindungan hukum sebagai “suatu tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan pemerintah yang sewenang-wenang dan melawan hukum,” dengan tujuan memelihara kedamaian dan ketertiban sosial serta menjamin kesempatan masyarakat untuk menghayati nilai-nilai yang melekat pada dirinya sebagai anggota masyarakat.

Pengawasan bagi tenaga kerja harus lebih disempurnakan lagi oleh seluruh pengusaha supaya peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan dalam ranah yang benar. Dengan penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diharapkan dapat menyeimbangkan hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha serta pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas guna menjamin kesejahteraan para pekerja. Perlindungan terhadap kedamaian dan kesehatan pekerja juga perlu diupayakan dan dijaga agar dapat memberikan perhatian yang sebesar-besarnya terhadap situasi yang dihadapi pekerja di tempat kerja, sehingga menjamin kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menjaga inventivitas dan stabilitas perusahaan.

Perlindungan hukum menjadi perhatian utama dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi pada kenyataannya, beberapa entitas pemerintah, perusahaan, dan pengusaha terus mengabaikan aturan yang ditetapkan seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang, dalam contoh khususnya yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari. Dengan adanya pekerja yang bekerja pada shift malam hari tanpa mendapatkan hak sesuai yang telah dijelaskan dalam peraturan perundang-undangan diperlukannya upaya penyelesaian agar pekerja pada shift malam hari benar terjamin keamanannya. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Shift Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya)”.

METODE

Penulis menggunakan penelitian hukum yuridis empiris untuk menghasilkan skripsi ini. Kajian hukum empiris ini menggunakan pendekatan perundang-undangan. Kajian hukum empiris ini memanfaatkan data primer sebagai sumber informasi utama, data sekunder berupa catatan pengadilan, dan data tersier sebagai sumber informasi pelengkap hukum dan peradilan. Sumber data primer berasal dari data lapangan, yaitu hasil observasi dan wawancara penulis. Sumber data sekunder berasal dari pihak ketiga dan diperoleh peneliti melalui media perantara. Wawancara para ahli, buku, jurnal, situs web, arsip, lembaga terkait, dan peraturan legislatif menyediakan sumber sekunder untuk penelitian ini.

Untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang disoroti selama penelitian skripsi ini, penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif. Menurut Strauss dan Corbin, penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mempelajari ikatan kekeluargaan, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, perilaku, sejarah, dan kehidupan masyarakat.

Soerjono Soekanto mendefinisikan pendekatan penelitian kualitatif sebagai pendekatan yang menghasilkan sebagian besar data deskriptif analitis. Jadi metode kualitatif menghasilkan data deskriptif secara tertulis maupun lisan serta perilaku nyata dari apa yang telah dinyatakan oleh orang-orang yang diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian kerja dijelaskan dalam Pasal 1601 KUH Perdata Belanda (BW) sebagai “perjanjian yang dibuat oleh pihak pertama yaitu pekerja atau buruh, yang mengikat dirinya untuk menyerahkan tenaga kerjanya kepada pihak kedua yaitu pengusaha atau majikan dengan upah untuk waktu tertentu”. Sesuai dengan pasal 1 ayat 14 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja mengatur tentang syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian kerja bersama selanjutnya diartikan sebagai “perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh/serikat buruh yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan seorang pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha, dan memuat syarat-syarat dan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak” dalam pasal 1 Angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerjaan Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya diatur dalam perjanjian kerja sama tertulis (PKWT) yang menentukan jenis dan jangka waktu pekerjaan yang akan dilakukan. Berbeda dengan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak terbatas (PKWTT), pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) kadang disebut dengan pekerja kontrak. Jika jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT) telah lewat, maka pekerja tidak berhak atas segala jenis pesangon, termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang, atau pesangon pemutusan hubungan kerja (PHK). memisahkan.

Hasil wawancara penulis dengan Apoteker Penanggung Jawab dan pekerja apotek laki-laki di Apotek K-24 Sukomanunggal mengungkapkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diberikan kepada pegawai di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya tidak tepat, terutama bagi mereka yang bekerja pada malam hari dengan kepatuhan terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan. Para pekerja mengakui bahwa sebagian dari mereka tidak mengetahui standar ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, dan perjanjian kerja waktu tetap (PKWT) Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya mempunyai ketentuan sebagai berikut yang melanggar peraturan perundang-undangan terkait:

1. Memberikan makananan dan minuman

Dijelaskan dalam pasal 76 ayat (3) huruf a UU 13/2003 jo pasal 3 KEP.224/MEN/2003 pengusaha wajib menyediakan makan minum bergizi berupa 1400 kalori untuk pekerja perempuan namun pada kenyataannya berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yesninda selaku Apoteker Pengelola dan Bapak Arief selaku Asisten Kefarmasian Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya yaitu pengusaha tidak memberikan makanan hanya memberikan minuman saja untuk para pekerjanya.

2. Menjaga kesusilaan dan keamanan

Dijelaskan dalam pasal 76 ayat (3) huruf b UU 13/2003 jo pasal 5 KEP.224/MEN/2003 pengusaha wajib menjaga kesusilaan dan keamanan seperti memberikan petugas keamanan dan kamar mandi yang terpisah namun pada kenyataannya dalam pasal 5 ayat (1) perjanjian kerja tidak tercantumnya kewajiban pengusaha dalam memberikan keamanan dan menjaga kesusilaan bagi pekerja. Dan berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yesninda selaku Apoteker Pengelola dan Bapak Arief selaku Asisten Kefarmasian Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya yaitu pengusaha tidak memberikan petugas keamanan dan tidak menyediakan kamar mandi yang terpisah untuk pekerja perempuan dan laki-laki.

3. Fasilitas angkutan antar jemput

Dijelaskan dalam pasal 76 ayat (4) UU 13/2003 jo pasal 6 KEP.224 /MEN/2003 pengusaha wajib menyediakan fasilitas antar jemput pekerja perempuan yang bekerja

pada malam hari namun pada kenyataannya berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yesninda selaku Apoteker Pengelola dan Bapak Arief selaku Asisten Kefarmasian Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya yaitu pengusaha tidak memberikan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan, semua pekerja menggunakan kendaraan mereka masing-masing.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pegawai Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya, khususnya yang bekerja pada shift malam, harus dilindungi dari majikan yang melanggar komitmen berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sebab, Pasal 28H Ayat 2 UUD 1945 mengatur bahwa "Setiap orang berhak mendapat fasilitas dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan."

Sementara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara jelas pengaturan waktu kerja shift pagi, siang, dan malam. Oleh karena itu, topik ini harus diperdebatkan dan diselidiki, termasuk perlunya perlindungan hukum bagi pekerja laki-laki serta berapa jam yang harus ditetapkan untuk shift pagi, shift siang, dan shift malam dalam kebijakan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian, berkolaborasi sambil tetap menghormati isi undang-undang dan aturan apa pun yang mungkin berlaku. Sebagai upaya untuk melindungi mereka yang bekerja pada shift malam, tindakan ini bertujuan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya situasi berbahaya dan menghilangkan segala kemungkinan yang mungkin timbul. Namun, jika terjadi perselisihan atau permasalahan, ada dua pilihan penyelesaiannya: non-litigasi (metode penyelesaian konflik yang dilakukan di luar pengadilan) dan litigasi. Konflik industrial diatur dalam pasal 136 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

1. *Pengusaha, pekerja, buruh, atau serikat pekerja/serikat buruh wajib bermusyawarah dan mencapai kesepakatan untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial.*
2. *Pemilik usaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh harus menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditentukan oleh undang-undang apabila penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai.*

Sesuai pasal 117 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyelesaian akan diupayakan melalui alternatif penyelesaian konflik dalam hubungan industrial apabila kesepakatan tidak dapat dicapai melalui dialog.

1. Negosiasi (Bipartit)

Penyelesaian yang dinegosiasikan adalah semacam perjanjian dua pihak. Konflik di tempat kerja dapat diselesaikan melalui negosiasi, yang melibatkan pembicaraan hingga semua orang mempunyai pemikiran yang sama. Maka secara umum perundingan negosiasi dapat diartikan sebagai penyelesaian perselisihan non litigasi melalui rundingan para pihak dengan damai tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah.

2. Mediasi

Konflik kepentingan, perselisihan hak, permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antara pekerja dan serikat pekerja semuanya dapat dimediasi dengan bantuan pihak ketiga yang tidak memihak. Proses mediasi dilakukan dengan para pihak hadir bersama dengan mediator untuk mendiskusikan permasalahannya. Para pihak diberikan kesempatan untuk saling mengemukakan pendapat mereka tentang kasus yang dihadapi lalu didiskusikan bersama, kemudian para pihak membuka serta menawarkan peluang-peluang yang bisa dipertimbangkan untuk mencapai kesepakatan yang mufakat.

3. Konsiliasi

Konsiliasi adalah proses penyelesaian perbedaan antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan dan manajemen mengenai permasalahan seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui diskusi yang dimediasi oleh satu atau lebih konsiliator yang tidak memihak. Karena konsiliasi dan arbitrase merupakan lembaga pilihan dan bukan keharusan, penyelesaian melalui konsiliasi memerlukan persetujuan semua pihak yang terlibat dalam konflik, bukan hanya satu pihak.

4. Arbitrase

Penyelesaian arbitrase merupakan penyelesaian suatu permasalahan atau perselisihan diluar pengadilan atau ecara non litigasi yang didasarkan pada perjanjian arbitrase. Sama halnya dengan lembaga konsiliasi, lembaga arbitrase hanya dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) jika kedua belah pihak sepakat untuk menggunakan arbitrase, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Biasanya, perjanjian tertulis digunakan untuk meresmikan penyelesaian. Klausula arbitrase tertutup untuk dimuat dalam perjanjian kerja maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Penyelesaian melalui arbitrase ada setelah timbulnya perselisihan dan gagal nya penyelesaian secara negosiasi, serta merupakan suatu perjanjian tersendiri berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih. Penyelesaian arbitrase juga tidak dapat menyelesaikan perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Selanjutnya penyelesaian permasalahan atau perselisihan pekerja secara litigasi yaitu dapat diketahui melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) baru dapat dilakukan jika telah ditempuh melalui upaya-upaya perselisihan diluar pengadilan atau non litigasi, yaitu perundingan dengan bantuan dari pihak ketiga konsiliasi, mediasi, maupun negosiasi dan lainnya untuk mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Suatu perjanjian perdamaian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dapat batal demi hukum apabila perdamaian itu telah diadakan dibatalkan karena kesalahpahaman tentang perselisihan tersebut karena kekhilafan dan para pihak sepakat untuk tidak melanjutkannya. Untuk mengakhiri suatu perselisihan dalam suatu gugatan perdata, yang kemudian dikukuhkan dan disahkan oleh hakim Pengadilan Negeri sebagai suatu "Putusan Perdamaian", bilamana kemudian ternyata "Perjanjian Perdamaian" tersebut isinya bertentangan dengan ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW), maka putusan perdamaian semacam ini adalah merupakan putusan hakim yang mengandung cacat yuridis materil, sehingga batal demi hukum sejak awal atau "van Rechtswegenietig" serta merupakan suatu putusan hakim yang tidak mempunyai kekuatan eksekutorial atau non eksekutable.

Mencermati norma hukum dari kedua pembatalan perjanjian perdamaian tersebut, maka kebatalan dan pembatalan perjanjian perdamaian dapat dimintakan, dalam hal mana terdapat adanya alasan-alasan yang berkenaan dengan kekhilafan mengenai orangnya (error in persona), kekhilafan mengenai pokok perselisihan, dan kehendak para pihak sendiri, sehingga dengan demikian walaupun perjanjian perdamaian, dianggap seperti putusan hakim dalam tingkat terakhir, tidak dapat diadakan upaya banding dan kasasi, dengan konsekuensi telah mempunyai kekuatan eksekutorial, namun terhadap eksekusi masih dapat dimintakan suatu bantahan, baik dari pihak-pihak yang mengadakan perdamaian maupun pihak ketiga dengan alasan kebatalan dan pembatalan perjanjian perdamaian berdasarkan alasan, baik yang berkenaan dengan kekhilafan mengenai orangnya (error in persona), kekhilafan mengenai pokok perselisihan, dan mengenai kehendak para pihak.

Oleh sebab itu, diharapkan suatu perjanjian dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak agar tidak adanya permasalahan dalam perjanjian kerja dan apabila telah terjadi permasalahan diharapkan segera melakukan penyelesaian secara non litigasi atau diluar pengadilan terlebih dahulu karena penyelesaian secara perdamaian memiliki arti baik bagi pengusaha maupun pekerja yaitu penyelesaian cepat, biaya ringan serta tidak adanya permusuhan. Dengan adanya perdamaian tidak adanya yang memenangkan perkara tapi menyelesaikan masalah.

SIMPULAN

Hubungan hukum dalam perjanjian kerja Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya antara pengusaha dengan pekerja yaitu masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang berbeda, yang tentunya harus terpenuhi dalam perjanjian kerja. Tetapi terdapat

ketidaksesuaian antara perlindungan hukum yang diberikan pengusaha kepada pekerja dalam perjanjian kerja shift malam dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Peraturan dan ketentuan terkait tidak dijelaskan dengan jelas, dan persyaratan shift malam hanya diperuntukkan bagi karyawan perempuan. Selain itu, sejumlah hak lain bagi pekerja perempuan belum sepenuhnya terpenuhi. Apabila terjadi suatu permasalahan atau perselisihan dapat dilakukan upaya penyelesaian melalui upaya non-litigasi atau upaya litigasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrita, Indra. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta : Absolute Media.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram : Mataram University Press
- Nugrahani, Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Solo : Cakra Books.
- Setiawan, Wijayanto. 2007. *Pengadilan Perburuhan Di Indonesia*. Sidoarjo : Laros.
- Setiono. 2004. *Supremasi Hukum*. Surakarta : UNS.
- Soekanto, Soerjono. 2007. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor KEP.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00