



## Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Hamil Yang Bekerja Lembur Tanpa Upah Lembur

Eko Wahyudi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Ratih Mustika Dewi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Alamat: Jalan Rungkut Madya Nomor 1, Gunung Anyar, Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294

Korespondensi penulis: [ekow.ih@upnjatim.ac.id](mailto:ekow.ih@upnjatim.ac.id)

**Abstract.** *This research was prepared with the title "Legal Protection for Pregnant Women Workers Who Work Overtime Without Overtime Pay." The research method used is normative juridical, using a conceptual approach and a statutory approach. The formulation of the problem in this study is how is legal protection for pregnant women workers who do not get overtime pay from their company? Based on the results of the research, the conclusion is obtained in the form of: The formulation of the problem discusses preventive and repressive legal protection for pregnant women workers who work overtime without overtime pay.*

**Keywords:** *Legal Protection, Pregnant Women Workers, Overtime Wages.*

**Abstrak.** Penelitian ini disusun menggunakan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Hamil yang Bekerja Lembur Tanpa Upah Lembur.” Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah yuridis normatif, menggunakan pendekatan konseptual dan pendekatan undang-undang. Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni: bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan hamil yang tidak memperoleh upah lembur dari perusahaannya? Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan berupa: Pada rumusan masalah tersebut membahas mengenai perlindungan hukum preventif dan represif bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan Hamil, Upah Lembur.

### LATAR BELAKANG

Secara umum, setiap manusia akan dituntut dalam hal mencari mata pencaharian sebagai bagian dari pokok kehidupannya untuk memperoleh penghasilan yang layak agar terjamin atas keberlangsungan hidupnya. Setiap manusia juga tentunya akan melakukan beragam cara dalam bersaing pada dunia kerja supaya mendapatkan mata pencaharian sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Bahkan para pekerja perempuan yang sedang hamil pun melakukan hal tersebut untuk membantu dalam mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya dengan

wajar, diantaranya mencakup kebutuhan kesehatan, sandang, papan, pangan, rekreasi, serta Jaminan Hari Tua (JHT) setelah ia tidak bekerja lagi.<sup>1</sup>

Semua Warga Negara Indonesia (WNI) memiliki hak atas masing-masing pekerjaannya yang telah diatur pada konstitusi Negara Indonesia, yakni terdapat di Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) menentukan perlindungan hukum bagi semua warga Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan serta menerima upah yang sesuai, dinyatakan dengan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hak-hak normatif tertera pada Pasal 28D ayat (2) yakni hak yang wajib dilaksanakan serta tidak boleh ditunda bagaimanapun keadaannya. Hak normatif ialah hak dasar untuk pekerja. Ini dijamin, dilindungi, dan diatur dalam perundangan.

Sebagai acuan utama, perlindungan terhadap hak serta kewajiban yang patut dilakukan oleh para pekerja perempuan hamil telah terjamin dengan aturan mengenai Ketenagakerjaan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun, para pekerja wajib menaati peraturan perusahaannya. Peraturan perusahaan ini ialah bentuk peraturan yang terkait tentang hak dan kewajiban seorang pekerja/buruh, pengusaha, tata tertib perusahaan, berbagai syarat kerja, hingga batas waktu berlakunya suatu aturan perusahaan yang diciptakan oleh pengusaha secara tertulis.<sup>2</sup> Penyusunan peraturan perusahaan ini memerlukan pendapat serta pertimbangan dari perwakilan buruh atau pekerja pada perusahaan yang berkaitan. Peraturan perusahaan dapat dijadikan pedoman atau sumber hukum apabila terdapat perselisihan antara buruh dengan pengusaha tersebut.

Pada hakikatnya, antara peraturan perusahaan dengan perjanjian perburuhan merupakan suatu bentuk perjanjian yang berbeda. Pengertian dari perjanjian perburuhan diatur dalam Pasal 1601 n, Bab 7A, Buku Ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berbunyi: “Yang dinamakan perjanjian perburuhan kolektif ialah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih atau pun suatu perkumpulan majikan atau lebih yang berbentuk badan hukum di satu pihak, dan suatu perkumpulan buruh atau lebih yang berbentuk badan hukum, tentang syarat-syarat pekerjaan yang harus diindahkan sewaktu membuat perjanjian perburuhan.” Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwasannya perjanjian perburuhan/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menciptakan berbagai syarat kerja yang dapat

---

<sup>1</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019, hlm. 295.

<sup>2</sup> Sumanto, *Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021, hlm. 191.

menjadi hak maupun kewajiban yang harus ditunaikan oleh buruh/serikat buruh dengan pengusaha dijadikan sebagai pedoman pada jangka waktu selama berlangsungnya PKB tersebut.<sup>3</sup>

Apabila terdapat suatu perjanjian kerja yang berlaku di antara pekerja & pengusaha, maka terbentuklah hubungan kerja yang merujuk pada suatu bentuk hubungan hukum dengan melibatkan paling sedikit 2 subyek hukum yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Hubungan kerja juga dikenal sebagai inti dari suatu hubungan industrial.<sup>4</sup> Terdapat 3 (tiga) unsur dalam menentukan sebuah hubungan kerja, yakni antara lain:<sup>5</sup>

1. Ada pekerjaan yang wajib untuk dilaksanakan,
2. Ada perintah untuk bekerja dari pihak pengusaha/majikan,
3. Adanya pembayaran upah.

Ketentuan pada Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.” Dengan adanya pasal tersebut maka dapat diperkirakan tidak akan ada permasalahan pada hubungan industrial Indonesia, jika para pengusaha tersebut dapat menjalankan 4 (empat) fungsi hubungan industrial secara maksimal.

Berlandaskan pada bunyi Pasal 1320 KUHPerdara, suatu perjanjian akan dianggap sah jika memenuhi empat kriteria yang ditetapkan, yakni:

1. Menyetujui/sepakat aturan dari yang memberikan pekerjaan;
2. Kesanggupan/cakap saat membentuk sebuah aturan;
3. Hal tertentu;
4. Suatu sebab yang di dapatkan halal.”

Makna yang terkandung dalam aturan tersebut berarti dalam pembuatan perjanjian tenaga kerja, subjek yang berwenang dalam melaksanakan perjanjian wajib untuk cakap hukum

---

<sup>3</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op.cit.*, hlm 34.

<sup>4</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op.cit.*, hlm 123.

<sup>5</sup> Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi, *Hukum Perburuhan*, Medan: Enam Media, 2020, hlm. 38.

serta objek pada perjanjiannya tidak berlawanan dengan aturan undang-undang yang ada, konsep kesusilaan, agama, dan ketertiban umum.<sup>6</sup>

Hukum ketenagakerjaan di dalamnya memiliki 2 (dua) aspek hukum, yakni aspek hukum privat dan publik. Pada aspek hukum privat ini sifatnya termasuk ke ranah hukum perdata. Hal tersebut dikarenakan hukum ketenagakerjaan dapat mengatur kepentingan perseorangan, yaitu antara pengusaha dengan pekerjanya. Para pihak tersebut bersepakat untuk melaksanakan suatu perjanjian kerja, dimana dalam KUHPperdata Buku Ketiga tentang Perikatan mengatur terkait dengan hukum perjanjian. Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga termasuk dalam aspek hukum publik karena dalam keadaan tertentu, pemerintah turut campur pada masalah ketenagakerjaan dengan tujuan memberikan kepastian yang dijamin oleh hukum untuk para pekerja di Indonesia.

Terdapat permasalahan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban para buruh perempuan di Indonesia, yakni perihal masalah terkait buruh yang sedang hamil terpaksa untuk melaksanakan kerja lembur hingga masalah pemberian upah kerja lemburnya. Lembur merupakan suatu kegiatan dalam mempekerjakan buruh/pekerja dengan melampaui batas waktu kerja secara normal. Sistem lembur dilaksanakan apabila terdapat pekerjaan menumpuk yang harus segera diselesaikan dengan tujuan untuk mengakomodasi berbagai kebutuhan perusahaan.

Pengertian mengenai upah kerja lembur, yaitu upah (gaji) yang wajib untuk dibayarkan pada para buruh/pekerja karena telah melaksanakan pekerjaannya melebihi batas waktu kerja secara resmi yang ditetapkan ataupun pada saat hari libur resmi. Apabila ada suatu perusahaan yang tidak memberi upah kerja lembur berdasarkan perjanjian kerjanya, maka perusahaan itu dikatakan telah melanggar ketentuan Pasal 1320 KUHPperdata, karena dalam Pasal tersebut menyebutkan syarat sahnya perjanjian ialah “adanya suatu sebab yang halal”. Maka, pelaksanaan isi perjanjian tersebut harus sesuai aturan. Perjanjian dapat batal demi hukum jika perusahaan telah melanggar klausula Pasal 1320 KUHPperdata.

Perusahaan dapat menetapkan jam kerja dalam sistem terkait kerja pada aturan yang ditetapkan perusahaan, aturan berkerja, atau saat aturan kerja telah diketahui. Pengusaha di sini juga diperbolehkan untuk mempekerjakan pekerjanya ketika waktu kerja lembur. Setiap pengusaha berkewajiban menerapkan ketentuan waktu kerja seperti halnya yang tercantum

---

<sup>6</sup> Taun Taun, “Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Jurnal De Jure, Volume 12, Nomor 2 (2020): hlm 8.

pada aturan tentang Ketenagakerjaan sebagaimana termuat dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwasanya: "Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 1 hari dapat menggunakan 7 jam bekerja dan selama 6 hari dapat bekerja maksimal 40 jam setiap perminggunya; atau
- b. 1 hari bisa bekerja maksimal 8 jam dan 1 minggu untuk 5 hari bisa menggunakan 40 (empat puluh) jam kerja setiap perminggunya."

Pada dunia kerja, terkadang lembur memiliki dampak negatif yang dirasakan oleh para buruh/pekerjanya. Dampak negatif tersebut kerap kali terjadi saat buruh/pekerja mencantumkan tanda tangannya dalam surat perjanjian kerja lembur dengan dasar keterpaksaan sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan. Apabila para pekerja menerapkan loyalitas untuk lembur, maka dengan tidak langsung perusahaan memberikan bentuk jaminan untuk keberlangsungan karirnya, dan jika para buruh/pekerja tidak mencantumkan tanda tangan dalam pengambilan surat lembur, maka mereka dianggap tidak ada loyalitasnya terhadap perusahaan.

Terdapat kasus pelanggaran terhadap hak maternitas buruh garmen yang bekerja pada KBN Cakung, Jakarta, dimana mayoritas buruh tersebut adalah wanita (80%). Buruh wanita tersebut bekerja pada pabrik pemasok busana untuk beberapa merek seperti Basic, Express, dan Zara.

Berdasar pada data dari Jumisih, Ketua Forum Buruh Lintas Pabrik (FBLP), diterangkan bahwa kebanyakan buruh wanita tersebut memiliki status pekerja alih daya dan pegawai kontrak. Buruh wanita tersebut tetap harus bekerja dengan target sama, walaupun sudah memberitahukan kehamilannya pada atasan. Contohnya dalam 25 menit, rerata buruh garmen wanita diharuskan menyelesaikan 25 kantong pakaian. Beban kerja tersebut meliputi 300 bordir logo per jam, 20 pasang lengan selama 20 menit, dan 40 kerah dalam 25 menit. Apabila tidak mencapai target, maka buruh diharuskan menutup kekurangan tersebut di hari yang sama, atau ini berti tidak terdapat upah lembur.<sup>7</sup>

Sama halnya yang dialami buruh wanita PT. Alpen Food Industry/Aice, perusahaan penghasil *ice cream*. Buruh wanita dalam keadaan hamil baru dapat bekerja secara *non-*

---

<sup>7</sup> Abraham Utama, *Ratusan buruh busana terkenal di Jakarta 'terpaksa sembunyikan kehamilan'*, diakses dari <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-42414034>, pada 17 April 2023, pukul 18.30.

*shift* apabila kandungannya berusia 7 bulan. Sebelumnya, harus mendapatkan *shift* malam dan mengangkat barang berat. Mereka diwajibkan untuk lembur walaupun tengah dalam kondisi hamil, serta kerap kali tidak diberikan bayaran.

Hal yang serupa juga terjadi pada buruh perempuan yang bekerja pada perusahaan produsen es krim PT. Alpen Food Industry (AFI) atau biasa dikenal dengan merek dagang Aice. Buruh perempuan yang sedang hamil baru bisa bekerja secara non-shift apabila usia kandungan sudah tujuh bulan. Sebelum itu, masih harus mengangkat barang berat dan mendapatkan shift (waktu kerja) malam. Mereka wajib lembur meski sedang hamil dan sering kali tidak dibayar.

Terkait dengan hal tersebut sebenarnya dapat menimbulkan kekhawatiran bagi para buruh/pekerja karena secara terpaksa dalam menyetujui permintaan dari pengusaha untuk melaksanakan kerja lembur daripada harus berakibat pada kehilangan pekerjaan yang sangat mereka butuhkan sebagai sumber pendapatan bagi biaya yang dibutuhkan untuk hidup diri sendiri maupun keluarganya sehari-hari. Pada saat ini, realitas di lapangan pekerjaan yang terjadi yakni jumlah pekerja/buruh yang diperlukan pengusaha untuk bekerja pada perusahaannya lebih sedikit apabila dibandingkan dengan para pihak yang sedang mencari pekerjaan.

Keadaan tersebut yang mengakibatkan para pengusaha menjadi cenderung dalam memiliki kekuasaan secara utuh kepada para buruh/pekerjanya. Para pengusaha dapat bertindak semaunya sendiri untuk mengganti buruh/pekerja yang dirasa bertentangan dengan kehendaknya, seperti apabila terdapat buruh/pekerjanya tidak mengikuti keinginan perusahaan, serta kinerja dari buruh/pekerjanya tersebut tidak memuaskan. Para buruh di Indonesia sangat membutuhkan perlindungan hukum lantaran memiliki kedudukan lemah dalam perusahaan. Sebagai contoh, terlaksananya sistem pengupahan yang layak serta adil adalah wujud jaminan perlindungan hukum untuk para buruh demi memperoleh penghidupan yang cukup bagi diri sendiri beserta keluarganya.

Mengacu pemaparan sebelumnya, maka penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti secara lebih dalam dengan mengambil judul: “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN HAMIL YANG BEKERJA LEMBUR TANPA UPAH LEMBUR”

## **KAJIAN TEORITIS**

Berkenaan dengan hal ini, C.S.T. Kansil memberikan penjelasan bahwa perlindungan hukum yaitu suatu langkah hukum yang aparat penegak hukum berikan dalam rangka memberi rasa bebas dan aman dari berbagai gangguan dan ancaman.<sup>8</sup> Berdasarkan pada pengertian tersebut, kemudian dapat disimpulkan bahwasannya perlindungan hukum ialah suatu upaya dalam memberi rasa aman terhadap kebutuhan manusia yang dilindungi dengan hukum.

Indonesia yang mana adalah negara yang berasaskan *rule of law* dan hukum (*rechtstaat*), sehingga masyarakat di dalamnya sangatlah memerlukan perlindungan hukum dalam rangka memperoleh keadilan juga kepastian hukum, oleh karena itu masyarakat merasakan kemakmuran dan kesejahteraan. Perlindungan hukum terkait dengan peran hukum dalam mengatur dan melindungi kepentingan masyarakat.<sup>9</sup> Selain itu perlu campur tangan dari pemerintah dalam konteks perlindungan bagi pengusaha dan pekerja dalam bidang ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara kedua pihak melalui suatu aturan undang-undang.<sup>10</sup>

## **METODE PENELITIAN**

Penulisan penelitian ini diuraikan dengan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif pada penelitian ini menggunakan studi dokumen yang melibatkan penggunaan sumber hukum seperti undang-undang, putusan pengadilan, kontrak, prinsip-prinsip hukum, teori hukum, serta pandangan para pakar hukum. Penelitian hukum normatif menfokuskan pada analisis sistem norma sebagai objek studi. Sistem norma yang dijadikan objek studi meliputi unsur-unsur norma hukum yang mengandung nilai-nilai mengenai bagaimana perilaku manusia seharusnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data sekunder (dokumen hukum serta data kepustakaan) dimanfaatkan sebagai

---

<sup>8</sup> Abdul Halim Barkatullah dkk, *Hukum Perseroan Indonesia*, Bandung: Nusamedia, 2018, Hlm. 73.

<sup>9</sup> Parningotan Malau, *Corporate Crime - Kecelakaan di Tempat Kerja*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2022), Hlm. 46.

<sup>10</sup> Niru Anita Sinaga, "Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/24/23>, Jurnal Universitas Suryadarma, Volume 6, Hlm. 67, diakses pada tanggal 14 Februari 2023 Pukul 16.00.

sumber data penelitian ini, dimana umumnya dikenal sebagai bahan hukum terbagi atas bahan hukum primer, sekunder, tersier (non hukum).

Teknik pengumpulan data penelitian ini meliputi; pengumpulan data primer serta data sekunder (dokumen tertulis dan kepustakaan) lewat studi dokumen dan studi pustaka. Proses mengumpulkan bahan hukum lewat langkah-langkah klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum yang relevan dengan isu penelitian dan inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan. Penggunaan teknik ini ditujukan dalam rangka mendapatkan landasan hukum dan konsep pengkajian aturan Undang-Undang, arsip, dokumen, buku, serta penelitian yang lain berkaitan dengan “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN HAMIL YANG BEKERJA LEMBUR TANPA UPAH LEMBUR”

Metode deskriptif dimanfaatkan untuk analisis data penelitian ini. Deskriptif mencakup analisis terhadap isi dan struktur dari hukum yang berlaku, yakni kegiatan yang dilaksanakan oleh penulis untuk mengidentifikasi isi dan interpretasi dari peraturan hukum yang digunakan sebagai acuan dalam mengatasi masalah hukum yang menjadi fokus penelitian. Metode analisis kualitatif dimanfaatkan sebagai metode untuk analisis data penelitian, yakni terhadap data primer serta data sekunder dimana mencakup struktur dan isi hukum positif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perlindungan hukum preventif bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur**

Perlindungan hukum preventif bagi pekerja perempuan hamil yang melaksanakan lembur tanpa upah lembur umumnya mencakup berbagai aspek perlindungan hak-hak pekerja untuk memastikan kesejahteraan dan keamanan mereka. Pekerja perempuan hamil memiliki hak untuk memperoleh gaji lembur jika mereka melakukan pekerjaan melebihi batas waktu kerja yang ditetapkan. Perlindungan hukum preventif bagi pekerja lembur dilaksanakan untuk memastikan kesejahteraan dan keamanan pekerja dalam situasi bekerja lebih dari jam kerja normal.

Berikut ini adalah beberapa upaya dalam konteks perlindungan hukum preventif yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya kasus pekerja perempuan hamil yang tidak mendapatkan upah lembur dari perusahaannya, yakni:

1. Perusahaan seharusnya terlebih dahulu memberikan informasi secara transparan kepada seluruh pekerja mengenai hak-hak mereka terkait upah lembur, termasuk cara

perhitungan dan pembayaran yang selaras pada aturan yang diberlakukan. Sehingga perusahaan perlu memiliki kebijakan yang jelas terkait pemberian hak-hak pekerja yang melakukan pekerjaan di luar jam normal mereka. Pemerintah memberikan perlindungan hukum preventif dengan menyediakan aturan kerja yang jelas tentang pemberian hak-hak pekerja yang melakukan pekerjaan di luar jam normal, termasuk dalam pemberian upah lembur dan cara perhitungan yang selaras pada aturan yang diberlakukan. Dengan adanya aturan yang jelas dan diberlakukan oleh pemerintah, pekerja dapat memiliki keyakinan bahwa mereka akan menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka saat bekerja di luar jam kerja normal. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan memperkuat hak-hak pekerja dalam lingkup jam kerja yang tidak konvensional.

2. Kebijakan ini harus diterapkan secara konsisten dan dipahami oleh semua pekerja. Upaya preventif tersebut diterapkan guna mencapai berbagai tujuan yang positif, seperti: Adanya kebijakan yang memastikan pembayaran upah lembur kepada pekerja perempuan hamil membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial pekerja. Hal ini dapat membantu mengurangi beban finansial yang mungkin dialami oleh pekerja perempuan hamil beserta keluarganya.
3. Perlu untuk dilakukan pemantauan dan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara rutin untuk pelaksanaan pembayaran upah lembur pada perusahaan tersebut. Perusahaan bisa mengadakan pengawasan secara internal dan audit yang terkait dengan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan terkait hak-hak pekerja perempuan hamil, termasuk pembayaran upah lembur yang seharusnya. Hal tersebut memiliki tujuan yang penting dan strategis bagi perusahaan, yakni untuk membantu memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua peraturan, undang-undang, dan kebijakan terkait dengan hak-hak pekerja perempuan hamil, termasuk hak untuk menerima upah lembur.
4. Membuat mekanisme pelaporan dan pengaduan yang aman dan terbuka bagi pekerja perempuan hamil yang merasa hak-haknya dilanggar, termasuk terkait upah lembur. Hal ini dapat mendorong pekerja untuk melaporkan pelanggaran dengan rasa percaya diri. Kolaborasi antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pihak eksternal dan serikat buruh sebagai pihak internal adalah kunci untuk menerapkan mekanisme ini dengan efektif. Serikat buruh harus merancang kebijakan dan pedoman yang jelas

tentang mekanisme pelaporan dan pengaduan. Kedua pihak tersebut bertujuan untuk memperkuat upaya perlindungan hak-hak pekerja perempuan hamil di tempat kerja.

5. Pekerja perempuan hamil memiliki hak perlindungan khusus di tempat kerja, termasuk hak untuk tidak diharuskan berkerja lembur serta memperoleh pendapatan yang sesuai dari ketentuan perundang-undangan di Indonesia. Seperti halnya pada kasus yang dialami oleh buruh wanita dari PT. Alpen Food Industry. Buruh wanita yang tengah berada dalam kondisi hamil baru dapat bekerja secara *non-shift* apabila umur dari kandungannya telah 7 bulan, dimana sebelumnya mereka masih diharuskan mengangkat barang yang cukup berat serta mendapatkan *shift* malam. Kemudian pekerja wanita juga diwajibkan lembur walaupun tengah hamil serta kerap kali tidak mendapatkan bayaran. Oleh karena itu, penting untuk mendorong pekerja/buruh melaporkan jika mereka tidak menerima upah lembur yang seharusnya mereka terima, dan memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang melaporkan pelanggaran tersebut. Dengan mendorong pelaporan, perusahaan dapat lebih cepat mengidentifikasi dan mengatasi masalah pembayaran upah lembur yang tidak sesuai. Hal ini untuk membantu mencegah terjadinya pelanggaran berulang di masa depan.
6. Mengadakan pelatihan dan sosialisasi kebijakan kepada pimpinan dan staf perusahaan yang biasanya dilakukan oleh departemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai pentingnya mematuhi peraturan terkait upah lembur, serta konsekuensi hukum yang dapat timbul jika peraturan tersebut dilanggar. Departemen SDM ini sering menjadi pemimpin dalam menyusun dan mengelola kebijakan perusahaan. Pelaksanaan terhadap hal ini akan membantu untuk menghindari ketidaktahuan atau pemahaman yang salah terkait pemberian upah lembur.
7. Mengadakan pelatihan tentang kesetaraan gender untuk semua pekerja dan pimpinan perusahaan supaya dapat membantu dalam membangun kesadaran mereka tentang hak-hak perempuan di tempat kerja , termasuk hak-hak yang harus didapatkan di tempat kerja selama kehamilan dan setelahnya. Beberapa pihak yang dapat terlibat dalam menyelenggarakan pelatihan tersebut ialah Departemen Sumber Daya Manusia (SDM), Tim Pelatihan dan Pengembangan Perusahaan, Tim Kesetaraan Gender atau Diversitas, dan Konsultan atau Ahli Eksternal. Pihak-pihak tersebut juga dapat melakukan penilaian terhadap resiko pekerjaan bagi pekerja perempuan hamil untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang membahayakan bagi kesehatan ibu hamil dan janinnya dapat dihindari, sehingga tidak terlalu sering untuk memerlukan lembur. Dengan menunjukkan perhatian terhadap hak-hak pekerja perempuan hamil, perusahaan dapat

menciptakan suasana tempat kerja yang positif serta mendorong untuk mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi, produktivitas pekerja secara keseluruhan.

8. Membangun relasi yang baik diantara manajemen serta serikat buruh/pekerja, sehingga apabila terjadi masalah terkait upah lembur dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit yang adil dan transparan. Perundingan bipartit dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman pekerja tentang hak-hak mereka, termasuk hak untuk upah lembur yang layak. Upaya tersebut dapat memberikan pekerja pengetahuan yang lebih baik tentang hak-hak mereka di tempat kerja.
9. Memastikan adanya sistem pengelolaan keuangan yang baik di perusahaan, sehingga pembayaran upah lembur dapat dilakukan secara tepat waktu dan akurat. Hal tersebut juga mempengaruhi berbagai aspek kesejahteraan pekerja dan keberhasilan operasional perusahaan secara keseluruhan. Pemastian adanya sistem pengelolaan keuangan yang baik di perusahaan melibatkan berbagai pihak yang bekerja sama, yakni antara lain dilaksanakan oleh Departemen Keuangan, Departemen Sumber Daya Manusia (SDM), Konsultan Keuangan, dan Tim Audit Internal.
10. Menaati aturan yang diberlakukan terkait upah lembur, seperti pada Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Upaya ini dapat mengurangi risiko hukuman dan sanksi yang mungkin timbul akibat pelanggaran perusahaan.
11. Meningkatkan kesadaran umum dengan cara mengedukasi masyarakat tentang pentingnya perlindungan hak-hak pekerja perempuan hamil juga dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kesetaraan dan keadilan di tempat kerja. Karena perusahaan yang dikenal memiliki kebijakan yang adil terhadap pekerja perempuan hamil cenderung memiliki reputasi yang baik di mata masyarakat, calon karyawan, dan mitra bisnis. Hal tersebut dapat meningkatkan citra perusahaan.

Dengan menerapkan beberapa upaya preventif di atas, diharapkan perusahaan dapat mencegah terjadinya kasus pekerja perempuan hamil yang tidak memperoleh upah lembur yang seharusnya dari perusahaannya. Karena kebijakan yang jelas tentang hak-hak pekerja perempuan hamil adalah bagian dari tanggung jawab perusahaan dalam melindungi hak asasi

manusia dan hak-hak pekerja. Dengan demikian, tujuan perusahaan memiliki kebijakan yang jelas terkait hak-hak pekerja perempuan hamil, termasuk hak untuk menerima upah lembur, adalah untuk guna mewujudkan lingkungan kerja inklusif, adil, berkelanjutan, serta melindungi hak-hak juga kesejahteraan pekerja.

### **Perlindungan hukum represif bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur**

Upaya represif ini memiliki fokus pada penindakan dan penegakan aturan terhadap pelanggaran yang terjadi. Perlindungan hukum represif bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur adalah langkah yang penting dalam memastikan keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam lingkungan kerja. Fenomena ini tidak hanya menggarisbawahi pentingnya penegakan hukum yang tegas, tetapi juga memperlihatkan komitmen kuat untuk mencegah diskriminasi gender dan memastikan kesejahteraan seluruh anggota tenaga kerja.

Hak-hak pekerja perempuan hamil harus dihormati dan diberikan perlindungan yang sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan hak asasi manusia. Upaya represif sebaiknya digunakan sebagai langkah terakhir setelah upaya preventif telah dilakukan. Berikut beberapa upaya represif yang dapat dilakukan untuk menanggulangi kasus pekerja perempuan hamil yang tidak memperoleh upah lembur dari perusahaannya:

1. Pekerja perempuan hamil yang tidak memperoleh upah lembur dan merasa bahwa hak-haknya dilanggar, maka mereka memiliki hak untuk dapat mengajukan pengaduan hukum terhadap perusahaan. Tujuan utama dari pengajuan pengaduan hukum ini adalah untuk memperjuangkan dan melindungi hak-hak pekerja perempuan hamil tersebut. Pengaduan ini dapat menimbulkan sanksi hukum, denda, atau pembayaran ganti rugi untuk kerugian yang telah dideritanya yang perlu perusahaan tersebut bayarkan selaras pada peraturan yang diberlakukan. Otoritas yang terkait dengan ketenagakerjaan atau perlindungan pekerja dapat melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan terkait hak-hak pekerja, termasuk upah lembur. Jika pelanggaran terbukti, perusahaan bisa dikenakan denda atau tindakan hukum lainnya. Pemeriksaan bertujuan supaya dapat menjamin dari individu yang terkait, termasuk hak atas upah lembur, sehingga pekerja dapat bekerja dengan adil dan tanpa penindasan di tempat kerja. Hasil dari pemeriksaan tersebut dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk memperbaiki praktik-praktik mereka yang belum

mematuhi aturan, sehingga mereka dapat mengoreksi dan meningkatkan kepatuhan di masa depan.

2. Pekerja perempuan hamil tersebut dapat mengonsultasikan terkait kasus ini terlebih dahulu kepada Dinas Tenaga Kerja, Sosial, dan Transmigrasi atau serikat pekerja terkait langkah-langkah yang dapat diambil untuk menyelesaikan kasus pelanggaran terhadap pemberian hak atas upah lembur ini. Pekerja perempuan hamil dapat mencari informasi dan klarifikasi tentang hak-hak mereka terkait upah lembur dan perlindungan di tempat kerja dari instansi yang berwenang. Konsultasi terkait kasus pelanggaran ini memiliki tujuan-tujuan yang penting sebagai upaya represif untuk membantu pekerja memahami hak-hak mereka dengan lebih baik. Dalam kasus dugaan upah lembur buruh tak dibayar, Dinas Tenaga Kerja, Sosial, dan Transmigrasi juga dapat memerintahkan penghitungan ulang nominal honor lembur untuk memastikan bahwa pekerja menerima pembayaran yang sesuai.
3. Pekerja perempuan hamil harus memiliki bukti-bukti yang kuat, seperti catatan waktu lembur, surat perintah lembur, atau komunikasi tertulis yang menunjukkan bahwa perusahaan tidak membayar upah lembur dengan benar. Hal ini memiliki tujuan penting dalam upaya melindungi hak-hak pekerja perempuan hamil dan memperjuangkan klaim mereka. Bukti-bukti tertulis dapat mengurangi kemungkinan perusahaan untuk menyangkal pelanggaran atau mengklaim bahwa upah lembur telah dibayar dengan benar. Bukti-bukti ini membantu dalam mengatasi argumen yang tidak berdasar, karena bukti-bukti yang jelas dan kuat dapat membantu memastikan bahwa pelanggaran terhadap hak atas upah lembur dapat dibuktikan secara objektif. Dimana hal tersebut penting dalam membantu memperoleh dukungan hukum atau mengajukan tuntutan jika diperlukan.
4. Organisasi buruh atau kelompok advokasi pekerja dapat melakukan tuntutan atau kampanye untuk mendukung pekerja perempuan hamil yang menjadi korban pelanggaran terhadap hak atas upah lembur. Dimana hal ini dapat menyebabkan tekanan publik dan menggerakkan otoritas untuk bertindak. Kampanye semacam ini mendukung advokasi untuk kesetaraan gender di tempat kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki hak serupa terhadap pria dalam hal upah serta perlakuan yang adil. Organisasi buruh dan kelompok advokasi pekerja bertujuan untuk memberikan suara kepada pekerja perempuan hamil yang mungkin merasa tidak memiliki platform atau keberanian untuk berbicara sendiri. Kampanye ini dapat membantu meningkatkan kesadaran tentang kasus tersebut. Selain itu, tuntutan atau kampanye semacam ini juga dapat mengawasi tindakan perusahaan dan mendorong transparansi dalam praktik-praktik mereka, dimana hal tersebut dapat membuat

perusahaan lebih waspada dan hati-hati dalam mematuhi hukum dan menghormati hak-hak pekerja perempuan hamil, termasuk hak memperoleh upah lembur secara layak selaras pada aturan yang berlaku.

5. Jika kasus ini mencuat ke pemberitaan media, hal ini bisa merusak reputasi perusahaan secara signifikan. Dalam beberapa kasus, tekanan media dapat mendorong perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut. Pemberitaan media dapat mendorong perusahaan untuk mengevaluasi dan mengubah kebijakan atau praktik yang menyebabkan pelanggaran hak pekerja perempuan hamil, termasuk dalam hal pembayaran upah lembur. Pemberitaan media perusahaan dapat membantu menegakkan pertanggungjawaban perusahaan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja perempuan hamil. Hal ini dapat menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa pelanggaran tidak diabaikan dan diperlakukan dengan serius.
6. Jika perusahaan terbukti melanggar ketentuan pembayaran upah lembur, pekerja perempuan hamil tersebut bisa memberikan pengajuan gugatan terhadap pengadilan guna menuntut hak-haknya. Sesuai ketentuan yang ada pada Undang-Undang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pasal 81, dimana menyebutkan: “Gugatan selisih terjadi antara pelaku dan yang terkait dalam pekerjaan dapat diadukan pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri terdapat lingkup daerah berhubungan dengan tempat para pekerja”.

Menurut ketentuan beberapa pasal pada Bab IV tentang Penyelesaian Perselisihan dengan menggunakan Pengadilan Hubungan Industrial, sistem persidangan menggunakan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut mengenai sistem Hukum Acara Perdata, dimana biasanya digunakan dalam mengatasi gugatan keperdataan dalam lingkup peradilan umum. Tindakan pekerja perempuan hamil yang sedang berusaha untuk mendapatkan upah lembur yang tidak dibayarkan oleh perusahaannya dapat dianggap sebagai bentuk perselisihan hubungan industrial. Perselisihan ini muncul dikarenakan adanya beda pandangan diantara pekerja serta perusahaan mengenai hak-hak normatif buruh, dalam hal ini terkait pembayaran gaji lembur yang semestinya pekerja itu terima.

Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Hubungan Industrial memiliki wewenang untuk menjatuhkan putusan dengan penuh keadilan dalam menangani perselisihan yang berkaitan dengan hak-hak normatif pekerja , termasuk dalam kasus perselisihan antara pekerja dan pimpinan atau perusahaan. Pekerja perempuan hamil yang merasa hak-haknya telah dirugikan oleh perusahaan atau pimpinan dapat untuk mengajukan

gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial. Tetapi, dengan pengajuan gugatan terhadap Pengadilan Hubungan Industrial dapat menjadi proses yang kompleks, terutama bagi pekerja atau buruh yang mungkin tidak memiliki pengetahuan hukum yang memadai diharuskan untuk bersidang menggunakan rangkaian persidangan sesuai dengan alur Hukum Acara Perdata serta diharuskan untuk membuat dokumen-dokumen hukum, seperti surat gugatan dan lain sebagainya.

Dalam mengatasi rumitnya proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, pekerja/buruh mungkin memilih untuk menggunakan jasa advokat dalam kasus seperti ini. Karena mereka dapat membantu pekerja/buruh memahami hak-hak mereka, prosedur hukum, dan tata cara persidangannya. Namun, menggunakan jasa advokat juga melibatkan biaya tertentu. Pekerja/buruh harus mempertimbangkan baik manfaat dan biaya dalam memutuskan apakah akan menggunakan jasa hukum atau tidak. Jika pekerja/buruh memilih untuk menggunakan jasa advokat, pastikan untuk bekerja sama dengan seseorang yang memiliki reputasi baik dan dapat dipercaya dalam membantu memperjuangkan hak-hak mereka.

7. Jika perusahaan terbukti melanggar ketentuan pembayaran upah lembur, perusahaan dapat diminta untuk membayar kompensasi kepada pekerja perempuan hamil yang tidak memperoleh upah lembur.

Perlindungan hukum represif bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur adalah langkah penting dalam memastikan hak-hak pekerja dilindungi dengan tegas. Dalam menanggulangi kasus ini, sangat penting untuk melibatkan pihak-pihak terkait, seperti dinas tenaga kerja dan organisasi pekerja untuk memastikan bahwa perlindungan hak-hak pekerja perempuan hamil, termasuk hak atas upah lembur, telah dihormati dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

Dengan menerapkan tindakan hukum terhadap pelanggaran tersebut, maka perusahaan ditekan untuk menghormati dan mematuhi norma-norma kesetaraan gender serta hak-hak pekerja. Dalam konteks ini, peran otoritas organisasi buruh, dan lembaga perlindungan pekerja menjadi sangat krusial untuk menjamin adanya penegakan hukum yang adil dan transparan. Dalam menghadapi realitas ini, perusahaan juga diingatkan akan tanggung jawab etika dan sosialnya untuk menjaga hak-hak para pekerja perempuan hamil.

## KESIMPULAN DAN SARAN

**Kesimpulan:** Perlindungan hukum preventif bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur memiliki tujuan untuk memastikan kesejahteraan dan keamanan pekerja dalam situasi bekerja lebih dari jam kerja normal. Upaya preventif ini melibatkan langkah-langkah seperti pemerintah memberikan perlindungan hukum preventif dengan menyediakan aturan kerja yang jelas tentang pemberian hak-hak pekerja yang melakukan pekerjaan di luar jam normal, pemantauan dan pengawasan oleh otoritas terkait, mekanisme pelaporan yang aman, pelatihan tentang kesetaraan gender, dan hubungan yang baik antara manajemen dan serikat pekerja.

Dalam kasus pelanggaran hak maternitas dan pemberian hak atas upah lembur yang terjadi pada buruh garmen perempuan hamil di KBN Cakung dan buruh perempuan hamil yang bekerja di PT. Alpen Food Industry, maka perlindungan hukum represif diperlukan untuk menegakkan aturan dan hak-hak pekerja. Ini termasuk upaya-upaya seperti mengajukan pengaduan hukum, pemantauan oleh Dinas Tenaga Kerja, mengumpulkan bukti kuat, melakukan kampanye, melibatkan media, dan jika perlu, mengajukan gugatan ke pengadilan.

**Saran:** Perlunya diberlakukan aturan perundang-undangan baru yang lebih tegas dan jelas dalam mengatur hak atas pekerja/buruh perempuan hamil. Hal tersebut sangat penting untuk memastikan perlindungan, kesetaraan, dan kesejahteraan bagi mereka di tempat kerja. Dengan mengimplementasikan aturan perundang-undangan tersebut, negara dapat mengukuhkan komitmennya terhadap perlindungan hak asasi manusia, kesetaraan gender, dan kesejahteraan pekerja perempuan hamil secara keseluruhan. Selain itu, penerapan tindakan preventif dan represif dalam skripsi ini perlu diselaraskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan menghormati hak-hak pekerja perempuan hamil. Sehingga tujuan hak pekerja perempuan hamil, termasuk hak untuk upah lembur yang layak, dapat tercapai dengan baik.

## DAFTAR REFERENSI

### A. Buku:

- Abdul Halim Barkatullah dkk. 2018. *Hukum Perseroan Indonesia*, Bandung: Nusamedia.
- Abdullah Sulaiman & Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Kusbianto & Dian Hardian Silalahi. 2020. *Hukum Perburuhan*, Medan: Enam Media.
- Sumanto. 2021. *Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Parningotan Malau. 2022. *Corporate Crime - Kecelakaan di Tempat Kerja*, Sidoarjo: Zifatama Jawara.

**B. Peraturan Perundang-Undangan:**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356

**C. Jurnal:**

Taun, T. 2020. *Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal De Jure, Volume 12 Nomor 2.

Niru Anita Sinaga, “*Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*”, <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/24/23>, Jurnal Universitas Suryadarma, Volume 6.