



HUKUM PERBURUHAN (PERTEMUAN VIII)

PERLINDUNGAN DAN PENGAWASAN TENAGA KERJA

Penyandang Cacat

- Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- Pemberian perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Anak

- Pengusaha dilarang mempekerjakan anak
- Pengecualian bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial

- Untuk mempekerjakan anak pengusaha wajib memenuhi syarat sebagai berikut:
 1. Ada izin tertulis dari orangtua/ wali
 2. Perjanjian kerja dibuat antara pengusaha dengan orang tua /wali
 3. Maksimum kerja 3 jam/hari
 4. Dilakukan di siang hari dan tidak mengganggu jadwal sekolah
 5. Tetap memperhatikan K3
 6. Adanya hubungan kerja yang jelas
 7. Diberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 8. Dipisahkan dari tempat orang dewasa


- Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam poin 1,2,7 dan 8 dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya (Pasal 69 Ayat 3)
- Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya (Pasal 71 Ayat 1)

- **Pengusaha yang mempekerjakan anak tersebut wajib memenuhi syarat :**
 - di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

- Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, yang meliputi : (Pasal 74)
 - segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Pekerja Perempuan

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

- 
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 81

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- 2) Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

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

Pasal 83

- Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Waktu Kerja dan Istirahat

- Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja :
 - a. 7 (tujuh) jam I (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam I (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam I (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam I (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam I (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam I (satu) minggu.

- Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat :
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh 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.
- Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur sesuai ketentuan.


- Waktu istirahat dalam sehari apabila pekerja telah bekerja selama 4 jam secara berturut-turut dapat beristirahat selama 1 jam sehari
 - Contoh : seorang bekerja dari jam 08.00-17.00 (8 jam kerja + 1 jam istirahat)
- Waktu istirahat tidak termasuk jam kerja

- Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
 - 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 pekerja/buruh yang 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

Pengawasan Perburuhan

- Pengaturannya diatur dalam UU No. 3 Tahun 1951, dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 
- Pengawasan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha/ perusahaan selalu tunduk untuk menjalankan ketentuan hukum yang berlaku, dengan tujuan untuk menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja.
 - Hal lain adalah untuk menghindari persaingan tidak sehat.

Lingkup Pengawasan

- mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- menjalankan pekerjaan lain-lainya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya;

Cara

- Melakukan kunjungan-kunjungan ke perusahaan untuk :
 - Mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja
 - Melakukan penyidikan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap ketentuan normatif

Surat Edaran Menakertrans

(Metrotvnews.com 25 Maret 2012)

- Menghimbau Kepala daerah untuk melakukan pengawasan secara ketat terhadap penerapan berbagai peraturan-peraturan di perusahaan.
- Para kepala daerah harus memberdayakan para pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan dan sosialisasi bagi perusahaan maupun pekerja/buruh agar menjalankan aturan-aturan ketenagakerjaan dan mencegah terjadinya pelanggaran

- Pengawasan yang ketat dilakukan antara lain dalam penerapan aturan upah minimum, persyaratan outsourcing, kepesertaan asuransi pekerja Jamsostek, penggunaan waktu kerja dan waktu istirahat, penggunaan tenaga kerja anak, serta tenaga kerja asing di perusahaan-perusahaan.
- Pengawasan ketat juga dilakukan terhadap penerapan sektor norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pemakaian peralatan K3, pola kelembagaan K3, keahlian K3 serta Sistem manajemen K3 yang ada di perusahaan-perusahaan.