

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan *Shift* Malam dalam Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Bella Lestari¹, Dian Utari²

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: bellalestari2604@gmail.com¹, dian.utari@pelitabangsa.ac.id²

Article History:

Received: 10 Juni 2026

Revised: 16 Juli 2026

Accepted: 30 Juli 2026

Keywords: Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan, *Shift* Malam, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Abstrak: Perkembangan industri modern meningkatkan partisipasi pekerja perempuan dalam sistem kerja *shift* malam yang disertai risiko gangguan kesehatan reproduksi, kekerasan, pelecehan, dan diskriminasi di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja perempuan *shift* malam dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia serta pertanggungjawaban hukum pemberi kerja atas pelanggaran perlindungan tersebut. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual berdasarkan teori perlindungan hukum, keadilan sosial, dan efektivitas pertanggungjawaban hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan K3 bagi pekerja perempuan *shift* malam telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, khususnya Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur kewajiban pemberi kerja dalam memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Perlindungan tersebut mencakup aspek kesehatan, keselamatan, keamanan kerja, dan penyediaan fasilitas pendukung. Namun, pengaturannya masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya mengakomodasi perlindungan kesehatan reproduksi, ruang laktasi, serta risiko psikososial. Selain itu, meskipun pemberi kerja secara normatif dapat dimintai pertanggungjawaban administratif, perdata, dan pidana, implementasinya belum efektif akibat lemahnya pengawasan, rendahnya efek jera sanksi, minimnya kesadaran hukum pekerja, serta belum optimalnya perlindungan terhadap pelapor. Kondisi ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri modern dan meningkatnya tuntutan produktivitas telah mendorong perusahaan menerapkan sistem kerja fleksible berbasis pembagian waktu yaitu *shift*, termasuk *shift* malam, guna menjaga kontinuitas operasional selama 24 jam. Penerapan sistem kerja tersebut turut meningkatkan kebutuhan tenaga kerja dan membuka peluang yang lebih luas bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam berbagai sektor pekerjaan formal (Santoso, 2014). Data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) menunjukkan bahwa partisipasi tenaga kerja perempuan terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, yang mencerminkan semakin besarnya kontribusi perempuan dalam pembangunan ekonomi nasional (BPS, 2024). Meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja merupakan perwujudan prinsip kesetaraan gender yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi. Namun, pekerjaan dengan sistem *shift* malam memiliki karakteristik yang berbeda dari jam kerja normal karena berpotensi menimbulkan gangguan ritme biologis, kelelahan, penurunan konsentrasi, serta berbagai risiko kesehatan lainnya. Bagi pekerja perempuan, risiko tersebut menjadi lebih kompleks karena berkaitan dengan kondisi biologis dan kesehatan reproduksi yang memerlukan perlindungan khusus (WHO, 2024).

Selain risiko kesehatan, pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari juga menghadapi risiko keamanan yang lebih tinggi, baik selama berada di lingkungan kerja maupun saat melakukan perjalanan menuju dan dari tempat kerja. Berbagai laporan menunjukkan bahwa pekerja perempuan masih rentan mengalami kekerasan, pelecehan seksual, diskriminasi, serta keterbatasan akses terhadap fasilitas pendukung yang memadai. Oleh karena itu, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja perempuan *shift* malam tidak hanya menjadi kebutuhan hukum, tetapi juga merupakan bentuk perlindungan hak asasi manusia dan upaya mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berkeadilan (Komnas Perempuan, 2025).

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja perempuan *shift* malam telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan pada rentang waktu pukul 23.00 hingga pukul 07.00. Berbagai regulasi tersebut mengatur kewajiban pemberi kerja untuk menjamin kesehatan, keselamatan, keamanan, serta penyediaan fasilitas pendukung bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Meskipun secara normatif telah terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan pekerja perempuan *shift* malam, namun dalam implementasi perlindungan K3 bagi pekerja perempuan *shift* malam masih menghadapi berbagai kendala. Berbagai kasus menunjukkan masih adanya pelanggaran terhadap kewajiban penyediaan fasilitas keamanan, transportasi, perlindungan kesehatan reproduksi, serta pencegahan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan serta menimbulkan persoalan mengenai efektivitas pertanggungjawaban hukum pemberi kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan perlindungan K3 bagi pekerja perempuan *shift* malam dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia serta menganalisis bentuk pertanggungjawaban hukum pemberi kerja atas pelanggaran perlindungan tersebut.

LANDASAN TEORI

Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan upaya melindungi hak asasi manusia yang dirugikan oleh tindakan pihak lain agar setiap orang dapat menikmati hak-haknya sebagaimana dijamin oleh hukum. Dalam hubungan ketenagakerjaan, teori ini digunakan untuk menganalisis sejauh mana pengaturan K3 telah memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja perempuan *shift* malam (Rahardjo, 2000).

Teori Keadilan Sosial

John Rawls menyatakan bahwa keadilan harus diwujudkan melalui prinsip kebebasan yang sama dan prinsip perbedaan (*difference principle*), yaitu memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang lebih rentan (Rawls, 1971). Dalam penelitian ini, pekerja perempuan *shift* malam dipandang sebagai kelompok yang memerlukan perlindungan khusus K3 untuk mewujudkan keadilan substantif dalam hubungan kerja.

Teori Kesetaraan Gender

Teori kesetaraan gender berlandaskan prinsip bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan, hak, dan kesempatan yang sama dalam ketenagakerjaan. Kesetaraan tidak hanya dimaknai sebagai persamaan perlakuan formal, tetapi juga pengakuan atas perbedaan biologis dan sosial. Oleh karena itu, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan bukan merupakan diskriminasi, melainkan bentuk keadilan substantif agar hak atas pekerjaan dan perlindungan dapat dinikmati secara setara. Menurut Rahayu Hartini, kesetaraan dalam hukum ketenagakerjaan berarti pemberian perlindungan yang proporsional sesuai kondisi pekerja perempuan, bukan menyeragamkan perlakuan (Hartini, 2012).

Dalam konteks kerja *shift* malam, pekerja perempuan menghadapi risiko kesehatan, keselamatan, dan keamanan yang lebih kompleks, seperti gangguan kesehatan reproduksi, kelelahan, stres, serta ancaman keamanan. Kondisi ini menuntut kebijakan K3 yang responsif gender tanpa mengurangi hak atas kesempatan kerja yang sama. Teori kesetaraan gender juga menegaskan kewajiban negara untuk menghapus diskriminasi dan menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat, sebagaimana tercermin dalam pengaturan kerja malam dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan demikian, teori ini menjadi kerangka analisis untuk menilai apakah perlindungan K3 bagi pekerja perempuan *shift* malam telah mencerminkan prinsip kesetaraan dan keadilan gender.

Teori Pertanggungjawaban Hukum

Menurut Hans Kelsen, pertanggungjawaban hukum timbul ketika suatu pelanggaran terhadap norma hukum menimbulkan konsekuensi berupa sanksi (Kelsen, 1967). Teori ini digunakan untuk menganalisis bentuk pertanggungjawaban hukum pemberi kerja, baik administratif, perdata, maupun pidana, atas pelanggaran kewajiban perlindungan K3 terhadap pekerja perempuan *shift* malam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (*doktrinal*) yang berfokus pada kajian terhadap norma hukum tertulis melalui analisis peraturan perundang-undangan, doktrin, dan asas hukum yang berkaitan dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja

perempuan *shift* malam. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang mengatur perlindungan tenaga kerja perempuan, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep perlindungan hukum, K3, dan kesetaraan gender sebagai landasan teoritis penelitian. Melalui kedua pendekatan tersebut, penelitian bertujuan mengkaji konsistensi, kesesuaian, dan efektivitas norma hukum dalam memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam (Marzuki, 2021).

Sumber data penelitian berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti UUD 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Keselamatan Kerja, serta peraturan pelaksana terkait perlindungan pekerja perempuan. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah buku, jurnal ilmiah, dokumen hukum, dan sumber referensi lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian. Selanjutnya, bahan hukum dianalisis menggunakan metode yuridis deskriptif untuk menggambarkan dan mengevaluasi secara sistematis ketentuan hukum yang berlaku sehingga dapat diperoleh kesimpulan mengenai bentuk perlindungan K3 bagi pekerja perempuan *shift* malam dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia (Soekanto & Mamudji, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum dan Bentuk Perlindungan K3 bagi Pekerja Perempuan *Shift* Malam

Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja perempuan *shift* malam merupakan bagian penting dari perlindungan hak pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari memiliki tingkat kerentanan yang lebih tinggi terhadap risiko kesehatan, keselamatan, dan keamanan sehingga memerlukan perlindungan hukum yang memadai melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan kerja (Asyhadie & Kusuma, 2021, hlm. 212).

Meskipun pengaturan mengenai perlindungan K3 telah tersedia dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan, implementasinya masih memerlukan penguatan melalui harmonisasi kebijakan, peningkatan pengawasan, dan optimalisasi penerapan K3 oleh pengusaha, termasuk penyediaan fasilitas kesehatan, keamanan, dan transportasi bagi pekerja perempuan *shift* malam guna mewujudkan kondisi kerja yang aman, sehat, dan berkeadilan (Rusli, 2022, hlm. 97).

1. Kerangka Regulasi Perlindungan K3

Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam diatur secara berlapis dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Landasan konstitusionalnya bersumber dari Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2), Pasal 28H ayat (1), serta Pasal 28I ayat (2) UUD 1945, yang secara kolektif menjamin hak atas pekerjaan yang layak, perlindungan hukum yang adil, lingkungan hidup yang sehat, dan kebebasan dari diskriminasi berbasis gender. Pada tingkat undang-undang, Pasal 86 dan 87 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan K3 sebagai hak fundamental seluruh pekerja, sedangkan Pasal 76 secara khusus mengatur perlindungan pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 – 07.00, meliputi: larangan mempekerjakan perempuan di bawah 18 tahun dan perempuan hamil yang kondisinya berbahaya, kewajiban menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan, serta menyediakan transportasi antar-jemput. Pelanggaran atas ketentuan ini diancam sanksi pidana berdasarkan Pasal 187 UU Ketenagakerjaan (Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Pada tataran peraturan pelaksana, PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang SMK3 mewajibkan identifikasi bahaya (HIRADC) dan pengendalian risiko secara sistematis. Kepmenakertrans Nomor KEP.224/MEN/2003 merinci kewajiban teknis pengusaha, termasuk standar kalori makanan (minimal 1.400 kalori), ketentuan tempat istirahat, fasilitas sanitasi, dan spesifikasi angkutan antar-jemput. Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 mengatur standar lingkungan kerja mencakup pencahayaan, kualitas udara, dan fasilitas kebersihan. Selain regulasi nasional, prinsip-prinsip Konvensi ILO Nomor 89, 100, 155 meskipun tidak semuanya diratifikasi Indonesia telah diadopsi dalam pembentukan regulasi domestic (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.224/MEN/2003).

2. Analisis Efektivitas Pengaturan

Secara normatif, kerangka hukum yang ada telah membangun komitmen perlindungan yang relatif kuat. Namun, analisis kritis mengungkap empat kelemahan substansial. Pertama, tidak adanya regulasi tunggal yang komprehensif ketentuan tersebar di berbagai instrumen sehingga menimbulkan ketidakpastian implementasi (Asyhadie, 2019). Kedua, cakupan Pasal 76 yang terlalu sempit, tidak mengakomodasi perlindungan kesehatan reproduksi, ruang laktasi, maupun risiko psikososial, padahal data WHO menunjukkan 36,7% pekerja perempuan *shift* malam mengalami gangguan kesehatan reproduksi dengan risiko tiga kali lebih tinggi dari pekerja reguler. Ketiga, perubahan melalui UU Cipta Kerja lebih berorientasi pada fleksibilitas hubungan kerja daripada penguatan perlindungan hak-hak pekerja (Khakim, 2020). Keempat, PP 50/2012 tentang SMK3 tidak secara eksplisit mewajibkan identifikasi risiko yang bersifat gender-spesifik, sehingga perlindungan K3 tetap generik, bukan afirmatif (Tarwaka, 2017).

Terdapat pula disharmoni antarnorma yang menciptakan celah substansial. Kewajiban antar-jemput dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan tidak didukung standar teknis yang memadai dalam Kepmenakertrans 224/2003 tidak mengatur pemisahan penumpang berdasarkan gender, sehingga membuka celah terjadinya pelecehan. Hak atas kesehatan reproduksi dalam UU Kesehatan juga tidak memiliki kewajiban operasional yang spesifik bagi pengusaha dalam konteks kerja malam menciptakan apa yang dalam teori Hans Kelsen disebut sebagai absennya norma sekunder yang mengoperasionalkan norma primer (Kelsen, 1967).

Lemahnya pengawasan dan penegakan sanksi memperparah kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*. Temuan lapangan Konde.co di kawasan industri Morowali, laporan FPE SBSI, CATAHU Komnas Perempuan 2024–2025, serta laporan YKPI 2024 semuanya mengkonfirmasi bahwa kewajiban K3 bagi pekerja perempuan *shift* malam kerap tidak dipenuhi tanpa konsekuensi hukum yang berarti. Sanksi denda maksimal Rp100 juta dinilai tidak proporsional dan tidak menimbulkan efek jera. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip *difference principle* John Rawls maupun konsep negara kesejahteraan yang mengharuskan negara aktif melindungi kelompok rentan (Komnas Perempuan, 2025; FPE SBSI, 2024; YKPI, 2024).

3. Bentuk Perlindungan K3 bagi Pekerja Perempuan Shift Malam

Mengacu pada kerangka Philipus M. Hadjon, perlindungan K3 terbagi menjadi perlindungan *preventif* pencegahan pelanggaran dan *represif* yaitu pemulihan pasca-pelanggaran (Hadjon, 1987). Secara substantif, perlindungan mencakup empat dimensi. Pertama, perlindungan kesehatan kerja meliputi kewajiban pemeriksaan kesehatan berkala, larangan mempekerjakan perempuan hamil apabila berbahaya (Pasal 76 ayat 2), pemberian waktu istirahat yang memadai, dan penyediaan akses layanan kesehatan kerja. Aspek kesehatan reproduksi mendapat pengakuan khusus

mengingat risiko kumulatif gangguan ritme sirkadian yang terbukti secara ilmiah berdampak pada kesehatan perempuan. Kedua, perlindungan keselamatan kerja berpijak pada UU Nomor 1 Tahun 1970, yang mewajibkan pencegahan kecelakaan, penyediaan APD, standar pencahayaan sesuai Permenaker 5/2018, serta penerapan sistem tanggap darurat yang berlaku penuh pada *shift* malam bukan hanya pada jam kerja reguler. PP 50/2012 mewajibkan penerapan SMK3 bagi perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 100 orang. Ketiga, perlindungan keamanan kerja mencakup kewajiban antar-jemput (Pasal 76 ayat (3)), penyediaan personel keamanan dan pencahayaan yang memadai, serta kewajiban pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Kondisi *shift* malam dengan personel lebih sedikit secara struktural meningkatkan kerentanan pekerja perempuan terhadap kekerasan. Dan terakhir penyediaan fasilitas pendukung mencakup angkutan antar-jemput yang layak, makanan bergizi minimal 1.400 kalori yang tidak dapat digantikan uang (Kepmenakertrans 224/2003), ruang istirahat yang bersih dan terpisah, serta fasilitas P3K yang memadai mengingat terbatasnya akses ke layanan medis eksternal pada dini hari.

Pertanggungjawaban Hukum Pemberi Kerja atas Pelanggaran K3

Pertanggungjawaban hukum dalam ketenagakerjaan merupakan konsekuensi yuridis yang timbul akibat adanya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja maupun kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha dalam hubungan kerja. Dalam pelaksanaan hubungan industrial, pengusaha tidak hanya berkewajiban memberikan pekerjaan dan upah, tetapi juga wajib menjamin perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja, termasuk pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam. Kewajiban tersebut merupakan bagian dari tanggung jawab hukum pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan prinsip perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan K3, pengusaha dapat dimintai pertanggungjawaban sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, baik dalam bentuk sanksi administratif, perdata, maupun pidana. Konsep pertanggungjawaban tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja serta mewujudkan hubungan kerja yang adil, aman, dan manusiawi (Khakim, 2020; Husni, 2020).

Untuk memahami bentuk dan dasar pertanggungjawaban hukum pengusaha terhadap pelanggaran K3 bagi pekerja perempuan *shift* malam, diperlukan kajian berdasarkan teori-teori hukum yang berkaitan dengan tanggung jawab, kewajiban hukum, dan perlindungan hukum terhadap pihak yang dirugikan. Menurut teori tanggung jawab hukum, setiap subjek hukum yang melanggar kewajiban yang dibebankan oleh hukum wajib mempertanggungjawabkan perbuatannya dan menanggung akibat hukum yang timbul dari pelanggaran tersebut (Kelsen, 1967). Selain itu, teori perlindungan hukum menekankan bahwa negara wajib menjamin perlindungan terhadap hak-hak warga negara, termasuk hak pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja (Hadjon, 1987). Dengan demikian, pembahasan mengenai pertanggungjawaban hukum pengusaha menjadi penting untuk menjelaskan landasan filosofis dan yuridis atas kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak-hak pekerja perempuan *shift* malam serta konsekuensi hukum yang timbul apabila kewajiban tersebut tidak dilaksanakan (Asyhadie, 2019; Marzuki, 2021).

1. Bentuk Pelanggaran Pemberi Kerja Terhadap Ketentuan Pelanggaran K3

Bentuk pelanggaran K3 yang dilakukan oleh pemberi kerja diantaranya yaitu, pelanggaran terhadap hak kesehatan meliputi absennya pemeriksaan berkala, tidak tersedianya makanan

bergizi, mempekerjakan perempuan hamil secara melawan hukum, tidak mendaftarkan pekerja pada JKN/JKK BPJS, serta pengabaian kesehatan psikologis yang dilindungi UU Nomor 18 Tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa. Kedua, pelanggaran terhadap keselamatan kerja mencakup pencahayaan di bawah standar, APD yang tidak sesuai atau tidak disediakan, sistem tanggap darurat yang tidak berfungsi, dan kelalaian pelaporan kecelakaan kerja. Dan yang terakhir, pelanggaran terhadap keamanan mencakup tidak tersedianya antar-jemput, lemahnya infrastruktur keamanan fisik, dan tidak adanya mekanisme pencegahan serta penanganan kekerasan seksual (UU 12/2022).

2. Bentuk Pertanggungjawaban

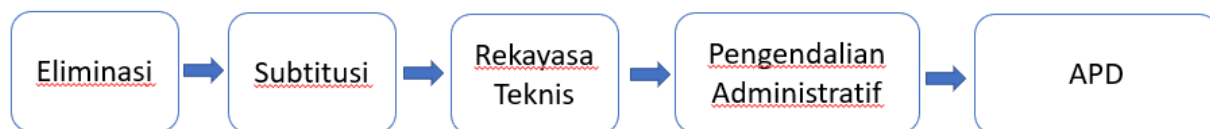
Pertanggungjawaban administratif diatur dalam Pasal 190 UU Ketenagakerjaan mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, hingga penghentian sebagian atau seluruh produksi. Mekanisme ini dimulai dari nota pemeriksaan inspektur ketenagakerjaan. Ketidakpatuhan terhadap kewajiban BPJS juga memicu sanksi administratif berupa denda dan penghentian layanan publik tertentu.

Pertanggungjawaban perdata dapat ditempuh melalui gugatan perbuatan melawan hukum (Pasal 1365 KUHPerdata) atau wanprestasi (Pasal 1243 KUHPerdata), yang mencakup pemulihan kerugian materiil, biaya pengobatan, kehilangan penghasilan, hingga kerugian immateriil. Penyelesaian dapat dilakukan melalui jalur bipartit, mediasi, atau Pengadilan Hubungan Industrial (UU 2/2004) tanpa biaya bagi pekerja.

Pertanggungjawaban pidana berdasarkan Pasal 185 –188 UU Ketenagakerjaan mengancam pidana penjara 1–4 tahun dan/atau denda Rp100 juta – Rp400 juta. Kekerasan seksual dalam lingkungan kerja dapat membebaskan pertanggungjawaban pidana pada pimpinan korporasi (Pasal 16 UU 12/2022). KUHP baru (UU 1/2023) yang berlaku 2026 secara tegas mengakui korporasi sebagai subjek hukum pidana, memperkuat instrumen pertanggungjawaban pidana korporasi.

3. Analisis Pertanggungjawaban dalam Perspektif K3 dan Gender

Perlindungan Berbasis Risiko K3 mewajibkan pengusaha melakukan HIRADC (*Hazard Identification, Risk Assessment, and Determining Controls*) yang mengidentifikasi tiga kelompok risiko utama pada pekerja perempuan *shift* malam yaitu risiko biologis seperti gangguan ritme sirkadian, risiko fisik seperti kondisi lingkungan kerja malam, dan risiko psikososial seperti isolasi dan kerentanan personal. IARC telah mengklasifikasikan kerja *shift* dengan gangguan ritme sirkadian sebagai kemungkinan karsinogenik Grup 2A, fakta ilmiah yang memiliki implikasi hukum langsung terhadap standar kewajiban kehati-hatian (*duty of care*) pengusaha. Hierarki pengendalian risiko:



Gambar 1. Hierarki Pengendalian Risiko

Kelima bentuk pengendalian risiko tersebut harus diterapkan secara sistematis, dan kegagalan dalam pelaksanaannya dapat menjadi dasar gugatan atas kelalaian. Selain itu, beban ganda (*double burden*) yang masih banyak dialami pekerja perempuan di luar jam kerja perlu

diperhatikan dalam manajemen risiko karena dapat menambah risiko kesehatan dan keselamatan. Kondisi ini menyebabkan pekerja perempuan menghadapi risiko yang lebih besar dibandingkan pekerja laki-laki, meskipun secara formal bekerja dalam kondisi yang sama. Perlindungan berbasis kesetaraan gender didasarkan pada prinsip kesetaraan substantif, yaitu kesetaraan yang memperhatikan kondisi dan kebutuhan nyata perempuan, bukan hanya persamaan perlakuan secara formal. Prinsip ini sejalan dengan Konvensi CEDAW yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, serta Konvensi ILO Nomor 100 dan 111, yang menekankan pentingnya perlindungan yang memperhatikan perbedaan biologis dan kondisi khusus perempuan. Karena standar K3 selama ini banyak disusun berdasarkan pengalaman dan karakteristik pekerja laki-laki, diperlukan pengembangan standar yang lebih inklusif dengan melibatkan perempuan sebagai subjek penelitian agar perlindungan yang diberikan lebih efektif (ILO, 2019; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam penerapannya, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja perempuan, seperti pemenuhan hak terkait kesehatan reproduksi, pemberian cuti haid dan melahirkan, pengaturan atau penyesuaian *shift* bagi pekerja hamil atau menyusui, serta pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja. Selain itu, Konvensi ILO Nomor 190 Tahun 2019 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, meskipun belum diratifikasi oleh Indonesia, dapat dijadikan acuan dalam memahami dan memperkuat kewajiban pengusaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kekerasan.

4. Efektivitas Penegakan dan Hambatan Hukum

Efektivitas sanksi dinilai dengan kerangka Soerjono Soekanto yang meliputi lima faktor: substansi hukum, struktur hukum, budaya hukum, sarana prasarana, dan kualitas aparat (Soekanto, 2019). Sanksi denda UU 1/1970 yang maksimalnya hanya Rp100.000 sudah tidak relevan. Sanksi UU 13/2003 yang lebih berat hampir tidak pernah diterapkan secara pidana. Dalam ilmu kriminologi, kepastian sanksi (*certainty of punishment*) lebih menimbulkan efek jera daripada beratnya ancaman yang jarang dieksekusi dan di Indonesia probabilitas pengusaha pelanggar K3 untuk benar-benar dihukum masih sangat rendah, sehingga banyak pengusaha lebih memilih risiko melanggar daripada menanggung biaya kepatuhan. Hambatan penegakan bersifat struktural, kultural, dan institusional:

- (1) Ketimpangan rasio inspektur terhadap perusahaan yang wajib diawasi
- (2) Rendahnya *legal awareness* pekerja perempuan tentang hak-hak K3 mereka
- (3) Rasa takut melapor akibat ketimpangan bargaining position dan lemahnya perlindungan pelapor (*whistleblower protection*)
- (4) Kelemahan kelembagaan serikat pekerja di banyak perusahaan
- (5) Lemahnya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan, Kepolisian, dan BPJS Ketenagakerjaan
- (6) Hambatan birokratis dalam prosedur pengaduan
- (7) Kesulitan pembuktian kausal pada penyakit akibat kerja jangka panjang, dan
- (8) Ketidakmerataan kapasitas penegakan hukum antar daerah pasca-desentralisasi yang bertentangan dengan prinsip kesamaan di hadapan hukum.

Sintesis: Sistem perlindungan K3 bagi pekerja perempuan *shift* malam di Indonesia berada dalam kondisi normatif kuat, implementatif lemah. Diperlukan reformasi tiga lapis secara bersamaan yaitu pembaruan regulasi yang lebih spesifik, terpadu, dan responsif gender. Kedua, penguatan kapasitas pengawasan dengan rasio inspektur yang memadai dan mekanisme *follow-through* yang konsisten. Ketiga, pembaruan sistem sanksi yang benar-benar menimbulkan efek jera termasuk

peninjauan besaran denda, pembentukan unit penegakan K3 yang terspesialisasi.

KESIMPULAN

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja perempuan *shift* malam telah memiliki dasar hukum dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, namun belum didukung oleh regulasi yang secara khusus dan komprehensif mengatur aspek kesehatan, keselamatan, keamanan, serta perlindungan terhadap kerentanan pekerja perempuan pada *shift* malam. Selain itu, implementasi perlindungan K3 masih belum optimal akibat lemahnya pengawasan, rendahnya kepatuhan pengusaha, dan kurang efektifnya penegakan sanksi, sehingga hak-hak pekerja perempuan belum sepenuhnya terlindungi dalam praktik.

Oleh karena itu, pemerintah perlu memperkuat regulasi dan pengawasan ketenagakerjaan yang berperspektif gender, sementara pengusaha harus mengoptimalkan penerapan SMK3 melalui penyediaan fasilitas kesehatan, keamanan, transportasi, serta mekanisme pelaporan kekerasan dan pelecehan yang efektif. Di samping itu, peningkatan edukasi dan pendampingan hukum bagi pekerja perempuan diperlukan untuk memperkuat pemahaman hak-hak ketenagakerjaan dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berkeadilan.

DAFTAR REFERENSI

- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), hlm. 45–47.
- Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 89.
- Badan Pusat Statistik, Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia (Jakarta: BPS, 2025), hlm. 67.
- Federasi Pekerja Elektronik Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FPE SBSI), Laporan Kondisi Kerja Buruh Perempuan, 2025. <https://www.fpe-sbsi.or.id/wp-content/uploads/2025/08/Pakai-Pakai-Dulu-Celaka-Kemudian-FPE.pdf>, Diakses 03 April 2026
- Hans Kelsen, Pure Theory of Law, (Berkeley: University of California Press, 1967), hlm. 132–134
- Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Turunannya, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2022, hlm. 97.
- John Rawls, A Theory of Justice, Cambridge: Harvard University Press, 1971, hlm. 75.
- Komnas Perempuan, Laporan Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi Perempuan Pekerja, 2024. <https://komnasperempuan.go.id/filemanager/frontend/Pemenuhan%20Hak%20Kesehatan%20Reproduksi%20Perempuan%20Pekerja>, Diakses 04 April 2026
- Konde.co, “Tenaga Diperas, Penyakit Akibat Kerja Diabaikan: Derita Buruh Industri Nikel di Morowali” <https://www.konde.co/2025/01/tenaga-diperas-penyakit-akibat-kerja-diabaikan-derita-buruh-industri-nikel-di-morowali/>, Diakses 03 April 2026
- M. Agus Santoso, Hukum, Moral dan Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Jakarta: Kencana, 2014, hlm. 98.
- Peter Mahmud Marzuki, “Penelitian Hukum: Pendekatan Normatif,” Jurnal Yuridika, Vol. 17 No. 3 (2002): 185–187.
- Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 38.
- Rahayu Hartini, Hukum Ketenagakerjaan, (Malang: UMM Press, 2015), hlm. 112–115.
- Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53–55
- Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 8-13
- Tarwaka, Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja,

- Surakarta: Harapan Press, 2014, hlm. 89.
- World Health Organization (WHO), Shift Work and Health: Risks and Prevention. Geneva: World Health Organization, 2016.
- Yayasan Kesehatan Perempuan Indonesia, Refleksi Bulan K3 Nasional 2026, 2026.
<https://ykpindonesia.org/id/bulan-k3-nasional-2026-refleksi-dan-tantangan-menuju-perlindungan-kerja-yang-inklusif-bagi-perempuan/>, Diakses 04 April 2026.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Jakarta: Prenadamedia Group, 2021, hlm. 212.).