



ANALISIS YURIDIS TERKAIT PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DALAM PERSPEKTIF HUKUM TATA NEGARA

Annisa Aziz¹ dan Tania Oktaviana N²

^{1,2}Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bung Hatta

Jl. Bagindo Aziz Chan, By Pass, Aie Pacah, Kec. Koto Tangah, Padang, Sumatera Barat

Abstract

Labor issues are a relevant topic for discussion due to changes in the value of life order that pay less attention to the existence of female workers. The purpose of this study is to analyze how constitutional law provides protection for women workers, especially in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The legal research method used in this research is normative juridical, namely research conducted by examining library materials or studying documents. From the research results it can be seen that until now the legal protection for women workers is still ineffective due to several inhibiting factors such as social and cultural factors.

Keywords: *Legal Protection, Women Workforce, Constitutional Law*

Intisari

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan topik yang relevan untuk dibahas dikarenakan terdapat pergeseran nilai tatanan kehidupan yang kurang memperhatikan keberadaan tenaga kerja wanita. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis bagaimana Hukum Tata Negara memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita terutama dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau studi dokumen. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa hingga saat ini perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita masih kurang efektif dikarenakan beberapa faktor penghambat seperti faktor sosial dan budaya.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Hukum Tata Negara*

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang sangat menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Sebagaimana yang dapat kita lihat dalam sila kedua pancasila dan pasal-pasal dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM. Dan hal ini semakin diperkuat dengan ketergabungan Indonesia dalam komunitas masyarakat dunia yaitu Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) yang mengakui dan menghormati instrumen internasional HAM sebagaimana tertuang dalam deklarasi dan konvensi PBB.

Perkembangan zaman membuat hampir seluruh negara di bagian dunia ini melakukan pembangunan untuk mengubah keadaan tertentu menuju kondisi yang lebih baik demi meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya tanpa mengenyampingkan harkat dan martabat manusianya. Pembaharuan dalam sebuah negara haruslah disertai dengan adanya berbagai peningkatan di berbagai bidang dalam aspek kehidupan. Di Indonesia, pembangunan dilakukan di beberapa aspek dalam infrastruktur maupun teknologi dan tentunya hal ini akan sangat berkaitan erat dengan ketenagakerjaan.

Berbicara mengenai ketenagakerjaan tidak akan ada habis-habisnya yang mana sampai kapanpun kehidupan di dunia ini selalu membutuhkan tenaga kerja. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan dalam pembangunan nasional merupakan faktor dinamika penting untuk menentukan laju pertumbuhan perekonomian baik dalam kedudukannya sebagai tenaga kerja produktif maupun sebagai konsumen. Ketidakseimbangan dalam penyebaran penduduk antar daerah atau wilayah mengakibatkan tidak proporsionalnya penggunaan tenaga kerja.¹ Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting, tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan².

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tenaga kerja merupakan bagian integral dari sebuah pembangunan nasional, yang mana dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera baik materiil maupun spiritual.³ Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan bagi tenaga kerja dan pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang sulit dihindari oleh negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu terkait dengan kesetaraan *gender*. Yang dimaksud dengan permasalahan kesetaraan *gender* dalam hal ini yaitu adanya diskriminasi terhadap perempuan, yang mana banyak tenaga kerja perempuan diberi upah yang rendah dan prospek pengembangan karir yang lebih terbatas, dan jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki, hal ini membuat tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih sangat rendah. Dalam faktanya, setiap orang dari lapisan manapun berhak memperoleh manfaat dari pembangunan. Bila salah satu mengalami ketertinggalan, maka pembangunan dianggap tidak sukses.

Berdasarkan hasil sensus Badan Pusat Statistik atau BPS tahun 2021 jumlah penduduk perempuan di Indonesia yaitu 133,54 Juta Jiwa, hal ini mengindikasikan bahwa perempuan merupakan penyumbang kemajuan negara, terkhusus di bidang ketenagakerjaan. Besarnya jumlah tenaga kerja perempuan ini mengharuskan pihak pemerintah negara Indonesia untuk membuat aturan berupa perundang-undangan untuk meminimalisir terjadinya diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan peraturan tentang tenaga kerja, pemerintah Indonesia sendiri telah bergabung menjadi anggota International Labor Organization (ILO) atau yang kita kenal dengan Organisasi Buruh Internasional sejak tahun 1950. Meskipun Indonesia sudah meratifikasi konvensi-konvensi (ILO) yang mengatur tentang kesetaraan

¹ F. Winarni, 2016, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Pustaka Widyatama, Yogyakarta, hlm.89

² L. Husni, 2013, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan Cet:II*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.75

³ Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ed. 1, Cet. 2*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 6

gender, namun faktanya masih banyak terjadi pelanggaran yang berkaitan dengan konvensi tersebut. Tercatat pada tahun 2016 bahwa buruh perempuan di berbagai daerah di Indonesia masih mengalami diskriminasi. Adapun diskriminasi tersebut yaitu berupa kesenjangan hak kerja dan pelecehan seksual.

Terdapat empat konvensi utama ILO yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan promosi kesetaraan, yaitu berupa:

1. Konvensi Upah yang Setara pada tahun 1951, yang meliputi:
 - a. Upah yang setara untuk jenis pekerjaan yang memiliki nilai yang setara berarti suatu standar upah yang baku tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.
 - b. Memberikan upah sebagai imbalan dan honorarium baik dalam bentuk tunai maupun natura.
 - c. Melakukan penilaian terhadap pekerjaan secara obyektif berdasarkan isi dari pekerjaan tersebut.
2. Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) pada tahun 1958, meliputi:
 - a. Mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.
 - b. Melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (artinya, setiap perbedaan, pengabaian atau preferensi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, pencabutan kewarganegaraan atau asal muasal yang mengakibatkan lemahnya atau batalnya untuk memperoleh kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pelatihan, akses ke pekerjaan dan atau jabatan tertentu, keamanan dan kondisi terkait dengan pekerjaan.
 - c. Persyaratanyang melekat padapekerjaan bukan merupakan diskriminasi.
 - d. Perlunya adopsi suatu kebijakan nasional tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.
 - e. Perlunya mencabut atau merevisi peraturan perundangan dan merubah segala instruksi-instruksi administrasi atau praktik-praktik, yang tidak sesuai dengan kebijakan tersebut.
 - f. Pemberian konsultasi oleh pemerintah kepada perwakilan pengusaha dan pekerja untuk mempromosikan tujuan konvensi.
3. Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga tahun 1981, yang meliputi:
 - a. Semua upaya yang mungkin dilakukan untuk membantu pekerjapekerja dalam menggunakan haknya untuk bebas memilih pekerjaan dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan terkait dengan kondisi kerja dan keamanan sosial serta membangun pelayanan masyarakat seperti tempat penitipan anak dan pelayanan keluarga serta fasilitas-fasilitas.
 - b. Pendidikan dan informasi hendaknya diberikan untuk memastikan pemahaman yang lebih luas tentang prinsip-prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga. Tindakan khusus juga harusnya diambil di bidang pelatihan dan panduan kejuruan.
 - c. Tanggung jawab keluarga tidak dapat menjadi suatu alasan pemecatan.
4. Konvensi Perlindungan Kehamilan tahun 2000, yang meliputi:
 - a. Empat elemen utama dari perlindungan kehamilan, yaitu cuti melahirkan, tunjangan finansial dan kesehatan, perlindungan kesehatan, menyusui.
 - b. Memperpanjang jangka waktu cuti dari 12 minggu menjadi 14 minggu, dengan cuti wajib enam minggu setelah kelahiran anak, selama itu si ibu tidak diijinkan untuk bekerja.
 - c. Mengeluarkan kebijakan adanya suatu hak untuk cuti tambahan jika menhalami sakit, komplikasi atau resiko dari komplikasi tersebut yang membahayakan kehamilan.
 - d. Pemberian tunjangan finansial pada tingkat dimana perempuan dapat menjaga dirinya dan anaknya dalam kondisi sehat dan dengan suatu standar kehidupan yang layak.

Tunjangan finansial tersebut hendaknya seperti yang diterima oleh kebanyakan perempuan yang bekerja.

- e. Memberikan tunjangan kesehatan termasuk sebelum kelahiran, pada saat kelahiran dan setelah kelahiran serta perawatan di rumah sakit jika diperlukan.
- f. Mengakui hak atas perlindungan kesehatan untuk memastikan bahwa tidak ada kewajiban bekerja karena sedang hamil atau menjalani perawatan kewanitaan karena akan merugikan kesehatan ibu dan anaknya atau telah diketahui sebelumnya bahwa pekerjaan tersebut akan beresiko terhadap kesehatan ibu atau anaknya.
- g. Memberikan perempuan satu jam atau lebih istirahat sehari-hari untuk menyusui atau mengurangi jam kerjanya.

Secara administrasi pengaturan terkait dengan perlindungan hak pekerja/buruh wanita telah ada jaminannya dalam konstitusi, yang menjadi pertanyaan sekarang ialah bagaimana Undang-Undang menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja/tersebut dalam pelaksanaannya? Dan apakah ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang tersebut telah mengakomodasi kebutuhan dan kepentingan pekerja perempuan yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja laki-laki? Maka dari itu, untuk menjawab pertanyaan tersebut, penulis berusaha untuk menganalisis pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan yang terdapat dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang memuat substansi mengenai hak pekerja perempuan yang telah diatur dalam konstitusi.

Metode penelitian hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis normatif yang artinya metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau disebut juga penelitian hukum studi dokumen.⁴ yang mana dalam penelitian hukum ini penulis memperoleh sumber data dari data primer, data sekunder dan data tersier, kemudian teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu dengan cara mempelajari bahan kepustakaan, literatur-literatur, jurnal-jurnal hukum serta kamus yang ada kaitannya dengan penelitian. Disamping itu untuk melengkapi data juga dilakukan penelusuran data melalui internet.⁵

Setelah data diperoleh, penulis menganalisis data menggunakan analisis data kualitatif yang deskriptif. Analisis data kualitatif yaitu analisa yang dilakukan berdasarkan peraturan dan ketentuan serta norma hukum internasional maupun nasional yang diuraikan dalam kalimat. Deskriptif yaitu berdasarkan pada teori atau konsep yang bersifat umum yang diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data lain. Semua hasil penelitian ini dirumuskan dalam bentuk uraian dan kemudian ditarik menjadi kesimpulan sebagai jawaban terhadap permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

II. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan secara umum memiliki arti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang membahayakan atau lebih bersifat negatif, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang kepada orang yang lebih lemah. Pengertian Hukum menurut J.C.T Simorangkir sebagaimana yang dikutip C.S.T Kansil, "Hukum adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan

⁴ Zainuddin Ali, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 105.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Sumber-sumber Penelitian Hukum*, Kencana Prenanda media group, Jakarta, hlm 141.

tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan, yaitu dengan hukuman tertentu”⁶.

Menurut Kamus Hukum pengertian Hukum adalah “peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan”.⁷

Perlindungan hukum menurut Setiono adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang - wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif, yang artinya perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
2. Perlindungan Hukum Represif, yaitu perlindungan hukum yang merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Ketenagakerjaan merupakan gambaran aktivitas masyarakat dalam mencapai kesejahteraan dan kelancaran perekonomian. Ketenagakerjaan merupakan aspek penting, tidak hanya untuk mencapai kepuasan individu, tetapi juga untuk memenuhi perekonomian rumah tangga dan kesejahteraan seluruh masyarakat. Indikator ketenagakerjaan merupakan indikator penting dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan baik di bidang ekonomi maupun di bidang sosial.⁸ Sedangkan menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan menyatakan ketenaga kerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Ahli yang berikutnya juga memberikan pendapatnya tentang ketenagakerjaan yaitu Soepomo, yang mana ia berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan/perburuhan adalah kumpulan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut FX. Djumialdji, setiap tenaga kerja/ pekerja/ buruh memiliki hak antara lain:

1. Menerima upah
2. Mendapatkan istirahat mingguan dan hari libur
3. Mendapatkan jaminan atas keselamatan kerja
4. Meminta surat keterangan selama masih bekerja dan saat berakhirnya masa kerja
5. Mendapatkan peningkatan kesejahteraan hidup
6. Mendapatkan jaminan kesehatan kerja.

⁶ C.S.T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cet Ke-8, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 38

⁷ R.Subekti dan Tjitrosoedibio, 1999, *Kamus Hukum, Pradnya Paramita*, Jakarta, hlm. 49

⁸ <https://pidiekab.go.id/pages/41/ketenagakerjaan>

Tujuan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk memberikan perlindungan dari kekuasaan perusahaan serta terciptanya suasana yang damai pada suatu perusahaan yang dilakukan sesuai dengan prinsip hubungan industrial, usaha yang dilakukan oleh perusahaan demi memperkecil kerugian adalah dengan memberikan motivasi kepada pekerja seperti bonus pelaksanaan suatu pekerjaan, bonus kehadiran serta bonus-bonus yang berkaitan dengan kehadiran tenaga kerja di tempat kerja.

Menurut Soepomo, pelindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

1. Pelindungan ekonomis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya
2. Pelindungan sosial, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan pelindungan hak untuk berorganisasi
3. Pelindungan teknis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan memiliki dua objek penting, yang pertama yaitu terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, entah itu yang sifatnya administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan dan yang kedua yaitu terpenuhinya ganti rugi banyak pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati.⁹

Adapun prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja di antaranya:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
4. Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
8. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh¹⁰

⁹ R.Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, C.V.Pustaka Setia, Bandung, hlm72

¹⁰ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/prinsip-dan-bentuk-perindungan-tenaga-kerja-lt6321be2336d65/>

B. Pengaturan Pelindung Hak Pekerja Perempuan

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Pasal 76. Dan dalam pelaksanaannya diatur dalam Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 yang mengatur kewajiban perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan, dalam penerapannya dilakukan perusahaan lewat perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang diawasi oleh instansi berwenang.

Secara kodratnya kaum wanita dan laki-laki berbeda. Kaum wanita lebih banyak memiliki resiko kerja atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari kaum laki-laki, maka pekerja wanita dalam hal-hal tertentu tidak bisa disamakan dengan pekerja laki-laki. Hal ini juga ditegaskan oleh Iman Soepomo bahwa dalam wanita seharusnya mendapatkan dua perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesesuaian, dan keselamatan kerja.

Pengakuan terhadap hak-hak perempuan dalam ketenagakerjaan sangatlah penting, yang mana hal ini pertama kali dibahas dalam sidang umum PBB, yakni seperti yang dikemukakan dalam sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women) pada tahun 1979 yang membuka jalan bagi semua negara untuk meratifikasinya, dan untuk negara Indonesia sendiri yaitu telah meratifikasinya sejak tahun 1984 dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

Perlindungan terhadap pekerja atau buruh wanita berbeda dengan perlindungan terhadap pekerja atau buruh pria, yang mana hal ini dikarenakan oleh kodrat dari wanita itu sendiri yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tapi tekun. Dan dalam hal ini norma-norma susila haruslah diutamakan, agar pekerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif maupun perbuatan asusila yang di peroleh dari pekerja lawan jenisnya, terutama pekerja atau buruh wanita yang sedang dipekerjakan pada malam hari
2. Para pekerja wanita pada umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya, yang mana pada umumnya para pekerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dikerjakannya pula

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 ditegaskan bahwa:

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 memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesesuaian 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 05.00

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

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berpedoman pada UU Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00, serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan. Seorang ahli bernama Winahyu Erwiningsih, mengemukakan jenis perlindungan hukum bagi pekerja wanita, yaitu:

1. Perlindungan hukum pasif berupa tindakan-tindakan dari luar, yaitu tindakan selain dari buruh/pekerja yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak pekerja wanita
2. Perlindungan hukum aktif berupa tindakan dari pekerja wanita yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya.

Perlindungan hukum aktif dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Perlindungan hukum aktif preventif, yaitu berupa hak-hak yang diberikan oleh pekerja wanita berkaitan dengan penerapan aturan ataupun kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang akan diambil sekiranya mempengaruhi atau merugikan hak-hak pekerja wanita
- b. Perlindungan hukum aktif represif, yaitu berupa tuntutan kepada pemerintah atau pengusaha terhadap pengaturan maupun kebijaksanaan yang telah diterapkan kepada pekerja wanita yang dipandang menimbulkan kerugian.

Pemerintah membuat peraturan untuk mengatur hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang didukung oleh konvensi International Labour Organization (ILO). Berikut adalah hak pekerja perempuan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- Hak cuti haid
- Hak cuti hamil dan bersalin,
- Hak perlindungan selama hamil
- Hak biaya bersalin
- Hak cuti keguguran
- Hak menyusui
- Larangan PHK karena menikah
- hamil dan bersalin
- Hak fasilitas khusus pada jam kerja tertentu.

Selain bekerja secara efisien dan optimal, pekerja memiliki kewajiban lain yang harus dipenuhi kepada perusahaan. Pada dasarnya, ada beberapa kewajiban utama seorang pekerja kepada sebuah perusahaan antara lain:

- Taat pada perusahaan
- Menjaga rahasia perusahaan
- Setia dan loyal, dan
- Melaporkan kesalahan perusahaan.

Demikian beberapa kewajiban yang perlu dilaksanakan dan ditaati oleh setiap pekerja di sebuah perusahaan baik oleh pekerja pria maupun pekerja perempuan. Secara umum, kewajiban pekerja baik laki-laki maupun perempuan di perusahaan itu sama. Kendala tentunya timbul di setiap bentuk perusahaan yang memiliki kekuatan dalam rupa pekerjaannya, namun dengan perspektif yang berbeda melalui sudut pandang

yang nyata didalam lingkup pemberlakuan waktu kerja maupun penambahan hari kerja, mengingat peran pekerja sangat krusial yang mana memiliki andil berbeda antara pekerja satu dengan yang lain. (ida ayu Hlm.367)

Berikut ini beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, dan Pasal 93; Kepmenaker No. 224 Tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi: perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid (cuti haid), perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, pengakuan kompetensi kerja, larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan, dan hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan.

Pelindungan Jam Kerja

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput. Pengusaha juga dilarang mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2), yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari pekerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dengan demikian pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2). Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang, padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

Pelindungan dalam Masa Haid (Cuti Haid)

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah perlindungan dalam masa haid. Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahunya kepada manajemen perusahaan. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

Pelindungan Selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan)

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk itu, ia sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan. Meskipun dalam pasal ini telah diatur bahwa selama cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan memperoleh upah penuh, tetapi dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan

yang menangani kasus keguguran tersebut. Seperti saat melahirkan, seorang pekerja laki-laki juga memiliki hak cuti selama 2 hari ketika istrinya mengalami keguguran.

Pemberian Lokasi Menyusui (Hak Menyusui dan/ atau Memerah ASI)

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Hal ini juga diatur dalam hukum internasional dan nasional. Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI. Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun. Dalam praktiknya, pemberian kesempatan kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

Waktu Istirahat

Pekerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu;
- 3) Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan

Pengakuan Kompetensi Kerja

Pasal 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- 1) Seorang tenaga kerja perempuan berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja;
- 2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifiat kompetensi kerja;
- 3) Sertifiat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman;
- 4) Untuk melakukan sertifiat kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifiat profesi yang independen. Pembentukan badan nasional sertifiat profesi yang independen sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Larangan melakukan PHK terhadap Pekerja Perempuan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, maupun menyusui seperti yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e. Ketentuan yang terdapat pada Pasal 153 ayat (2) pada

undang-undang tersebut juga mengatur jika PHK dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakannya kembali. Larangan tersebut juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1989 yang menyatakan adanya larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut:

- 1) Pekerja perempuan menikah;
- 2) Pekerja perempuan sedang hamil;
- 3) Pekerja perempuan melahirkan.

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat, dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya Konvensi ILO No. 100 dan Nomor 111 tentang Diskriminasi.

Hak atas Pemeriksaan Kesehatan, Kehamilan, dan Biaya Persalinan

Terdapat 4 dasar hukum yang memberikan perlindungan pekerja perempuan atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan, yaitu:

- 1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS);
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
- 3) Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan; Sali Susiana, Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme
- 4) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada Jaminan Kesehatan Nasional

III. PENUTUP

A. Simpulan

Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Jaminan hak tersebut sejalan dengan berbagai konvensi internasional yang mengatur tentang hak pekerja perempuan. Dalam konstitusi, persamaan hak perempuan untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang layak terdapat dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja perempuan antara lain: (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 18, Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, Pasal 93, dan Pasal 153 Ayat 1 huruf e); (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah; (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari; (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Hak pekerja perempuan juga dijamin dalam berbagai konvensi internasional, termasuk Konvensi CEDAW.

Hak pekerja perempuan tersebut antara lain: (1) perlindungan jam kerja; (2) perlindungan dalam masa haid (cuti haid); (3) perlindungan selama hamil dan melahirkan, termasuk ketika pekerja perempuan mengalami keguguran (cuti hamil dan melahirkan); (4) pemberian lokasi menyusui (hak menyusui dan/ atau memerah ASI); (5) hak kompetensi kerja; (6) hak pemeriksaan selama masa kehamilan dan pasca-melahirkan.

Meskipun telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun konvensi internasional, tetapi sampai saat ini belum semua hak pekerja perempuan tersebut dapat dipenuhi, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal tersebut adalah masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak yang dimilikinya. Ada pun faktor eksternal yaitu: (1) adanya budaya patriarki; (2) marginalisasi dalam pekerjaan; (3) adanya stereotype kepada perempuan; dan (4) kurangnya sosialisasi

B. Saran

Kepada Pemerintah, harus bersungguh-sungguh dalam menjaga komitmen pada saat menjalankan aturan yang telah ditetapkan. Khususnya ketentuan terkait perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan agar di masa mendatang hak dan kewajiban pekerja perempuan memiliki kerangka hukum yang jelas dan dapat menciptakan kepastian hukum dalam penerapannya. agar kedepannya hak-hak dan kewajiban daripada seluruh pekerja dapat dipertanggungjawabkan oleh perusahaan sesuai dengan aturan dan agar kesepakatan di awal yang sudah dijalin oleh pihak perusahaan dan seluruh pekerja dapat berjalan sesuai dengan kesepakatan yang sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

C.S.T. Kansil, 1989, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Cet Ke-8, Balai Pustaka, Jakarta

F. Winarni, 2016, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Pustaka Widyatama, Yogyakarta

L. Husni, 2013, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan Cet:II*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Sumber-sumber Penelitian Hukum*, Kencana Prenanda media group, Jakarta

R.Subekti dan Tjitrosoedibio, 1999, *Kamus Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta

R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, C.V.Pustaka Setia, Bandung

Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ed. 1, Cet. 2*, Sinar Grafika, Jakarta

Zainuddin Ali, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta

B. Undang-undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

C. Sumber lainnya

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/prinsip-dan-bentuk-perlindungan-tenaga-kerja-1t6321be2336d65/>

<https://pidiekab.go.id/pages/41/ketenagakerjaan>