

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA MENURUT HUKUM POSITIF INDONESIA

**BADRUL AINI
NPM. 16.81.0455**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedudukan tenaga kerja wanita dalam hukum positif Indonesia, serta perlindungan hukum tenaga kerja wanita menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada norma dan penelitian ini memerlukan bahan hukum sebagai data utama.

Ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada aspek hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan dan hukum yang bersifat otonom. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945, kedudukan tenaga kerja sama dengan pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama karena kedudukan pengusaha lebih tinggi dari tenaga kerja. Kedudukan tidak sederajat ini dalam hubungan kerja menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang terhadap tenaga kerja. Mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah daripada pengusaha, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Objek perlindungan tenaga kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam hal ini yang dikaji adalah perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita dalam hal mengenai cuti dan upah. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita khususnya mengenai cuti diatur dalam Pasal 76 sampai dengan Pasal 83 dan mengenai perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5) menentukan norma kerja perempuan sebagai berikut: 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, b). Menjaga kesucilaan dan keamanan selama ditempat kerja, c). Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Hukum Positif*

PENDAHULUAN

Pembangunan dapat dilaksanakan dan berhasil jika situasi Nasional mantap. Makin mantap stabilitas Nasional, makin lancar usaha pembangunan. Pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan, karena itu dalam pelaksanaan pembangunan harus senantiasa diusahakan keseimbangan yang serasi antara ketiga unsure tersebut. Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Melalui penormaan terhadap tingkah laku manusia ini hukum menelusuri hampir semua bidang kehidupan manusia. Campur tangan hukum yang semakin meluas kedalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bias menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat. Bagi suatu masyarakat yang sedang membangun, hukum selalu dikaitkan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat kearah yang lebih baik, sebab melalui norma hukum yang dimaksud maka diharapkan ketertiban dan kepastian dapat terpenuhi sehingga mampu mewujudkan apa yang dicita-citakan dalam kehidupan masyarakat.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.¹ Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai perdamaian dan keadilan setiap orang. Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.² Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan

¹ *Ibid*

² Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka), hal. 40.

produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja wanita yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

PEMBAHASAN

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, **Pertama**, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan.³

Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” ; **Kedua**, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum. Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Hal ini berlaku pula bagi pekerja yang bekerja pada pengusaha, baik lingkungan swasta (murni), badan usaha milik negara maupun karyawan negara dan sektor lainnya. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 28I UUD 1945, yakni: “*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun...*” ,

³ <http://www.akademiasuransi.org>, (27 April 2020)

Dengan demikian hukum ketenagakerjaan telah memenuhi persyaratan formil dan materiil sebagai hukum yang memberikan pengayoman, kepastian hukum (asas legalitas), serta sebagai salah satu pilar dalam suatu negara hukum yang menjunjung tinggi tegaknya supremasi hukum (*the rule of law*). Keberadaan hukum ketenagakerjaan medasarkan pada asas keseimbangan yang bernilai keadilan dan kemanfaatan, di mana kepentingan pekerja mendapat proteksi melalui peran pemerintah dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan terhadap perbuatan dan pelaku yang melakukan pelanggaran hukum dibidang ketenagakerjaan. Dari aspek perdata, dapat memanfaatkan sarana Pengadilan Hubungan Industrial, yang diawali penggunaan sarana bipartit, mediasi, atau konsiliasi, atau arbitrase, dan selanjutnya tahap proses pemeriksaan melalui Pengadilan Hubungan Industril dalam upaya menggapai kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

Seluas-luasnya emansipasi yang dituntut oleh kaum wanita (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), namun secara kodrati dia adalah tetap seorang wanita yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan. Adanya perlakuan yang sama antara tenaga kerja pria dan wanita merupakan bentuk dari emansipasi wanita. Meskipun tenaga kerja pria dan wanita memiliki hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan, namun keduanya tidak dapat disamakan dalam jenis pekerjaan. Adanya pembedaan terhadap jenis pekerjaan antara tenaga kerja pria dan wanita semata-mata disebabkan oleh kondisi biologis (kodrat) kaum wanita yang organ-organ reproduksinya berbeda dengan pria.⁴ Imam Soepomo pernah menulis “memang ada kalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan/gugur kandungan dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid”.⁵ Semuanya itu harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi wanita. Untuk itu, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5) menentukan norma kerja perempuan sebagai berikut:

- (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 ditempat kerja.
 - (c) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
 - (d) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

⁴ *Ibid*

⁵ Imam Soepomo, *op.cit*, h.147.

KESIMPULAN

Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan. hukum ketenagakerjaan telah memenuhi persyaratan formil dan materiil sebagai hukum yang memberikan pengayoman, kepastian hukum (asas legalitas), serta sebagai salah satu pilar dalam suatu negara hukum yang menjunjung tinggi tegaknya supremasi hukum (*the rule of law*).

Hukum ketenagakerjaan mendasarkan pada asas keseimbangan yang bernilai keadilan dan kemanfaatan, di mana kepentingan pekerja mendapat proteksi melalui peran pemerintah dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan terhadap perbuatan dan pelaku yang melakukan pelanggaran hukum dibidang ketenagakerjaan. Dari aspek perdata, dapat memanfaatkan sarana Pengadilan Hubungan Industrial, yang diawali penggunaan sarana bipartit, mediasi, atau konsiliasi, atau arbitrase, dan selanjutnya tahap proses pemeriksaan melalui Pengadilan Hubungan Industril dalam upaya menggapai kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945, kedudukan tenaga kerja sama dengan pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama karena kedudukan pengusaha lebih tinggi dari tenaga kerja. Kedudukan tidak sederajat ini dalam hubungan kerja menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang terhadap tenaga kerja. Mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah daripada pengusaha, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum Selalu berkaitan dengan kekuasaan.

Objek perlindungan tenaga kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam hal ini yang dikaji adalah perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita dalam hal mengenai cuti dan upah. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita khususnya mengenai cuti diatur dalam Pasal 76 sampai dengan Pasal 83 dan mengenai perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98.

REFERENSI

Buku

Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti

-----, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, Bandung: Citra Aditya Bakti

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika

Asri Wijaya, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika

- Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, 1994, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika
- Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Fazlur Rahman, 1995, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf
- Djumialdi, 2010, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Sinar Grafika
- Djumialdji dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhandan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Iman Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djembatan
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita
- M. Ma'ruf Abdullah, 2011, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, Banjarmasin: Penerbit Antasari Press
- Sendjun H. Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sentanoe Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta 2001.
- Sentanoe Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja, Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Berkembang*, Yayasan TKI Indonesia, 1999.
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta 1999.
- Soedardji, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta 2008.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1984.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 2003.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Kitab Undang-undang hukum Pidana

Undang-undang No. 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang No. 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 Ttg Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan

Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2008 : Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit.

Peraturan Pemerintah No.76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun. 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja

Keppres No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

Kepres No. 29 Tahun 1999 Tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Instruksi Presiden No. 06 Tahun. 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Kepmenakertrans : KEP. 355/MEN/X/2009 Tentang Tata Kerja Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit Nasional

Kepmenakertrans. No. KEP. 113/MEN/IV/2009 Tentang Pembentukan TIM Teknis Pengelolaan Dan Pengembangan Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Di Luar Negeri TA. 2009

Internet

<http://goesanpenahukum.blogspot.co.id>

<http://dwiratnasari770.blogspot.co.id>

<http://www.akademiasuransi.org>

<http://www.akademiasuransi.org/>

<http://www.akademiasuransi.org>