

# **PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003**

**EGIA DAMANIK  
NPM. 16.81.0573**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum di Indonesia serta perlindungan hukum tenaga kerja wanitamenurut 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.

Ketentuan hukum ini, berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah-mufakat, serta persamaan kedudukan dalam hukum. Asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita hukum ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan. 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. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita khususnya mengenai cuti diatur dalam Pasal 76 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

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

## **PENDAHULUAN**

Peran serta tenaga kerja wanita dalam pembangunan nasional sekarang ini semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi di berbagai sector kegiatan usaha yang dapat megakibatkan semakin tingginya resiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Sementara itu sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja termasuk tenaga kerja wanita, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

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.

Tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja (pengusaha, badan hium atau badan-badan hukum lainnya). Mengingat tenaga kerja wanita sebagai pihak yang lemah dari majikannya, atasannya yang

kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginan untuk mengkualifikasi diri merupakan sebagai alasan mengapa wanita itu ingin bekerja. Kenyataan ini memberikan gambaran bahwa apapun alasannya wanita itu ingin bekerja tetap saja tidak dapat dipungkiri karena pekerjaan akan memberikan kontribusi yang tidak sedikit kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung.

Masalah tenaga kerja wanita 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**

Hukum ketenagakerjaan yang berperan mengatur keajekan hubungan kerja, selain pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan terbit pula melalui bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan perjanjian kerja. Pada dasarnya ketentuan hukum ini, berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah-mufakat, serta persamaan kedudukan dalam hukum. Asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita hukum ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan. Hak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang bersumber dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan hukum yang memberi perlindungan bagi pengusaha dimanfaatkan oleh yang bersangkutan untuk kepentingan usahanya, sedangkan aturan hukum yang memberi perlindungan kepada pihak pekerja kurang dipatuhi pengusaha. Hal ini karena posisi tawar pekerja kurang dapat mengimbangi "kekuatan" pengusaha. Dalam hal ini peran pemerintah selaku pengawas bidang ketenagakerjaan diharapkan berfungsi sebagai *social control* dan melaksanakan pengawasan/ penindakan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita khususnya mengenai cuti diatur dalam Pasal 76 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengenai perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Aturan hukum untuk pekerja perempuan ada yang berbeda dengan pekerja laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **KESIMPULAN**

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. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi tenaga kerja terhadap pengusaha". 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 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.

## **REFERENSI**

### **Buku**

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Asri Wijaya, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Djumaldi, 2010, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Sinar Grafika
- Djumaldji dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Iman Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita

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, *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.

### **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://goresanpenahukum.blogspot.co.id>

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

<http://www.akademiasuransi.org>

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

<http://www.akademiasuransi.org>