

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003

ANISA PUTRI
NPM. 16.81.0574

ABSTRAK

Tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja Indonesia. Adanya stigma di masyarakat yang menyatakan bahwa tenaga kerja wanita sebagai pihak yang lemah dibandingkan dengan majikan, maka perlu mendapatkan perlindungan hukum terhadap diri maupun hak-hak mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum di Indonesia dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dalam perspektif undang-undang di Indonesia. Penelitian ini bersifat normatif dan deskriptif.

Undang-undang ketenagakerjaan melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera. Menurut Pasal 102 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada dasarnya 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 materil 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*). Obyek perlindungan tenaga kerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 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 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 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 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.

Kata Kunci: *Pelindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Undang-undang Indonesia*

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup manusia sangat bergantung akan pemenuhan kebutuhan baik sandang, pangan, dan papan. Setiap manusia harus bekerja karena dengan bekerja, maka manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Dalam perkembangannya hubungan pekerja dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja.

Masuknya hukum yang semakin meluas ke dalam 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 nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, 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. Disadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan.

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.

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tenang dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang. 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.

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 produksi sekaligus dapat

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

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 perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.

Pentingnya pengakuan tentang hak-hak perempuan terkait dengan apa yang dicetuskan pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) yang membuka jalan bagi semua negara untuk meratifikasinya, dan Indonesia sudah meratifikasinya sejak Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan di bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan demikian juga dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

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 huium 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.

Terlihatlah dalam rumusan tersebut diatas bahwa pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada buruh, sebab biasanya yang disebut buruh ialah hanya mereka yang bekerja dalam hubungan kerja. Selanjutnya pasal 2 Undang-undang tersebut menyatakan : "Dalam menjalankan Undang-undang ini serta peraturan-peraturan pelaksanaannya tidak boleh diadakan diskriminasi." Azas non diskriminasi inipun penting artinya bagi kaum wanita, sebab dalam menjalankan Undang-undang juga tidak boleh diadakan diskriminasi antara tenaga kerja pria dan wanita. Semua jenis perlindungan sebagai hak dasar tenaga kerja /buruh dijabarkan dalam ketentuan tersebut.

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

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 menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni “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”.

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.

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. Adapun beberapa aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diantaranya:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Program jaminan sosial tenaga kerja;
- 3) Waktu kerja;
- 4) Upah; dan
- 5) Cuti.

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 perbedaan 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.

KESIMPULAN

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. 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". Obyek perlindungan tenaga kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 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 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. 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, 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

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

Djumialdi, 2010, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Sinar Grafika

Djumialdji dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhandan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara

Iman Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan

Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Sendjun H. Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta

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

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.co.id>

<http://dwiratnasari770.co.id>

<http://www.akademiasuransi.org>

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

<http://www.akademiasuransi.org>