



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN TERKAIT KETIDAKSETARAAN GENDER DI INDONESIA

Tantimin, Elizabeth Sinukaban

Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam

Abstrak

Pekerja perempuan memiliki hak dalam bekerja dan memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak. Bahwa perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya serta juga diperlakukan setara tanpa adanya diskriminasi yang mana juga diatur dalam UU Hak Asasi Manusia (HAM). Dalam hal ini analisis kasus bagaimana bentuk pelanggaran hak tenaga kerja pada perempuan dan bagaimana perlindungannya menurut UU Ketenagakerjaan yang mana dalam hal ini hak yang terabaikan yakni hak cuti haid, melahirkan, keguguran dan fasilitas yang masih kurang. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif. Yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan yang terkait permasalahan yang dibahas. Penelitian ini membahas mengenai bentuk-bentuk pelanggaran hak pekerja perempuan dan perlindungan hak pekerja perempuan bagi pekerja perempuan di Indonesia. Hasil dari penelitian ini bahwa terdapat beberapa bentuk perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang dan juga diatur dalam Konvensi Asing. Berlandaskan aturan-aturan yang dibahas tersebut diharapkan pemerintah lebih memperhatikan terkait perlindungan hukum kepada pekerja perempuan.

Kata Kunci: Pekerja, Perempuan, Hak Asasi Manusia, Perlindungan Hak Pekerja Perempuan

PENDAHULUAN

Proses pembangunan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peran dan kedudukan yang penting. Hal ini disebabkan tenaga kerja merupakan pelaku atau subyek pembangunan dimana bertujuan sebagai objek pembangunan nasional yang menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian pembangunan nasional sebagaimana diatur dalam Pancasila dan UUD 1945. Setiap warga negara kedudukannya sama di dalam hukum dan pemerintahan serta wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya seperti yang diatur dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Pernyataan itu menunjukkan kedudukan warga negara dalam hukum sama bagi setiap warga negara baik itu anak-anak, dewasa, laki-laki dan perempuan dan mendapat perlindungan hukum terutama dalam bidang ketenagakerjaan (Djakaria, 2018).

Seseorang yang melakukan pekerjaan pada dasarnya disebut sebagai pekerja. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 3 menjelaskan pengertian dari pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (R., 2020). Berdasarkan kebijakan Pemerintah dalam merancang peraturan mengenai program perlindungan dan pengembangan tenaga kerja yaitu mengatur ketenagakerjaan, jaminan kerja untuk mencegah diskriminatif terhadap perempuan dan memastikan

mendapatkan haknya baik hak ekonomi maupun hak ekonomi tidak langsung seperti cuti haid, melahirkan dan menyusui.

Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM) berasumsi bahwa manusia dilahirkan sama, sederajat dan memiliki kebebasan (*free and equal*). Hal ini berlandaskan asumsi ini tidak diperkenankan adanya diskriminasi baik secara gender, ras, suku, warna kulit, agama dan hal-hal lainnya. Dalam dunia kerja tidak dibedakan antara pekerja pria dan wanita, keduanya memiliki kesempatan kerja yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan. Secara normatif pekerja perempuan dan laki-laki menikmati persamaan hak, namun secara keseluruhan keadaan pekerja perempuan masih jauh dari harapan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Secara yuridis formal hak pekerja perempuan telah terjamin dan diatur oleh kondisi yang merupakan tanggung jawab negara untuk melindungi perempuan sebagai warga negara untuk dapat menikmati hak asasi dan kebebasan dasarnya (Panjaitan A.A., 2018). Oleh karena itu seharusnya perlindungan hak perempuan dan penerapan HAM dapat terlaksana. Namun kenyataannya masih banyak kasus pelanggaran HAM terhadap perempuan.

Salah satu hal yang tidak sesuai dengan penerapan HAM terhadap perempuan ialah ketidaksetaraan gender yang disebabkan beberapa faktor terkait persepsi masyarakat tentang perempuan yaitu stigma budaya patriarki atau adanya marginalisasi dalam pekerjaan yang menganggap perempuan lebih lemah dibandingkan dengan laki-laki. Hal tersebut menjadi alasan sebuah perusahaan untuk memperkerjakan seorang perempuan. Karena

perempuan dianggap lebih rentan daripada laki-laki sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan sangat diperlukan, terutama hak reproduksi pekerja perempuan. Hak reproduksi merupakan hak khusus terkait fungsi reproduksi yang melekat pada diri wanita, dimana hak khusus ini masih sering diabaikan. Untuk melindungi hak khusus tersebut maka dibentuk peraturan yang mengatur pelanggaran kerja untuk pekerja perempuan di malam hari, pelanggaran melakukan pekerjaan yang mengancam kesehatan moral perempuan atau melanggar hak reproduksinya (ketentuan mengenai menstruasi, maternitas, cuti hamil atau keguguran), dikarenakan wanita yang sedang hamil rentan kesehatannya dan berhak mendapat perlindungan (Triyani, 2021). Pasal 49 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksi dijamin dan dilindungi oleh hukum (Mustari M., 2020).

Salah satu kasus ketidaksetaraan gender terhadap tenaga kerja perempuan terjadi di PT Alpen Food Industry (AFI) yang bergerak di bidang *Food & beverages* yang memproduksi es krim dengan merek *AICE* di Bekasi, dimana perusahaan tersebut kurang memperhatikan atau peduli terhadap pekerjaannya terkhususnya dalam hal ini pekerja perempuan yang hak-haknya terabaikan. Berdasarkan pernyataan juru bicara Federasi Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (F-SEDAR), Sarinah yang menaungi ratusan buruh PT Aice dalam Serikat Gerakan Buruh Bumi Indonesia PT Alpen Food Industry (SGBBI PT AFI) hak cuti sakit dan hak cuti haid dipersulit dengan harus mengikuti prosedur yang panjang sehingga banyak pekerja yang memilih untuk tetap melakukan pekerjaan (The

Conversation, 2020). Mengenai hak cuti haid diatur dalam Pasal 81 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan namun PT Aice sepertinya tidak menerapkan aturan tersebut. Akibatnya terjadi hal-hal buruk yang tidak diinginkan seperti salah satu pekerja perempuan di PT Aice yang memiliki riwayat penyakit endometriosis mengalami pendarahan karena diberikan pekerjaan yang cukup berat dan tidak sesuai dengan kondisi kesehatannya.

Sepanjang tahun 2019 sudah terjadi tiga belas kasus keguguran dan lima kematian bayi sebelum dilahirkan. Satu kasus keguguran dan kematian bayi bertambah di awal tahun 2020. Menurut Sarinah kasus keguguran yang terdata sudah mencapai 21 kasus (Saraswati, 2020). Hal ini disebabkan karena pihak perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi atau keadaan pekerjaannya. Pasal 76 ayat (2) UU Ketenagakerjaan berisi tentang perempuan hamil dilarang dipekerjakan pada waktu shift malam yaitu pukul 23.00-07.00. Namun menurut laporan Sarinah kepada Pengawas dan Komnas Perempuan, PT Aice mempersulit izin perempuan hamil untuk bekerja non-shift dan tetap harus bekerja pada shift 3 yaitu pukul 23.00-07.00. Bahkan perempuan hamil tetap dikenakan target produksi seperti biasa tanpa adanya keringanan, tidak diberikan makanan dan minuman bergizi yang cukup dan dikenakan pekerjaan tergolong seperti bekerja posisi berdiri dan mengangkat beban berat (Sarinah, 2020). Penyebab kasus ini menimbulkan kecemasan terhadap perempuan hamil yang dapat meningkatkan tekanan darah hingga memicu terjadinya preeklampsia dan keguguran (Saputri, 2020). Mengacu pada isi Pasal 82 UU Ketenagakerjaan terkait pengaturan hak cuti hamil ataupun waktu istirahat bagi perempuan yang baik sebelum maupun

sesudah melahirkan dan keguguran sesuai dengan anjuran dokter kandungan. Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan juga mempertegas hal tersebut yang mana pihak perusahaan seharusnya membuat aturan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Kasus fatal yang terjadi di PT Alpen Food Industry (AFI) atau Aice disebabkan oleh perusahaan tidak memiliki aturan khusus terkait perlindungan terhadap pekerja perempuan yang dapat menyebabkan bahaya ergonomis potensial. Ini juga membuktikan bahwa adanya ketidaksetaraan gender dan tidak adanya penerapan HAM terhadap perempuan di dunia pekerjaan. Pekerja perempuan tidak diperhatikan dan diberi perlindungan sebagaimana mestinya sehingga kasus-kasus seperti ini masih sering terjadi. Kewajiban menjaga kondisi kerja yang mendukung untuk meningkatkan jaminan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab karyawan dan perusahaan sebagai pencegahan kecelakaan kerja (Gamal, 2018). Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis membahas dan menelaah mengenai hak tenaga kerja perempuan dengan judul *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di PT Alpen Food Industry (AFI) atau Aice*. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk-bentuk pelanggaran hak pekerja perempuan di Indonesia dan bentuk perlindungannya?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan rangkaian prosedur tahapan atau cara sistematis yang digunakan untuk

mencari kebenaran dalam suatu karya ilmiah dalam hal ini adalah penulisan artikel. Metode mengandung aspek-aspek antara lain tahapan kegiatan yang dilakukan, bahan dan alat serta cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, mengolah, dan menganalisis untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian. Metode penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu jenis pendekatan dengan menggunakan ketentuan perundang-undangan yang berlaku pada suatu Negara atau metode pendekatan hukum doctrinal yaitu teori-teori hukum dan pendapat para ilmuwan hukum terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas (Soemitro, 1998). Penelitian yuridis normatif juga merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan yang terkait permasalahan yang dibahas (Mamudji, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan perundang-undangan (Statute Approach) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut-paut dengan masalah hukum yang sedang ditangani (Marzuki, 2011). Jenis data yang dipakai adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah bahan-bahan hukum yang menjadi pijakan dasar peneliti dalam rangka menjawab permasalahan dan tujuan penelitian yaitu bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (hasil karya dari kalangan hukum), dan bahan hukum tersier (ensiklopedia, kamus dll).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk-Bentuk

Pelanggaran Terhadap Pekerja Perempuan

Pekerja dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan atau tempat ia bekerja seharusnya mendapatkan hak yang bertujuan melindungi pekerja tersebut dan juga merupakan bagian dari hak asasi manusia. Dalam ketenagakerjaan perjanjian kerja bagi pekerja sangat penting karena didalamnya berisi hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan dipatuhi. Dalam perjanjian kerja juga mengatur mengenai hak proteksi terhadap pekerja terkhususnya dalam hal ini pekerja perempuan untuk mengetahui hak yang mereka miliki seperti hak reproduktif bagi pekerja perempuan. Hak yang menjadi proteksi/perlindungan tersebut antara lain hak cuti haid, hak cuti hamil, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran dan juga hak kesempatan bagi perempuan yang sedang menyusui. Perjanjian kerja juga penting untuk mendapatkan perlindungan bersifat korektif yang berupa pengawasan terhadap pelanggaran yang mungkin dapat terjadi yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) atas alasan hamil, melahirkan, keguguran dan menyusui. Perlindungan akan adanya diskriminasi terhadap perempuan juga diatur dalam perjanjian kerja yang mana pihak perusahaan tidak boleh membedakan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan (Mambu, 2010). Namun pada kenyataannya yang terjadi di lapangan masih banyak perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut. Salah satu contoh kasus yang diteliti dalam penelitian ini adalah yang terjadi di PT es krim Aice di Bekasi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan diatas terkait permasalahan hak pekerja perempuan di PT Aice yang terabaikan terutama

mengenai hak reproduktif yang melekat pada diri wanita. Pelanggaran-pelanggaran tersebut antara lain sulitnya mengambil cuti sakit/haid bahwa berdasarkan pengakuan dari Juru bicara F-SEDAR sejak tahun 2018 perusahaan mempersulit izin cuti sakit dengan harus disertai Surat Keterangan Dokter (SKD) yang hanya diakui melalui faskes. Para pekerja juga harus mengurus formulir dengan prosedur yang lama dan rumit. Bahkan cuti haid hampir tidak diberikan izin sama sekali karena dianggap merupakan penyakit yang mengharuskan pekerja perempuan mendapatkan izin dari dokter klinik perusahaan yang mana lebih sering hanya diberikan obat pereda nyeri. Padahal sudah jelas bahwa hak cuti haid bagi perempuan diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 81 yang mana pekerja perempuan tidak diwajibkan bekerja jika sedang masa menstruasi.

Selain permasalahan izin cuti sakit/haid pihak perusahaan Aice tetap memperkerjakan pekerja perempuan hamil di jam kerja yang tidak baik untuk kondisi dan kesehatan ibu hamil, yaitu pada jam kerja malam. Berdasarkan rangkuman kasus PT Aice bahwa jam kerja umum yang berlaku adalah sebagai berikut: Shift 1: jam 07.00-15.00 WIB, Shift 2: jam 15.00-23.00 WIB dan Shift 3: jam 23.00-07.00 WIB (Sarinah, 2020).

Dalam UU Ketenagakerjaan pekerja perempuan yang sedang hamil dengan keterangan berbahaya dari dokter kandungan seharusnya pihak perusahaan melarang bekerja di malam hari yaitu waktu kerja jam 23.00-07.00. Namun peraturan tersebut terabaikan PT Aice karena jam kerja umum baik shift 1,2 dan 3 tetap berlaku pada pekerja perempuan yang mana disamakan dengan pekerja lainnya yang tidak sedang mengandung. Tidak hanya

itu, pekerja perempuan hamil ironisnya juga tetap harus bekerja untuk target produksi seperti biasa bahkan melakukan pekerjaan yang terbilang berat seperti mengangkat beban berat, bekerja berdiri untuk waktu yang lama, dan beberapa pekerjaan lainnya yang rentan untuk kesehatan perempuan hamil. Kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya hak pekerja perempuan hamil menyebabkan gangguan pada kesehatan pekerjanya dan janin yang dikandung. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja yang semakin menurun karena kondisi pekerja yang melemah hingga mengancam keselamatan pekerja dan bayi yang dikandung (Triyani, 2021, p. 6).

Perempuan yang sedang hamil berhak menyampaikan kepada pihak perusahaan dimana ia bekerja apabila pekerjaannya yang diterima dapat membahayakan kehamilannya (Adiyanti, 2018). Hanya saja masih banyak perempuan yang tidak berani karena takut kehilangan pekerjaannya. Walaupun secara hukum setiap orang berhak mengemukakan pendapatnya dengan tidak melanggar hukum dan menghargai pendapat yang lain. Maka dari itu seharusnya pihak perusahaan menerapkan peraturan yang ada sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dalam hal ini hak reproduktif pada perempuan berupa pekerja perempuan berhak mendapat waktu istirahat selama satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan sebagaimana diatur dalam Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

2. Hak Tenaga Kerja Perempuan

a. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Pasal 88 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja perempuan berhak memperoleh

penghasilan yang mana memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia. UU Ketenagakerjaan dapat dikatakan juga sebagai salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan terhadap buruh/pekerja diatur dalam Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 yang meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan pengupahan dan kesejahteraan.

Menurut Setyowati hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi empat bagian dan dikelompokkan menjadi beberapa kategori: 1) Hak-hak pekerja perempuan di bidang Reproduksi: hak cuti haid, hak cuti hamil dan keguguran, hak atas pemberian kesempatan menyusui; 2) Hak-hak pekerja perempuan di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja: pencegahan kecelakaan kerja, penetapan waktu kerja sesuai peraturan, pemberian istirahat yang cukup; 3) Hak-hak pekerja perempuan di bidang Kehormatan Perempuan: penyediaan petugas keamanan, penyediaan WC yang layak dengan penerangan yang memadai dan dipisah antara laki-laki dan perempuan; dan 4) Hak-hak pekerja perempuan di bidang Sistem Pengupahan: upah setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang sama dan cuti yang dibayar (Rosalina, 2015).

Hak cuti melahirkan diimplementasikan bertujuan mendukung upaya pemerintahan dalam meningkatkan kualitas hidup, terkhususnya hak reproduksi perempuan. Hak reproduksi adalah hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi meliputi hak cuti haid, hak cuti atas hamil, melahirkan, keguguran, dan hak menyusui. Hak-hak tersebut telah diakomodir dalam peraturan

perundang-undangan Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan diyakini memiliki arti penting dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja dan juga pengusaha. Dalam hal ini perlindungan terhadap hak pekerja guna menjamin hak dan kesempatan yang sama tanpa adanya perlakuan diskriminasi. Semua perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui serta juga dilindungi oleh Undang-Undang.

Terdapat hak-hak yang harus didapatkan perempuan baik sebelum, saat maupun setelah melakukan pekerjaan. Sebelum mendapatkan pekerjaan seorang perempuan memiliki hak yang sama dengan pria dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga perempuan melaksanakan seleksi tanpa adanya diskriminasi. Saat mendapatkan pekerjaan perempuan juga berhak mendapat upah sesuai dengan pekerjaannya, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk meningkatkan pekerjaan ke tingkat lebih tinggi, dan juga hak untuk mendapat pelatihan dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya (Khakim, 2014). Setelah mendapat pekerjaan akan ada saatnya dimana perempuan berhenti dan meninggalkan pekerjaannya. Ketika pekerjaannya berakhir maka berhak mendapatkan pesangon sesuai dengan kinerjanya selama masih bekerja. Pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan demi menjaga kepastian hak pekerja bagi perempuan berkaitan dengan norma kerja seperti waktu kerja, istirahat dan waktu cuti.

- b. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM juga dijelaskan bahwa perempuan berhak untuk memilih, dipilih dan diangkat dalam suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini berarti pekerja perempuan berhak mendapat perlindungan hukum demi mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana mengenai hak asasi manusia juga dijelaskan di Pasal 28 UUD 1945. Pekerja perempuan berhak mendapatkan upah sebagaimana terjalannya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan berakhir saat hubungan kerja putus atau berakhir. Menurut Imam Sjahputra hak pekerja perempuan mencakup hak menerima ganti rugi kecelakaan kerja, hak berunding negosiasi, hak memperoleh pekerjaan, dan memiliki hak untuk memaksakan kepada pengusaha untuk meminta izin pemutus hubungan kerja terhadap pekerja perempuan (Rejeki, 2017).

Dalam UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM hak-hak perempuan dilindungi dalam beberapa macam yaitu hak-hak perempuan di bidang politik dan pemerintahan, hak-hak perempuan di bidang kewarganegaraan, hak-hak perempuan di bidang pendidikan dan pengajaran, hak-hak perempuan di bidang ketenagakerjaan, hak-hak perempuan di bidang kesehatan, hak-hak perempuan untuk melakukan perbuatan hukum, hak-hak perempuan dalam ikatan/putusnya perkawinan.

- c. Berdasarkan Konvensi Asing
Pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama dari pihak pengusaha atau pemberi pekerjaan tanpa diskriminasi. Pengusaha juga harus memberikan hak dan kewajiban tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras ataupun agama. Hak pekerja

perempuan juga diatur dalam konvensi asing yang salah satunya adalah Konvensi ILO (International Labour Organization) Nomor 183 Tahun 2003 dimana mengatur mengenai fase kehamilan, larangan diskriminasi, waktu menyusui, perlindungan kesehatan, perlindungan terhadap pekerjaan jenis tertentu, perlindungan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran.

Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW) yang sudah diratifikasi dengan UU Nomor 7 tahun 1984 mengatur beberapa aspek berkaitan dengan hak perempuan untuk bekerja dan kewajiban negara dalam menjamin hak tersebut seperti yang tertera dalam Pasal 11 ayat (1) UU Nomor 7 tahun 1984 terutama pada huruf d, huruf e dan huruf f: "Negara-negara Peserta wajib membuat peraturan-peraturan tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan kerja guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya: a. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia; b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai; c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan, dan pelatihan ulang lanjutan; d. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya maupun persamaan perlakuan dan penilaian kualitas pekerjaan; e. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun,

pengangguran, sakit cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas cuti yang dibayar; dan f. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi."

3. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia

Perlindungan adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan (Poerwadarminta, 1999). Menurut Fitzgerald teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak (Raharjo, 2000). Di dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengertian perlindungan hukum adalah setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Hukum memiliki kepentingan mengurus hak dan kepentingan manusia sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak

mampu bekerja diluar kemampuannya. Perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Terdapat beberapa jenis jaminan sosial tenaga kerja, antara lain: a) Jaminan Kecelakaan Kerja, kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi tenaga kerja dan perlu adanya jaminan akan hal tersebut; b) Jaminan Kematian, tenaga kerja yang meninggal dunia akibat bukan dari pekerjaan akan mengakibatkan kehilangannya penghasilan yang tentu berpengaruh pada keluarga yang ditinggalkan. Maka dari itu jaminan kematian memberikan biaya pemakaman ataupun santunan berupa uang; c) Jaminan Hari Tua, dimana putusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan sekaligus ataupun berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau sesuai dengan persyaratan yang dipenuhi; dan d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan bekerja sebaik-baiknya (Susiana, 2019).

2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi

3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja (Flambonita, 2017).

Hak pekerja perempuan diatur dalam beberapa peraturan, nasional dan internasional, yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-

Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, 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 dan diatur dalam Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) yang mana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.

Hak-hak pekerja perempuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia antara lain:

1) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 mengatur mengenai hak cuti haid dimana pekerja perempuan yang mengalami menstruasi diperbolehkan tidak bekerja dan wajib memberitahu pihak perusahaan

2) Pasal 82 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak cuti hamil dan hak cuti melahirkan. Dalam pasal ini disebutkan bahwa diberikan waktu satu setengah bulan bagi perempuan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan sesuai dengan keterangan dokter kandungannya atau bidan. Untuk itu sebaiknya memberitahu pihak perusahaan baik secara lisan maupun tertulis setidaknya satu setengah bulan sebelum perkiraan kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam waktu 7 hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga diwajibkan memberikan bukti kelahiran dari

rumah sakit atau akta kelahiran dalam enam bulan setelah melahirkan.

3) Pasal 82 UU Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai hak cuti keguguran yang mana diberikan waktu selama satu setengah bulan setelah keguguran sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan. Untuk pekerja laki-laki yang isterinya mengalami keguguran diberikan izin cuti kerja selama dua hari. Salah satu program Jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan dan biaya pemeriksaan kehamilan dan persalinan. Biaya ini diberikan untuk persalinan ketiga dengan jumlah sebesar Rp. 500.000,- untuk persalinan normal (Flambonita, 2017, p. 22).

4) Hak untuk menyusui bagi perempuan setelah melahirkan diatur dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan, yakni jika anaknya masih menyusui maka diberikan waktu untuk menyusui pada waktu bekerja. Hal ini juga diatur dalam Pasal 10 Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 bahwa pekerja perempuan yang menyusui berhak untuk memiliki jeda waktu bekerja atau pengurangan waktunya dalam bekerja. Dalam praktiknya kesempatan kepada pekerja perempuan yang diberikan waktu menyusui hanya berlaku jika lokasi dekat dengan perusahaan.

5) Waktu istirahat, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yaitu: "a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh

bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan d. 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/buruh tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan."

Perlindungan terhadap hak untuk mendapatkan fasilitas khusus yang mana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengenai pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB memiliki hak: a. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi; b. Terjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, selain itu Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 WIB (Flambonita, 2017, p. 23).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur mengenai larangan PHK pekerja perempuan dengan alasan: a. Pekerja perempuan menikah; b. Pekerja perempuan sedang hamil; dan c. Pekerja perempuan melahirkan larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja wanita sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111 tentang diskriminasi (Flambonita, 2017, p. 24).

Peraturan-peraturan yang ada memang sudah ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan terkait hak pekerja perempuan namun untuk menguatkan hal tersebut sebaiknya peraturan lainnya mendukung seperti peraturan daerah dan peraturan dari perusahaan

itu sendiri. Penerapannya dapat dilaksanakan melalui yang sudah dibahas diawal-awal pembahasan ini yaitu perjanjian kerja. Menurut pernyataan dari kuasa hukum yang serikat pekerja yang bergabung dalam F-SEDAR di perusahaan es krim tersebut pada awalnya status para pekerja adalah pekerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu didasari atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin (Efendi, 2018).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa hak pekerja perempuan tidak bisa dianggap sepele dan diabaikan. Terkhususnya hak reproduktif yang melekat pada diri perempuan seperti hak cuti haid, hamil, melahirkan, keguguran dan kesempatan yang diberikan bagi pekerja perempuan yang menyusui anaknya. Perempuan harus diperlakukan setara dengan laki-laki dalam pekerjaan dan memilih pekerjaan yang sesuai kemampuan mereka walaupun nyatanya masih banyak terjadi ketidaksetaraan gender terutama di bidang pekerjaan. Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan nasional maupun konvensi internasional namun sampai saat ini masih ada saja hak perempuan yang belum terpenuhi dan mengalami diskriminasi di tempat pekerjaan. Padahal pekerja perempuan memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki dan tidak seharusnya menerima ketidaksetaraan gender tersebut. Sebagaimana didalam pembahasan mengenai contoh kasus di salah satu perusahaan yang tidak menerapkan ketentuan UU Ketenagakerjaan yang memberikan akibat fatal bagi pekerja perempuan. Dalam penelitian ini

mengharapkan Pemerintah lebih memperhatikan lagi peraturan-peraturan untuk memberi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Adiyanti, A. &. (2018). Studi Kasus Wanita Bekerja Menjelang Masa Melahirkan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 118-127.

Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 15-28.

Efendi, Z. &. (2018). Analisis Kontrak Kerja Di Kantor Notaris: Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Supremasi*, 5.

Flambonita, S. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, 4397-4424.

Gamal, N. L. (2018). Job Satisfaction As A Mediation Variable In The Relationship Between Work Safety And Health (K3) And Work Environment To Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 486-493.

Khakim, A. (2014). 2009. In A. Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (p. 2). Bandung: T. Citra Aditya Bakti.

Mambu, J. G. (2010). Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003). *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah*, 25.

Mamudji, S. S. (2006). Penelitian Hukum Nornatif Suatu Tinjauan Singkat. In S. S. Mamudji, *Penelitian Hukum Nornatif Suatu Tinjauan Singkat* (pp. 13-14). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Marzuki, P. M. (2011). Penelitian Hukum. In P. M. Marzuki, *Penelitian Hukum* (p. 93). Jakarta: Kencana.

Mustari M., B. B. (2020). Implementasi Nilai Kemanusiaan Dan Nilai Keadilan Pada Pekerja Perempuan (Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan).

SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum dan Pengajarannya, 36-37.

Panjaitan A.A., P. C. (2018). Tantangan Yang Dihadapi Perempuan Di Indonesia: Meretas Ketidakadilan Gender. *Jurnal Hukum Media Bhakti*, 70-95.

Poerwadarminta. (1999). Kamus Hukum Bahasa Indonesia. In Poerwadarminta, *Kamus Hukum Bahasa Indonesia* (p. 464). Jakarta: Balai Pustaka.

R., H. T. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 203-212.

Raharjo, S. (2000). Ilmu Hukum. In S. Raharjo, *Ilmu Hukum* (p. 53). Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Rejeki, H. P. (2017). Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus PT ISS). *Proceeding Universitas Pamulang*, 50-52.

Rosalina, M. (2015). Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat. *Studi Pustaka*, 22.

Saputri, I. S. (2020). Tingkat Kecemasan Ibu Hamil Trimester Iii Berdasarkan Kelompok Faktor Resiko Kehamilan. *Jurnal Midwifery Update (MU)*, 16-23.

Saraswati, B. D. (2020, Maret 6). *Harian Jogja*. Retrieved from *Harian Jogja Web Site*: <https://news.harianjogja.com/read/2020/03/06/500/1033587/f-sedar-buruh-perempuan-aice-yang-hamil-masih-kerja-berat>

Sarinah. (2020, Maret 5). *FSedar*. Retrieved from *FSedar Web Site*: <https://fsedar.org/rangkuman-kasus-aice/>

Soemitro. (1998). Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri. In Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* (p. 24). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Susiana, S. (2019). Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif

feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 207-221.

The Conversation. (2020, Maret 18). *The Conversation*. Retrieved from *The Conversation Web Site*: <https://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010>

Triyani, R. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 98-99.