

PERLINDUNGAN ATAS TERLANGGARNYA HAK SECARA POTENSIAL BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA DI MALAM HARI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

(PROTECTION FOR FEMALE WORKERS WHO WORK AT NIGHT AGAINST THE POTENTIAL
VIOLATION OF THEIR RIGHT BASED ON LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING
EMPLOYMENT)

Ana Atika Helmi Vida, Iwan Rachmad Soetijono, Gautama Budi
Hukum Tata Negara Fakultas Hukum, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: rosita.indrayati@yahoo.com

1.

Perempuan yang bekerja sekarang ini bukan lagi merupakan suatu hal yang tabu, bahkan sangat banyak perempuan yang memiliki karier yang bagus di dalam kehidupan kerjanya. Banyak alasan yang mendasari perempuan bekerja. Ada yang harus bekerja karena tidak ada anggota keluarga yang lain yang dapat mencari

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Abstrak

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja, dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga. Konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, memberikan pengertian diskriminasi sebagai berikut. Diskriminasi adalah perbedaan, pengesampingan atau pembatasan apapun yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau bidang apapun lainnya, oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka atas dasar persamaan antara lelaki dan perempuan. Memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan. 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." Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa perempuan itu mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut. Selanjutnya dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha." Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Perlindungan Tenaga Kerja.

Abstract

Law Number 13 Year 2003 on concerning Man power stated that the protection of labor , intended to guarantee the basic rights of workers / laborers and ensure equal opportunity and treatment without discrimination on any ground , for the welfare of workers / laborers and families . Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women , provide the following definition of discrimination . Discrimination is a distinction , exclusion or restriction made on the basis of any gender who has the effect or purpose to reduce or eliminate the recognition , enjoyment or the exercise of human rights and fundamental freedoms in the political , economic , social , cultural , civil or any field the other , by women , irrespective of their marital status on the basis of equality . The provisions of Article 5 of Law Number 13 of 2003 on Employment provides protection that , Every worker has an equal opportunity to obtain employment without discrimination . The provisions of Article 6 of Law Number 13 of 2003 further clarifying the provisions of Article 5 of Law Number 13 of 2003 that there was no difference between men and women in the workplace

Keywords: employment, labor protection

nafkah, ada pula yang bekerja karena memang ingin mencapai karier yang baik dalam dunia kerja.

Tuntutan mengenai perempuan harus diperlakukan sama dengan pria ini telah ada sejak lama, diantaranya adalah tuntutan yang diajukan oleh R.A. Kartini. Sebelum adanya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB. R.A. Kartini pada tanggal 10 Juni 1901, menulis surat kepada rekannya di Negeri Belanda yang menceritakan tentang harapan akan adanya emansipasi antara kaum perempuan dan lelaki, kebebasan berpikir mereka dan sebagainya. Disini Kartini telah membuka sebuah human right discourse (wacana hak asasi manusia), meskipun artikulasi mengenai hak-hak asasi masih amat sumir.²

Dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja, dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga. Diskriminasi dalam segala bentuknya dilarang, karena bertentangan dengan prinsip masyarakat umum. Pengertian diskriminasi menurut kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai “Perbedaan perlakuan terhadap sesama warga negara (seperti dengan memandang asli/tidak asli, perbedaan warna kulit dan sebagainya)”.

Konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan,³ memberikan pengertian diskriminasi sebagai berikut.

Diskriminasi adalah perbedaan, pengesampingan atau pembatasan apapun yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau bidang apapun lainnya, oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka atas dasar persamaan antara lelaki dan perempuan.⁴

Dari ketentuan undang-undang yang melarang adanya diskriminasi antara perempuan dan pria dalam dunia kerja, maka seharusnya di dalam kenyataannya perempuan yang bekerja memang benar-benar diperlakukan tanpa adanya diskriminasi dengan pria. Akan tetapi didalam kenyataannya sering terjadi diskriminasi antara pria dan perempuan dalam banyak aspek dari pekerjaan, misalnya dari segi gaji, tunjangan, jenjang karier, dan lain-lain. Di antara sekian banyak profesi yang bisa digeluti perempuan dalam mencari nafkah, ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mewajibkan perempuan tersebut untuk bekerja di malam hari. Dengan adanya diskriminasi inilah maka kemudian banyak pihak terutama perempuan sendiri menyadari pentingnya mengangkat isu hak perempuan sebagai salah satu jenis hak asasi manusia yang harus dapat diakui dan dijamin perlindungannya.

²http://id.wikipedia.org/wiki/R.A._Kartini. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2013. 08.00 WIB.

³Konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang telah diratifikasi melalui Undang – Undang Nomor 7 Tahun 1984

⁴Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Perjuangan perempuan untuk mendapatkan hak-haknya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai bagian dari masyarakat merupakan perjuangan yang tidak kenal henti. Sejarah menunjukkan betapa ketidakadilan yang selama ini menimpa kaum perempuan yang telah menjadi katup yang meledakkan seluruh pejuang perempuan dimuka bumi ini.⁵

Perempuan menjadi tertantang untuk memperjuangkan hak-haknya. Kesabaran perempuan-perempuan diseluruh dunia kemudian membuat dunia menyadari bahwa betapa perlunya perlindungan terhadap perempuan oleh negara-negara melalui Perserikatan Bangsa Bangsa selanjutnya disebut PBB.⁶

Dalam Mukadimah Piagam PBB yang ditandatangani tanggal 26 Juli 1945 dapat antara lain dibaca bahwa bangsa-bangsa yang bersatu dalam PBB berketetapan hati atau bertekad untuk kembali memperkuat keyakinan atau kesetiaan mereka terhadap hak-hak sebagai organisasi dunia kemudian mencetuskan perlindungan terhadap perempuan.

Hak Asasi Manusia (HAM), martabat dan nilai luhur dari manusia sebagai pribadi serta terhadap persamaan hak laki-laki dan perempuan dan persamaan hak dari negara besar dan kecil.⁷

Perlu diketahui bahwa pada tahap awal ketika naskah piagam ini disusun, pencantuman larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin tidak ada. Bagian itu baru dimuat berkat desakan dari wakil-wakil 42 Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang memperoleh pengakuan sebagai peserta dalam pertemuan-pertemuan penyusunan Piagam.⁸

Upaya lain yang ditempuh PBB adalah membentuk Komisi Kedudukan Perempuan. Komisi ini pada mulanya berstatus sebagai subkomisi saja yang menjadi bagian dari komisi HAM dan harus melapor pada komisi HAM. Pada bulan Juni 1946, Komisi

⁵ Nasfiah Moi. *Perempuan dan Pemberdayaan*. Jakarta. 1997. hal. 3.

⁶Perserikatan Bangsa – Bangsa atau disingkat PBB (bahasa Inggris: United Nations atau disingkat UN) adalah sebuah organisasi internasional yang anggotanya hampir seluruh negara di dunia. Lembaga ini dibentuk untuk memfasilitasi dalam hukum internasional, pengamanan internasional, lembaga ekonomi, dan perlindungan sosial. Perserikatan Bangsa - bangsa didirikan di San Francisco pada 24 Oktober 1945 setelah Konferensi Dumbarton Oaks di Washington, DC, namun Sidang Umum yang pertama - dihadiri wakil dari 51 negara - baru berlangsung pada 10 Januari 1946 (di Church House, London). Dari 1919 hingga 1946, terdapat sebuah organisasi yang mirip, bernama Liga Bangsa - Bangsa, yang bisa dianggap sebagai pendahulu PBB. Sejak didirikan di San Francisco pada 24 Oktober 1945 sedikitnya 192 negara menjadi anggota PBB. Semua negara yang tergabung dalam wadah PBB menyatakan independensinya masing - masing, selain Vatikan dan Takhta Suci serta Republik Cina (Taiwan) yang tergabung dalam wilayah Cina pada 1971. Hingga tahun 2007 sudah ada 192 negara anggota PBB. Sekretaris Jenderal PBB saat ini adalah Ban Ki - moon asal Korea Selatan yang menjabat sejak 1 Januari 2007. Diambil dari artikel “PBB” dalam <http://djepok.blogspot.com>. Diakses pada 13 Oktober 2010.

⁷ Tujuan PBB terbaca dalam pasal 1 Piagam PBB, yaitu mewujudkan kerjasama internasional dalam upaya pemajuan dan peningkatan penghargaan terhadap HAM serta kebebasan - kebebasan dasar untuk semua orang tanpa pembedaan berdasarkan ras, jenis kelamin, bahasa atau agama.

⁸The United Nations, *The United Nations 1945 - 1966 and the Advancement of Women 1995*, hal 10.

Kedudukan Perempuan diberi status sebagai komisi yang secara langsung berada dibawah *Economic and Social Council* (ECOSOC). Piagam PBB inilah yang merupakan dokumen hukum pertama yang secara tegas memuat persamaan hak dari semua orang dan menyatakan bahwa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin adalah bertentangan dengan hukum.

Dalam kehidupan bermasyarakat, seorang perempuan terkadang mendapatkan diskriminasi dan anggapan sebelah mata atas dirinya. Diskriminasi dapat terjadi baik dalam kehidupan pekerjaan, keluarga (antara suami dan istri), hingga kehidupan yang dilaluinya dalam masyarakat. Seorang perempuan, apalagi yang bekerja pada malam hari, harus dilindungi dari kemungkinan - kemungkinan terkena resiko atas pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengungkap bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, dan perlindungan yang telah dilakukan dalam prakteknya. Dapat diketahui bahwa tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari mempunyai kecenderungan mendapatkan risiko kerja yang tinggi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin menyusun dan membahasnya dalam karya tulis ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul "**Perlindungan Atas Terlanggarnya Hak Secara Potensial Bagi Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**"

1.1 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan uraian latar belakang diatas, penulis mengambil 2 (dua) permasalahan dan kemudian akan dibahas dalam skripsi ini, permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hak-hak apakah yang potensial terlanggar dalam hal perempuan bekerja di malam hari?
2. Perlindungan apa sajakah yang diperoleh oleh perempuan yang bekerja pada malam hari?

1.3 Metode Penelitian

Guna mendukung tulisan tersebut menjadi sebuah karya tulis ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan maka penelitian skripsi ini dilakukan dengan penelitian yuridis normatif (*Legal Research*). Pengertian tipe yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dan menganalisa subsatnsi peraturan perundang-undangan atas pokok permasalahan atau isu hukum dalam konsistensinya dengan asas-asas hukum yang ada.⁹ Pendekatan yang digunakan oleh penulis yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual

1. Pendekatan undang-undang (*statute approach*), yang berhubungan langsung dengan tema sentral penelitian, dimana pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹⁰ Hasil

dari telaah merupakan suatu argument untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi oleh penulis.

2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum.¹¹

Sedangkan Bahan Hukum yang dignakan Penulis adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan Hukum Primer adalah Bahan hukum bersifat autoritatif, artinya bahan hukum yang mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan undang-undang dan putusan-putusan hakim.¹² Bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2000 tentang Pajak Penghasilan.

Dan Bahan Hukum Sekunder, Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan atas putusan pengadilan.¹³ Pada penulisan skripsi ini, bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis adalah buku-buku teks tentang hukum yang relevan dengan isu hukum yang diangkat dan ditulis dalam skripsi ini. Bahan Hukum Tersier berupa semua dokumen yang berisikan konsep-konsep dan keterangan yang mendukung bahan hukum primer dan bahan baku sekunder seperti kamus dan ensiklopedia.

Data yang dipakai dalam penulisan skripsi ini dianalisa dengan menggunakan analisa kualitatif.

2. Pembahasan

2.13.1 Hak-Hak Yang Potensial Terlanggar Dalam Hal Perempuan Bekerja Di Malam Hari

Hak Asasi Manusia dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya dapat ditemukan di dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan ICESCR (Internasional Kovenan Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) Pasal 3 ICESCR menyatakan hak yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk menikmati ekonomi, sosial dan budaya yang meliputi:

1. Hak untuk mencari nafkah dan memilih pekerjaan (Pasal 6)

⁹ Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Premada Media grup. hlm. 32.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 93.

¹¹*Ibid.*, hlm. 95.

¹²*Ibid.* hlm. 141.

¹³*Ibid.*, hlm. 141

2. Hak menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan (Pasal 7)
3. Hak untuk membentuk serikat pekerja, terlibat dalam serikat pekerja (Pasal 8)
4. Hak atas jaminan sosial dan asuransi sosial (Pasal 9)
5. Hak mendapatkan perlindungan khusus terhadap kehamilan (Pasal 10)
6. Hak mendapat perilaku yang non diskriminatif (Pasal 10)
7. Hak atas standar kehidupan yang layak (Pasal 11)
8. Hak atas standar tertinggi kesehatan (Pasal 12)
9. Hak atas pendidikan (Pasal 13)
10. Hak berpartisipasi dalam kehidupan budaya, penikmatan manfaat teknologi dan kemajuan teknologi (Pasal 15)
11. Hak mendapat perlindungan atas karya dan budaya (Pasal 15)

Meskipun hak-hak tenaga kerja perempuan telah dijamin dengan Konvensi Penghapusan segala bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan dan telah diratifikasi oleh Indonesia pada tahun 1984 dengan Undang-undang Nomor 7 tahun 1984, tetapi ternyata sampai saat ini belum mampu memperbaiki kondisi tenaga kerja perempuan.

Dalam Konvensi Penghapusan segala bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, pasal 11 memuat beberapa hak dari tenaga kerja perempuan (Konvensi PBB, 2000 h.55-56):

1. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia.
2. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai.
3. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh latihan kejuruan dan latihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang.
4. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan.
5. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidak mampuan untuk $\frac{1}{2}$ bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar.
6. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

Demi tuntutan pekerjaan, tidak jarang banyak tenaga kerja perempuan yang diharuskan bekerja dengan sistem shift malam khususnya di sektor layanan jasa 24 jam. Tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari sendiri bisa dikategorikan menjadi 2 macam yaitu:

1. Tenaga kerja perempuan yang bekerja di suatu instansi/perusahaan yang memang mengikuti peraturan bekerja secara shift.

Contohnya: Para Tenaga kerja perempuan di rumah sakit (dokter, perawat), pramugari, pemadam kebakaran, sekuriti, pekerja di hotel.

2. Tenaga kerja perempuan yang memang bekerja di suatu tempat yang memang dibuka dari sore hingga esok paginya.

Contohnya: Tenaga kerja perempuan di tempat-tempat hiburan (Café, Diskotik).

Gambaran kesenjangan gender di tempat kerja, baik di sektor formal maupun informal, dapat dilihat dari indikator pasar kerja. Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2004 mencatat bahwa jumlah perempuan usia kerja di atas 15 tahun adalah 50,2% dari 153.923.648 penduduk usia kerja. Akan tetapi, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan hanya 49,2% sementara angka TPAK laki-laki mencapai 86,0%. Kesenjangan ini juga tercermin dari prosentase jam kerja. Ada 74,9% pekerja/buruh laki-laki yang bekerja penuh waktu, sedangkan pekerja/buruh perempuan yang bekerja penuh waktu hanya 54,6%.¹⁴

Kesenjangan kesempatan antara perempuan dan laki-laki di bidang apa pun, termasuk dalam dunia kerja, sebenarnya sudah terjadi berabad-abad lamanya. Padahal, falsafah negara Republik Indonesia sebenarnya tidak mengenal adanya perbedaan tersebut. Pengakuan hak yang sama antara perempuan dan laki-laki tercantum dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan perubahannya. Dalam pasal 27 dinyatakan bahwa (ayat 1) Segala Warganegara bersamaan kedudukannya didalam Hukum dan Pemerintahan dan wajib menjunjung Hukum dan Pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (ayat 2) "Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", sedangkan hak dalam bekerja disebutkan pada pasal 28D ayat 2 yaitu "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."¹⁵

Upaya untuk mengatasi krisis ekonomi yang dilakukan melalui program reformasi di bidang ekonomi belum memberi hasil. Kenyamanan bekerja sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan bekerja adalah adanya kondisi kerja tanpa diskriminasi termasuk pelecehan seksual di tempat kerja.¹⁶

Pandangan negatif dari masyarakat tentang pekerja/buruh perempuan yang pulang larut malam. Masyarakat pada masa sekarang hanya mengambil kesimpulan sendiri tentang pekerja atau buruh perempuan tanpa melihat apa yang dilakukan pekerja/buruh perempuan tersebut, berbeda dengan laki-laki yang pulang kerja hingga larut malam, masyarakat akan menganggapnya hal yang biasa atau wajar.

2.1.1 Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan

¹⁴Kantor ILO Jakarta. Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang sama dalam pekerjaan di Indonesia. Jakarta. 2005. hal. 1

¹⁵*Ibid.* hal. 2

¹⁶*Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Ditempat Kerja.* Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011. hal. 3

Pertumbuhan tenaga kerja perempuan tidak diikuti dengan pemberdayaan sosial-ekonomi dari perempuan. Juga tidak diikuti dengan kesetaraan upah untuk jenis pekerjaan yang sama atau keuntungan lainnya yang membuat posisi perempuan sejajar dengan laki-laki di hampir semua jenis pekerjaan. "Kesetaraan penuh di dunia kerja masih sekedar angan-angan." Perempuan sering kali terdiskriminasi karena jenis kelamin, penerimaan upah, status perkawinan, atau tanggung jawab keluarga mereka. Perempuan, dibandingkan dengan laki-laki, masih terus menjadi pihak yang dirugikan dan senantiasa rentan terhadap eksploitasi, baik dalam ruang lingkup organisasi, keterwakilan, maupun perlindungan sosial.¹⁷

Diskriminasi di dunia kerja mungkin terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Konvensi No. 111 mencakup semua bentuk diskriminasi. Diskriminasi langsung terjadi ketika seseorang diperlakukan secara tidak adil karena karakteristik gender atau karakteristik lain yang diduga merupakan dasar dari tindakan diskriminasi. Contoh diskriminasi langsung adalah:

- a. Menolak untuk mewawancarai seseorang untuk mengisi suatu lowongan karena dia perempuan
- b. Memutuskan seseorang bukan merupakan "calon senior manager" karena dia berasal dari suku tertentu.

Dengan demikian diskriminasi dalam pekerjaan meliputi sebuah rangkaian situasi. Sebagai contoh, ketika seseorang:

- a. Ditolak dari suatu pekerjaan;
- b. Dipecat dari suatu pekerjaan;
- c. Ditolak kesempatan untuk mengikuti pelatihan;
- d. Ditolak dengan alasan kondisi pekerjaan kurang baik;
- e. Ditolak akses pada pekerjaan karena alasan tidak sesuai keanggotaan partai.

Selain itu, Rekomendasi ILO No. 111 Tahun 1958 memuat petunjuk yang lebih rinci dan teknis dari Konvensi ILO No. 111. Rekomendasi ini berisi penjelasan teknis pelaksanaan konvensi dan hal-hal yang harus diperhatikan sehingga peraturan perundang-undangan untuk mencegah diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan mencakup prinsip-prinsip berikut:

1. Akses ke bimbingan jabatan dan pelayanan penempatan tenaga kerja;
2. Akses pada proses rekrutmen dan seleksi calon pencari kerja;
3. Peningkatan pengalaman, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan potensi masing-masing pekerja;
4. Akses terhadap penyusunan pengaturan syarat kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Upah kerja yang sama untuk nilai pekerjaan yang sama;
6. Kondisi pekerjaan, termasuk jam kerja, waktu istirahat, libur tahunan yang dibayar, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, asuransi sosial, dan fasilitas kesejahteraan yang diberikan dalam hubungannya dengan pekerjaan;
7. Mengizinkan atau mendukung keanggotaan atau partisipasi dalam urusan pengusaha dan organisasi pekerja.

¹⁷Ardian. *Wanita Pekerja Antara Diskriminasi Dalam Lingkungan Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Rumah Tangga*. 2012. hal. 7

2.1.2 Pelecehan Seksual Terhadap Tenaga Kerja Perempuan

Pelecehan seksual di tempat kerja dapat menimpa siapa saja dan merugikan semua pihak. Bagi pekerja mengakibatkan turunnya kinerja, yang selanjutnya menurunkan produktivitas kerja sehingga dapat berdampak pada kelangsungan usaha bagi pengusaha. Dengan penurunan produktivitas kerja ini, akan berdampak pada tingkat pencapaian kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, perlu adanya kepedulian bersama demi mewujudkan kenyamanan bekerja melalui pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja.¹⁸ Pelecehan seksual dapat terjadi pada semua orang. Baik laki-laki maupun perempuan dapat menjadi korban ataupun pelaku atas perilaku yang dianggap tidak sopan, memalukan atau mengintimidasi merupakan sebuah pengujian yang obyektif.

Tindakan ini dapat berlangsung antara pekerja/atasan dan seorang pekerja lain (hubungan vertikal) atau antara pekerja dengan pekerja (hubungan horizontal), antara pemberi kerja dengan pekerja kontrak atau pekerja outsourcing dan antara pekerja/penyedia jasa dengan klien/pihak ketiga. Perilaku yang tidak diinginkan tersebut tidak harus berulang-ulang atau terus-menerus dan dapat berupa insiden tunggal dapat menjadi sebuah pelecehan seksual.¹⁹

Mengenai pelecehan seksual memanglah tidak dapat dihindari khususnya bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Pelecehan seksual memiliki berbagai bentuk. Secara luas, terdapat lima bentuk pelecehan seksual yaitu:²⁰

1. Pelecehan fisik termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu.
2. Pelecehan lisan termasuk ucapan verbal/ komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual
3. Pelecehan isyarat termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir
4. Pelecehan tertulis atau gambar termasuk menampilkan bahan pornografi, gambar, screensaver atau poster seksual, atau pelecehan lewat email dan moda komunikasi elektronik lainnya
5. Pelecehan psikologis/emosional terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus-menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.²¹

Tetapi dalam kenyataannya, timbul masalah-masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan.

¹⁸*Ibid.* hal. 4

¹⁹*Ibid.* hal 7

²⁰*Pedoman pencegahan pelecehan seksual ditempat kerja*. Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011. Indonesia. April 2011. hal. 9

²¹*Ibid.* hal 9

Masalah-masalah yang dihadapi tenaga kerja perempuan antara lain:

1. Tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan umumnya masih rendah, sehingga mereka sebagian besar ditempatkan pada bidang-bidang yang tidak memerlukan keterampilan khusus, dan ini berpengaruh juga pada upah yang akan mereka terima.
2. Masih adanya perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan pada bidang kerja yang sama nilainya.
3. Tenaga kerja perempuan rawan oleh tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerjanya.
4. Kesempatan kerja yang relatif terbatas, karena adanya pandangan bahwa kodrat wanita (reproduksi) akan menambah beban bagi majikan dan mengurangi produktifitas.²²

Dilain pihak para tenaga kerja perempuan dituntut untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang sering kali hanya mengandalkan mereka untuk dapat menyambung hidupnya. Berdasarkan kondisi ini maka biasanya kepekaan tenaga kerja perempuan tersebut terhadap keselamatan dan keamanan dirinya tidak begitu tinggi. Bahkan walau kepekaan itu ada, sering kali mereka mengesampingkan hanya karena takut tidak mendapatkan perkejaan, sehingga nanti mengancam kelangsungan hidupnya. Untuk keselamatan dan keamanan bagi tenaga kerja perempuan seharusnya ada fasilitas antar jemput untuk tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, seperti yang sudah di tuangkan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (4) yang berisi: "Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00".

2.1.3 Gangguan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan

Tingkat kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi tenaga kerja perempuan, apalagi perempuan harus mendapat haid pada setiap bulannya, keluhan yang sering dialami perempuan ketika haid adalah badan lesu, kaki lemas, mudah merasa lelah, nyeri pada perut, pinggang terasa pegal.

Bekerja hingga larut malam juga sangat rentan bagi tenaga kerja perempuan juga dapat mengakibatkan meriang. Belum lagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari dapat mengalami gangguan pada kesehatan khususnya pada fungsi reproduksi, sebagai salah satu fungsi sosial yang dimiliki kaum perempuan yang akan berpengaruh pada kehidupan keluarganya. Tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari cenderung waktu yang digunakan untuk istirahat berkurang, karena istirahat pada malam hari sangat berguna bagi kaum perempuan untuk memproduksi hormon melatonin yang berfungsi untuk memperlambat hormon estrogen yang dapat menyebabkan terjadinya kanker payudara.

Tenaga kerja perempuan yang bekerja dengan jam shift malam sering mengalami kesehatan yang buruk, karena

harus tetap terjaga sepanjang malam. Bekerja lebih dari 55 jam perminggu dan pekerja shift malam memiliki resiko gangguan mental dan kesehatan lebih besar. Biasanya pekerja malam bekerja 10-12jam/ hari.

Kemungkinan-kemungkinan yang membuat kanker mudah menjangkiti pekerja shift malam/pekerja malam. Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut.²³

1. Adanya cahaya terang di malam hari akan menekan produksi melatonin, senyawa yang secara langsung dan tidak langsung mencegah pertumbuhan kanker.
2. Perubahan pola tidur akan mempengaruhi otak untuk melepaskan glucocorticoid, senyawa yang dapat melemahkan sistem kekebalan tubuh.
3. Perubahan pola tidur secara tidak langsung membuat pertumbuhan sel dan jaringan lebih sulit dikendalikan.
4. Perubahan pola tidur membuat tubuh kurang optimal dalam memproduksi vitamin D.

Kemungkinan lain yang juga meningkatkan risiko kanker pada pekerja shift malam adalah perubahan gaya hidup.

2.2 Perlindungan bagi Tenaga Kerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari

Perempuan sebagai pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum dari berbagai kemungkinan buruk yang menimpanya. Apalagi jika perempuan tersebut bekerja pada malam hari. Demi melindungi eksistensi peran dari tenaga kerja perempuan maka pemerintah menetapkan apa saja yang menjadi hak dari tenaga kerja perempuan. Hal ini di atur secara khusus sebagai cara untuk melindungi tenaga kerja perempuan yang khususnya bekerja pada malam hari.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan secara keseluruhan terkait dengan perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Dalam lingkup perlindungan ekonomis diantaranya menyangkut upah dan tunjangan lainnya, tidak boleh dibedakan dengan tenaga kerja laki-laki untuk jenis pekerjaannya dan jabatan yang sama. Selain itu , terhadap perempuan yang menjalankan masa istirahat dikarenakan haid, melahirkan atau keguguran kandungan tetap mendapat upah penuh. Perlindungan sosial menyangkut perlindungan ditempat kerja.²⁴

Perempuan sebagai tenaga kerja di perusahaan-perusahaan wajib mendapatkan perlindungan yang baik dari pihak pengusaha terutama dibidang kesehatan, jaminan kesehatan tenaga kerja wanita harus memperoleh perlindungan lebih dari pihak pengusaha. Perlindungan yang lebih bukan berarti bahwa para tenaga kerja wanita harus mendapatkan perlakuan yang istimewa jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki, namun hal ini dikarenakan kodratnya tenaga kerja perempuan mengharuskan untuk hamil, melahirkan dan mendapat haid setiap bulannya. Ditambah lagi tenaga

²³<http://1stana.blogspot.com/2011/05/safety-health-pekerja-malam-wanita-dan.html>. di akses pada Tanggal 3 Januari 2013 pada pukul 10.00 WIB

²⁴Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ghalia Indonesia. Bogor. 2010

²²Mila Karmila Adi. "Masalah-Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan Perlindungan Hukumnya". artikel pada Jurnal Hukum. Vol.1 Nomor 3. PSH Fakultas Hukum UII. Yogyakarta, 1995. hal. 42

kerja perempuan kadang-kadang mendapat tugas ganda sebagai tenaga kerja dan ibu rumah tangga, jadi hal seperti itulah yang menyebabkan tenaga kerja perempuan harus mendapatkan perlindungan yang lebih dari pihak pengusaha.

Perlindungan hukum merupakan hal yang mutlak dan harus dilaksanakan secara maksimal. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembanguna nasional daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat dan diundangkan tidak saja untuk menciptakan kepastian hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha, lebih dari itu secara fungsional diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh dalam setiap relasi hubungan kerja. Demikian juga perjanjian kerja yang melandasi hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

2.2.1 Upaya Pemerintah dalam Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan

Pemerintah Indonesia telah menetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB berdasarkan peraturan ini pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari berhak mendapatkan:

- a. Mendapat makanan dan minuman bergizi;
- b. Mendapat keamanan selama di tempat kerja dan pengamanan terhadap tindakan yang melanggar kesusilaan;
- c. Mendapatkan angkutan antar jemput bagi tenaga kerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00;
- d. Mendapat kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja perempuan/buruh perempuan dan laki-laki.

Peraturan ini dibuat dalam rangka memberikan peraturan pelaksanaan Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menentukan 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 menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 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 ditempat 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 yang dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No.111 melalui Undang-undang No.21 Tahun 1999. Kenyataannya imlementasi konvensi ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, artinya bahwa hak-hak tenaga kerja perempuan belum lagi mendapatkan perlindungan secara layak.

Bahwa kedudukan dan peranan perempuan di Indonesia dalam pembangunan secara maksimal dalam segala bidang, sehinga perempuan memiliki hak, kewajiban dan kesempatan yang sama denga laki-laki untuk ikut serta sepenuhnya dalam segala kegiatan pembangunan. Untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja perempuan, maka pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil pada pukul 23.00 sampai pukul 07.00.²⁵

Pengusaha diwajibkan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja dan menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00.²⁶ Pengusaha diwajibkan memberikan cuti kepada pekerja perempuan yang melahirkan dan harus memberikan upah kepada pekerja perempuan untuk memenuhi kehidupan yang layak, serta mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Dalam sebuah perusahaan besar terutama para pengusaha harus dapat mengimplementasikan peraturan konvensi ILO No. 111 Tahun 1999 kedalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) agar para pekerja/buruh perempuan dapat terjamin hak-haknya sesuai yang didapatkan dan tidak adanya diskriminasi didalam suatu pekerjaan tersebut. Dan pengusaha harus dapat membedakan antara laki-laki dan perempuan.

Perlu diperhatikan bahwa pemerintah hendaknya memberikan perhatian kepada pekerja perempuan dalam kaitannya dengan prinsip anti diskriminasi. Guna mewujudkan cita-cita tersebut maka segala ketentuan tentang anti diskriminasi terhadap pekerja perempuan harus dicantumkan dalam Anggaran Dasar maupun Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja. Para pengusaha diharapkan memberikan perhatian yang sama pada pekerja perempuan. Perempuan harus diberikan hak yang sama dalam memperoleh pendidikan keterampilan, sehingga mampu untuk bersaing pada jabatan/kedudukan yang sama dengan pekerja laki-laki. Untuk memperjuangkan peran dan kedudukan yang sama, maka pekerja perempuan harus diberi hak yang

²⁵Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁶Pasal 76 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sama dan ikut serta dalam Serikat Pekerja, bahkan diberi kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin pada Serikat Pekerja. Agar perjuangan pekerja perempuan dapat berjalan dengan maksimal maka perlu adanya devisa Pemberdayaan Perempuan dalam struktur organisasi Serikat Pekerja, yang akan memperjuangkan nasib pekerja perempuan dalam posisi yang sama dengan pekerja laki-laki.²⁷

Dan ini upaya pemerintah dalam melindungi pekerja/buruh perempuan dengan membuat aturan hukum diantaranya:

1. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama dengan nilainya.
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Pasal 2 “Dalam menjalankan undang-undang serta peraturan pelaksanaan yang tidak boleh ada diskriminasi antara buruh laki-laki dan perempuan tiap kerja berhak mendapatkan perlindungan atau keselamatan, kesehatan serta kesusilaan pemeliharaan moral agama.”
3. Undang-undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi bagi Perempuan.

Pada prinsipnya buruh perempuan tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan malam hari, kecuali jika pekerjaan itu menurut sifat tempa, dan keadaan dijalankan oleh perempuan atau tidak dapat dihindarkan berhubungan dengan kepentingan umum. Hal ini didasarkan pada perlindungan terhadap kesehatan dan kesusilaan.

Pasal 83 “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”

Dengan adanya aturan-aturan tersebut dapat mengurangi masalah tenaga kerja perempuan saat ini yang terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius oleh pemerintah saat ini. 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. Sehingga peraturan terbaruyang mengatur mengenai buruh perempuan dapat mengikuti perkembangan zaman yang semakin kompleks permasalahannya sekarang ini.²⁸

2.2.2 Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Tenaga

kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksudkan dengan pekerja perempuan adalah pekerja/buruh perempuan yang bekerja dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah tertentu.

Aturan hukum untuk pekerja perempuan yang ada berbeda dengan pekerjaan laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual ditempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain. Dan berikut merupakan beberapa perlindungan yang harus didapat oleh pekerja/buruh perempuan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Perlindungan Jam Kerja

Waktu kerja merupakan jaminan perlindungan pekerja/buruh di tempat kerja, guna menghindari adanya perlakuan tidak manusiawi atas pekerja/buruh pada jam kerja yang berlebihan, sehingga dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan.²⁹

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). hal ini diatur pada pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi dalam hal ini ada pengecualian yaitu pengusaha yang memperkerjakan wanita pada jam tersebut wajib:

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
3. Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00-05.00.

Tetapi pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 tahun ataupun perempuan hamil berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00 dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuan tidak boleh diganti dengan uang.³⁰

b. Perlindungan Dalam Masa Haid

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak dapat premi hadir.³¹

²⁹Ibid. hal. 71

³⁰Eksistensi-perlindungan-hukum-jaminan-sosial-bagi-pekerja-tenaga-kerja-perempuan-study-padapat-jakarana-tama-tanjung-morawa-medan.html. diakses pada tanggal 27 desember 2013 jam 20.00 wib

³¹Djojodibrotto, darmanto, kesehatan kerja di perusahaan, pt.gramdia pustaka utama, jakarta, 1999

²⁷Abdilah. Analisis Yuridis mengenai hak-hak perempuan dalam bidang ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. hal. 36

²⁸Ibid. hal.39

c. Perlindungan Selama Cuti Hamil

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan kewenangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk membuat perjanjian kerja yang memuat ketentuan larangan menikah maupun larangan hamil selama masa kontrak kerja atau selama masa tertentu dalam perjanjian kerja. Ketentuan ini terdapat pada pasal 153 ayat 1 huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan kerja karena pekerja hamil adalah batal demi hukum pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan sesuai pasal 153 ayat 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai cuti hamil ini diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni sebagai berikut:

1. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
2. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja perempuan berhak memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau jika dikumulasikan menjadi 3 bulan. Dan selama masa kehamilan pekerja perempuan juga mendapat perlindungan hukum yaitu pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun keterangan dokter apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. yang disebut dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dan juga di dalam Konvensi ILO No.138 tahun 2000 mengatur juga bahwa pemerintah dan pengusaha sepatutnya mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menjamin para pekerja perempuan yang dapat membahayakan kesehatan ibu dan anak dalam kandungannya. Mempekerjakan seorang wanita pada kerjanya yang mengganggu kesehatannya dan kesehatan anaknya, sebagaimana yang ditentukan oleh pihak berwenang, harus dilarang selama masa kehamilan dan sampai sekurang-kurangnya tiga bulan setelah melahirkan dan lebih lama bila wanita itu merawat anaknya.

Bahwa pekerja berhak atas jaminan sosial diantaranya program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) cakupan program JPK termasuk pelayanan pemeriksaan persalinan, kehamilan dan pertolongan persalinan baik persalinan normal, tidak normal dan/ atau gugur kandungan.³²

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menetapkan program jamsostek yang harus diselenggarakan oleh perusahaan, meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja (JKK)
- b. Jaminan kematian (JK)
- c. Jaminan hari tua (JHT)
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Undang-undang jamsostek menetapkan bahwa setiap tenaga kerja yang mengikat hubungan kerja dengan pihak lain wajib diikutsertakan dalam program jamsostek (Pasal 3 ayat 1). Tenaga kerja termasuk mereka yang dalam masa pelatihan kerja atau magang atau PKL, buruh borongan, serta narapidana yang dipekerjakan (Pasal 8 ayat 2).

d. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Selama Masa Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Dalam penjelasan 83 tersebut diatur bahwa maksud dari kesempatan sepatutnya tersebut adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersediannya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 10 Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 mengatur lebih lanjut bahwa seorang pekerja perempuan harus diberi hak untuk satu atau lebih jeda diantara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya, dan waktu dan pengurangan jam kerja ini dihitung sebagai waktu kerja, sehingga pekerja perempuan tetap berhak atas pengupahan. Namun hal ini tersebut tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Lebih lanjut pasal 128 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa semua pihak harus mendukung pekerja perempuan untuk menyusui dengan menyediakan waktu dan fasilitas khusus, baik ditempat kerja maupun ditempat umum. Fasilitas khusus hendaknya diartikan oleh pengusaha untuk menyediakan ruang khusus menyusui atau memerah ASI beserta tempat penyimpanan. Sesuai dengan rekomendasi World Health Organization (WHO), masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya 2 tahun.³³

Selain itu pula terdapat pula pengawasan sari Departemen Tenaga Kerja yang diatur dalam pasal 176 sampai dengan pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan menurut undang-undang ini serta pengaturan pelaksanaan lainnya, diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja dan dalam penjelasan dinyatakan pula bahwa fungsi pengawasan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan dimaksud adalah ketentuan-ketentuan hukum

³²Maimun S.H. *Hukum ketenagakerjaan*. PT Pradnya Paramita. Jakarta. 2004.

³³ Sehat Dinamik, 2006, Prjanjian Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, publishing, jakarta

sebagaimana yang disebutkan diatas, yaitu peraturan-peraturan mengenai perlindungan hukum terhadap buruh perempuan yang bekerja di malam hari. Jika dalam praktek penyelenggaraan sebuah usaha, pengawas menemukan bahwa pengusahayang bersangkutan melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan tersebut, maka pengawas dapat segera mengambil tindakan sesuai dengan hukum yang berlaku, dan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai dengan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- b. Memberikan penanganan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin efektivitas pelaksanaan dari peraturan ketenagakerjaan. Penanganan teknis yang dimaksud adalah dalam hal ditemukannya pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, maka pengawas pertama-tama memberikan penanganan teknis terlebih dahulu, yang berupa penjelasan tentang hal yang seharusnya dilakukan pengusaha. Selain bersifat pemberitahuan mengenai hal yang seharusnya dilakukan oleh pengusaha, penanganan teknis itu juga dapat berupa penutupan sementara pengusaha yang melanggar ketentuan perundang-undangan dan menghentikan pelanggaran.
- c. Melaporkan kepada yang berwenang tentang kecurangan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan.

Penutup

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya, kiranya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa adanya hak yang terlanggar bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Diantaranya adalah diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan, pelecehan seksual terhadap tenaga kerja, gangguan kesehatan terhadap tenaga kerja perempuan. Diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan, sudah jelas bahwa ada peraturan yang mengatur tentang tidak boleh ada diskriminasi antara tenaga kerja perempuan dengan laki-laki yaitu dalam pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelecehan seksual terhadap tenaga kerja perempuan, pelecehan seksual masih kerap sekali terjadi kepada tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Baik laki-laki maupun perempuan dapat menjadi korban ataupun pelaku atas perilaku yang dianggap tidak sopan, memalukan atau mengintimidasi. Gangguan kesehatan terhadap tenaga kerja perempuan, tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari sangat rentan terkena penyakit. Khususnya pada fungsi reproduksi. Karena tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari pola hidupnya sudah tidak seperti biasanya, yang seharusnya malam digunakan untuk waktu istirahat, tetapi sebaliknya di gunakan untuk bekerja.
2. Perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari harus mendapatkan perlindungan yang

khusus berdasarkan pertimbangan bahwa perempuan itu lemah dari segi fisik maupun untuk menjaga kesehatan dan kesusilaan. Upaya Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan, upaya pemerintah dalam melindungi tenaga kerja perempuan telah menetapkan peraturan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja, berikut merupakan beberapa perlindungan yang harus didapat oleh tenaga kerja perempuan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.1 Saran

Dalam penulisan skripsi ini penulis akan memberikan beberapa saran yang sesuai dengan tema dalam skripsi ini:

1. Pihak pengusaha harus lebih memperhatikan mengenai hak bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, terutama yang berkaitan dengan diskriminasi, pelecehan seksual terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, dan kesehatan yang harus di perhatikan selama bekerja pada malam hari. Yang perlu diperhatikan bagi tenaga kerja perempuan harus benar-benar mengetahui apa yang menjadi haknya dalam bekerja pada malam hari, lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan ketika bekerja pada malam hari
2. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bagi Pemerintah/Dinas Tenaga Kerja yang ada daerah-daerah harus melaksanakan pengawasan yang lebih insentif dan optimal, agar dapat terlaksana sesuai dengan Undang-Undang yang ditetapkan, dan tidak ada lagi hak-hak yang terlanggar bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari

Ucapan Terimakasih

1. Kepada Tuhanku Allah SWT yang telah memberikan rahman dan rahim dalam kehidupan ini
2. Keluarga tercinta, Ibunda Siti Fatimah, Ayahanda Imam Malik dan Teteh ku Fatma Laviva UI Khusnah, terima kasih atas cinta, doa, keceriaan, pengorbanan dan kasih sayangnya padaku selama ini

Daftar Bacaan

A. Buku

Abdul Khakim. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Citra Aditya Bakti. Bandung.

http://id.wikipedia.org/wiki/R.A._Kartini. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2013. 08.00 W.I.B.

Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

http://id.wikipedia.org/wiki/Magna_Carta. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2013. 10.00W.I.B

Bambang Sunggono. 1994. *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.

Iman Soepomo. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)*. Ctk. Kelima. PT Pradya Paramita. Jakarta.

Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih. 1982. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Cet.I. Armico. Bandung.

Lalu Husni. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. PT. Raya Grafindo Persada. Jakarta.

Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Cet.I. PT Pradya Paramita. Jakarta.

Nasfiah Moi. 1997. *Perempuan dan Pemberdayaan*. Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki. 2009. *Penelitian Hukum*. Kencana. Jakarta.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Ratifikasi atas Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00

C. Makalah

Ardian. 2012. *Wanita Pekerja Antara Diskriminasi Dalam Lingkungan Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Rumah Tangga*.

Aries Harianto. 2009. *Diktat Kuliah Hukum Ketenagakerjaan*. Fakultas Hukum Universitas Jember. Jember.

Herowati Prakoso. *Diktat Mata Kuliah Metode Penulisan Dan Penelitian Hukum*. Fakultas Hukum Universitas Jember. Jember.

Winahyu Erwiningsih. 1995. *Masalah-Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan Perlindungan Hukumnya*. artikel pada Jurnal Hukum. Vol.1 Nomor 3. PSH Fakultas Hukum UII. Yogyakarta.

D. Internet

<http://www.komnasham.go.id/pendidikan-dan-penyuluhan/848-prinsip-prinsip-pokok-hak-asasi-manusia>. Diakses pada tanggal 23 September 2013. 09.00 W.I.B.

