



SKRIPSI

**ANALISIS YURIDIS MENGENAI HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN
DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

*JURIDICAL ANALYSIS CONCERNING THE RIGHTS WORKERS / LABOR OF WOMEN IN
ACT NUMBER 13 YEAR 2003 ABOUT OF LABOR*

Oleh :

ABDILLAH WAYBI LAKSONO
NIM. 080710101154

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2013**



SKRIPSI

ANALISIS YURIDIS MENGENAI HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

*JURIDICAL ANALYSIS OF CONCERNING THE RIGHTS OF WORKERS / LABOR OF
WOMEN IN ACT NUMBER 13 YEAR 2003 ABOUT OF LABOR*

Oleh :

ABDILLAH WAYBI LAKSONO

NIM. 080710101154

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2013**

MOTTO

“ Hanya orang takut yang bisa berani, karena keberanian adalah melakukan sesuatu yang ditakutinya. Maka, bila merasa takut, anda akan punya kesempatan untuk bersikap berani¹ ”



¹ Mario Teguh,

PERSEMBAHAN

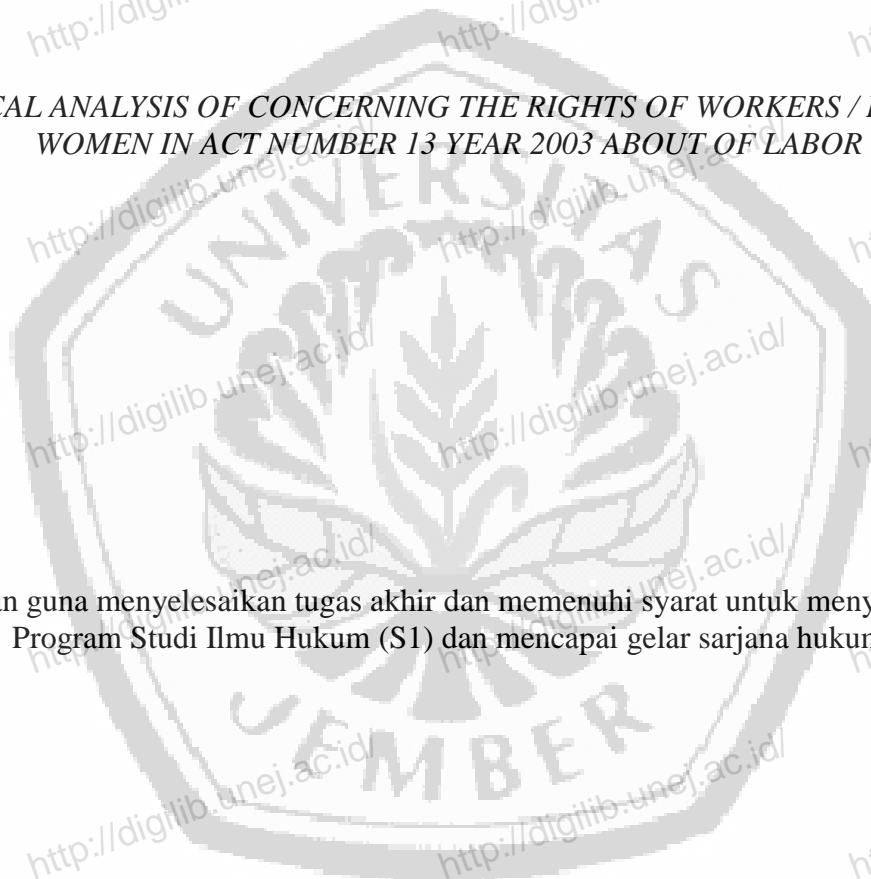
Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT dan Rosul Nya Atas segala Nikmat dan karunia yang telah diberikan.
2. Bapak dan Ibu Drs.Soewadji M.M dan Binti Latifah S.Sos atas segala kasih sayang, motivasi, teguran, kesabaran, kebijakan, dan nasehat dalam hidup.
3. Almamater Universitas Jember/Alumni Fakultas Hukum yang penulis banggakan.
4. Segenap Guru dan Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Jember, terima kasih telah memberikan limpahan ilmu yang tak ternilai oleh suatu apapun.



SKRIPSI
ANALISIS YURIDIS MENGENAI HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN
DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN

*JURIDICAL ANALYSIS OF CONCERNING THE RIGHTS OF WORKERS / LABOR OF
WOMEN IN ACT NUMBER 13 YEAR 2003 ABOUT OF LABOR*



Diajukan guna menyelesaikan tugas akhir dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S1) dan mencapai gelar sarjana hukum

ABDILLAH WAYBI LAKSONO
NIM. 080710101154

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2013

PERSETUJUAN

**Skripsi ini telah disetujui
tanggal, 15 Januari 2013**

Oleh:

Pembimbing,

**Prof.Dr.TJUK WIRAWAN S.H
NIP. 194310241966091001**

Pembantu Pembimbing,

**ROSITA INDRAYATI S.H.,M.H
NIP. 197805312005012001**

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**ANALISIS YURIDIS MENGENAI HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN
DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

*JURIDICAL ANALYSIS OF CONCERNING THE RIGHTS OF WORKERS / LABOR OF
WOMEN IN ACT NUMBER 13 YEAR 2003 ABOUT OF LABOR*

Oleh :

ABDILLAH WAYBI LAKSONO

NIM. 080710101154

PEMBIMBING,

PEMBANTU PEMBIMBING,

Prof.Dr.TJUK WIRAWAN S.H

NIP:194310241966091001

ROSITA INDRAYATI S.H.,M.H

NIP. 197805312005012001

Mengesahkan :
Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr.WIDODO EKATJAHJANA, S.H.,M.Hum.

NIP. 197105011993031001

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Senin

Tanggal : 28

Bulan : Januari

Tahun : 2013

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji :

Ketua,

Sekretaris,

Antikowati,S.H,M.H

NIP. 196112021988022001

Asmara Budi Dyah Darma Sutji,S.H.

NIP. 195007101980022001

Anggota Penguji :

Prof.Dr.TJUK WIRAWAN ,S.H.

NIP. 19431024966091001

.....

ROSITA INDRAYATI ,S.H,M.H

NIP. 197805312005012001

.....

LEMBAR PERNYATAAN

Saya sebagai penulis yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ABDILLAH WAYBI LAKSONO

NIM : 080710101154

Jurusan : Ilmu Hukum Tata Negara

Fakultas : Hukum

Institusi : Universitas Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul : **ANALISIS YURIDIS MENGENAI HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak lain serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 5 Januari 2013

Yang menyatakan,

ABDILLAH WAYBI LAKSONO
NIM. 080710101154

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah tak lupa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT Yang Maha Esa lagi Maha Kuasa atas segala rahmat, nikmat, hidayah, dan maunah-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum dan memperoleh gelar Sarjana Hukum. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan hasil kerja keras, ketekunan, dan ketelitian, serta dorongan semangat dan bantuan dari semua pihak baik secara materiil maupun secara moril sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya dengan judul **“ANALISIS YURIDIS MENGENAI HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ”**.

Penulis menyadari bahwa banyak sekali hambatan, tantangan dan kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini. Tanpa bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Bapak Prof.Dr.Tjuk Wirawan S.H., Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tiada lelah untuk memberikan bimbingan, nasehat maupun motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu;
2. Ibu Rosita Indrayati ,S.H,M.H., Dosen Pembantu Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan masukan, motivasi maupun ilmu serta petunjuk sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu;
3. Ibu Antikowati, S.H.,M.H. Ketua Panitia Penguji Skripsi yang telah menguji dan sabar dalam memberikan pengarahan;
4. Ibu Asmara Budi Dyah Sutji,S.H. Sekretaris Panitia Penguji Skripsi yang telah menguji dan memberikan motivasi serta pengarahan kepada penulis;
5. Bapak Dr.Widodo Ekatjahjana, S.H., M.Hum., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Jajaran Pembantu Dekan, Bapak Echwan Iriyanto, S.H., M.H., Pembantu Dekan I, Bapak Mardi Handono, S.H., M.H., Pembantu Dekan II, Bapak Eddy Mulyono, S.H., M.Hum., Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;

7. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Jember yang penulis hormati dan banggakan;
8. Ayahanda tercinta Drs.H.Soewadji.MM dan Ibunda tercinta Binti Latifah S.Sos yang sangat penulis sayangi, hormati dan banggakan;
9. Adik tercinta Desinta Ayu Kurniawati yang penulis sayangi dan banggakan;
10. Kakak-kakaku Triwidyaningrum, Arbain Agus Wijaya,S.E Mas Ulal, Mbak dian,Mbak Elik, yang telah memberi semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat tercinta di Fakultas Hukum Universitas Jember angkatan 2008 : Fajar Pratama, I Made Bryan, Topan Herbowo,Yudho Prihantoro S.H, Candra Mukti,S.H, Andi kurniawan, Tommy Kurniawan, Mohamad Jazuli, David Priambodo, Aditya Rendra, dan Shella Ega Dahniar,S.H, Dwi Kartika, Irena, Ajeng, teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan semuanya.
12. Sahabat tercinta anak-anak Al-Nurul Fikri : Aditya Pusadan, Yudi Priandono S.E,Agung, Bagus, Megi, Diko Noval,S.H, Kharisma Pribadi, Sahril Habibi,S.H, Adip, Toni, Galih dan semua teman tercinta.
13. Semua pihak yang telah membantu dan berjasa dalam penyelesaian skripsi ini yang penulis hormati dan banggakan.

Semoga semua doa, bimbingan, pengarahan, nasehat, bantuan, semangat, dan dorongan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Akhir kata, besar harapan penulis, semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat serta berguna bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Jember, 5 januari 2013

Abdillah Waybi Laksono

RINGKASAN

Skripsi ini berjudul **"ANALISIS YURIDIS MENGENAI HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN"**. Judul tersebut merupakan representasi dari isu sebagai permasalahan, yang *pertama* mengenai pemenuhan hak dan kewajiban perempuan sebagai pekerja/buruh dalam perspektif Hak Asasi Manusia. Kedua, aspek hukum mengenai upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan dan yang Ketiga kendala dalam perlindungan hukum bagi Pekerja/buruh perempuan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membagi buruh menjadi buruh laki-laki dan perempuan. Mengenai buruh perempuan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur beberapa hak antara lain hak mendapatkan upah yang setara pekerja/burug laki-laki dalam suatu pekerjaan yang sama, hak berkaitan denagan suatu reproduksi dan hak-hak lain yang bertujuan untuk melindungi kepentingan buruh perempuan. Meskipun hak-hak pekerja perempuan diatur dalam perundang-undangan, dalam praktek hubungan kerja implementasi hak-hak buruh perempuan seringkali tidak mencerminkan apa yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami aspek hukum tentang perlindungan terhadap buruh perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia dan untuk mengetahui kendala dalam perlindungan hukum bagi pekerja/buruh Perempuan tersebut.

Metode penelitian yang digunakan sebagai tipe penelitian adalah yuridis normatif yakni dengan mengkaji peraturan perundang-undang sebagai produk hukum yakni dengan mengkaji Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan asas maupun perundang-undangan yang lain termasuk Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminatif Terhadap Perempuan. Dengan pendekatan perundang-undangan yaitu model pendekatan dalam bentuk telaah terhadap semua perundang-undangan dari regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani.

Berdasarkan pengkajian yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan yang pertama bahwa sebagian Undang-Undang masih kurang optimal pelaksanaannya sehingga keberadaanya tidak memberi manfaat khususnya bagi buruh perempuan. Hal ini disebabkan karena penegakan dan implementasi atas perangkat hukum yang masih ada belum

maksimal disamping penyebarluasan informasi (sosialisasi) terhadap perangkat perundang-undangan tersebut belum dilakukan keseluruh masyarakat, terutama kaum buruh khususnya buruh perempuan., persaingan diantara pencari kerja, ikhwal Surat Perjanjian Kerja Bersama, system hukum di Indonesia yang masih menempatkan perempuan dalam posisi subordinat. Solusi atas kendala tersebut adalah penegakan hukum dan menindak tegas pihak yang melanggar hak-hak buruh perempuan, penyandraan hak-hak individual buruh perempuan, reformasi hukum atau pembaharuan hukum, konsistensi pemerintah untuk menjalankan ketentuan normaif di bidang hubungan kerja, intensitas pengawasan oleh pemerintah, reposisi buruh perempuan dalam sistem hukum perburuhan di Indonesia.

Dengan demikian atas kesimpulan dimaksud saran penulis adalah pemerintah seharusnya lebih meningkatkan pengawasan dan perlindungan terhadap kaum buruh khususnya buruh perempuan. Dan juga melakukan tindakan tegas kepada pihak-pihak yang telah melanggar melakukan tindakan diskriminasi terdadap buruh perempuan. Serta meningkatkan kerjasama antara pemerintah, buruh dan majikan agar dapat diperoleh informasi yang aktual yang berkaitan dengan perlindungan bagi buruh khususnya buruh perempuan.



DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Sampul Dalam	ii
Halaman Motto	iii
Halaman Persembahan	iv
Halaman Prasyarat Gelar	v
Halaman Persetujuan	vi
Halaman Pengesahan	vii
Halaman Penetapan Panitia Penguji	viii
Halaman Pernyataan	ix
Halaman Ucapan Terima Kasih	x
Halaman Ringkasan	xii
Halaman Daftar Isi	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Metode Penelitian	5
1.6 Tipe Penelitian	6
1.7 Pendekatan Masalah	6
1.8 Sumber Bahan Hukum	7
1.9 Analisis Bahan Hukum	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Pekerja atau Buruh	10
2.1.1 Pengertian Pekerja atau Buruh	10
2.1.2 Hak dan Kewajiban Para Pekerja/Buruh	12
2.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh	14
2.2.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	14
2.2.2 Perlindungan Jam Kerja	16
2.2.3 Perlindungan Waktu Istirahat	17
2.2.4 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan	19

BAB 3. PEMBAHASAN..... 22

**3.1 Pemenuhan Hak dan Kewajiban Perempuan Sebagai
Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia..... 22**

**3.2 Upaya Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Bagi
Buruh/Pekerja Perempuan 30**

**3.2.1 Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh Perempuan
Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan..... 35**

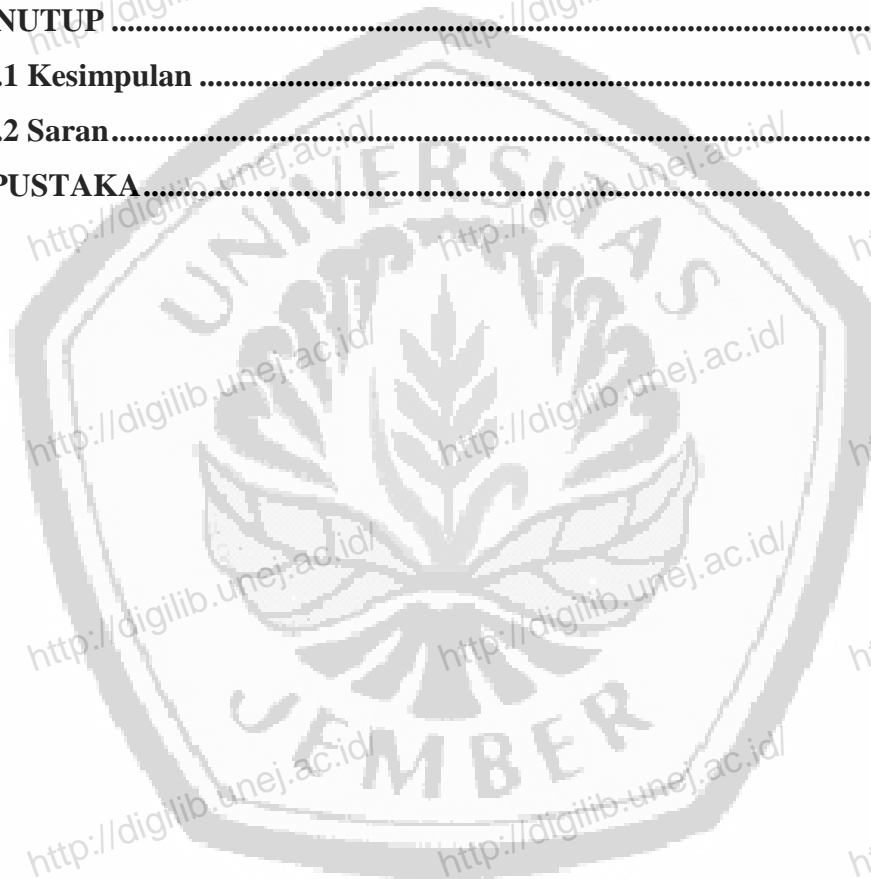
3.2.2 Kendala Dalam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh 46

BAB 4. PENUTUP 50

4.1 Kesimpulan 50

4.2 Saran..... 51

DAFTAR PUSTAKA..... 52



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, perempuan ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal biasa. Eksistensi kaum wanita di abad ke-20 ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga dapat bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Perempuan memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan.

Pekerja perempuan atau buruh wanita yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi dramatis. Situasi dilematis secara progresif cenderung memiliki dampak "marginalisasi" dan "privatisasi" pekerjaan wanita, serta mengkonsentrasikan di dalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum wanita dalam bidang pekerjaan.

Fenomena perempuan dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai "*industrial redeployment*", terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang. Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin, dan lingkungan kerja industrial barat ke negara-negara sedang berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industri-industri tekstil, pakaian, dan elektronik. Akan tetapi, dikarenakan komoditi industri-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju ke negara-negara sedang berkembang, termasuk Indonesia.²

Dalam masalah ini pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki harus dibedakan dengan dikaji dari aspek kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki. Hal tersebut dapat diatur karena secara kodrati perempuan memiliki

² Fauzi Ridzal 2000, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana, hal.

perbedaan biologis dengan laki-laki yang dampaknya berpengaruh terhadap kemampuan fisik. Sehingga, perlu ada pengecualian terhadap perempuan apabila ia tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sebagaimana mestinya, karena kodratnya tersebut.

Dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2013 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 keluarganya. 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, memberikan pengertian diskriminasi sebagai berikut.³

“Diskriminasi adalah setiap 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”.

Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi (kesempatan kerja dan jabatan) yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 pada tanggal 7 Mei 1999. Pada pasal 1 (a) menetapkan bahwa istilah diskriminasi meliputi :

- a) Setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar Ras, warna kulit, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul sosial yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- b) Perbedaan, pengecualian atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan, sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja jika ada dan dengan badan lain yang sesuai.

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

Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain. Permasalahan pekerja wanita menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh ahli hukum. Seperti pendapat yang diutarakan oleh Mulyana W. Kusuma⁴, yang menyatakan bahwa perspektif perlindungan hak-hak asasi buruh atau tenaga kerja Indonesia perlu dibuatkan undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja yang sejalan dengan Konvensi Internasional tahun 1990, di mana Undang-undang itu nantinya menempatkan buruh sebagai subjek. Hak-hak tenaga kerja yang harus dilindungi dalam undang-undang nantinya dapat menjamin adanya hak-hak sipil dan politik, ekonomi, sosial, dan budaya, dipenuhi hak memperoleh informasi, dan jaminan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum yang bersifat preventif yang diharapkan mampu menjaga buruh dan keluarganya, dengan memberikan jaminan kesejahteraan bagi mereka dengan tanpa adanya PHK adalah sebuah kemustahilan. Perlindungan hukum yang memungkinkan adalah perlindungan represif dimana pengusaha wajib membayar hak-hak normatif buruh, dengan memperhatikan kesejahteraan keluarga dan masa pengangguran buruh.

Pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh, dengan pertimbangan bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan.

Dengan demikian, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan melalui pengupahan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya⁵. Karakter inilah yang sering menjadi bahan protes oleh investor

⁴ Mulyana W. Kusuma, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita dan Permasalahannya, <http://www.google.com.id.kompas>. Diakses 07 september 2012.

⁵ Lihat pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

asing (*unfriendly to business*), karena perlindungan kepada tenaga kerja di dalam negeri adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintah di negara manapun di dunia ini.⁶

Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*". Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya.

Permasalahan perlindungan tenaga kerja wanita dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di mana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerjanya.

Merujuk latar belakang diatas, penulis memandang perlu untuk mengkaji permasalahan mengenai Hak Pekerja Perempuan Dalam Bidang Ketenagakerjaan dalam suatu karya ilmiah yang berbetuk Skripsi dengan judul "**Analisis Yuridis Mengenai Hak-Hak Perempuan Dalam Bidang Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis menyimpulkan beberapa permasalahan pokok yaitu :

1. Bagaimana pemenuhan hak dan kewajiban perempuan sebagai Pekerja/Buruh dalam perspektif Hak Asasi Manusia?
2. Bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang hak-haknya tidak terpenuhi ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

⁶ Sehat Damanik, 2006, *Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Publishing, hal. 36

1.3 Tujuan Penulisan

Agar dalam penulisan skripsi ini dapat memperoleh suatu sasaran yang jelas dan tepat, maka perlu ditetapkan dalam suatu tujuan penulisan. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Hak-Hak perempuan sebagai buruh/pekerja di bidang Ketegakerjaan dalam perspektif Hak Asasi Manusia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai Perlindungan Hukum Terhadap buruh/pekerja perempuan apabila tidak terpenuhinya hak-haknya berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan bagi mahasiswa fakultas hukum untuk mempelajari tentang Hak-Hak Perempuan sebagai buruh berdasarkan Hak Asasi Manusia.
2. Sebagai bahan bagi mahasiswa Fakultas Hukum agar dapat mengetahui perlindungan hukum bagi buruh/pekerja Perempuan.

1.5 Metode Penelitian

Suatu penelitian membutuhkan suatu metode penelitian yang tepat, sehingga dapat memberikan hasil yang ilmiah. Oleh karena itu, menentukan metode penelitian yang tepat sangat dibutuhkan pemahaman oleh penulisnya. Metode penelitian yang diterapkan oleh penulis bertujuan untuk memberikan hasil penelitian yang bersifat ilmiah agar analisis yang dilakukan terhadap obyek studi dapat dilakukan dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode penelitian hukum merupakan prosedur atau langkah-langkah yang dianggap efektif dan efisien.⁷

Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah suatu metode yang terarah dan sistematis sebagai cara untuk menemukan,

⁷ Soerjono dan Abdurahman, 2003, Metode Penelitian Hukum, Rineke Cipta, Jakarta, hal.45.

mengembangkan dan menguji kebenaran sebab nilai ilmiah suatu penelitian skripsi tidak lepas dari metodologinya yang digunakan. Setiap penulisan skripsi harus mengandung suatu kebenaran dan dapat dipertanggungjawabkan, maka diperlukan metode yang sistematis dan terarah sehingga memperoleh hasil sesuai dengan prosedur yang benar. Metode penelitian yang dimaksud meliputi 4 (empat) aspek, yaitu tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum dan analisis bahan hukum⁸.

1.6 Tipe Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menentukan aturan hukum maupun prinsip-prinsip hukum guna menjawab permasalahan-permasalahan hukum yang dihadapi. Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif (*Legal Research*). Tipe penulisan ini merupakan penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

1.7 Pendekatan Masalah

Terdapat beberapa pendekatan dalam penelitian hukum. Pendekatan tersebut membantu peneliti untuk mendapat informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dikaji untuk dicari jawabannya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*).⁹ Pendekatan yang digunakan dalam tipe penelitian skripsi yuridis normative ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan historis (*historical approach*).

⁸ Herowati Poesoko, 2010, Diktat Mata Kuliah Metode Penulisan Dan Penelitian Hukum, Fakultas Hukum Universitas Jember, Jember, hal 34-35

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm.93.

Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dan Undang-Undang Dasar antara regulasi dan undang-undang. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argument untuk memecah suatu isu yang dihadapi. Bagi penelitian untuk kegiatan akademis, peneliti perlu mencari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya undang-undang tersebut. Dengan mempelajari *ratio legis* dan ontologis suatu undang-undang, peneliti sebenarnya mampu menangkap kandungan filosofis yang ada dibelakang undang-undang itu. Memahami kandungan filosofis tersebut, peneliti tersebut akan dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang dihadapi.¹⁰

Sedangkan pendekatan historis (*historical approach*) yaitu dilakukan dengan menelaah latar belakang apa yang dipelajari dan perkembangan pengaturan mengenai isu yang dihadapi. Telaah demikian diperlukan oleh peneliti manakala peneliti ingin menangkap filosofis dan pola pikir yang melahirkan sesuatu yang dipelajari. Pendekatan historis ini diperlukan jika memang peneliti menganggap bahwa pengungkapan filosofis dan pola pikir ketika sesuatu yang dipelajari itu dilahirkan memang mempunyai relevansi dengan masa kini.¹¹

1.8 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sarana dari suatu penulisan yang digunakan untuk memecahkan masalah yang ada dan memberikan preskripsi tentang apa yang seyogyanya. Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

A. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari

¹⁰ *Ibid.* hlm.93-94

¹¹ *Ibid.* hlm.94

perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim¹².

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 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Ratifikasi atas konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

B. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder 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 komentar-komentar atas putusan pengadilan, sehingga dapat mendukung, membantu melengkapi dan membahas masalah-masalah yang timbul dalam skripsi ini. Bahan hukum sekunder yang akan penulis bahas dalam penulisan skripsi ini yaitu buku teks tentang hukum, kamus hukum, jurnal tentang hukum, komentar, dan buku atau artikel tentang hukum yang diakses dari internet.

1.9 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan suatu proses untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang diangkat. Proses ini dilakukan dengan cara:

1. Mengidentifikasi fakta-fakta dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan hukum dan non hukum yang sekiranya mempunyai relevansi dengan isu hukum yang hendak dipecahkan.

¹² *Ibid.* hlm 143

3. Menganalisis isu hukum berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan.
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi dalam menjawab isu hukum.
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun dalam kesimpulan.¹³

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, kemudian hasil analisis dibahas untuk mendapatkan pemahaman atas permasalahan sehingga dari pembahasan tersebut dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan dengan menggunakan metode deduktif. Menurut Peter Mahmud Marzuki metode deduktif yaitu penyimpulan pembahasan yang berpangkal dari hal-hal yang bersifat umum menuju kepada hal-hal yang bersifat khusus¹⁴. Dengan demikian, maka dapat dicari tujuan yang diinginkan dalam penulisan skripsi ini yaitu untuk menjawab isu hukum yang telah dirumuskan. Sehingga pada akhirnya penulis dapat memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan dapat diterapkan

¹³ *Ibid.* hlm. 171

¹⁴ *Ibid.* hlm. 206.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pekerja atau Buruh

2.1.1 Pengertian Pekerja atau Buruh

Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada penyebutan : buruh, karyawan atau pegawai. Terhadap peristilahan yang demikian, Darwan Prints menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama; yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.¹⁴

Melihat pernyataan diatas, maka termasuk sebagai pekerja/buruh atau pegawai itu mencakup pegawai swasta maupun pegawai negeri (sipil dan militer). Akan tetapi dalam praktik dibedakan pekerja/buruh dengan pegawai negeri. Terdapatnya berbagai sebutan atau istilah ini kelihatan mengikuti sebutan atau nama dari Departemen yang membidangnya, yang semula bernama Departemen Perburuhan dan sekarang Departemen Tenaga Kerja.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja) menggunakan istilah buruh. Namun setelah Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah “pekerja/buruh” begitu pula dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di

¹⁴ Darwan Prints, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 20

kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai Karyawan/Pegawai (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dan menerima upah”.

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain.

Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif. Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 minimal berumur 15 (lima belas) tahun (Pasal 69). Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan. Sedangkan menurut Payaman Simanjutak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.¹⁵

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor.3 tahun 1992, pengertian pekerja diperluas yakni termasuk :

1. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
2. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
3. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik pengertian bahwa istilah buruh telah digantikan istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini pekerja adalah orang yang sudah mendapat pekerjaan tetap, hal ini karena tenaga kerja meliputi pula orang pengangguran yang mencari pekerjaan (angkatan kerja), ibu rumah tangga dan orang lain yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan tetap.

2.1.2 Hak Dan Kewajiban Para Buruh/Pekerja

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha/majikan. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh karena itu, hakikat

¹⁵ Sedjun H.Manulung, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, PT Rineke Cipta, Cet .II,1995. Hlm.3.

hak/pekerja merupakan kewajiban bagi pengusaha/majikan dan sebaliknya hak pengusaha/majikan merupakan kewajiban bagi buruh/pekerja¹⁶.

Kewajiban buruh/pekerja berdasarkan pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan :

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau *reglemen*, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.
2. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.
3. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau *reglemen* atau jika ini tidak ada dalam batas-batas kebiasaan.
4. Buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.
5. Melaksanakan tugas dan kewajiban secara layak atau pada umumnya buruh wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur hak-hak buruh atau pekerja meliputi :

- 1) Menerima upah (upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda, dan potongan upah, hal-hal yang

¹⁶ *Ibid*, hlm.4.

dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan).

- 2) Mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 3) Mendapat istirahat dan cuti.
- 4) Mendapat jaminan keselamatan.
- 5) Mendapat kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- 6) Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 7) Mendapat fasilitas kesejahteraan sesuai kemampuan perusahaan.
- 8) Membentuk dan menjadi anggota serikat atau serikat buruh.
- 9) Melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- 10) Memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha¹⁷

2.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh

2.2.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam Pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran- pemikiran itu merupakan progam perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

¹⁷ Aries Harianto, 2009, *Diktat Mata Kuliah Hukum Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Jember, Jember, hal 10-12.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup :¹⁸

- a) Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b) Norma Kesehatan Kerja dan Kesehatan Perusahaan yang meliputi; pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.
Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c) Norma kerja yang meliputi : perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril yang menjamin daya guna kerja tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d) Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

¹⁸ L.Husni, Perlindungan Buruh, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1997.

Berkaitan dengan Hal tersebut, Imam Soepono membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya, perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.¹⁹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, 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 kesehatan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²⁰

2.2.2 Perlindungan Jam Kerja

Waktu kerja dan waktu istirahat merupakan jaminan perlindungan pekerja/buruh di tempat kerja, guna menghindari adanya perlakuan tidak manusiawi

¹⁹ *Ibid* .

²⁰ Pada bagian menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

atas pekerja/buruh pada jam kerja yang berlebihan, sehingga dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan. Dalam kajian ini, pemahaman pada kesehatan dan keselamatan mencakup fisik dan mental/psikologis, karena keduanya akan berpengaruh terhadap produktivitas/daya kerja /buruh.

Waktu kerja yang diperbolehkan bagi seorang pekerja/buruh ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, apabila dilakukan penyimpangan pada jam kerja tersebut, maka pengusaha harus mengajukan izin dari lembaga yang berwenang dan harus melakukan pembayaran/kompensasi sesuai peraturan tentang kerja lembur.

Waktu kerja yang ditetapkan dalam Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 :

1. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk enam hari kerja dalam 1 minggu.
2. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Penyimpangan atas ketentuan ini pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengaturnya dengan syarat sebagai berikut :

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 minggu.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1, wajib membayar upah kerja lembur sesuai peraturan.

2.2.3 Perlindungan Waktu Istirahat

Pekerja/buruh dalam jam kerja yang dijalannya berhak untuk mendapatkan waktu istirahat guna memulihkan tenaga dan kebugaran, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Selain waktu istirahat harian dan mingguan tersebut, pekerja/buruh juga berhak atas istirahat/cuti untuk tidak melaksanakan pekerjaannya dengan tetap mendapatkan hak semestinya. Waktu cuti yang menjadi hak pekerja/buruh antara lain :

- a. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- b. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama. Dalam hal ini, pekerja/buruh yang menjalani istirahat panjang tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pelaksanaan ketentuan tentang cuti tahunan dan istirahat panjang oleh Undang-Undang diserahkan pada kebijakan perusahaan dan kesepakatan dengan serikat pekerja/buruh, ini dibuktikan dengan Pasal 79 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan :

“Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Istirahat panjang tidak berlaku umum, melainkan berlaku bagi perusahaan tertentu. Hal ini sebagaimana tertera dalam pasal 79 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, bahwa : Hak istirahat panjang hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.

Dilihat dari sisi historisnya, istirahat panjang muncul karena pada masa kolonial Belanda, saat dibukanya perkebunan besar di Indonesia banyak didatangkan pekerja dari Belanda dan Negara lainya. Untuk itu, dirasa perlu dalam beberapa tahun bekerja diberi istirahat panjang guna memberi kesempatan bagi mereka untuk pulang ke Negara asalnya. Tradisi ini dimulai sejak zaman kemerdekaan dan berlanjut hingga kini menjadi ketentuan normatif. Demikian pula Konvensi ILO, tidak mengatur

secara spesifik mengenai istirahat panjang. Kebutuhan akan istirahat panjang sangat bersifat spesifik, sehingga tidak perlu diatur dalam batas waktu 6 tahun.²¹

Istirahat panjang sebaiknya tetap diatur dalam Undang-Undang. Hanya dalam hal pelaksanaannya diserahkan pada kesepakatan kedua belah pihak, antara buruh dan pengusaha (*Bipartete*). Hal-hal yang harus dipertimbangkan dalam pengaturan pemberian istirahat panjang adalah :

- a. Masa kerja,
- b. Lama istirahat panjang,
- c. Jenis dan sektor pekerjaan.

2.2.4 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan

Perlindungan terhadap pekerja perempuan secara keseluruhan terkait dengan perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Dalam lingkup ekonomis diantaranya menyangkut upah dan tunjangan lainnya, tidak boleh dibedakan dengan pekerja laki-laki untuk jenis pekerjaan dan jabatan yang sama. Selain itu terhadap perempuan yang menjalankan masa istirahat dikarenakan haid, melahirkan atau keguguran kandungan tetap mendapat upah penuh. Perlindungan sosial dan teknis menyangkut perlindungan di tempat kerja, antara lain dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan²² :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara 23.00 s.d 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 s.d 07.00

²¹ Agusmidah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ghalia Indonesia, Bogor, Hal 73

²² Lihat Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh antara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib :
 - a) Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - b) Menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00

Larangan bagi pekerja tidak dimaksudkan untuk memperlakukan pekerja wanita secara diskriminatif, tetapi untuk melindungi kodrat, harkat dan martabat serta keselamatan dan kesehatan kerjanya, ketentuan tersebut tidak berlaku dalam hal :

- a) Mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja
- b) Melakukan pekerjaan yang sifat pekerjaannya sewaktu-waktu harus turun di bagian-bagian tambang bawah tanah.
- c) Melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kepentingan dan kesejahteraan umum.

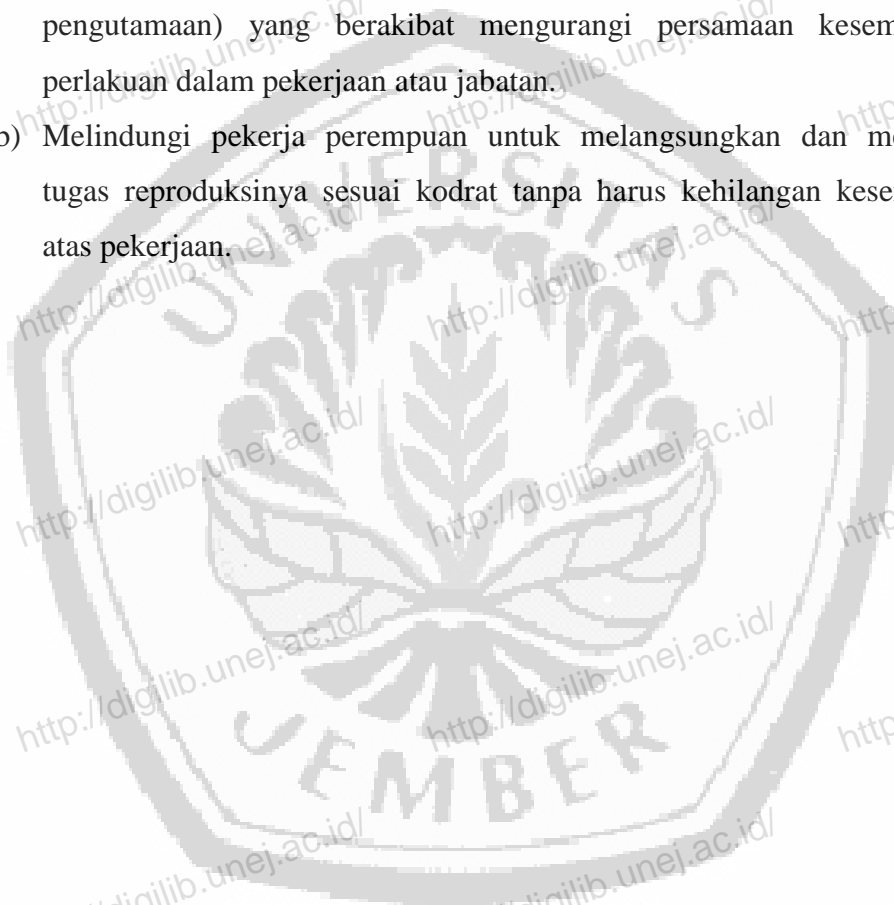
Sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa pekerja/buruh perempuan tetap mendapatkan hak upahnya, meski tidak dapat menjalankan kewajibannya karena fungsi biologisnya. Dan bagi pekerja/buruh perempuan berhak mendapat cuti khusus yang meliputi :

- 1) Hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja. (Pasal 81 Undang-Undang No.13 tahun 2003)
- 2) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003)
- 3) Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003).

- 4) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dengan adanya Peraturan ketenagakerjaan yang substansi dan diatur secara khusus yang ditunjukkan pada tenaga/buruh perempuan, ini dimaksudkan agar :

- a) Mencegah timbulnya perlakuan diskriminasi (perbedaan, pengecualian dan pengutamaan) yang berakibat mengurangi kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
- b) Melindungi pekerja perempuan untuk melangsungkan dan melaksanakan tugas reproduksinya sesuai kodrat tanpa harus kehilangan kesempatan hak atas pekerjaan.



BAB 3

PEMBAHASAN

3.1 Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Perempuan Sebagai Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia.

Upaya untuk mengatasi krisis ekonomi yang dilakukan melalui program reformasi di bidang ekonomi, belum memberi hasil yang memadai. Lambatnya proses pemulihan ekonomi ini terutama disebabkan dua faktor. Pertama penyelenggaraan negara di bidang ekonomi yang selama ini dilakukan atas dasar kekuasaan yang terpusat dengan campur tangan pemerintah yang terlalu besar telah mengakibatkan kedaulatan ekonomi tidak berada di tangan rakyat dan mekanisme pasar tidak berfungsi secara efektif. Kedua, kesenjangan ekonomi yang meliputi kesenjangan antara pusat dan daerah, antar daerah, antar pelaku, dan antar golongan pendapatan, telah meluas keseluruh aspek kehidupan, sehingga struktur ekonomi tidak mampu menopangnya.

Hal ini ditandai dengan masih berkembangnya monopoli serta pemusatan kekuatan ekonomi di tangan sekelompok kecil masyarakat atau daerah tertentu. Lambatnya pemulihan ekonomi mengakibatkan pengangguran meningkat, jumlah penduduk miskin makin bertambah, lapangan kerja menjadi hal yang langka. Akibat lainnya, hak dan perlindungan tenaga kerja tidak terjamin dan kesehatan masyarakat menurun. Pemulihan ekonomi bertujuan untuk mengembalikan tingkat pertumbuhan dan pemerataan yang memadai, serta tercapainya pembangunan berkelanjutan. Oleh karena itu dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan²³.

²³ Kajian Analisa Dan Evaluasi Perlindungan Ham Bagi Tenaga Kerja,Html.com. Diakses 11 november 2012

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 harkat dan martabat kemanusiaan. 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 keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam hubungan ini, maka suatu perekonomian yang digerakkan oleh rakyat untuk kepentingan rakyat banyak, merupakan cita-cita suatu negara yang perlu diwujudkan. Perekonomian rakyat semacam ini akan lebih tahan atas gejolak yang terjadi, karena pada dasarnya kuat berakar ke bawah. Sejalan dengan upaya untuk menggerakkan perekonomian rakyat dan sekaligus memberikan peran yang lebih besar terhadap partisipasi masyarakat dalam pembangunan nasional. Proses demokratisasi semacam ini pada gilirannya akan mampu menumbuhkan nilai tambah kemartabatan yang akan mengarah pada terciptanya kemandirian dan keswadayaan dalam melakukan kegiatan-kegiatan pembangunan.²⁴

Pekerja/buruh wanita disektor ekonomi tidak dapat diabaikan begitu saja mengingat permintaan terhadap tenaga kerja wanita juga cenderung meningkat, misalnya disektor jasa dan industri yang membutuhkan ketekunan dan ketelitian kerja, menurut penelitian bahwa partisipasi mereka dalam bidang ketenagakerjaan selama ini menempati posisi sentral adalah bukti bahwa mereka mempunyai andil yang cukup berarti sebagai penggerak pembangunan ekonomi dinegeri ini.²⁵

²⁴ Ari Sunariati, "Hak Asasi Buruh Menentukan Nasib Sendiri", Prisma, No. 3 Tahun XI, 1992, hal 154

²⁵ Fauzi Ridzal, 2000, *Dinamika Gerakan Perempuan Di Indonesia*, Tiara Wacana, Yogyakarta

Pengembangan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan tenaga kerja dan kebebasan berserikat.

Menurut survey yang dilakukan oleh Serikat Buruh Indonesia tingkat partisipasi angkatan kerja wanita merupakan resio antara jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah penduduk pada tahun 1990 mencapai 44,2 %, lima tahun berikutnya tahun 1995 sebanyak 46,9 % dan tahun 2000 meningkat menjadi 51,6 %, pada tahun 2004 adalah 49,2%, saat ini yang diperlukan adalah pemberdayaan dan perkembangan potensi guna meningkatkan kualitas dan perbaikan kesejahteraan mereka.

Berbicara mengenai wanita maka tidak terlepas dari masalah diskriminasi gender, seperti diketahui perlakuan diskriminasi terhadap kaum perempuan selalu terjadi diberbagai bidang, seperti pada pekerja perempuan dalam hal mendapatkan hak perempuan atas kesempatan kerja yang sama dengan pria kebebasan memilih profesi, pekerjaan, promosi dan pelatihan kerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang sama nilainya. Dalam menikmati hak terhadap jaminan sosial. Hak terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Serta hak untuk berhenti dari pekerjaan dan tetap mendapatkan tunjangan karena menikah dan melahirkan, hak akan cuti haid, cuti hamil dan melahirkan.

Belum lagi soal kekerasan yang kerap dialami kaum perempuan, berdasarkan komisi nasional anti kekerasan terhadap perempuan, sepanjang tahun 2006 dari sekitar 22.512 kasus yang menimpa perempuan kasus terbanyak adalah kekerasan terhadap rumah tangga sebanyak 16.709 kasus atau 76 %, hal ini diperparah lagi dengan minimnya penanganan hukum. Oleh karena kekerasan dalam rumah tangga

sering dianggap sebagai masalah pribadi sehingga sulit untuk ditelusuri dan ditangani secara hukum.²⁶

Selain itu, masalah gangguan seksual (*sexual harassment*) seringkali dialami oleh perempuan di tempat kerja, baik oleh teman sekerja maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk komentar-komentar atau ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual. Walaupun seringkali oleh orang yang menjadi sasaran tindakan tersebut, suatu gangguan tampaknya tidak membahayakan secara langsung, namun dengan adanya tindakan itu yang mempunyai unsur kekuasaan dan dominasi, si orang tersebut selalu menjadi sadar akan keperempuannya dan keperawanannya terhadap gangguan-gangguan tersebut. Bentuk yang paling ekstrem dari gangguan seksual itu adalah perkosaan yang seringkali pula bentuknya sangat terselubung, dalam artian bahwa sering dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia. Hal ini sudah melanggar Hak Asasi Manusia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Ketenagakerjaan.

Masalah tenaga kerja perempuan saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi saat ini.

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 ini dimaksud bukan berarti

²⁶ Berdasarkan survey Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan pada 15 oktober 2008

bahwa para tenaga kerja wanita harus mendapatkan perlakuan yang istimewa jika dibandingkan dengan buruh laki-laki, namun hal ini dikarenakan kodratnya buruh wanita mengharuskan untuk hamil, melahirkan dan mendapat haid setiap bulannya, ditambah lagi tenaga kerja wanita kadang-kadang mendapat tugas ganda sebagai tenaga kerja dan ibu rumah tangga. jadi hal-hal yang seperti inilah yang menyebabkan tenaga kerja wanita harus mendapat perlindungan yang lebih dari pihak pengusaha.²⁷

Diketahui juga kedudukan wanita diperusahaan sebagai golongan lemah dalam dunia produksi, maka sangatlah dimengerti bahwa buruh wanita yang mendapat kecelakaan itu kadang kala takut untuk melimpahkan segala kesalahan dari kecelakaan yang menyimpannya kepada pihak pengusaha. Padahal setiap kepentingan dan perlindungan serta jaminan keselamatan kerja telah diatur dan dilindungi dengan Undang-Undang dan Peraturan Perundang-Undangan.

Buruh perempuan Indonesia merupakan sumber daya manusia yang potensial dan memiliki peran serta kedudukan yang strategis baik di dalam keluarga dan masyarakat. Dengan perannya yang sangat signifikan tersebut, buruh perempuan dapat menjadi pelopor, penggerak serta pendukung keberhasilan pembangunan nasional. Dengan semakin banyaknya pekerja perempuan dalam sektor industri, maka industri dalam hal ini pihak perusahaan memiliki potensi yang besar pula dalam mendukung pencapaian Millenium Development Goals , khususnya dalam meningkatkan derajat kesehatan ibu (pekerja). Lebih lanjut, hal tersebut juga akan berdampak pula pada penurunan angka kematian Balita. Diantara berbagai macam potensi yang dimiliki para buruh perempuan tersebut, hingga saat ini kaum tersebut masih saja dihadapkan pada pergulatan sosial, perdebatan dan perjuangannya. Buruh perempuan itu masih harus menghadapi berbagai macam persoalan umum, seperti minimnya hak normatif yang justru dimiliki oleh seorang kaum hawa, seperti cuti haid dan cuti melahirkan.

²⁷ Ratna Saptari. Perempuan Kerja dan Perubahan sosial, Pustaka Grafiti, Jakarta, 1997 hal 76-80

Di pabrik itu problemnya, tidak ada cuti haid, cuti hamil, melahirkan juga tidak ada. dirumahkan, diputus kontrak Dalam keberadaan buruh perempuan pun kembali terusik manakala liberalisasi dan pasar bebas muncul di Indonesia. Ketidaksiapan negara dalam mengantisipasi perubahan global telah menampilkan sosok para buruh yang rendah keterampilan dan pendidikannya, khususnya perempuan ketika masuk pada wilayah kompetisi industri yang sangat massif dan signifikan. Para buruh perempuan juga dijadikan modal sosial perusahaan dalam meraih keuntungan perusahaan. Dalam hal ini, buruh perempuan mengalami komodifikasi. Situasi ini juga telah masuk dan diatur secara formal melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Hal tersebut juga berdampak luar biasa dimana berbagai penyimpangan, eksploitasi, diskriminasi terhadap buruh perempuan seakan menjadi pemandangan yang lumrah terjadi.

Fenomena lainnya yang terjadi adalah permintaan pasar internasional terhadap tenaga kerja perempuan yang meningkat tajam dalam beberapa dekade terakhir. Peningkatan tersebut juga berbanding lurus dengan jumlah Tenaga Kerja Wanita yang mendominasi total Tenaga Kerja Indonesia yang tersebar di seluruh penjuru dunia. Namun, dominasi perempuan tersebut tidak sebanding dengan apa yang dihasilkan oleh perempuan. Secara rata-rata, setiap satu dolar yang dihasilkan laki-laki, perempuan hanya menghasilkan 80 sen. "Ketimpangan pendapatan antara perempuan dan laki-laki ini sangat tidak sebanding dengan tingginya risiko perempuan menjadi korban *human trafficking* (perdagangan manusia) dibandingkan laki-laki.

Melihat berbagai macam fenomena tersebut, menyampaikan bahwa sudah semestinya negara dengan segala kapasitas dan kapabilitas yang dimilikinya dapat mengambil berbagai strategi dan taktik untuk melakukan reposisi buruh perempuan dalam relasi industri, ekonomi, budaya, dan sosial politik. Negara dapat berperan antara lain dengan bersungguh-sungguh mengelola dan mengentaskan persoalan-persoalan normatif yang dihadapi buruh-buruh perempuan dan mengkaji ulang

tentang undang-undang ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan hak-hak perempuan.

Buruh yang bekerja di sektor industri (sektor formal) Meskipun sejumlah hak-hak perempuan telah dilindungi melalui UU No. 13/Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagian besar perusahaan hampir tidak memperhatikan masalah-masalah yang spesifik yang dialami buruh perempuan formal, seperti masalah cuti haid, cuti melahirkan, tunjangan untuk kehamilan dan menyusui, dan fasilitas tempat penitipan anak. Perusahaan tidak memberikan hak-hak tersebut di atas karena dianggap mengganggu produktivitas kerja perusahaan dan menyebabkan biaya produksi besar.

Upah perempuan lebih rendah dari laki-laki karena buruh perempuan selalu dianggap berstatus lajang. Buruh perempuan tidak mendapat tunjangan keluarga, serta jaminan sosial untuk suami dan anak. Perempuan sangat sulit memperoleh promosi jabatan karena selalu ditempatkan di posisi yang lebih rendah dari laki-laki, yang tidak mensyaratkan pendidikan dan ketrampilan yang tinggi. Perempuan ditempatkan pada pekerjaan yang hanya membutuhkan ketekunan, ketelitian, dan kerapian, dan biasanya hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan setiap hari selama bertahun-tahun. Para buruh perempuan yang sudah berusia 40 (empat puluh) tahun dianggap sudah tidak produktif oleh perusahaan. Perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja perempuan yang usianya masih muda dan baru lulus sekolah. Banyak kasus pelecehan seksual di tempat kerja yang dilakukan oleh teman kerja ataupun atasannya. Hal ini sudah melanggar Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dan perbuatan ini sudah perbuatan diskriminasi yang dilakukan terhadap pekerja/buruh perempuan. Tidak adanya sanksi yang tegas atau perbuatan semacam ini selalu ditutupi oleh pihak pengusaha. Dan apabila perbuatan diskriminasi ini dilaporkan ke pihak berwajib maka otomatis ancaman pada pekerja/buruh perempuan yaitu dikeluarkan dari tempat bekerjanya tersebut.

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai perdamaian dan keadilan setiap orang dan melindungi hak-hak asasi manusia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin bagi pekerja/buruh perempuan 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.

Menyadari pentingnya pekerja/buruh perempuan bagi perusahaan, maka perlu adanya keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh perempuan agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Hal-hal tersebut merupakan bentuk dari perlindungan. Bahwa perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui normal yang berlaku dalam perusahaan. Tentunya, pekerja/buruh ada yang berjenis kelamin perempuan. Mempekerjakan perempuan di suatu perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan, karena para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun. Tentunya juga memberikan norma-norma susila agar tenaga kerja perempuan tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja pria, terutama pekerjaan pada malam hari. Dan pengusaha wajib memberikan rasa aman kepada pekerja/buruh perempuan dalam

pekerjaan apabila bekerja di malam hari. Hal itu sudah diatur dalam pasal 76 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berikut ini beberapa hak-hak perempuan yang harus diakomodasikan secara normatif antara lain hak atas kondisi kerja yang adil yang meliputi jam kerja, waktu istirahat, cuti yang harus dibayar, hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, hak atas sistem pengupahan yang adil, hak atas pengembangan keterampilan, hak khusus perempuan dan anak atas perlindungan ditempat kerja, hak atas jaminan sosial dan hak hak untuk tidak mendapatkan perlakuan yang diskriminatif.

Perlindungan terhadap proses peniadaan hak-hak buruh/pekerja perempuan yang terdapat Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan sedangkan menurut pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang samatanpa diskriminasi dari pengusaha. Berdasarkan kedua pasal tersebut mengasumsikan kondisi buruh laki dengan buruh perempuan adalah sama. Dengan demikian maka ketentuan pada pasal-pasal tersebut tidak mengindikasikan asumsi mengenai buruh perempuan, tentang empat dimensi marjinalisasi terhadap buruh perempuan. Dimensi yang dimaksud adalah ;²⁸

- a) Pertama, sebagai pengucilan dari pekerjaan produktif, buruh perempuan merupakan pekerja yang tidak dibayar. Hal ini ditemukan dalam produksi sistem sub kontrak. Sub kontak dapat berupa pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- b) Kedua, adanya proses penggeseran perempuan untuk bekerja pada jenis-jenis pekerjaan dalam sektor pinggiran yang ditandai dengan ketidakstabilan kerja, upah rendah dan kondisi kerja kurang baik.

²⁸ *Ibid*, hal 95

c) Ketiga proses feminisasi atau Segresi yaitu adanya konsentrasi buruh perempuan dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu telah mengalami feminisasi. Feminisasi adalah penggunaan tenaga kerja perempuan untuk sektor-sektor produktif tertentu. Sedangkan segresi adalah pemisahan kegiatan-kegiatan tertentu berdasarkan jenis kelamin.

d) Keempat, proses ketimpangan ekonomi

Ketimpangan diindikasikan oleh perbedaan upah, serta ketidaksamaan akses terhadap kewenangan dan fasilitas kerja, termasuk akses-akses terhadap program pengembangan karier.

Perlindungan terhadap proses peniadaan hak-hak buruh/pekerja perempuan di dalam lapangan pekerjaan yang tercantum di dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membuktikan bahwa pemerintah tidak melakukan pembedaan antara buruh laki-laki dan buruh perempuan. Hal ini relevan dengan prinsip-prinsip pengaturan tentang hak asasi manusia yang membahas tentang larangan marjinalisasi perempuan yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 27 ayat (2)

Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang pengesahan internasional tentang hak-hak ekonomi, social dan budaya.

Pasal 6

Mengakui hak asasi setiap orang dibidang ekonomi, social dan budaya yaitu hak atas pekerjaan.

Pasal 7

Mengakui hak asasi setiap orang di bidang ekonomi, social, dan budaya yakni hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan.

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

Pasal 11 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c

1) Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, 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 pekerjaannya, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja baik untuk pelatihan kejurusan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejurusan lanjutan dan pelatihan ulang lanjutan

4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2)

(1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan berhak atas pekerjaan yang layak;

(2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Pasal 48

Wanita berhak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

Pasal 49

(1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih dan diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.

(2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;

(3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Jenis pekerjaan wanita sangat ditentukan oleh jenis kelamin, sedangkan laki-laki tidak. Pekerjaan wanita selalu dihubungkan dengan sektor domestik, jika perempuan bekerja maka tidak jauh dari kepanjangan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga seperti: Bidan, perawat, guru dan sekretaris yang lebih banyak memerlukan keahlian manual saja. Jenis neo klasik tentang pembagian kerja seksual menerangkan bahwa, ada perbedaan seksual yang mempengaruhi produktivitas dan keahlian tenaga kerja.

Dalam menganalisa permasalahan diatas menggunakan dua asumsi yaitu :²⁹

- a) Pada kondisi persaingan pekerjaan akan memperoleh upah besar *marginalisasi* produk yang dihasilkan.
- b) Keluarga akan mengalokasikan sumber daya (waktu dan uang/diantara para anggota secara rasional yang mengakibatkan wanita memperoleh human kapital yang lebih sedikit dari pada pria pendidikan, ketrampilan,kesempatan lain).

Keadaan tersebut akan menyebabkan wanita memperoleh penghasilan yang rendah. Secara umum upah atau gaji yang diterima lebih rendah dari pada pria, di daerah perkotaan dan pedesaan. Adanya perbedaan tingkat upah menurut belum ada keseimbangan antara pendapatan dengan tenaga yang dikeluarkan oleh wanita pada umumnya bahwa standard upah wanita dibawah kewajaran.

²⁹ L.Husni,Perlindungan Buruh, dalam Zainal Asikin,dkk, *Dasar-DasarHukum Perburuhan*,PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.1997

Secara umum terdapat faktor penentu tingkat upah yaitu :

1. Faktor Internal. Meliputi jam kerja dan lamanya bekerja.
2. Faktor Eksternal. Meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan

Perbedaan tingkat upah antara pria dan wanita disebabkan oleh peran ganda itu sendiri yang menimbulkan masalah ketidakadilan dari peran dan perbedaan gender tersebut. Berbagai manivestasi ketidakadilan yang ditimbulkan dengan adanya asumsi gender, seperti :³⁰

- 1) Terjadinya Marginalisasi (Pemikiran ekonomi terhadap kaum wanita) Meskipun tidak setiap marginalisasi disebabkan oleh ketidakadilan gender namun yang dipersoalkan oleh analisis gender adalah marganalisasi yang disebabkan oleh perbedaan gender.
- 2) Terjadinya subordinasi pada salah satu jenis seks yang umumnya pada kaum wanita. Bentuk dan mekanisme dari proses subordinasi tersebut dari waktu ke waktu berbeda. Seperti anggapan bahwa wanita hanya mengandalkan ketrampilan alami (sifat alamiah wanita : kepatuhan, kesetiaan, ketelitian dan ketekunan serta tangan yang terampil, menyebabkan perempunn dilihat sebagai pekerja yang kurang terampil, sehingga mendapatkan upah yang lebih rendah dibanding pekerja lakii-laki yang dianggap berketerampilan atau berpendidikan.
- 3) Pelabelan negatif (*stereotype*) terhadap jenis kelamin tertentu, terutama terhadap kaum perempuan. Dalam masyarakat banyak sekali *stereotype* yang dilebelkan pada kaum perempuan dan berakibat membatasi, menyulitkan, memiskinkan, dan merugikan kaum perempuan. Anggapan Patrilineal menyatakan bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama dalam keluarga, sedangkan hanya sebagai pencari nafkah yang sifatnya skunder. Akibatnya dalam pasar tenaga kerja perempuan berstatus sekunder.

³⁰*Ibid*, hal 95

- 4) Terjadinya kekerasan (*violence*) terhadap jenis kelamin tertentu. Umumnya perempuan karena gender.

3.2 Upaya Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Bagi Buruh/Pekerja Perempuan

Budaya lama masyarakat Indonesia selalu menempatkan perempuan sebagai warga kelas dua. Perempuan dipandang sebagai makhluk lemah hanya pantas mengerjakan pekerjaan rumahan, sebagai kodrat dalam kehidupannya perempuan cenderung ditempatkan sebagai makhluk domestik dengan tempat utamanya yaitu pendamping suami. Bahkan sejak dulu perempuan Indonesia selalu aktif dalam kegiatan ketenagakerjaan, tetapi kebanyakan perempuan sering mengalami tindakan diskriminatif dan juga eksploitasi yang menjurus kepada pelecehan seksual dan prostitusi.³¹

Mengantisipasi keadaan ini, pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 111 melalui UU No. 21 Tahun 1999. Kenyataannya implementasi konvensi ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, artinya bahwa hak-hak tenaga kerja perempuan belum lagi mendapatkan perlindungan secara layak. Oleh karena itu, diperlukan penelitian dan pengkajian yang lebih dalam guna mendapatkan informasi tentang kedudukan dan peranan tenaga kerja perempuan, bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan dan implementasi Konvensi ILO No. 111 di Indonesia.³²

Bahwa kedudukan dan peranan perempuan di Indonesia dalam pembangunan secara maksimal dalam segala bidang, sehingga perempuan memiliki hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria untuk ikut serta sepenuhnya dalam segala kegiatan pembangunan. Untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja perempuan, maka para pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil pada

³² Konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984

pukul 23.00 sampai pukul 07.00³³. 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. Pengusaha diwajibkan memberikan cuti kepada pekerja 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 kedalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) agar para pekerja/buruh perempuan dapat terjamin hak-haknya sesuai yang didapatkan dan tidak adanya Diskriminasi di dalam suatu pekerjaan tersebut. Dan pengusaha harus dapat membedakan antara laki-laki dan perempuan, terutama yang menyangkut penggajian, posisi jabatan serta kesempatan untuk menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaannya. 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 sama untuk ikut serta dalam organisasi Serikat Pekerja, bahkan diberi kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin pada Serikat Pekerja. Agar perjuangan pekerja perempuan dapat berjalan dengan maksimal maka perlu adanya Divisi Pemberdayaan Perempuan dalam struktur organisasi Serikat Pekerja, yang akan memperjuangkan nasib pekerja perempuan dalam posisi yang sama dengan pekerja laki-laki. Batas usia

³³ Lihat pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pensiun pada prinsipnya sama dengan laki-laki yaitu 55 tahun, kecuali buruh perempuan tersebut menentukan lain.³⁴

Pembangunan di bidang hukum meliputi tiga hal yaitu perangkat perundang-undangan, aparat penegak hukum dan kesadaran hukum masyarakatnya. Didalam perusahaan tampaknya masih perlu ditingkatkan kesadarannya. Diskriminasi terjadi karena belum dipahaminya makna keadilan yang sebenarnya, dimana ukuran yang digunakan pengusaha seringkali bukan kebutuhan dan kemampuan tenaga kerjanya tetapi lebih didasarkan pada kepentingan pengusaha.

Buruh perempuan juga menghadapi kendala dalam Perundang-undangan dan kebijakan negara yang ada sekarang ini. Biasanya ada dua kategori peraturan yang menyangkut buruh perempuan, yang meliputi pertama adalah aturan regulatif, bertujuan mempertahankan kemandirian dan kesejahteraan buruh dengan menjamin tempat kerja yang aman dan nyaman, mengurangi segala hal yang membahayakan kesejahteraan menetapkan upah minimum, mencegah jam kerja yang panjang serta memberi kompensasi pada buruh di saat kecelakaan kerja. Kedua adalah aturan *Prohibit* (melarang), bertujuan melindungi buruh perempuan dari jenis pekerjaan tertentu. Batas antara kedua kategori ini tidak begitu jelas dan bahkan bergeser, seringkali apa yang diciptakan untuk kesejahteraan umum pada akhirnya membatasi ruang gerak kategori sosial tertentu banyak peraturan Perundang-undangan dibuat untuk melindungi buruh perempuan. Namun apakah hak serta perlindungan hukum itu sudah menjamin kedudukan buruh perempuan dalam kenyataannya.

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

³⁴ Surat Edaran menteri Tenaga Kerja No. SE-04/Men/1998 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi.

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 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 kesusialaan pemeliharaan moril kerja dan 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 tempat, dan keadaan dijalankan oleh perempuan atau tidak dapat dihindarkan berhubungan dengan kepentingan umum. Hal ini didasarkan pada perlindungan terhadap kesehatan dan kesusilaan.

4. Undang-Undang Nomor 1 tahun 1951

Pasal 13 ayat 1

Buruh perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua disaat haid.

Pasal 13 ayat 2

Buruh perempuan harus diberi istirahat satu setengah bulan sebelum saatnya meneurut perhitungan akan melakukan dan satu setengah bulan sesudah melakukan atau gugur kandungan dan dapat diperpanjang selama lamanya tiga bulan jika menurut keterangan dokter dinyatakan bahwa hal ini perlu untuk menjaga kesehatannya.

Pasal 13 ayat 4

Bagi buruh perempuan yang masih menyusukan anak, harus diberikan kesempatan seaputnya untuk menyusukan anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Dengan adanya aturan-aturan hukum tersebut dapat mengurangi masalah-masalah tenaga kerja 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 terbaru yang mengatur mengenai buruh perempuan dapat mengikuti perkembangan zaman yang semakin kompleks permasalahannya sekarang ini.

Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan Perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.

3.2.1 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud 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 ada yang berbeda dengan pekerja laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain sebagainya. Dan berikut ini 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 Berkaitan Dengan Pasal 49 Ayat 2 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

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 pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan 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 (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya 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 ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.³⁵

b. Perlindungan Dalam Masa Haid Berkaitan Dengan Pasal 49 Ayat 3 Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Padal Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja wanita 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 mendapatkan premi hadir.³⁶

c. Perlindungan Selama Cuti Hamil Berkaitan Dengan Pasal 49 Ayat 3 Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

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 karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan sesuai Pasal 153 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada praktiknya, pekerja perempuan yang sedang hamil mungkin tak selalu mudah menentukan kapan bisa mengambil haknya untuk cuti hamil dan melahirkan.

³⁵ Eksistensi-perlindungan-hukum-jaminan-sosial-bagi-pekerja-wanita-studi-pada-pt-jakarana-tama-tanjung-morawa-medan.html. Diakses 11 November 2012

³⁶ Djojodibroto, Darmanto, *Kesehatan Kerja di Perusahaan*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999

Misalnya, dalam hal pekerja tersebut melahirkan prematur sehingga pekerja tersebut melahirkan sebelum mengurus hak cuti melahirkannya. Apabila kelahiran terjadi lebih awal dari yang diperhitungkan oleh dokter kandungan, tidak dengan sendirinya menghapuskan hak atas cuti bersalin/melahirkan. Pekerja tetap berhak atas cuti bersalin/melahirkan secara akumulatif 3 bulan. Pengusaha dapat mengatur pemberian hak cuti yang lebih dari ketentuan normatif, atau menyepakati pergeseran waktunya, dari masa cuti hamil ke masa cuti melahirkan, baik sebagian atau seluruhnya sepanjang akumulasi waktunya tetap selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari kalender. Walaupun sebenarnya pekerja perempuan dapat menentukan kapan cuti tersebut diambil, misalkan pekerja perempuan boleh memilih cuti selama 1 bulan sebelum melahirkan dan 2 bulan sesudah melahirkan sepanjang akumulasi waktunya tetap selama 3 bulan. Perusahaan - perusahaan di Indonesia memberikan kebebasan tenaga kerja untuk bebas memilih waktu cuti, asalkan ada rekomendasi dari dokter/bidan dan informasi waktu cuti kepada perusahaan

Pada prinsipnya, perusahaan tidak dapat memaksa pekerja perempuan untuk mengundurkan diri karena pekerja tersebut hamil. Seperti yang telah dijelaskan diatas, bahwa kehamilan bukanlah alasan yang sah berdasarkan hukum/Undang-Undang untuk digunakan sebagai alasan memberhentikan pekerja, meskipun sudah diperjanjikan sebelumnya. Selain itu, perusahaan tidak dapat memaksa pekerja/buruh untuk mengundurkan diri, karena pada dasarnya pengunduran diri haruslah didasarkan pada kemauan dari pekerja/buruh (pasal 154 huruf b UU No.13/2003). Oleh karena itu, perjanjian yang memuat klausul pekerja akan diputus hubungan kerjanya karena hamil tidak beralasan hukum dan dianggap batal demi hukum. Jadi meskipun dalam perjanjian kerja tertulis bahwa pekerja dilarang hamil sebelum waktu tertentu, namun karena hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada dan hak asasi manusia (perempuan), maka secara

hukum perusahaan tidak dapat memutus hubungan kerja karyawan yang bersangkutan³⁷.

Pengaturan mengenai cuti hamil ini diatur dalam Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :

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

Pekerja perempuan berhak memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau jika diakumulasi menjadi 3 bulan. Dan selama masa kehamilan pekerja perempuan juga mendapat perlindungan hukum yaitu pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja 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. yang disebutkan dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dan juga dalam Pasal 3 Konvensi ILO No.183 tahun 2000 mengatur lebih lanjut bahwa pemerintah dan pengusaha sepatutnya mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menjamin bahwa pekerja perempuan hamil tidak diwajibkan melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan ibu dan anak dalam kandungan. Mempekerjakan seorang wanita pada pekerjaannya yang mengganggu kesehatannya atau 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.

³⁷ *Op.Chit*, Djojodibroto, Darmanto, hal 98

Bahwa pekerja berhak atas jaminan sosial diantaranya program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), cakupan program JPK termasuk Pelayanan Persalinan yang diberikan kepada pekerja perempuan berkeluarga atau istri pekerja peserta program JPK. Jadi, jika Anda telah diikutsertakan pada program JPK pada PT *Persero* Jamsostek, maka istri Anda berhak memperoleh bantuan biaya persalinan dari PT *Persero* Jamsostek. Atau, jika perusahaan mengikutsertakan Anda pada asuransi kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dari JPK yang diberikan PT *Persero* Jamsostek, maka biaya persalinan dapat ditanggung oleh perusahaan asuransi tersebut. Meskipun, pada praktiknya, biaya yang ditanggung bisa berbeda-beda, bergantung pada asuransi kesehatan yang diikuti perusahaan Anda

Pasal 4 ayat 1 UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 2 ayat 3 PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa : Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara yakni PT *Persero* Jamsostek.

Sesuai Pasal 6 UU No. 3/1992 dan Pasal 2 ayat (1) PP No. 14/1993, lingkup program jaminan sosial tenaga kerja saat ini adalah meliputi 4 (empat) program, yakni:

- a) jaminan kecelakaan kerja (JKK)
- b) jaminan kematian (JK)
- c) jaminan hari tua (JHT)
- d) jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK)

Dalam hal ini, jaminan bagi pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan termasuk dalam JPK yang menjadi hak pekerja. Cakupan program JPK ini termasuk Pelayanan Persalinan, yakni pertolongan persalinan yang diberikan kepada pekerja perempuan berkeluarga atau istri pekerja peserta program JPK maksimum

sampai dengan persalinan ke-3. Besar bantuan biaya persalinan normal setinggi-tingginya ditetapkan Rp 500

d. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan selama masa Menyusui Berkaitan Pasal 49 Ayat 3 Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

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 Pasal 83 tersebut diatur bahwa maksud dari kesempatan sepatutnya tersebut adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan Pasal 83 tersebut dapat diartikan sebagai kesempatan untuk memerah ASI bagi pekerja perempuan pada waktu kerja.

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 jeda waktu atau pengurangan jam kerja ini dihitung sebagai waktu kerja, sehingga pekerja perempuan tetap berhak atas pengupahan. Namun, hal tersebut tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih lanjut Pasal 128 UU No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa semua pihak harus mendukung pekerja perempuan untuk menyusui dengan menyediakan waktu dan fasilitas khusus, baik di tempat kerja maupun di tempat umum. Fasilitas khusus tersebut hendaknya diartikan oleh pengusaha untuk menyediakan ruang khusus menyusui atau memerah ASI beserta tempat penyimpanannya. Sesuai dengan

rekomendasi *World Health Organization* (WHO), masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya 2 tahun.³⁸

Selain ketentuan di atas, UU Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya. Pengusaha yang tidak memberikan masa istirahat kepada pekerja yang melahirkan atau keguguran kandungan sesuai ketentuan dalam Undang-Undang dapat dikenalkan sanksi pidana penjara minimal 1 tahun dan maksimal 4 tahun dan/atau denda minimal Rp 100 juta dan maksimal Rp 400 juta. Selain itu, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan juga mengatur bahwa setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian ASI eksklusif dapat dipidana penjara maksimal 1 tahun dan denda maksimal Rp 100 juta. Hal ini dapat diterapkan juga terhadap pengusaha yang dengan sengaja menghalangi pekerja perempuan menggunakan waktu kerjanya untuk memerah ASI. Jika perusahaan dimana Ibu bekerja sudah memiliki Serikat Buruh/Serikat Pekerja maka pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) akan lebih mudah dan pemenuhan terhadap hak-hak dasar pekerja/buruh dapat dilakukan sebagaimana mestinya

3.2.2 Kendala Dalam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan.

Berikut ini beberapa kendala pemerintah dalam menerapkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan di Indonesia :

1. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi.
2. Kurang optimalnya perhatian pemerintah bagi pekerja/buruh perempuan

³⁸ Sehat Damanik, 2006, *Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Publising, Jakarta

Pemerintah dalam hal ini juga kurang memperhatikan kesejahteraan kaum perempuan khususnya buruh perempuan. Pemerintah kurang menerapkan sanksi yang tegas bagi para pelanggar terhadap diskriminasi perempuan hingga terkesan masih adanya keberpihakan pemerintah kepada perusahaan daripada buruh. Selain itu, masih kurangnya sosialisasi pemerintah atas beberapa peraturan tentang perlindungan serta larangan diskriminasi terhadap perempuan sehingga banyak kaum perempuan yang tidak mengetahui akan hak-haknya.

3. Tingkat pendidikan buruh perempuan yang rendah.

Kemiskinan telah membatasi kapasitas perempuan dalam mengakses keadilan. Kemiskinan menyebabkan perempuan kurang memiliki kesempatan untuk memperoleh pendidikan, baik karena tidak adanya biaya pendidikan. Disamping itu juga karena adanya diskriminasi kesempatan untuk memperoleh pendidikan di lingkup keluarga. Akibatnya pengetahuan umum dan pengetahuan tentang adanya perlindungan terhadap perempuan masih rendah sehingga hak-hak perempuan terpinggirkan.

4. Materi Perundang-undangan yang sebagian kurang mengakomodasikan kepentingan perlindungan terhadap buruh perempuan.

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masih banyak Pasal yang memihak perusahaan atau pengusaha daripada buruh. Seperti yang tercantum di dalam Pasal 81 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “pekerja buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Yang berarti tidak ada kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan cuti haid kepada buruh perempuan dan apabila dilihat dari sudut pandang perusahaan ketentuan ini membuat pekerja/buruh perempuan sangat berpotensi memiliki hari kerja yang rendah dan dapat merugikan perusahaan karena dapat mempengaruhi

proses produksinya, sehingga buruh perempuan tetap bekerja meskipun merasakan nyeri maupun sakit ketika haid.

5. Persaingan diantara pencari kerja dengan Tenaga Kerja Indonesia yang mayoritas pekerja rumah tangga sehingga hak-hak konstitusionalnya tidak bisa dipertahankan oleh Negara Republik Indonesia.

6. Mengenai surat perjanjian kerja bersama antara buruh perempuan dengan pengusaha.

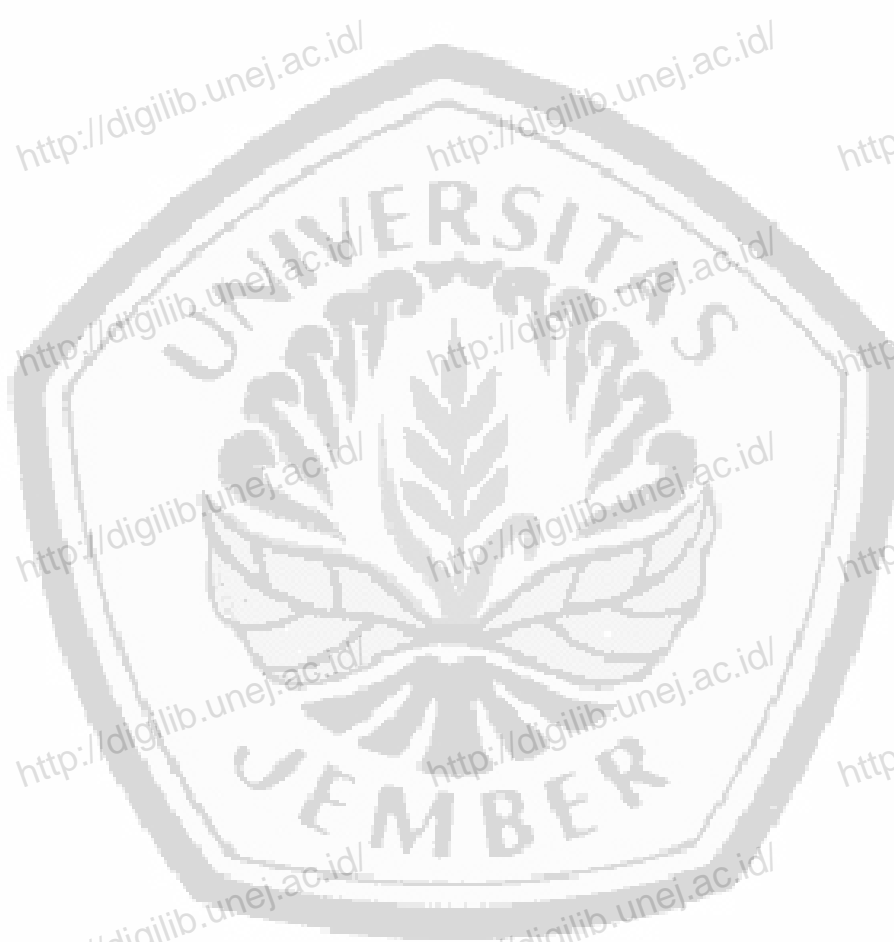
Banyak pengusaha yang tidak membuatnya atau mencantumkan mengenai hak-hak buruh perempuan dalam surat perjanjian kerja bersama. Hal ini mengakibatkan tidak ada kepastian hukum mengenai hak-hak dan fasilitas kesejahteraan yang harus diperoleh.

7. Sistem budaya di Indonesia yang masih menempatkan perempuan dalam posisi subordinat.

Adanya anggapan lama yang menyebutkan bahwa kaum laki-laki yang memegang kekuasaan dan patut untuk menjadi pemimpin telah membuat keberadaan penempatan dalam posisi subordinat terhadap laki-laki. Pasal 31 ayat 3 UU No.1 Tahun 1974 tentang Perkawinan menegaskan bahwa laki-laki atau suami adalah kepala keluarga dan perempuan adalah ibu rumah tangga. Sehingga keberadaan laki-laki sebagai kepala keluarga telah menguatkan anggapan ketergantungan perempuan atau istri kepada suami yang mengakibatkan alokasi sumber daya serta hak ekonomi seringkali didasarkan kepada keberadaan laki-laki sebagai kepala keluarga. Kenyataan demikian menjadi budaya yang mempengaruhi pengusaha dalam melakukan dan menentukan pekerja di perusahaannya. Dengan kata lain kenyataan demikian justru mempersempit ruang kesempatan bagi buruh perempuan untuk berkembang.

Agar langkah ini dapat efektif maka pemerintah harus menjabarkannya dan mengusahakan untuk memasukkan jabsaran konvensi tersebut ke dalam rumusan undang-undang negara dan menegakkannya dengan cara mengajukan para

pelanggarnya ke muka sidang pengadilan. Namun demikian, pekerja/buruh perempuan sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan perempuan.



BAB 4

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan oleh penulis dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan yang mengalami masalah diskriminasi dan isu-isu mengenai gender berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah

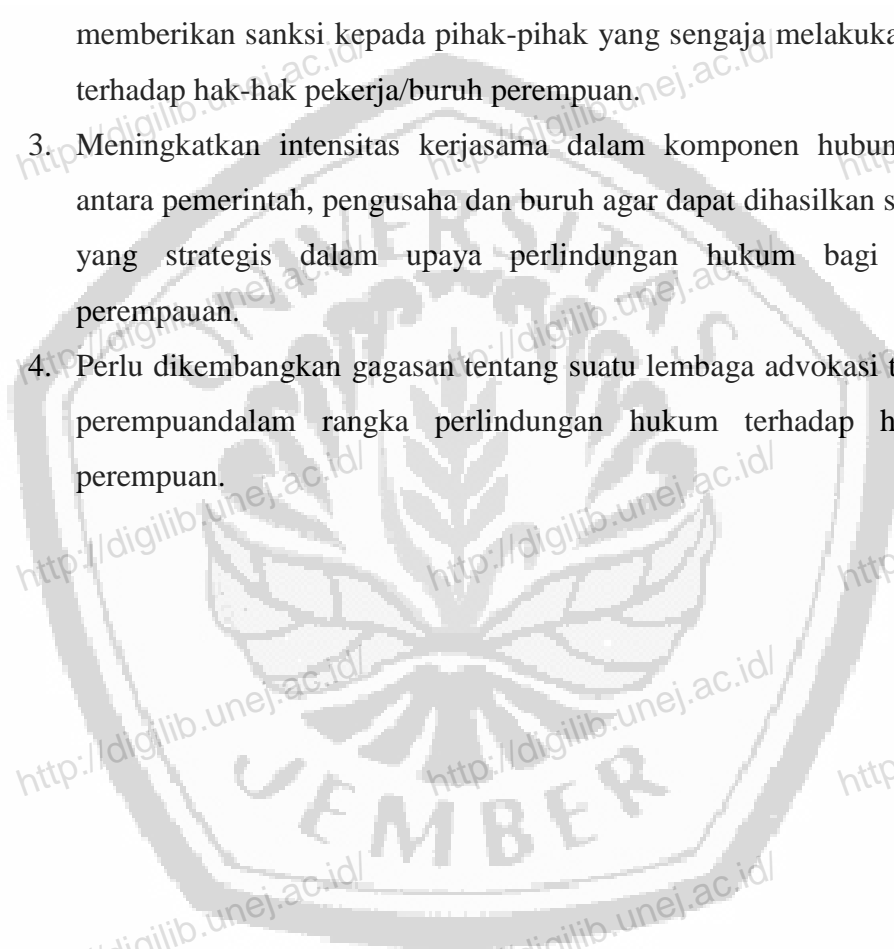
1. Pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja/buruh perempuan menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yaitu sebagai berikut dalam Pasal 48 Wanita berhak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Sedangkan Dalam Pasal 49 Ayat 1 Wanita berhak untuk memilih, dipilih dan diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan. Dan Pasal 49 Ayat 2 Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Dan Pasal 49 Ayat 3 Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.
2. Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Meberikan perlindungan Jam Kerja yang diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, memberikan perlindungan dalam masa haid yang diatur dalam pasal 76, memberikan perlindungan cuti hamil yang diatur dalam Pasal 82, memberikan perlindungan pekerja perempuan selama masa menyusui yang diatur dalam pasal 83.

4.2 Saran

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan oleh penulis dalam bab-bab sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang akan dikemukakan berkaitan dengan

perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 :

1. Diharapkan pemerintah dapat berkomitmen dengan pengusaha untuk mensosialisasikan secara intensif mengenai hak-hak yang harus didapat oleh pekerja/buruh perempuan.
2. Pemerintah seharusnya lebih meningkatkan pengawasan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan dan menindak secara tegas dengan memberikan sanksi kepada pihak-pihak yang sengaja melakukan diskriminasi terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan.
3. Meningkatkan intensitas kerjasama dalam komponen hubungan industrial antara pemerintah, pengusaha dan buruh agar dapat dihasilkan suatu kebijakan yang strategis dalam upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan.
4. Perlu dikembangkan gagasan tentang suatu lembaga advokasi terhadap buruh perempuandalam rangka perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh perempuan.



DAFTAR BACAAN

A. BUKU

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

Darwan Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

Djojodibroto, Darmanto, *Kesehatan Kerja di Perusahaan*, Penerbit PT. Gramedia

Pustaka Utama, Jakarta, 1999.

Fauzi Ridzal, 2000, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Tiara Wacana, Yogyakarta

L.Husni, 1997, *Perlindungan Buruh*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta

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

Sedjun H.Manulung, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineke Cipta, Jakarta

Sehat Damanik, 2006, *Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Publising, Jakarta

Soerjono dan abdurahman, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Rinike Cipta, Jakarta

Zainal Asikin, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Ratifikasi atas konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan

Surat Edaran menteri Tenaga Kerja No. SE-04/Men/1998 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi

C. MAKALAH

Aries Harianto, 2009, *Diktat Mata Kuliah Hukum Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Jember, Jember

Herowati Poesoko, 2010, *Diktat Mata Kuliah Metode Penulisan dan Penelitian Hukum*, Penerbit Fakultas Hukum Jember, Jember

D. INTERNET

Mulyana W. Kusuma, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita dan Permasalahannya, <http://www.google.com.id.kompas>. Diakses 07 september 2012

Cuti-melahirkan-hak-setiap-pekerja-perempuan.html. Diakses 11 november 2012

Eksistensi-perlindungan-hukum-jaminan-sosial-bagi-pekerja-wanita-studi-pada-pt-jakarana-tama-tanjung-morawa-medan.html. Diakses 11 November 2012

