

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai perdamaian dan keadilan setiap orang. Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum.

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah.

Bagi tenaga kerja wanita yang belum berkeluarga masalah yang timbul berbeda dengan yang sudah berkeluarga yang sifatnya lebih subyektif, meski secara umum dari kondisi objektif tidak ada perbedaan-perbedaan. Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap tenaga kerja terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut kedirian seseorang wanita secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.

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 keperawannya 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.

Masalah tenaga kerja 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.

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.

Sendjun menjelaskan bahwa pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan aspek produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.

Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan,

waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

- Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja wanita ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Konvensi-Konvensi Internasional?
- Permasalahan apa sajakah yang timbul dalam perlindungan hukum tenaga kerja wanita?

1.3 Tujuan Penulisan

A. Tujuan Umum

- Untuk memenuhi tugas untuk mata kuliah Peraturan dan Perundang-Undangan KKK.
- Mengatahui tentang tenaga kerja wanita.

B. Tujuan Khusus

- Untuk mendeskripsikan perlindungan hukum tenaga kerja wanita ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Untuk mengetahui permasalahan yang timbul dalam perlindungan hukum tenaga kerja wanita dan memberikan solusi penyelesaian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Pekerja 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 Wanita adalah Tenaga Kerja Wanita dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.

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.

1. Pedoman Hukum Bagi Pekerja Wanita

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 76, 81, 82, 83, 84, Pasal 93, Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi:

a. Perlindungan Jam Kerja

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.

b. Perlindungan dalam masa haid

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.

c. Perlindungan Selama Cuti Hamil

Sedangkan pada pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

d. Pemberian Lokasi Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

2. Peranan Penting Dinas tenaga Kerja

Peran Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yakni dengan melalui pengesahan dan pendaftaran PP & PKB Perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosialisasi Peraturan Perundangan di bidang ketenagakerjaan dan melakukan pengawasan ke Perusahaan.

3. Hambatan-Hambatan Hukum Bagi Pekerja Wanita

Hambatan-hambatan 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.

Agar langkah ini dapat efektif maka negara harus menjabarkannya dan mengusahakan untuk memasukkan jabaran konvensi tersebut ke dalam rumusan undang-undang negara dan menegakkannya dengan cara mengajukan para pelanggarnya ke muka sidang pengadilan. Namun demikian, preempuan

sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan perempuan. Adalah sangat prematur untuk mengadakan bahwa CEDAW sudah dihormati dan dilaksanakan secara universal.

CEDAW memerintahkan kepada seluruh negara di dunia untuk tidak melakukan diskriminasi terhadap perempuan. Di dalam CEDAW ditentukan bahwa diskriminasi terhadap perempuan adalah perlakuan yang berbeda berdasarkan gender yang:

- a. Secara sengaja atau tidak sengaja merugikan perempuan;
- b. Mencegah masyarakat secara keseluruhan memberi pengakuan terhadap hak perempuan baik di dalam maupun di luar negeri; atau
- c. Mencegah kaum perempuan menggunakan hak asasi manusia dan kebebasan dasar yang dimilikinya.

Perempuan mempunyai atas perlindungan yang khusus sesuai dengan fungsi reproduksinya sebagaimana diatur pada pasal 11 ayat (1) CEDAW huruf f bahwa hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi.

Selain itu seringkali adanya pemalsuan dokumen seperti nama, usia, alamat dan nama majikan sering berbeda dengan yang tercantum di dalam paspor. Tenaga kerja yang tidak berdokumen tidak diberikan dokumen perjanjian kerja. Hal ini juga sering terjadi pada pekerja perempuan yang

bekerja di luar negeri. Maka untuk itu CEDAW pada pasal 15 ayat (3) mengatur yaitu negara-negara peserta bersepakat bahwa semua kontrak dan semua dokumen yang mempunyai kekuatan hukum, yang ditujukan kepada pembatasan kecakapan hukum para wanita, wajib dianggap batal dan tidak berlaku.

2.2 Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Konvensi ILO

Konvensi ILO Nomor 45 tentang Kerja wanita dalam semua macam tambang di bawah tanah. Isi Pasal 2 menyebutkan bahwa setiap wanita tanpa memandang umurnya tidak boleh melakukan pekerjaan tambang di bawah tanah.

Pengecualiannya terdapat pada pasal 3.

Dalam konvensi ILO Nomor 100 mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama nilainya menyebutkan, “Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh”.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Studi Kasus **Kasus**

Buruh Tuding PT Musim Mas Tekan Pekerja Wanita

TRIBUNPEKANBARU.COM, PANGKALAN KERINCI- Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) menuding PT Musim Mas melakukan penekanan kepada pekerja perempuan selama enam bulan terakhir. Perusahaan perkebunan sawit itu tidak menghargai derajat dan kodrat perempuan, termasuk soal kewajiban perusahaan memberikan cuti haid kepada pekerja wanita.

“Coba bayangkan, karyawan yang wanita tidak berikan istirahat saat haid atau datang bulan. Malah disuruhnya berdiam diri di klinik perusahaan, seperti dihukum. Kok tidak berperikemanusiaan,” ujar Ketua Komisariat SBSI PT Musim Mas, Aperius Gule saat menggelar aksi damai bersama ribuan buruh se-Pelalawan bertepatan dengan May Day di kantor Bupati Pelalawan, Rabu (1/5).

Aperius menjelaskan, meski telah dikritisi oleh pekerja lain dan difasilitasi organisasi pekerja, PT Musim Mas tetap melakukan penekanan terhadap karyawan yang masih berstatus Buruh Harian Lepas (BHL) itu. Sistem kerja yang tidak mempertimbangkan kemampuan buruh perempuan lainnya yakni, aktivitas melansir pupuk dari gudang ke mobil pengangkut. Selanjutnya, setiba di lapangan pekerja wanita kembali mengangkat pupuk tersebut dari kendaraan operasional hingga ke titik-titik penempatan pupuk.

Dari 600 orang karyawan perempuan di PT Musim Mas, lanjut Aperius, sebanyak 35 orang ditugasi melansir pupuk setiap hari untuk kepentingan produksi

perusahaan. Bahkan, pupuk yang bobot satu karung hingga 50 kilogram itu diangkat di atas pundak atau kepala dan berjalan sampai 50 meter untuk sampai ke tempat penitipan.

Padahal, dalam beberapa peraturan terkait ketenagakerjaan dilarang mempekerjakan karyawan perempuan yang sedang datang bulan. Apalagi untuk item pekerjaan berat seperti mengangkat dan melansir pupuk berkarung-karung.

“Selama ini PT Musim Mas dalam membuat kebijakannya juga jarang melibatkan kita. Padahal keputusan itu berkenaan dengan kesejahteraan dan hak-hak pekerja. Ini yang seharusnya kita tentang bersama,” tambah ketua DPC SBSI Pelalawan, Terman Waruwu.

Dikatakan Terman, PT Musim Mas hanya satu diantara puluhan perusahaan beroperasi di Pelalawan yang melakukan penindasan kepada karyawannya. Ratusan laporan dan pengaduan dalam setahun terakhir terkait pemutusan hubungan kerja sepihak dari perusahaan, kecelakaan kerja, hingga penghilangan hak-hak karyawan oleh management.

“Penindasan seperti ini selalu terjadi sepanjang tahun dan tidak pernah ada penyelesaian dari pemerintah setempat. Semoga pemerintah dan kepala daerah dapat menyikapinya,” tandas Terman sambil memberikan sebundel berkas kepada Wakil Bupati Pelalawan, Marwan Ibrahim yang menerima para pendemo.

Wakil Bupati Pelalawan, Marwan Ibrahim menyatakan, pihaknya akan memanggil pihak PT Musim Mas untuk mempertanyakan tindakan sewenang-wenang tanpa perasaan terhadap pekerja perempuan itu.

Jika terdapat pelanggaran berat terhadap pekerja dan hak asasi manusia, Pemda akan melakukan tindakan tegas terhadap manajemen. Namun, Wabup Marwan meminta pendemo untuk melengkapi data-data terkait tuduhan kepada PT Musim Mas itu.

“Setelah Pak Bupati pulang, kita akan panggil perusahaan dan menindaklanjuti laporan ini. Mudah-mudahan bisa mencari solusi terbaik. Karena saat ini pak Bupati sedang berada di luar kota untuk tugas kedinasan, ” terangnya.

Ribuan buruh yang melakukan aksi damai itu, berasal dari berbagai perusahaan dengan membawa bendera SBSI 92. Para pendemo itu menggunakan seragam dan pengikat kepala berwarna hijau. Mereka datang menggunakan puluhan mobil truk dan ratusan sepeda motor. Sebelum menuju kantor Bupati, massa sempat konvoi mengelilingi kota Pangkalan Kerinci.

Periksa di Klinik Dulu

HUMAS PT Musim Mas, Kanna membantah pihaknya tidak memberikan cuti terhadap karyawan wanita yang sedang datang bulan. Libur berlangsung selama dua hari dan difokuskan untuk istirahat di rumah.

Namun, untuk menentukan seorang buruh perempuan sedang datang bulan, dapat dilihat dari pemeriksaan medis. Apalagi diperlukan bantuan perobatan akibat kodrat wanita tersebut.

“Makanya kita suruh ke klinik di sektor kita, untuk mengecek kesehatan bagi karyawan yang haid. Karena di setiap sektor kita, memiliki klinik kesehatan. Tidak ada pengekangan atau tidak memberikan libur seperti dituding itu. Kita tetap menjalankan undang-undang berlaku,” ujar Kanna.

Terkait pelansiran pupuk, lanjut Kanna, pihaknya jarang mempekerjakan tugas pelansiran kepada karyawan perempuan. Hanya ada aktivitas pemupukan menggunakan ember selalu dituang di sekitar pohon sawit. Itupun tidak semua dilakukan pekerja wanita.

“Semua tudingan penindasan dan penekanan oleh massa tidak tepat ditujukan kepada PT Musim Mas,” kata Kanna.

3.2 Ulasan

A. Analisis Berdasarkan Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 Jo. Pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan baik tertulis maupun tidak yang mengatur kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi atau karyawan atau buruh menerima upah dan keadaan penghidupan yang langsung berhubungan dengan hubungan kerja tersebut.

Dalam kasus di atas, pekerja wanita yang bekerja di PT Musim Mas memenuhi unsur-unsur definisi sebagai “tenaga kerja”, meskipun menurut PT Musim Mas mereka berstatus sebagai Buruh Harian Lepas (BHL). Sehari-hari, para pekerja wanita ini melakukan aktivitas melansir pupuk dari gudang ke mobil pengangkut. Selanjutnya, setiba di lapangan pekerja wanita kembali mengangkat pupuk tersebut dari kendaraan operasional hingga ke titik-titik penempatan pupuk.

B. Analisis Berdasarkan Aspek Waktu dalam Hukum Ketenagakerjaan

Apabila ditelaah secara lebih mendalam, kejadian di mana para pekerja wanita di PT Musim Mas mendapatkan tekanan dan tidak dipenuhi hak-haknya adalah suatu peristiwa yang dikategorikan masuk ke dalam “Aspek Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hubungan Kerja (During Employment)”. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan atau majikan dengan menerima upah dan majikan atau pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama

(PKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja.

Adapun ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan terhadap pekerja wanita termasuk ke dalam aspek hukum ketenagakerjaan dalam periode waktu *during employment* . atau selama masa bekerja. Hal ini diperkuat dengan aksi dimana Pemerintah Indonesia telah meratifikasi sejumlah konvensi internasional tentang perburuhan, konvensi tentang anti kekerasan dan perlindungan perempuan, meskipun masih banyak kekurangan terutama dari segi aplikasi dan implementasinya.

C. Analisis Berdasarkan Sifat Privat dan Publik dari Hukum

Ketenagakerjaan

Pasal-pasal yang mengatur mengenai pekerja wanita dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 antara lain Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84 dan Pasal 93. Jika dilihat dengan detailnya pengaturan mengenai pekerja wanita, maka hal ini berarti Negara telah turut serta melindungi hak-hak pekerja wanita dan hukum yang mengaturnya bersifat “publik”.

Sifat publik juga ditunjukkan oleh UU No. 13/2003 tentang

Ketenagakerjaan dengan 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 UU No.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 UU No.13 Tahun 2003.

D. Analisis Berdasarkan Sifat Hukum yang Mengatur dan Memaksa

Karena pengaturan mengenai perlindungan terhadap hak-hak pekerja wanita diatur secara rigid dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan terhadap pekerja wanita merupakan hukum yang bersifat mengatur dan memaksa. Mengatur dalam artian semua hal yang berkaitan dengan pekerja wanita harus merujuk pada UU tersebut. Sementara memaksa, semua perusahaan yang mempekerjakan pekerja wanita harus menaati aturan-aturan dalam UU tersebut.

**E. Aturan Mengenai Pekerja Wanita dalam UU Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan
❖ Pasal 76**

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan 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 sampai dengan pukul 05.00.

❖ Pasal 81

(1) Pekerja/buruh perempuan dalam masa haid, merasa sakit dan melapor pada pengusaha, **tidak wajib** bekerja pada hari 1 dan 2 pada waktu haid.

❖ **Pasal 82**

(1) Pekerja/buruh perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

❖ **Pasal 83**

Pekerja/buruh untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

❖ **Pasal 84**

Setiap pekerja/buruh perempuan yang menggunakan hak waktu istirahat sesuai pasal, 79, 80 dan 82 berhak mendapatkan upah penuh.

❖ **Pasal 93**

(2) Pengusaha wajib membayar upah apabila:

- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

F. Pelanggaran Terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita dalam Kasus PT Musim Mas

1. Pekerja wanita yang merasakan sakit pada saat haid hanya diberikan kesempatan untuk beristirahat di poliklinik ataupun ruangan khusus pelayanan kesehatan perusahaan saja. Ada pula pekerja wanita yang dipaksa untuk memperlihatkan darah haid sebagai bukti untuk mendapatkan cuti haid. Sebagian lagi pengusaha tidak keberatan pekerja wanita cuti haid tetapi tidak membayar upah selama tidak bekerja.

2. Pekerja wanita tidak diijinkan cuti hamil selama 1,5 bulan sebelum melahirkan tetapi diberikan ijin cuti melahirkan selama 3 bulan. Padahal cuti hamil diberikan untuk menjaga agar wanita hamil tidak membahayakan diri dan kandungannya selama bekerja. Ada juga sebagian pengusaha yang mengijinkan pekerja wanita cuti hamil dan melahirkan tetapi tidak membayar upah selama tidak bekerja. Bahkan banyak terdengar bahwa pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja wanita yang hamil ataupun melahirkan.

G. Sanksi yang Dikenakan Kepada PT Musim Mas

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka sanksi yang diberikan kepada PT Musim Mas atas pelanggaran yang dilakukannya terhadap pekerja wanita yaitu:

❖ Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.00,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

❖ Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda

paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Pelaksanaan peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan tersebut, khususnya dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dilaksanakan oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja pada perusahaan-perusahaan, berorientasi pada tiga domein, yaitu domein tenaga kerja, pengusaha dan pemerintah (lingkungan kerja).
2. Pemerintah dan pelaksana peraturan perundangan tersebut telah melakukan pengawasan dalam pelaksanaan peraturan perundangan tersebut, dengan memperhatikan aspek sosial, ekonomi, politik, budaya dan kultur yang berkembang dalam masyarakat.
3. Peraturan perundangan yang dibuat pemerintah tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sudah cukup untuk mengatur dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan, yaitu memberikan perempuan berserikat dan berdemokrasi di tempat kerja, perlindungan tenaga kerja perempuan terhadap diskriminasi, perlindungan terhadap pemenuhan hak-hak dasar pekerja, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan peraturan perundangan tersebut, adalah kendala yang bersifat eksternal dan kendala internal. Namun demikian peraturan perundangan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan.

4.2 Saran

1. Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakannya sebagaimana mestinya, perlu dikenakan sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan peraturan tersebut oleh pihak yang berwenang demi

tercapainya hubungan industrial, adanya saling membutuhkan antara pihak pengusaha dan tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita. Selain itu pemerintahan harus meningkatkan pengawasannya terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita apakah sudah mentaati peraturan yang ada atau belum. Dan peran aktif kesadaran pekerja wanita sendiri serta perusahaan juga sangat diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

<http://pekanbaru.tribunnews.com/2013/05/02/buruh-tuding-pt-musim-mas-tekan-pekerja-wanita>

<http://hukum.kompasiana.com/2013/09/26/ah-nasib-buruh-wanita-596097.html>

