

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA UNTUK MEMPEROLEH HAK-HAK PEKERJA DIKAITKAN DENGAN KESEHATAN REPRODUKSI

Mulyani Djakaria*

ABSTRAK

Masalah ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi sorotan. Kurangnya jaminan keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi bagi tenaga kerja wanita merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya berbagai permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja sebagai pekerja di perusahaan masih saja mendapat perlakuan yang diskriminatif dari pengusaha, hal ini yang menimbulkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja wanita seperti perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita tidak diberikan sepenuhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif untuk melihat perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi bagi tenaga wanita. Hasil menunjukkan bahwa Perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi dalam pelaksanaannya secara umum sebagian sudah sesuai, misalnya jaminan sosial secara umum telah diberikan kepada tenaga kerja wanita, tetapi ada sebagian yang belum sesuai misalnya, cuti haid, cuti hamil. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita, dari pihak pemerintah yaitu lemahnya pengawasan, dari pihak pengusaha sering melanggar peraturan demi keuntungan pengusaha, dari pihak tenaga kerja wanita yaitu kurang paham terhadap peraturan perundangan ketika terjadi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja.

Kata kunci: pekerja wanita; perlindungan hukum; reproduksi.

ABSTRACT

Employment problem is still in the spotlight. Lack of warranty of safety, health, and reproductive rights received by female workers was one factor contributing to the problems in the employment field. Female workers as workers in the company still gets the discriminatory treatment from the employer which cause the rights that should be accepted by the female workers as a protection of safety, health and reproductive rights of women workers are not given in full. The research method used is normative juridical to see the legal protection of the safety, health and reproductive rights of female workers and the obstacles faced in implementing protection against safety, health, and reproductive rights for female workers. The results show that legal protection for safety, health and reproductive rights in general implementation is partly appropriate, for example social security in

* Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jl. Dipati Ukur No. 35 Bandung 40132, email: mulyani@unpad.ac.id.

general has been given to female workers, but there are some item are not suitable for example, menstruation leave, maternity leave. Constraints faced in the implementation of protection against safety, health, and reproductive rights of female workers, from the government, namely weak supervision, from the employer often violate the rules for the benefit of employers, from the female labor force that is lack of understanding of legislation when it occurs release of his rights as a worker.

Keywords: *female workers; legal protection; reproductive.*

PENDAHULUAN

Keadilan mengandung nilai moral universal yang merupakan hak dan kebutuhan dasar manusia di seluruh dunia.¹ Nilai moral keadilan tersebut menjadi cita-cita setiap bangsa yang di dalamnya terdapat kepentingan berbagai golongan.² Dalam hal ini keadilan menjadi kesepakatan diantara berbagai unsur masyarakat yang menginginkan kehidupan bernegara yang adil dan makmur.

Dalam era reformasi yang bergulir saat ini, semangat dan pelaksanaan hak asasi nampak semakin semarak, namun disatu pihak perlakuan tidak adil termasuk pelecehan terhadap kaum wanita masih saja berlangsung. Perlakuan tidak adil tersebut dapat berupa diskriminasi gender, perlakuan yang berakibat terjadinya perbedaan mengenai hak dan kesempatan antara kaum pria dan wanita pada khususnya, dan di samping itu terjadi pula pelecehan secara fisik.

Dalam proses pembangunan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran dan kedudukan yang penting. Hal ini karena tenaga kerja adalah sebagai pelaku atau subyek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup

bangsa Indonesia. Dengan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kelangsungan hidup bangsa terutama pada negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja bagi setiap angkatan kerja, sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dan merupakan ciri dari sistem ekonomi kerakyatan.

Pemerintah telah bertekad untuk melaksanakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Salah satu aspek tersebut adalah tata pergaulan di tempat bekerja atau perusahaan yang lazim disebut Hubungan Industrial, karena itu aspek ini harus diataati sesuai dengan jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan arah kebijakan tersebut, dilaksanakan program perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja dimana salah satu kegiatan pokok yang dilakukan adalah meningkatkan pembinaan syarat-syarat dan penegakan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, termasuk jaminan kerja

¹ Emmy Latifah "Eksistensi Prinsip-Prinsip Keadilan Dalam Sistem Hukum Perdagangan Internasional", *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 2 Nomor 1 Tahun 2015 ISSN 2442-9325, hlm. 65.

² *Ibid*, 65.

untuk mencegah praktik-praktik diskriminatif terhadap perempuan dan memastikan agar perempuan mendapatkan haknya baik hak ekonomi langsung seperti upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup para pekerja dan jenjang karier maupun hak ekonomi tidak langsung seperti cuti haid, melahirkan dan menyusui.

Dalam perspektif hak asasi manusia yang memiliki nilai dan berlaku secara universal terhadap asumsi bahwa manusia dilahirkan sama dan sederajat, juga memiliki kebebasan (*free and equal*), dengan berlandaskan asumsi ini tidak diperkenankan adanya diskriminasi, baik secara gender, ras, suku, warna kulit, agama dan hal-hal lainnya.

Sebagaimana dikemukakan terdahulu bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam hak asasi berlaku secara universal, hal ini berarti nilai-nilai tersebut pun berlaku di Indonesia. Apalagi jika hal ini dikaitkan dengan falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila yang begitu sarat dengan nilai-nilai kemanusiaan. Khususnya di bidang ketenagakerjaan di negeri ini menggunakan sistem hubungan industrial yang salah satu aspeknya adalah penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dalam arti berbagai tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai tersebut tidak diperkenankan.³

Dalam perspektif hukum di Indonesia kajian pertama yang perlu dilakukan adalah terhadap Undang-Undang Dasar 1945 hal ini berdasarkan asumsi bahwa Undang-Undang Dasar 1945 merupakan hukum tertinggi dan menjadi dasar dan acuan bagi perundang-undangan yang ada di bawahnya. Menyinggung tentang perangkat hukum dalam kaitannya dengan perlindungan bagi tenaga kerja wanita,

maka Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 merupakan acuan utama dengan asumsi sebagaimana dikemukakan di atas bahwa salah satu hakekat dari Pasal 27 tersebut adalah persamaan atau kesetaraan diantara warga negara. Jadi dalam perspektif hukum tidak ada tempat di Indonesia ini untuk tindakan atau perlakuan diskriminatif.

Hal ini berarti baik pekerja wanita maupun pekerja pria dalam kedudukannya sebagai warga negara memiliki hak dan kesempatan yang sama dibidang ketenagakerjaan ataupun memiliki hak yang sama dalam berbagai aspek baik itu di bidang ekonomi, politik, sosial, dan budaya maupun ilmu pengetahuan.

Undang-Undang memberikan kesempatan tenaga kerja wanita untuk tidak melaksanakan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu. Pembatasan ini sehubungan dengan kondisi wanita yang secara kodrati berbeda dengan pria. Pada dasarnya wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.

Adapun jenis pekerjaan yang diberikan kepada wanita yaitu yang sesuai dengan sifat alamiah wanita yang luwes, lemah lembut, telaten, sabar, menarik dan sifat lainnya yang berhubungan dengan wanita, sehingga apa yang dikerjakannya mencapai hasil yang baik. Contoh pekerjaan yang sering diberikan kepada wanita adalah sekretaris, penjahit di pabrik garmen, perawat kesehatan dan lain-lainnya. Penempatan tenaga kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Terlebih Indonesia tergolong salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar ke

³ Ali Abdurahman dkk, *Perlindungan Bagi Pekerja Wanita Dalam Perspektif Ham dan Hukum*, UNPAD, 2001, Bandung: hlm. 8.

empat di dunia, sehingga penempatan angkatan kerja juga harus diatur sedemikian rupa dan secara terpadu.

Prinsip penempatan tenaga kerja wanita pada suatu perusahaan adalah bahwa setiap tenaga kerja wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam satu perusahaan tertentu sesuai dengan keahlian juga kemampuan yang dimilikinya dengan tidak melupakan kodrat wanita yang mempunyai sifat lemah lembut, teliti dan cenderung lemah.

Bagi pengusaha yang hendak mempekerjakan tenaga kerja wanita harus mengetahui bagaimana mempekerjakan tenaga kerja wanita dalam perusahaannya dan hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan yang bijaksana dengan melihat kenyataan-kenyataan bahwa wanita mempunyai sifat:

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanitantersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari;
3. Para tenaga kerja itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus sesuai dengan sifat dan tenaganya;
4. Para tenaga kerja wanita ada yang masih gadis ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya juga.

Pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23.00 sampai jam 07.00. Selanjutnya pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara jam 23.00 sampai dengan jam 07.00.

Khusus bagi pekerja wanita mendapat perlindungan sebagai berikut:⁴

1. Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;
2. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat pula aturan hukum yang lain yang mengatur tentang tenaga kerja wanita yaitu diantaranya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 mengenai Pengupahan yang Sama Bagi tenaga Kerja Wanita dan Pria Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Konvensi ini kemudian diratifikasi oleh pemerintah dan akhirnya pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan PHK terhadap wanita menikah, hamil, menyusui.

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta: 2003, hlm. 113.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka diperlukan suatu pengawasan dari pihak yang berwenang. Dalam hal ini pemerintah agar peraturan yang telah ada tentang peraturan ketenagakerjaan secara umum, mengenai kesehatan, keselamatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita dilaksanakan dengan sebaik-baiknya untuk mengawasi hak dan kewajiban para tenaga kerja wanita tersebut. Dan pengawasan ini menjadi tanggung jawab dan tugas bagian pengawasan ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka masalah utama dari penelitian ini yang akan dibahas adalah bagaimanakah perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita. Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode analisis normatif kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen guna memperoleh data sekunder yang didukung dengan wawancara untuk memperoleh data primer, kemudian dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

PEMBAHASAN

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan

pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini adalah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita.

Masalah ketenagakerjaan pada hakekatnya merupakan masalah nasional yang sangat kompleks ditambah lagi dengan kondisi ekonomi yang semakin merosot. Keadaan ini menimbulkan semakin banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan karena adanya pemutusan hubungan kerja, sementara itu menimbulkan banyaknya tuntutan dari tenaga kerja baik yang bersifat normatif maupun non normatif. Menghadapi kondisi ini pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sangat penting untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan secara tepat, salah satunya masalah perlindungan tenaga kerja wanita. Selama ini perlindungan terhadap tenaga kerja wanita, khususnya mengenai keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksinya tidak dapat dilakukan sepenuhnya karena adanya peluang yang diberikan oleh peraturannya sendiri yang secara tegas melarang dan tidak adanya sanksi yang tegas. Hal ini dapat dilihat dalam undang-undang dan peraturan menteri yang mengatur tentang tenaga kerja wanita yang tidak membuat sanksi terhadap penyimpangan dari perusahaan dan kalau pun ada sanksi, pelaksanaannya kurang adil dan tegas.

Perusahaan banyak melakukan usaha-usaha demi meminimalisasi kerugian mereka dengan memberikan insentif seperti bonus kehadiran (*attendance bonus*), bonus dari pelaksanaan suatu pekerjaan (*performance bonus*) dan bonus-bonus yang berkaitan dengan kehadiran tenaga kerja di tempat kerja. Hal ini berarti segala jenis insentif yang diberikan secara otomatis hilang jika pekerja

tidak bekerja, walaupun hanya dalam waktu 1 (satu) hari dengan alasan yang jelas ataupun jika pekerja tidak dapat memenuhi target pekerjaan dalam satu hari, maka pekerja tidak akan memperoleh insentif, sebagai contoh bagi tenaga kerja wanita dengan pemberian insentif ini membuat pekerja wanita dengan terpaksa bekerja selama mengalami menstruasi yang sangat sakit sekalipun, hal ini mempengaruhi terhadap keselamatan dan kesehatan reproduksi pekerja tersebut. Hak untuk mendapat cuti haid para pekerja pada umumnya tidak pernah diambil oleh tenaga kerja wanita, dikarenakan panjangnya birokrasi yang harus dihadapi.

Kenyataannya banyak tenaga kerja wanita yang diberhentikan atau terkena pemutusan hubungan kerja, karena pekerja sudah menikah atau dalam keadaan hamil, pelanggaran menikah ini memiliki tendensi di dalam industri yang mana mempekerjakan wanita sebagai pekerjanya. Perusahaan saat ini lebih suka untuk melakukan perekrutan pekerja terhadap pekerja wanita yang belum menikah sehingga mudah untuk mengontrol fasilitas yang diberikan.

Untuk lebih memahami keselamatan. Kesehatan, dan hak-hak reproduksi perlu mendapatkan perhatian dan penghormatan, khususnya pada hak-hak reproduksi perempuan, melihat kutipan dasar konferensi internasional kependudukan dan pembangunan di Kairo tahun 1994 deklarasi tersebut terus menguraikan prinsip-prinsip etis fundamental tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Perempuan dapat dan telah membuat keputusan yang bertanggungjawab untuk dirinya sendiri, keluarganya, masyarakatnya dan untuk keadaan dunia pada umumnya. Perempuan harus menjadi subyek bukan obyek dari kebijakan pembangunan

mana pun terutama dari kebijakan untuk pembangunan kependudukan;

2. Perempuan memiliki hak-hak untuk menentukan kapan, seperti apa, mengapa, dengan siapa dan bagaimana mengungkapkan seksualitasnya. Kebijakan kependudukan harus didasarkan pada prinsip penghormatan pada integritas seksual dan kebutuhan anak perempuan dan perempuan;
3. Perempuan memiliki hak individual dan tanggungjawab sosial untuk menentukan apakah, bagaimana dan kapan memiliki anak dan berapa banyak, tidak ada seorang perempuan pun dapat dipaksakan untuk melahirkan, apabila hal itu tidak sesuai dengan keinginannya;
4. Laki-laki juga memiliki tanggung jawab personal dan sosial atas tingkah laku seksual dan atas tingkah laku mereka pada kesehatan serta kesejahteraan pasangan dan anak-anaknya

Perempuan berdasarkan fungsi biologisnya melahirkan suatu hak yaitu hak reproduksi yang harus dilindungi. Fungsi reproduksi perempuan meliputi masa menstruasi, masa pra dan pasca kehamilan serta masa menyusui. Ketiga fungsi ini sudah melekat pada setiap perempuan sehingga pelaksanaan perlindungan untuk menjaga hak-hak reproduksi perempuan itu suatu keharusan.

Perlindungan yang diberikan bagi perempuan terhadap kesehatan reproduksi akan berdampak terhadap proses pembangunan khususnya pada bidang kependudukan. Dengan kesehatan reproduksi yang baik, maka seorang ibu akan melahirkan seorang anak yang sehat. Keguguran dan kematian ibu akan dapat diminimalisir dengan adanya dari tiap individu untuk menjaga kesehatan reproduksinya.

Disinilah peran pemerintah sangat besar di dalam pengawasan pelaksanaan perlindungan hak-hak reproduksi.

Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan, Kesehatan dan Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita

Perlindungan pekerja merupakan faktor utama dalam keselamatan, kesehatan kerja dan hak-hak reproduksi pekerja wanita. Pendekatan tersebut bermula dari meningkatnya dampak buruk perkembangan doktrin *Laissez Faire* di Eropa pada abad pertengahan. Doktrin tersebut mengusung filosofi liberalisasi ekonomi, khususnya di sektor industri. Secara garis besar, intervensi pemerintah dalam hubungan ekonomi/industrial tidak diperkenankan. Berkembang pula aksi pengabaian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.⁵

Perlindungan hukum⁶ pekerja, terlebih dalam bentuk peraturan perundang-undangan berkembang sangat lambat. Pertentangan terjadi antara serikat pekerja dan para reformis di dalam maupun di luar parlemen, dengan para pengusaha besar dan kaum intelektual pengusung doktrin *Laissez Faire*.⁷

Penyusunan dan penerbitan undang-undang pertama bidang kesehatan kerja (*arbeitsbeschermingswetten*) bermula di Inggris pada tahun 1802 melalui *The Health and Moralsof Apprentices Act* yang ditujukan bagi pekerja anak magang yang dipekerjakan dipabrik dengan jamkerja yang berkepanjangan.

Perlindungan yang diatur adalah perlindungan terhadap kesehatan kerja (*gezondheidhealth*) dan keselamatan kerja atau keamanan kerja (*veiligheid safety*) dalam menjalankan pekerjaan. Kedua hal tersebut dikembangkan sebagai suatu bidang tersendiri dalam hukum perburuhandyang menonjolkan intervensi negara dalam bentuk hukum (peraturan perundang-undangan). Pada mulanya, peraturan yang disusun hanya berupa pembatasan jam kerja bagi pekerja anak, kemudian pekerja remaja dan selanjutnya pekerja wanita.⁸

Dasar pemikiran yang melatar belakangi pengaturan tersendiri bagi pekerja wanita adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesusilaan. Prinsip dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita adalah perlindungan khusus atas kekhususan mereka utamanya fungsi melanjutkan keturunan (biologis).⁹ Perlindungan berbentuk pembatasan-pembatasan dalam praktik pemerkerjaan wanita terkait batas usia dan kondisi tertentu sebagai penghalang pemerkerjaan. Pembatasan meliputi larangan mempekerjakan pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 tahun atau kondisi hamil dengan keterangan dokter bahwa mempekerjakan pekerja wanita tersebut dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya pada malam hari, mulai jam 11 malam sampai dengan jam 7 pagi. Disisi lain, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja wanita terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu pemberian makanan

⁵ Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, PT Raja Grafindo, Jakarta: 2014, hlm. 73.

⁶ Wina Puspitasari, "Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional dengan Sistem Perijinan: Perspektif Negara Kesejahteraan", *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1-No.1 tahun 2014.

⁷ *Ibid*, hlm. 74.

⁸ *Ibid*, hlm. 75.

⁹ *Idem*, hlm. 87.

dan minuman bergizi, adanya jaminan bagi kesusilaan dan keamanan pekerja wanita selama di tempat kerja, serta penyediaan angkutan antar jemput. Bentuk perlindungan lainnya adalah pemberian hak-hak khusus wanita terkait waktu istirahat dan kesempatan untuk menyusui anak selama waktu kerja.

Prinsip berikutnya adalah larangan diskriminasi atas dasar jenis kelamin/gender di tempat kerja.¹⁰ Bentuk-bentuk diskriminasi di tempat kerja meliputi perbedaan pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai sama, perbedaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, pelatihan ketrampilan dan jabatan tertentu, serta perbedaan ketentuan dan syarat kerja. Pertimbangan pembatasan-pembatasan tersebut adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan utamanya biologis tertentu dengan aspek kerentanan yang lebih tinggi dibandingkan pria, selain kekhususan kesusilaannya.

Pembatasan berikutnya berupa pemberian waktu istirahat bagi pekerja di sela waktu kerja yang harus dipenuhinya.¹¹ Waktu istirahat bertujuan agar pekerja dapat memulihkan tenaganya setelah bekerja terus menerus selama beberapa hari dalam seminggu. Selain waktu istirahat terdapat pula bentuk lain dari waktu istirahat berupa cuti.¹² Meliputi cuti untuk menjalankan ibadah yang diwajibkan oleh agama pekerja, cuti haid selama dua hari per bulan, cuti hamil dan melahirkan selama 1,5 (satu setengah bulan) sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah bulan) sesudah melahirkan

sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, serta cuti gugur kandung selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan.

Selanjutnya pembatasan lain atas waktu kerja adalah hari libur.¹³ Pekerja tidak diwajibkan bekerja pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah. Hari libur bertujuan agar pekerja berkesempatan untuk merayakan hari raya tertentu, hal mana merupakan salah satu faktor kesejahteraan pekerja.

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja.

Pelindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan

¹⁰ Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah yang sama bagi Pekerjaan Bernilai Sama bagi Pria dan Wanita yang diratifikasi melalui Undang-undang No. 80 Tahun 1957 dan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi melalui UU No. 21 Tahun 1999.

¹¹ *Ibid*, Pasal 79 UUK.

¹² *Ibid*, Pasal 80-84 UUK.

¹³ *Ibid*, Pasal 85 UUK.

perkembangan dunia usaha.¹⁴

Bentuk perlindungan tenaga kerja akan terlihat dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB). 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. Hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹⁵

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mengatur mengenai hak-hak perempuan di dalam Pasal 49 yang merumuskan:

- “(1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan 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”.

Ketentuan inilah yang menjadi dasar terbentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan perlindungan bagi tenaga kerja wanita yang meliputi perlindungan tenaga kerja wanita di bawah umur. Perlindungan terhadap larangan anak untuk dipekerjakan dimaksudkan agar anak dapat memperoleh haknya untuk mengembangkan kepribadiannya serta untuk memperoleh pendidikan karena anak merupakan generasi penerus bangsa.

Dalam Pasal 69 ayat (1) UUK bahwa anak yang diperbolehkan bekerja yaitu anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.¹⁶ Pekerjaan ringan yang dapat dilakukan oleh anak-anak harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:¹⁷

1. Ijin tertulis dari orang tua/wali;
2. Perjanjian kerja antara pengusaha dan orang/wali;
3. Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam/hari;
4. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
5. Perlindungan K3;
6. Adanya hubungan kerja yang jelas;
7. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

¹⁴ Riris Ardhanariswari, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21”, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum* jilid XXXIII No.1 April 2009, hlm. 97

¹⁵ *Ibid*, hlm. 97.

¹⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor: 2011, hlm. 77.

¹⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung: 2003, hlm. 111.

Berkaitan dengan jaminan sosial Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan secara umum dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 101. Pasal 99 ayat (1) merumuskan:

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Jaminan sosial secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja yang penyelenggaraannya sekarang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, dimana jaminan sosial ketenagakerjaan berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan, ruang lingkup meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya relatif, sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bekerja lagi.

2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan sebagai akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh

pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena tidak mampu bekerja lagi, akibat terputusnya upah tersebut, menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka bekerja terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah, jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan/atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif). Pengusaha mempunyai kewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif) dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan.¹⁸

Peraturan-peraturan ini dapat dijadikan patokan dasar dalam penegasan pemberian perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita, hanya

¹⁸ Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2002, hlm. 156-157.

saja pihak pengusaha tidak dapat merealisasikan secara baik ketentuan yang ada.

Pekerja wanita hanya dituntut untuk bekerja tanpa adanya suatu pemahaman yang baik tentang hak dan kewajibannya, disatu sisi juga perusahaan perusahaan atau pengusahapun tidak pernah dipertemukan secara langsung oleh pemerintah untuk mensosialisasikan peraturn yang ada.

Saat ini pemasalahan seperti ini tidak disorot sebagai permasalahan yang berat, akan tetapi suatu saat nanti akan terjadi dimana pekerja sampai pada taraf pendidikan yang lebih baik, para pekerja wanita akan sadar bahwa keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi (cuti haid, hamil dan melahirkan) adalah kondisi biologis yang merupakan bagian dari hak asasi wanita yang harus dihargai dan dihormati.

Dengan adanya beberapa kelemahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan, khususnya berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia bagi tenaga kerja wanita, maka sudah selayaknya Indonesia memberikan perhatian yang serius terhadap perlindungan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita. Hal ini dapat dilakukan dengan mengeluarkan regulasi-regulasi dibidang ketenagakerjaan.

Upaya pembinaan bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam upaya penegakkan hak-hak tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita harus terus dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja lebih memahami lagi hak-haknya dan pengusaha memahami lagi akan kewajiban-kewajibannya. Upaya pengawasan dimaksud, diharapkan bukan hanya suatu rutinitas periodik saja, tetapi sungguh-sungguh memperhatikan perkembangan dan aplikasi

perlindungan hak asasi manusia bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita dan bagi yang melanggarnya harus diambil tindakan hukum.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita di Indonesia harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yang tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945 dan juga harus disesuaikan dengan konvensi internasional yang sudah diratifikasi oleh bangsa Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan tujuan bangsa dan negara.

Kendala yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Perlindungan terhadap Keselamatan, Kesehatan, dan Hak-Hak Reproduksi bagi Tenaga Wanita

Resiko kerja diperusahaan tentunya akan merugikan pengusaha, baik kerugian berupa materi maupun kerugian moral. Selain merugikan pengusaha resiko kerja di perusahaan pun merupakan kerugian juga bagi pekerja.

Kendala dari pengusaha. Pengusaha yang dianggap paling kuat kedudukannya dibandingkan pekerja, cenderung melakukan penyimpangan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku. Adapun bentuk penyimpangan yang dilakukan pengusaha dikarenakan masih adanya pengusaha yang kurang menyadari manfaat dari dilaksanakannya peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi perusahaannya maupun bagi pekerja itu sendiri. Sebagai contoh pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang dalam hal ini menjamin hak-hak tenaga kerja secara keseluruhan sering dilanggar dengan cara tidak mendaftarkan pekerja sebagai peserta jamsostek yang

sekarang menjadi BPJS Ketenagakerjaan masih ada kendala dari pengusaha seperti

1. Pengusaha yang kurang menyadari manfaat diselenggarakannya program jamsostek bagi pekerja diperusahaannya. Program tersebut dirasakan oleh perusahaan sebagai suatu yang membebani keuangan perusahaan dan merupakan penghambat dari jalannya proses produksi, padahal manfaat dari diadakannya program jamsostek sangat menguntungkan bagi pengusaha, misalnya apabila suatu waktu terjadi kecelakaan kerja, kematian, hari tua/sakit yang dialami oleh tenaga kerja, pengusaha tidak harus memikirkan lagi biaya pengobatan/tunjangan bagi pekerjanya, karena segala pembiayaan yang semestinya dikeluarkan oleh pengusaha ditanggung oleh program jamsostek;
2. Pengusaha masih kurang taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal yang paling penting dalam program jamsostek di bidang ketenagakerjaan adalah dengan didukung oleh adanya kejujuran dari pihak pengusaha dalam membuat keterangan sebagai syarat dari pihak penyelenggara;
3. Masih terdapat pekerja yang tidak tahu hak dan kewajibannya dalam penyelenggaraan program jamsostek, sehingga pengusaha dapat memanfaatkan ketidaktahuan pekerja itu untuk membayarkan seluruh tanggungan jamsostek kepada para pekerjanya, padahal pekerja hanya membayar iuran hari tuanya saja, sedangkan untuk keselamatan dan kesehatan pekerja ditanggung oleh pengusaha tersebut;
4. Kurangnya penyuluhan dan penerangan kepada pekerja baik itu dari pihak

pengusaha ataupun dari pihak yang terkait dalam program ini.

Kendala dari pihak pekerja wanita itu sendiri, misalnya kurang memahami akan hak dan kewajibannya, pekerja mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan.

Kendala yang terjadi dari aparat penegak hukum dikarenakan penegakan peraturan dibidang ketenagakerjaan belum dapat dilaksanakan secara efektif. Penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dari Kementerian Ketenagakerjaan.

Di dalam keselamatan dan kesehatan kerja terdapat panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja yaitu merupakan suatu panitia yang dibentuk untuk suatu perusahaan yang menggunakan tenaga kerja minimal 50 (lima puluh) orang. Bagi perusahaan yang menggunakan kurang dari 50 (lima puluh) orang tenaga kerja tidak diharuskan adanya panitia pembina K3. Adapun bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja diatas 100 orang maka di dalam perusahaan tersebut diharuskan adanya seorang ahli K3 dalam panitia K3 tersebut.

Pembentukan Panitia K3 merupakan wewenang dari Menteri Tenaga Kerja sebagaimana ditegaskan di dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu:

“Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk Panitia K3 guna memperkembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk

melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang k3 dalam rangka melancarkan usaha berproduksi”.

Masih belum sempurnanya sistem administrasi yang dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya penyimpangan secara administrasi oleh pengusaha. Pada dasarnya segala penyimpangan secara administratif akan terdeksi secara dini, apabila dalam pelaksanaan ketentuan administratif tersebut dapat dilaksanakan maka segala bentuk penyelewengan yang dilakukan oleh pengusaha dapat teratasi.

Pembinaan dan penyuluhan terhadap unsur perusahaan tentang perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita hanya dapat berjalan apabila pengusaha berusaha mematuhi ketentuan yang berlaku, untuk itu kepada pengusaha perlu diadakan pembinaan dibidang ketenagakerjaan mengenai hak-hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja, sehingga diharapkan pengusaha tersebut akan memahami hak dan kewajibannya. Hal ini berkaitan dengan masalah tanggungjawab yang harus dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja wanita dalam hal perlindungan keselamatan, kesehatan kerja dan hak-hak reproduksinya.

PENUTUP

Perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi dalam pelaksanaannya secara umum sebagian sudah sesuai, misalnya jaminan sosial secara umum telah diberikan kepada tenaga kerja wanita, tetapi ada sebagian yang belum sesuai misalnya, cuti haid, cuti hamil, belum sepenuhnya diberikan, belum disediakannya

ruang untuk memberikan asi, selanjutnya karena tenaga kerja wanita lebih banyak di sektor domestik pada akhirnya akan lebih banyak mengalami diskriminasi terutama bagi tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita, dari pihak pemerintah terkaitnya lemahnya pengawasan, dari pihak pengusaha sering melanggar peraturan demi keuntungan pengusaha, dari pihak tenaga kerja wanita yaitu kurang paham terhadap peraturan perundangan ketika terjadi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja.

Adapun sebagai saran, bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita harus melaksanakan hak-hak bagi pekerja wanita sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, serta perjanjian kerja bersama. Pemerintah juga harus memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar terhadap peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang mempekerjakan pekerja wanita.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta: 2003.

Ali Abdurahman, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita dalam Perspektif Hak Asasi Manusia dan Hukum, UNPAD, Bandung: 2002.

Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Bogor: 2011.

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2003.

Melania Kiswandari, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Raja Grafindo, Jakarta: 2014.

Jurnal

Wina Puspitasari, "Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional Dengan Sistem Perizinan: Perspektif Negara Kesejahteraan", *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 1 Nomor 1 April 2014.

Emmy Latifah, "Prinsip-prinsip Keadilan dalam Sistem Hukum Perdagangan Internasional", *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 2 Nomor 1 Tahun 2015.

Riris Ardhanariswari, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Dalam Perspektif Pengembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21", *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, No. 1 April 2009.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.