

HAK WANITA DALAM BEKERJA

Evy Savitri Gani

Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam IAIN Ambon

Email : evysavitrigani@gmail.com

ABSTRAK

Jumlah pekerja perempuan dari tahun ke tahun meningkat cukup tajam. Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat, pertumbuhan jumlah pekerja perempuan meningkat setiap tahunnya. Pada 2015, 38 persen dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah wanita. Dari jumlah pekerja wanita yang meningkat tajam tersebut, banyak yang tidak mengetahui hak-haknya dalam bekerja. Hak-hak wanita dalam bekerja yang merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan negara terhadap pekerja wanita diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid, perlindungan selama cuti hamil dan melahirkan, pemberian lokasi menyusui, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja perempuan, dan perlindungan upah. Bagi pengusaha yang tidak memberikan hak-hak tersebut akan dikenakan sanksi berupa sanksi administrasi, perdata, dan pidana.

ABSTRACT

The number of female workers increased from year to year quite. International labor organization (ILO) recorded a growth in the number of female workers is increasing annually. In 2015, 38 percent of the 120 million workers in Indonesia are woman. Of the number of female workers workers increased sharply, many do not know their rights in the rights work. Rights of woman in work which is a form of legal protection granted by the state againts female workers is set in law number 13 of 2003 on employment among others : protection of working hours, the protection during maternity leave, giving the location of breastfeeding, protection of the health and safety of woman, and wage protection. For employers who do not provide the rights mentioned above will be liable to administrative sanctions, civil and criminal.

Key words: rights, woman, work

PENDAHULUAN

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur, bahwa Indonesia adalah negara hukum. Penegasan “Indonesia sebagai negara hukum” tentunya tidak asing lagi dalam praktek ketatanegaraan sejak awal pendirian negara hingga sekarang. Namun dalam praktek ketatanegaraan orang masih skeptis, apakah negara hukum itu sudah dilaksanakan sepenuhnya. Hal ini disebabkan di dalam praktek, pengertian yang menurut teori masih perlu dikaji dengan kenyataan yang hidup dalam bermasyarakat dan bernegara. Oleh karena tidak mengherankan jika cita-cita universal mengenai negara hukum yang demokratis sebagaimana diletakan dalam konstitusi sering dilanggar bahkan bertentangan dengan HAM. Seakan-akan negara hukum yang demokratis ini hanya mitos saja dan belum pernah terbukti dalam sejarah ketatanegaraan.¹

¹Sri Turatmiyah Dan Annalisa Y “Pengakuan Hak-Hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Workers) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia,” *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol 13. No. 1, Tahun 2013, h. 51

Berkaitan dengan demokrasi, bahwa kesetaraan merupakan sendi utama proses demokrasi karena menjamin terbukanya akses dan peluang bagi seluruh elemen masyarakat. Tidak terwujudnya cita-cita demokrasi seringkali dipicu oleh perlakuan diskriminasi dari mereka yang dominan baik secara struktural maupun kultural. Perlakuan diskriminatif dan ketidaksetaraan tersebut dapat menimbulkan kerugian dan menurunkan kesejahteraan hidup bagi pihak-pihak yang termarginalisasi dan tersubordinasi. Hal ini disebabkan, sampai saat ini diskriminasi berbasis pada gender masih dirasakan hampir di seluruh dunia, termasuk negara Indonesia. Dalam hal ini kaum perempuan yang paling berpotensi mendapatkan perlakuan yang diskriminatif, meski tidak menutup kemungkinan laki-laki juga dapat mengalaminya.²

Jumlah pekerja perempuan dari tahun ke tahun meningkat cukup tajam. Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat, pertumbuhan jumlah pekerja perempuan meningkat setiap tahunnya. Pada 2015, 38 persen dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah wanita.³ Permasalahannya adalah dari begitu banyak jumlah pekerja perempuan tersebut, berapa yang tahu terhadap hak-hak dasarnya sebagai pekerja, seperti perlindungan akan kesetaraan upah antara laki-laki dengan perempuan, hak untuk mendapatkan cuti melahirkan/keguguran kandungan dan hak-hak dasar lainnya. Seberapa banyak juga dari mereka yang tahu bahwa ada peraturan perundang-undangan yang melindungi hak-hak mereka akibat kurangnya informasi dan pengetahuan akan hal tersebut ditambah lagi dengan belum seriusnya penegakan hukum, maka timbul berbagai persoalan yang jelas-jelas merugikan pekerja perempuan seperti; masih sedikitnya perempuan yang bekerja menduduki posisi yang strategis, rentan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), upah yang murah, jam kerja yang panjang, tidak tersentuh pendidikan, pelatihan dan promosi, rentan pelecehan seksual, tidak mendapat atau dipersulit mendapatkan hak-hak reproduktif; cuti haid dan melahirkan, mengalami diskriminasi upah dan tunjangan keluarga dan kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas, tulisan ini akan membahas permasalahan; bagaimanakah hak-hak wanita sebagai pekerja?

Pengertian Pekerja Wanita

Pekerja berasal dari kata “kerja” yang berarti perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil, hal pencarian nafkah.⁴ Sedangkan pekerja menurut Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵ Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

²*Ibid.*, h. 52.

³“Pertumbuhan Jumlah Pekerja Wanita Meningkat” <http://Kupang.tribunnews.com> (diakses 19 Juli 2016).

⁴Sulhan Yasin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Amanah, 1997), h. 287

⁵Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2011), h. 8.

Tuhan menciptakan manusia dalam jenis laki-laki dan wanita. Sepanjang sejarah manusia, orang tidak pernah menyatakan bahwa fisik maupun psikis wanita itu sama dengan pria. Wanita di dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* diartikan sebagai perempuan dewasa. Wanita karier adalah wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi (usaha, perkantoran, dan sebagainya).⁶ Dengan memahami pengertian pekerja dan wanita diatas, maka dapat diketahui siapa pekerja wanita itu. Pekerja wanita adalah wanita atau perempuan dewasa yang bekerja atau melakukan kegiatan tertentu dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Mempekerjakan wanita di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan, masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, menurut Gunawi Kartasapoetra hal-hal tersebut adalah sebagai berikut:⁷

- a. Para perempuan pada umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dan tenaga kerja lawan jenisnya.
- c. Para tenaga kerja wanita itu pada umumnya mengerjakan pekerjaan halus sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu yang masih gadis, ada pula yang bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakan pula.

Menurut Yulia, faktor-faktor yang mendasari kebutuhan wanita untuk bekerja di luar rumah adalah:⁸

- a. Tuntutan hidup, ada beberapa wanita yang bekerja bukan karena mereka ingin bekerja tetapi lebih karena tuntutan hidup. Bagaimana mereka tidak bekerja jika gaji suami tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup.
- b. Pendapatan tambahan untuk keleluasan finansial, beberapa wanita berpendapat bahwa jika mereka mempunyai penghasilan sendiri, mereka merasa lebih bebas dalam menggunakan uang. Mereka bisa menggunakan keuangan keluarga mereka sendiri.
- c. Aktualisasi diri dan prestise, manusia mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri, dan menemukan makna hidupnya melalui aktifitas yang dijalannya. Bekerja adalah salah satu sarana yang dapat dipergunakan oleh manusia dalam menemukan makna hidupnya.
- d. Pengembangan bakat menjadi komersial, banyak juga ibu rumah tangga yang menjadi pengusaha atau tokoh terkenal bukan karena mengejar karier tetapi karena dengan sendirinya mereka berkembang oleh bakat yang dimilikinya. Ada

⁶Budiono, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Jakarta: Bintang Indonesia), h. 597

⁷Ayu Andira & Mustari, "Analisis Ketentuan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfamart Kecamatan Rappocini Kota Makassar," Artikel Universitas Negeri Makassar, h. 26

⁸"Fenomena Wanita Bekerja," <http://factualina.blogspot.co.id> (diakses 19 Juli 2016)

banyak karier gemilang yang didapat oleh karena ibu yang bermula dari sekedar hobi.

- e. Kejenuhan di rumah, ada juga para ibu yang rela meninggalkan anak-anak di rumah bukan karena desakan ekonomi tetapi karena desakan batin untuk mengatualisasikan dirinya.

Dampak Positif Dan Negatif Wanita Bekerja

Dalam melakukan perannya sebagai wanita yang bekerja, banyak membawa pengaruh terhadap segala aspek kehidupan, baik kehidupan pribadi dan keluarga, maupun kehidupan masyarakat sekitarnya. Hal ini menimbulkan dampak positif dan negatif. Adapun dampak positif terhadap wanita bekerja antara lain:⁹

- a. Dengan bekerja, wanita dapat membantu meringankan beban keluarga yang tadinya hanya dipikul oleh suami yang mungkin kurang memenuhi kebutuhan. Tetapi dengan adanya wanita ikut berkiprah dalam mencari nafkah, maka krisis ekonomi dapat ditanggulangi.
- b. Dengan bekerja, wanita dapat memberikan pengertian dan penjelasan kepada keluarganya, utamanya kepada putra-putrinya tentang kegiatan-kegiatan yang diikutinya, sehingga kalau ia sukses dan berhasil dalam pekerjaannya, putra-putrinya akan gembira dan bangga, bahkan menjadikan ibunya sebagai panutan dan suri tauladan bagi masa depannya.
- c. Dalam memajukan dan mensejahterakan masyarakat dan bangsa diperlukan partisipasi serta keikutsertaan kaum wanita, karena dengan segala potensinya wanita mampu dalam hal ini, bahkan ada diantara pekerjaan yang tidak biasa dilakukan oleh pria dapat berhasil ditangani oleh wanita, baik karena keahliannya maupun bakatnya.
- d. Dalam bekerja, wanita dalam mendidik anak-anaknya pada umumnya lebih bijaksana, demokratis dan tidak otoriter, sebab dengan bekerja itu ia biasa memiliki pola pikir yang moderat.
- e. Dalam bekerja, wanita yang menghadapi kemelut rumah tangganya atau sedang mendapat gangguan jiwa, akan terhibur dan jiwanya akan menjadi sehat, sebagaimana disebutkan oleh Zakiah Drajat dalam bukunya “Islam dan Peran Wanita”, sebagai berikut: “untuk kepentingan kesehatan jiwanya wanita harus gesit bekerja, jika seorang tidak bekerja atau diam saja, maka ia melamun, berkhayal memikirkan atau mengenang hal-hal yang ada dalam kenyataan tidak dialami atau dirasakannya. Apabila orang terbiasa berkhayal, maka khayalan itu lebih mengasikannya daripada bekerja dan berpikir secara objektif. Orang-orang yang suka menghabiskan waktunya untuk berkhayal itu akan mudah diserang gangguan dan penyakit.

Akan tetapi kalau dipandang dari dimensi lain, sangat memprihatinkan karena membawa dampak negatif, baik secara sosiologi maupun agamis. Ekses yang timbul bukan saja di kalangan wanita, tetapi juga di kalangan suami dan anak-anak sebagai anggota keluarganya, terutama bagi wanita yang mementingkan pekerjaannya daripada rumah

⁹Huzaemah T Yanggo, *Fiqh Perempuan Kontemporer* (Yogyakarta: Almarwardi Prima, 2001), h. 96.

tangganya. Sehingga tugas utama sebagai ibu rumah tangga sering terlupakan. Adapun dampak negatif yang timbul dengan adanya wanita bekerja antara lain:¹⁰

- a. Terhadap anak. Wanita yang hanya mengutamakan pekerjaannya akan berpengaruh pada pembinaan dan pendidikan anak-anak maka tidak aneh kalau banyak terjadi hal-hal yang tidak diharapkan. Hal ini harus diakui sekalipun tidak bersifat menyeluruh bagi setiap individu yang bekerja.
- b. Terhadap suami. Di balik kebanggaan suami yang mempunyai istri, wanita yang pekerjaannya maju, kreatif, pandai, dan dibutuhkan masyarakat, tidak mustahil menemui persoalan-persoalan dengan istrinya.
- c. Terhadap rumah tangga. Kadang-kadang rumah tangga berantakan disebabkan oleh kesibukan ibu rumah tangga sebagai wanita bekerja yang waktunya banyak tersita oleh pekerjaannya di luar rumah.
- d. Terhadap masyarakat. Wanita yang bekerja kurang memperdulikan segi-segi normatif dalam pergaulan dengan lain jenis dalam lingkungan pekerjaan atau dalam kehidupan sehari-hari akan menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan suatu masyarakat.

Hak-Hak Pekerja Wanita

Asas persamaan hak, kedudukan, peran, dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan terlihat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat 2, yang menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Bagi kemanusiaan dengan adanya pasal tersebut secara tegas dinyatakan bahwa pria dan wanita memiliki hak yang sama atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Arti luas hak tersebut termasuk kebebasan dalam memilih karier, promosi pelatihan untuk mencapai suatu prestasi. Hal ini selaras dengan pengertian kesetaraan gender yang dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mencerminkan adanya kedudukan yang setara antara laki-laki dan perempuan, baik dalam keluarga, masyarakat, berbangsa dan bernegara. Hak berpartisipasi dalam berbagai kegiatan politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, dan keamanan serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Dengan demikian keadilan gender adalah kondisi perlakuan yang adil bagi perempuan dan laki-laki.¹¹

Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, selanjutnya disingkat UUKK, dan beberapa peraturan pelaksanaannya telah mengatur hak-hak/perlindungan kepada pekerja perempuan, walaupun harus diakui regulasi tersebut belum sempurna. Bahkan, jauh sebelum itu pada tahun 1984 Pemerintah Indonesia juga telah meratifikasi konvensi Perserikatan Bangsa – Bangsa, yaitu Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) atau yang secara resmi di Indonesia disebut sebagai Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984. Salah satu implementasi dari konvensi tersebut adalah untuk jenis pekerjaan yang sama, pengusaha tidak boleh membeda-bedakan kompensasi yang diberikan kepada setiap pekerja baik pekerja laki-laki maupun perempuan.

¹⁰*Ibid.*, h. 98.

¹¹Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), h. 68-69.

Perlindungan pekerja bagi dapat dilakukan dengan cara memenuhi tuntutan, maupun dengan cara meningkatkan pemenuhan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam UUKK hak-hak pekerja Indonesia termasuk pekerja perempuan mendapatkan kepastian tentang ketentuan normatif/minimal yang wajib diberikan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh. Sedangkan untuk hak-hak yang lain yang disebut dengan “kepentingan” seperti tunjangan-tunjangan, bonus, insentif dan lain-lain di luar hak-hak normatif Undang-undang ini mengamanatkan kepada pengusaha dan pekerja untuk bernegosiasi mencapai kesepakatan dan hal tersebut diminta dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam Peraturan Kerja Bersama dan Peraturan perusahaan sifatnya mengikat, artinya salah satu pihak tidak boleh melanggar atau mengabaikan kesepakatan. Lebih lanjut, diwajibkan agar setiap terjadi perubahan atau salah satu pihak menginginkan adanya perubahan dalam kesepakatan harus ditempuh melalui perundingan dan prinsipnya nilai-nilai dalam kesepakatan tersebut tidak boleh bertentangan atau di bawah ketentuan Undang-undang. Kalau ada sesuatu yang sifat dan nilainya lebih baik dari ketentuan Undang-undang maka kesepakatan itulah yang dipakai.

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja wanita 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. Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita meliputi:

a. Perlindungan Jam Kerja

Sebagaimana yang diketahui bahwa secara kodrati wanita dan pria itu memang berbeda. Karena itu harus diberi perlindungan khususnya perlindungan untuk jam kerja. Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa:¹²

- (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 antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

¹²Lihat pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00). 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.

Pengecualian ayat 2 dan 3 ini dimaksudkan agar tidak terjadi tindakan pelecehan seksual bagi pekerja wanita. Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang dan tidak menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan, padahal hal inilah yang bisa menyebabkan terjadinya tindakan pelecehan seksual.

Dalam ayat (4) dinyatakan bahwa ketentuan ini akan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

b. Perlindungan dalam masa haid

Pekerja laki-laki memiliki perbedaan dengan pekerja perempuan yaitu dari segi fisik, biologis, psikis dan sosio-kultur. Dari segi biologis wanita perempuan mengalami masa-masa reproduksi yang berbeda dengan laki-laki yaitu haid, kehamilan, melahirkan, menyusui dan menopause. Sistem reproduksi perempuan yang berbeda dengan laki laki salah satunya adalah haid. Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal.¹³

Haid yang disertai rasa sakit sehingga tidak dapat bekerja disebut dengan haid tidak normal. Haid yang tidak disertai rasa sakit disebut haid yang normal. Pada saat haid terutama padawanita tidak normal seringkali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melaksanakan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata wanita mengalami 10 % penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya. Oleh karena itulah pekerja wanita harus mendapatkan perlindungan dalam masa haid.¹⁴

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:¹⁵

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

¹³ Elyana Kartikawati Nampira, “Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT Pantja Djaja Semarang”, Skripsi, Fakultas Ilmu Keolahragaan Jurusan Ilmu kesehatan Masyarakat Universitas negeri Semarang, 2015, h. 2

¹⁴ Ibid.,

¹⁵ Lihat Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bagi pekerja perempuan cuti haid ini adalah masalah hak. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

c. Perlindungan Selama Cuti Hamil Dan Melahirkan

Pekerja wanita yang sedang hamil paling rentan mendapatkan diskriminasi perusahaan, karena pada perjanjian kerja sering memuat kewajiban untuk mengajukan pengunduran diri bagi tenaga kerja yang sedang hamil. Pemaksaan PHK yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja wanita yang sedang hamil didasarkan bahwa pekerja wanita yang sedang hamil tersebut dapat menghambat produktifitas dari perusahaan. Fungsi reproduksi dari wanita tidak dapat dijadikan dasar untuk menghilangkan hak-hak yang dimiliki wanita, adapun perlindungan yang diberikan kepada wanita hamil antara lain:

- a) Cuti hamil, keguguran dan melahirkan

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:¹⁶

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

Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada perempuan adalah sesuatu yang wajib karena kodrat sebagai perempuan. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh.

Selain itu pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan. Mekanisme pengambilan cuti hamil bisa disepakati antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Mekanisme pengambilan cuti hamil yang dimaksud tidak mesti 1,5 bulan setelah melahirkan bisa diatur apakah 1 minggu atau 2 minggu sebelum melahirkan baru sisanya diambil setelah melahirkan. Yang penting total istirahat selama periode melahirkan adalah 3 bulan. Apabila cuti tahunan jatuh temponya tepat pada saat mengambil cuti hamil maka cuti tahunannya tetap berlaku. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

Alasan biasanya pekerja wanita mengambil cuti 1 minggu atau 2 minggu sebelum melahirkan agar bayi tidak terlalu kecil saat ditinggal bekerja dan saat itupun tubuh masih

¹⁶Lihat pasal 82 Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

lemah dan belum kuat untuk bekerja. Menurut American of Pediatrics manfaat cuti melahirkan dengan program menyusui selain dapat mengurangi resiko kanker ovarium dan kanker payudara juga menurunkan resiko bayi kena diare dan sindrom kematian mendadak.¹⁷

b) Larangan bekerja pada malam hari

Pada pasal 76 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya dilarang bekerja pada jam malam yakni 23.00 sampai dengan 07.00. Apabila pekerja wanita yang sedang hamil dikenakan jam malam oleh perusahaan, maka perusahaan diwajibkan memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, serta menyediakan antar jemput bagi tenaga kerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00.

c) PHK dengan alasan sedang hamil

Kodrat sebagai wanita ketika ia menikah, hamil dan melahirkan, sehingga tidak menjadi dasar bagi perusahaan untuk memaksa wanita untuk mengundurkan diri atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan ia menikah, hamil dan melahirkan baik dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja wanita sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

d) Pengalihan tugas tanpa mengurangi hak

Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil (pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, apabila perusahaan tidak mampu mengalihkan maka perusahaan wajib memberikan cuti hamil dan setelah melahirkan perusahaan wajib mempekerjakan tenaga kerja wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya (pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan).

¹⁷VG. Tinuk Istiarti, "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Sektor Formal," *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, Vol 11, No. 2, Oktober 2012, h. 105.

Sebelum dikeluarkannya peraturan menteri tersebut bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan merambah hampir di semua sektor, hak-hak mereka sebagai pekerja terabaikan, pekerja perempuan masih dianggap warga kelas 2 karena budaya patriarkat dalam kehidupan budaya bangsa Indonesia sangat kental. Dengan dikeluarkannya peraturan menteri tersebut semakin lama diskriminasi tersebut dapat diminimalisir.

d. Pemberian Lokasi Menyusui

Pekerja perempuan yang masih mempunyai anak yang menyusui harus diberikan kesempatan yang wajar untuk menyusukan anaknya, sekalipun itu dilakukan dalam hal waktu kerja. Disamping itu kewajiban negara memenuhi hak pekerja perempuan menyusui anak, juga ada kewajiban negara melindungi (to protect) yaitu dengan memberikan perlindungan dalam bentuk perundang-undangan. Pasal 83 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”¹⁸

Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan. Walaupun Undang-undang memperbolehkan untuk melakukan hal itu tetapi kenyataannya pekerja perempuan tidak melakukannya bukan karena dilarang oleh pengusaha tetapi kemauan pekerja sendiri dengan alasan menghambat pekerjaan.

Selain diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga terdapat ketentuan dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan nomor: 48/MEN.PP?XII/2008, nomor: Per.27/MEN/XII/2008, dan nomor.1177/Menkes/PP/PB/XII/2008 Tentang Peningkatan Pemberian Air Susu selama waktu kerja di tempat kerja. Peraturan bersama ini lahir dari suatu pertimbangan bahwa setiap ibu setiap ibi wajib memberikan air susu kepada anaknya, dan setiap anak berhak tumbuh dan berkembang secara optimal baik fisik, mental spirituil, maupun kecerdasan untuk mewujudkan kehidupan terbaik bagi anak.

e. Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Perempuan

Resiko kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja. Untuk itu kesadaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat diperlukan. Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan Kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.¹⁹ Untuk keselamatan kerja ini diatur dalam Undang –undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang

¹⁸Lihat pasal 83 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁹“Pekerjaan yang Layak bagi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia,” <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-Indonesia/> (diakses 2 Mei 2016)

Keselamatan Kerja, sedangkan untuk kesehatan kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.

Adanya K3 diharapkan dapat meminimalisir kecelakaan kerja sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para tenaga kerjanya. Namun perlu diingat bahwa hal ini tidak dapat disamaratakan antara laki-laki dan perempuan. Adanya perbedaan peraturan mengenai K3 ini dilatarbelakangi oleh perbedaan dalam hal anatomi dan fisiologi tubuh keduanya, namun kerap diperlakukan sama saat bekerja. Dengan adanya perbedaan tersebut, perempuan berhak mendapatkan pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih dari laki-laki. Perbedaan K3 laki-laki dan perempuan ini adalah meliputi jenis pekerjaan dan alat pelindung diri (APD) yang digunakan. Apa yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja perempuan merupakan bentuk dari perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi perempuan. Perhatian khusus pada tenaga kerja perempuan diperlukan karena berbagai alasan antara lain:²⁰

- 1) Perempuan lebih peka terhadap lingkungan kerja tertentu
- 2) Masalah kesehatan, terutama kesehatan reproduksi yang dialami tenaga kerja perempuan tidak sama dengan tenaga kerja laki-laki.
- 3) Secara sosial, perempuan memiliki beban tugas domestik yang harus dilaksanakan.

f. Perlindungan Upah

Upah merupakan salah satu unsur pokok dalam biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok, sebaliknya bagi pekerja, upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup dan keluarganya. Dalam Pasal 23 ayat (3) DUHAM, mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengupahan adil dan menguntungkan.²¹ Selanjutnya pasal 7 Kovenan hak eksoab lebih tegas mengatur bahwa setiap orang berhak memperoleh upah yang adil yang dapat menghidupi keluarganya secara layak, pemerintah Indonesia secara hukum memiliki kewajiban mengikat setelah di ratifikasinya ketentuan tersebut.²² Selain itu pula upah yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan ini juga diatur dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria Dan Wanita. Dari semua peraturan diatas dapat dinyatakan bahwa upah haruslah diberikan sama tidak memandang perbedaan jenis kelamin karena mereka mempunyai hak dan kewajiban yang sama dalam pekerjaan.

Ketentuan upah selain diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan juga di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Dalam PP tersebut disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja /buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.

²⁰[http://guetau.com/pemenuhanhak perempuan di dunia kerja.html/](http://guetau.com/pemenuhanhak_perempuan_di_dunia_kerja.html/) (diakses 10 Mei 2016)

²¹Lihat pasal 23 ayat (3) Deklarasi Universal Hak Asasi manusia

²²Lihat pasal 7 Kovenan Internasional Tentang Hak-hak Eksoab yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Internasional Covenan on Economic, Social And Cultural Right.

Adapun kebijakan pengupahan itu meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Sanksi

Hak-hak pekerja/buruh perempuan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak pengusaha yang tidak menjalankan kewajiban tersebut. Menurut peraturan perundangan-undangan sanksi yang dapat dijatuhkan kepada pelaku usaha yang telah melakukan pelanggaran hak pekerja perempuan antara lain:

a. Sanksi Administrasi

Sanksi administrasi terjadi bila pengusaha atau siapa pun memperlakukan pekerja termasuk perempuan secara diskriminasi. Misalnya dalam hal kesempatan yang berbeda dalam mendapatkan kesempatan kerja. Menurut Pasal 190 Undang-undang Ketenagakerjaan, bentuk sanksi administrasi tersebut berupa :

1. Teguran
2. Peringatan tertulis
3. Pembatasan kegiatan usaha
4. Pembekuan kegiatan usaha
5. Pembatalan persetujuan
6. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
7. Pencabutan izin usaha

b. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum.

c. Sanksi Pidana

Sanksi pidana penjara dan/denda terhadap pelanggaran hak pekerja perempuan termuat dalam beberapa pasal Undang-undang Ketenagakerjaan. Berikut ini beberapa ketentuan yang mengatur sanksi pidana penjara dan/ denda antara lain:

1. Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai keterangan dokter atau bidan. (Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan)
2. Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh

juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya. (Pasal 186 Undang-undang Ketenagakerjaan).

3. Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit satu bulan dan paling lama 12 bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) terhadap pengusaha yang:
 - 1) Mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 - 2) Mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 - 3) Mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 samapai dengan pukul 07.00 yang tidak memberikan makanan dan minuman serta tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - 4) Tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Filosofi di balik peraturan perundang-undangan tersebut tidak lain karena menguatnya kesadaran bahwa sesungguhnya manusia, laki-laki dan perempuan, sama derajat dan martabatnya. Karena itu, setiap bentuk diskriminasi dan ketidakadilan dalam relasi antara laki-laki dan perempuan harus dicegah/dihapus.

DAFTAR PUSTAKA

- Andira, Ayu & Mustari. "Analisis Ketentuan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfamart Kecamatan Rappocini Kota Makassar," Artikel Universitas Negeri Makassar.
- Budiono. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta: Bintang Indonesia.
- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Indeks, 2011.
- "Fenomena Wanita Bekerja," <http://factualina.blogspot.co.id> (diakses 19 Juli 2016)
- Istiarti, VG. Tinuk. "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal", *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, Vol 11, No 2, Oktober 2012.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/Men/2003 Tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- Nampira, Elyana Kartikawati. "*Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT Pantja Djaja Semarang*", (Skripsi), Fakultas Ilmu Keolahragaan Jurusan Ilmu kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang, 2015.
- "Pekerjaan yang Layak bagi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia," <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-Indonesia/> (diakses 2 Mei 2016)

- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang RI Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja
- Undang-undang RI Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.
- Undang-undang RI Nomor 11 tahun 2005 Tentang Internasional Covenan on Economic, Social And Cultural Right.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.
- Turatmiyah, Sri dan Annalisa Y. “Pengakuan Hak-Hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Workers) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia.” *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol 13, No. 1, 2013.
- Yanggo, Huzaemah T. *Fiqih Perempuan Kontemporer*, Yogyakarta: Almarwardi Prima, 2001.
- Yasin, Sulhan. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Amanah, 1997.
- “Pertumbuhan Jumlah Pekerja Wanita Meningkat,” <http://Kupang.tribunnews.com> (diakses 19 Juli 2016)
- “Fenomena Wanita Bekerja,” <http://factualina.blogspot.co.id> (diakses 19 Juli 2016)
- “Pemenuhan Hak Perempuan di Dunia Kerja,” <http://guetau.com/pemenuhan-hak-perempuan-di-dunia-kerja/html/> (diakses 10 Mei 2016)