

PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN

Oleh : *Reni Mursidayanti*

BAB I PENDAHULUAN

Pada dasarnya semua manusia dilahirkan bebas dan sama dalam martabat dan hak tanpa perbedaan apapun, termasuk perbedaan berdasarkan jenis kelamin. Hal ini tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945 yang menetapkan dan menjamin persamaan kedudukan dan hak bagi segala warga negara (baik laki-laki maupun perempuan) sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat 1 dan 2 yang berbunyi :

1. Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
2. Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam bidang ketenagakerjaan jiwa dari Pasal 27 ayat (1 dan 2) UUD 1945 tersebut telah dijabarkan dalam Undang-

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan 6 yang menyatakan bahwa :

- Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Dalam pengertian ini termasuk di dalamnya pekerja/buruh perempuan. Dengan demikian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak membedakan/mendiskriminasikan perlakuan terhadap pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan.

Hal yang sangat penting dalam kaitannya dengan pekerja/buruh perempuan dan yang selalu menjadi fokus pembahasan adalah *"perlindungannya"*.

Perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan sering kali menjadi masalah yang dilematis, artinya apabila perlindungan

itu diberikan semaksimal mungkin dan menjadi over protectif, maka kesempatan kerja bagi pekerja/buruh perempuan menjadi terbatas.

BAB II PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN YANG MENGATUR PEKERJA/BURUH PEREMPUAN

Secara umum perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan di Indonesia telah dikukuhkan melalui ratifikasi beberapa konvensi, baik Konvensi PBB maupun Konvensi ILO yaitu :

1. Konvensi PBB

- a. *UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women – CEDAW* (Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984.

Istilah diskriminasi terhadap wanita/perempuan sesuai dengan Konvensi PBB, berarti “setiap pembedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan

pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh kaum wanita, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita.

- b. *UN Convention on the Political Rights of Women* (Hak-hak Politik Kaum Wanita), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 68 Tahun 1958;

2. Konvensi ILO

- a. *ILO Convention No. 100 Concerning on Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value* (Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Pria dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1957;
- b. *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun

1999, yang mengatur antara lain larangan setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan, politik, kebangsaan atau asal asul sosial yang berakibat mematikan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.

Selain Konvensi PBB maupun Konvensi ILO tersebut, masih ada beberapa peraturan yang berkaitan dengan pekerja/buruh perempuan antara lain :

- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang mengatur upah yang sama bagi pekerja/buruh perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- Permenaker Nomor 3 Tahun 1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Wanita karena Menikah, Hamil dan Melahirkan;
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 04 Tahun 1996 tentang Larangan Diskriminasi bagi Wanita dalam Peraturan Perusahaan atau

Perjanjian Kerja Bersama dan sebagainya.

BAB III PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Pengaturan yang menyangkut pekerja/buruh perempuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih dititikberatkan kepada aspek perlindungannya. Perlindungan ini pada dasarnya merupakan salah satu tahap bagi pembentukan kualitas generasi penerus bangsa sebagaimana yang dicita-citakan.

Secara garis besar dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu :

- a. Kebijakan yang bersifat *protective*, yaitu kebijakan yang diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi, seperti istirahat haid, istirahat melahirkan dan gugur kandung dsb;
- b. Kebijakan yang bersifat *corrective* yaitu kebijakan yang diarahkan pada peningkatan kedudukan pekerja/buruh perempuan, seperti larangan PHK pada pekerja/buruh perempuan yang karena menikah atau hamil dsb;

- c. Kebijakan yang bersifat *non discriminative* yaitu kebijakan yang diarahkan pada kesetaraan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan.

Pasal-pasal yang mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi :

(a) Istirahat haid

Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

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

Haid merupakan kodrat yang melekat pada diri perempuan. Pada perempuan usia produktif dan dalam keadaan normal, haid akan dialami oleh mereka setiap bulannya.

Oleh karena itu maka pekerja/buruh perempuan perlu mendapatkan perlindungan ketika mengalami haid.

(b) Istirahat melahirkan dan gugur kandungan

Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

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

Pasal ini menjamin waktu istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan/gugur kandungan dengan maksud untuk menjaga kesehatan dan keselamatan ibu dan anaknya.

Hal yang lebih penting untuk diperhatikan mengenai cuti melahirkan ini adalah bahwa selama dalam cuti melahirkan/gugur kandungan tersebut mereka tidak boleh di PHK oleh pengusaha dan berhak mendapatkan upah dan cuti tersebut tidak dipotongkan pada cuti tahunan.

Ketentuan lain tentang larangan PHK juga diatur dalam Peraturan Menteri

Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1989
Pasal 2 disebutkan bahwa *"pengusaha dilarang mem-PHK pekerja/buruh perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan baik dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu"*.

c. Kesempatan menyusui anak

Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

"Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja".

Pasal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan untuk menjaga pertumbuhan dan perkembangan anak.

d. Perlindungan pengupahan

Pasal 93 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

(2) *Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :*

a. *Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama*

dan kedua masa halalnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

b. *Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.*

Pasal 84 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

"Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh".

e. Perlindungan jam kerja

Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

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

- (3) *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 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 s.d pukul 05.00.*

Pasal ini dimaksudkan bahwa pengaturan kerja malam bagi pekerja/buruh perempuan agar dapat memenuhi tugasnya sebagai isteri dan ibu rumah tangga. Ini berarti peluang kerja pada malam hari bagi pekerja/buruh perempuan diberikan, namun perlu pengaturan yaitu berupa perlindungan (pembatasan jam kerja, sehingga tidak memberikan pengaruh buruk bagi kehidupan keluarga pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan.

BAB IV PENUTUP

Dengan adanya ratifikasi beberapa Konvensi ILO dan Konvensi PBB yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak kaum perempuan dan berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan lebih menjamin pekerja/buruh perempuan dalam meningkatkan perannya di bidang ketenagakerjaan khususnya terhadap perlindungannya sehingga akan diperoleh sumbangan besar dari kaum perempuan terhadap kesejahteraan keluarga dan pembangunan masyarakat pada umumnya yang selama ini belum sepenuhnya diakui, arti sosial dari kehamilan dan peranan kedua orang tua dalam keluarga dalam membesarkan anak-anak, serta menyadari bahwa peranan kaum perempuan dalam memperoleh keturunan hendaknya jangan menjadi dasar diskriminasi, akan tetapi bahwa membesarkan anak-anak menghendaki pembagian tanggung jawab antara pria dan wanita dan masyarakat secara keseluruhan.****

Reni Mursidayanti

*Perancang Peraturan Perundang-undangan
Biro Hukum dan KLN*