

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>

Suci Flambonita<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian bahwa perempuan memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya. 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. Para wanita boleh bekerja dalam berbagai bidang, di dalam ataupun di luar rumahnya, baik secara mandiri maupun bersama orang lain, dengan lembaga pemerintah ataupun swasta, selama pekerjaan tersebut dilakukannya dalam suasana terhormat dan sopan, selama mereka dapat memelihara agamanya, serta dapat menghindari dampak-dampak negatif dari pekerjaan tersebut terhadap diri dan lingkungannya. Pada umumnya pemberian hak bagi perempuan sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan dalam pasal-pasal Undang-Undang Hak-Hak Asasi Manusia namun dengan alasan tadi maka lebih dipertegas lagi. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Namun demikian, perempuan sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan perempuan. CEDAW memerintahkan kepada seluruh negara di dunia untuk tidak melakukan diskriminasi terhadap perempuan. Dasar hukum atas hak tersebut dalam instrumen internasional dapat ditemukan dalam Pasal 23 DUHAM, Pasal 6 ayat (1), 7 dan Pasal 8 ayat 1 butir (a) dan (b) Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi Sosial dan Budaya, dimana didalamnya diatur hak-hak seseorang atas suatu profesi dan pekerjaan yang berlaku bagi semua orang. Dan pada Pasal 11 CEDAW, Pasal 3 Konvensi tentang Hak-Hak Politik Perempuan, dapat ditemukan adanya perlindungan hak tersebut yang diberlakukan lebih khusus kepada semua perempuan. Dalam instrumen nasional mengenai hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 49 (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM. Dalam Pasal 49 (1) UU HAM disebutkan bahwa "*Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan*".

***Kata Kunci : Perlindungan, Hak Pekerja Perempuan***

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Permasalahan

Perempuan mempunyai atas perlindungan yang khusus sesuai dengan fungsi reproduksinya sebagaimana diatur pada pasal 11 ayat (1) CEDAW huruf f bahwa hak atas

---

<sup>1</sup> Disarikan dari Hasil Penelitian Sains, Teknologi, dan Seni Tahun 2016.

<sup>2</sup> Staff Pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya mulai tahun 2009 sampai dengan sekarang.

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. 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.

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 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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.

Setiap perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang. Hak Perempuan dimana perempuan dikategorikan dalam kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Pada umumnya pemberian hak bagi perempuan sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan dalam pasal-pasal Undang-Undang Hak-Hak Asasi Manusia namun dengan alasan tadi maka lebih dipertegas lagi. Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya.<sup>3</sup>

## **1. Rumusan Permasalahan**

Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan?

## **A. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Tinjauan Umum tentang Perlindungan**

Merujuk dari sejarah mengapa perlindungan itu begitu dinilai penting, dalam tradisi Yunani Kant menempatkan lembaga legislasi dan produk-produknya sebagai poros negara republik. Dapat dikatakan dalam konteks perlindungan hak-hak rakyat Immanuel

---

<sup>3</sup> Rhona K. M Smith, et.al. 2008, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), PUSHAM UII: Yogyakarta, h. 269.

Kant menempatkan diri sebagai posisi seorang legis radikal, beliau memandang perlindungan hak rakyat merupakan suatu yang bersifat imperatif (*kategorische Imperatif*).

Isu-isu yang terkait dengan perlindungan kebebasan dan hak-hak dasar manusia menjadi ikon kosmologi pada abad ke-18. Atas dasar kosmologi itulah yang menjadi landasan pemikiran pada zaman itu termasuk Immanuel Kant dan John Locke. Selama periode ini terjadi pergeseran cara pandang tentang hak-hak dasar. Dimana hak-hak dasar tersebut dipandang hanya sebagai kewajiban yang harus dihormati oleh para penguasa akan tetapi dipandang penting juga sebagai suatu hak yang bersifat kekal dan tidak dapat dicabut karena bersifat kodrati.

Berbicara mengenai ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya diharuskan untuk memenuhi 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.<sup>4</sup> Beranjak dari pemikiran tersebut hukum perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain.

---

<sup>4</sup> <http://akbarmuzaqir.blogspot.co.id/2013/04/hak-hak-perempuan.html>, diunduh tanggal 10 Februari 2016.

Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri 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. 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.

Berkaitan dengan hal tersebut pada Pasal 38 Ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyatakan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Kemudian dipertegas kembali pada Pasal 71 yang mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> *Ibid.*

## **2. Pengertian Tentang Perlindungan Hak Perempuan**

### **a. Pengertian Hak Perempuan**

Hak yang dimiliki oleh seorang perempuan, baik karena ia seorang manusia maupun sebagai seorang perempuan, dalam khasanah hukum hak asasi manusia dapat ditemui pengaturannya dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia. Dalam pengertian tersebut dijelaskan bahwa pengaturan mengenai pengakuan atas hak seorang perempuan terdapat dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia. Sistem hukum tentang hak asasi manusia yang dimaksud adalah sistem hukum hak asasi manusia baik yang terdapat dalam ranah internasional maupun nasional.

Khusus mengenai hak-hak perempuan yang terdapat dalam sistem hukum tentang hak asasi manusia dapat ditemukan baik secara eksplisit maupun implisit. Dengan penggunaan kata-kata yang umum terkadang membuat pengaturan tersebut menjadi berlaku pula untuk kepentingan perempuan.<sup>6</sup> Dalam hal ini dapat dijadikan dasar sebagai perlindungan dan pengakuan atas hak-hak perempuan. Seseorang perempuan terkadang mendapat diskriminasi dan anggapan sebelah mata, diskriminasi dapat terjadi baik dalam kehidupan pekerjaan, keluarga hingga kehidupan yang dilaluinya dalam masyarakat. Dengan adanya diskriminasi inilah kemudian banyak pihak terutama perempuan sendiri menyadari pentingnya mengangkat isu hak perempuan sebagai salah satu jenis hak asasi manusia yang harus dapat diakui dan dijamin perlindungannya.

---

<sup>6</sup> <https://andhikafrancisco.wordpress.com/2013/04/22/makalah-hukum-perlindungan-pekerja-wanita>, diunduh tanggal 9 Februari 2016.

Berkaitan dengan hak perempuan di bidang profesi dan ketenagakerjaan, terdapat hak-hak yang harus didapatkan perempuan baik sebelum, saat, maupun sesudah melakukan pekerjaan. Sebelum mendapat pekerjaan, seorang perempuan mempunyai hak untuk diberikan kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga mereka perempuan harus dapat dilakukan seleksi terhadapnya tanpa ada diskriminasi apapun. Saat mendapat pekerjaan, seorang perempuan juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi, yaitu mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya, mendapatkan kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, termasuk juga hak untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.<sup>7</sup>

Setelah mendapat pekerjaan, tentunya ada saatnya ketika perempuan harus berhenti dan meninggalkan pekerjaannya. Maka ketika pekerjaan itu berakhir, seorang perempuan juga mempunyai hak untuk mendapatkan pesangon yang adil dan sesuai dengan kinerja dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Keberadaan tenaga kerja perempuan yang selalu mendapat perlakuan tidak adil sehingga membutuhkan perlindungan hukum dan hak asasi manusia. Hak asasi manusia sendiri dewasa ini dianggap sebagai etika politik modern dengan gagasan inti adanya tuntutan moral yang menyangkut bagaimana manusia wajib memperlakukan manusia, sehingga secara potensial amat kuat untuk dilindungi orang dan kelompok yang lemah terhadap kewenangan mereka yang kuat karena kedudukan, usia, status dan lainnya.

---

<sup>7</sup> Abdul Hakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, h. 2

Menurut Saparinah Sadli<sup>8</sup>defenisi hak asasi manusia yang dianut dalam piagam hak asasi manusia secara kodrati universal dan abadi sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri hak keamanan dan hak kesejahteraan, yang oleh karena itu tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun. Sedangkan di dalam Pasal 1 Ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mendefenisikan hak asasi manusia sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakekat keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa, dan merupakan anugrah-NYA yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia yang selanjutnya ada juga dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang mengatakan bahwa :

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

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

(3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, dan serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama ;

(4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

---

<sup>8</sup> Saprinah Sadli, 2008, dalam Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambo*, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011 hlm. 66

Ini berarti bahwa para pekerja khususnya perempuan mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum demi mendapatkan pekerjaan yang layak untuk keluarganya. Kemudian penjabaran mengenai hak asasi manusia yang dituangkan dalam ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 terdapat dalam Pasal 28.

Dalam Pasal 28 A Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa (1). Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Ayat (2) menyebutkan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28 G Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa (1) Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi. (2). Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.

Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Hak adalah kepentingan yang dilindungi, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Kepentingan pada hakekatnya, mengandung kekuasaan yang

dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam melaksanakannya. Apa yang dinamakan hak itu sah, karena dilindungi oleh sistem hukum<sup>9</sup>.

Pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia yang dijadikan sebagai unsur utama negara hukum merupakan jargon dari konstitusi, bahwa negara ini berdasarkan atas hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan maka perlindungan merupakan jaminan kalau harkat dan martabat manusia memperoleh tempat yang layak di depan hukum dan pemerintah, dan dalam posisi ini manusia manusia merupakan subjek yang mendapat jaminan perlindungan hak-hak kemanusiannya. Berbagai studi menunjukkan bahwa banyak negara yang melakukan pelanggaran hak asasi manusia dan kebebasan sipil warganya secara rutin ketimbang Negara yang melindungi hak-hak tersebut secara efektif.

Selanjutnya padahal Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Sedangkan dalam ayat (4) disebutkan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.

Pasal 28 J ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, dan bernegara”. Sedangkan ayat (2) menyebutkan bahwa “Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang di tetapkan dengan undang-undang” dengan maksud semata-mata untuk

---

<sup>9</sup> Sudikno Mertokusuma, 1996, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty: Yogyakarta, h. 41.

menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Bahwasannya serikat pekerja / buruh yang ada diharapkan dapat memperjuangkan hak-hak buruh sebagai hak kebebasan berserikat. Hak kebebasan berserikat yang merupakan bagian dari hak asasi manusia, namun tidak satupun pembatasan dapat dikenakan pada pelaksanaan hak ini kecuali jika hal tersebut dilakukan untuk kepentingan masyarakat yang demokratis untuk keamanan nasional dan keselamatan umum, ketertiban umum, perlindungan terhadap kesehatan atau moral masyarakat atau perlindungan atas hak dan kebebasan orang lain.

Dalam rangka menjamin serikat pekerja / serikat buruh dalam menjalankan hak kebebasan berserikatnya, maka Pemerintah Republik Indonesia mengambil tindakan untuk menjamin bahwa serikat pekerja / buruh dapat menjalankan kegiatan serikatnya dalam kondisi-kondisi normal dan dalam suatu suasana yang bebas dari kekerasan, tekanan, ketakutan dan ancaman-ancaman dalam bentuk apapun.

Tindakan-tindakan yang sudah dilakukan oleh Pemerintah Republik Indonesia untuk menjamin serikat pekerja/buruh untuk bebas dalam menjalankan kegiatan serikatnya dengan melakukan ratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 melalui Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, dimana Indonesia pada saat meratifikasi konvensi ILO No. 87 tersebut pada masa transisi dari zaman orde baru melakukan peralihan ke zaman reformasi, dan kondisi sosial, politik dan ekonomi bangsa indonesia pada saat itu dalam keadaan tidak normal.

Dengan diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 tersebut maka pemerintah Indonesia menjadi negara bagian (*state party*) dalam Organisasi Perburuhan Internasional yang memberikan kewajiban bagi pemerintah Indonesia untuk menghormati, dalam perundang-undangan nasional, prinsip-prinsip kebebasan berserikat dan konvensi-konvensi yang telah diratifikasi secara bebas oleh negara tersebut, maka menjadi tanggung jawab yang terutama untuk memastikan penghormatan dan penerapan terhadap prinsip-prinsip kebebasan berserikat berada pada pemerintah.

Dalam rangka hal ratifikasi Konvensi ILO No.87 maka pemerintah harus melakukan langkah-langkah administrasi, legislatif, dan penegakkan hukum. Langkah legislatif yang telah ditempuh oleh pemerintah Indonesia dengan menuangkan dalam kerangka hukum nasional dengan membuat UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

Sebagaimana diakui negara dalam pertimbangan UU No. 21 Tahun 2000 bahwa semangat undang-undang tersebut diantaranya ; *Pertama*, pengakuan pemerintah mengenai kemerdekaan berserikat merupakan hak setiap warga negara, maka untuk mewujudkan kemerdekaan berserikat bagi pekerja / buruh maka berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab. *Kedua*, pengakuan pemerintah bahwa serikat pekerja / serikat buruh merupakan syarat untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. *Ketiga*, pemerintah memberikan jaminan bagi setiap buruh untuk menjalankan

kegiatan serikatnya untuk secara bebas, dan apabila ada yang menghalang-halangi buruh untuk menjalankan kegiatan serikatnya secara bebas maka merupakan perbuatan kejahatan yang dapat dipidana.

Melihat pada pelaksanaannya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja diatur di dalam :

1. Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ;
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah ;
4. Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 8 Permen/1989 tentang syarat-syarat kerja malam dan tata cara mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari ;
5. dan keputusan menteri transmigrasi Republik Indonesia Kep. 224/Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23 sampai pukul 07.00.

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, perempuan sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan perempuan.

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. 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.

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 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan.

Menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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.

Setiap perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang. Hak Perempuan dimana perempuan dikategorikan dalam kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Pada umumnya pemberian hak bagi perempuan sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan dalam pasal-pasal Undang-Undang Hak-Hak Asasi Manusia namun dengan alasan tadi maka lebih dipertegas lagi.

Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Rhona K. M. Smith dkk Dalam Suparman Marzuki, 2008, *Hukum Asasi Manusia*, PUSHAM UII: Yogyakarta, h. 269.

## **b. Peraturan Perundang-undangan yang Mengatur Mengenai Hak Perempuan**

Dasar hukum atas hak tersebut dalam instrumen internasional dapat ditemukan dalam Pasal 23 DUHAM, Pasal 6 ayat (1), 7 dan Pasal 8 ayat 1 butir (a) dan (b) Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi Sosial dan Budaya, dimana didalamnya diatur hak-hak seseorang atas suatu profesi dan pekerjaan yang berlaku bagi semua orang. Dan pada Pasal 11 CEDAW, Pasal 3 Konvensi tentang Hak-Hak Politik Perempuan, dapat ditemukan adanya perlindungan hak tersebut yang diberlakukan lebih khusus kepada semua perempuan.

Dalam instrumen nasional mengenai hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 49 (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM. Dalam Pasal 49 (1) UU HAM disebutkan bahwa "*Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan*". Pada Konvensi CEDAW (*Convention on the Elimination of All of Discrimination Against Women*) Pasal terpenting dalam konvensi ini adalah Pasal 4 dan Pasal 11. Pada Pasal 4 menjelaskan tentang *affirmative action* atau diskriminasi positif bagi perempuan, sedangkan pada Pasal 11 dijelaskan mengenai aturan tentang kewajiban negara untuk menjamin ketiadaan diskriminasi bagi perempuan di tempat kerja.<sup>11</sup>

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan**

---

<sup>11</sup> Agus Midah, *Hukum Perlindungan Perempuan dan Anak (Buruh Perempuan di sector Formal)* USAID The Asia Foundation dan Kemitraan, h. 537.

## **B.1. Dasar Kebijakan Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan**

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hak pekerja perempuan di bidang ketenagakerjaan, ada baiknya saya akan mengulas terlebih dahulu mengenai serba-serbi permasalahan mengenai hak asasi dan penegakkannya yang nantinya akan dikaitkan dengan perempuan dengan segala problematika yang ada. penegakan hak asasi manusia dan demokrasi di Indonesia merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian tidak hanya bagi pemerintah pusat tetapi juga pemerintah daerah, hal tersebut menjadi perhatian khusus ketika wacana reformasi akan didengungkan dan dalam perjalanan reformasi di bidang konstitusi negara Indonesia dengan proses amandemen Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dari pertama hingga keempat, muatan-muatan hak asasi manusia menjadi salah satu hal yang penting untuk lebih diperjelas dalam amandemen UUD 1945 karena sebelum terjadi amandemen UUD 1945, permasalahan yang menjadi perhatian serius adalah kesewenangan negara dalam memasung hak-hak asasi warga negara karena sangat multitafsir dan banyak ditafsirkan terbatas oleh pemerintah pada saat itu dengan turunan peraturan perundang-undangan yang membatasi hak asasi warga negara terutama dalam hak atas pekerjaan, hak berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pendapat baik lisan maupun tulisan, jaminan kemerdekaan dalam beragama dan berkepercayaan, hak memperoleh pendidikan, dan akses terhadap sumber daya alam yang pada saat itu masih belum dipenuhi oleh hak-haknya oleh negara.

Salah satu perhatian khusus dalam perkembangan hak asasi manusia di Indonesia adalah tentang perlindungan dan pemenuhan hak asasi perempuan di Indonesia

sebenarnya bukan merupakan hal yang baru bahkan menjadi perhatian yang khusus sebagaimana juga dalam hal hak asasi anak. Walaupun dalam dataran instrumen hukum pengakuan hak asasi perempuan telah mendapat perhatian khusus tetapi pada praktek di lapangan jauh dari yang diharapkan yang merupakan salah satu perhatian khusus dalam undang-undang hak asasi manusia. Hak perempuan dimana perempuan dikategorikan dalam kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia.

Pada umumnya pemberian hak bagi perempuan sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan dalam pasal-pasal undang-undang hak-hak asasi manusia namun dengan alasan tadi maka lebih dipertegas lagi. Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya.<sup>12</sup>

Berkaitan dengan hal tersebut Pada Pasal 38 Ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyatakan “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Kemudian dipertegas kembali pada Pasal 71 yang mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Rhona K. M. Smith dkk, *Loc.cit*

<sup>13</sup> *Ibid*

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam :<sup>14</sup>

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kemampuannya ;
2. Perlindungan sosial, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi ;
3. Perlindungan teknis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan obyek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur secara khusus mengenai perlindungan khusus pekerja / buruh perempuan dan anak. Di dalam pelaksanaannya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja diatur di dalam undang-undang tersebut. Semua peraturan tersebut secara jelas memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan.

Di Indonesia ketentuan mengenai perempuan yang mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam bekerja telah diatur di dalam Pasal 5 dan 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>15</sup> 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

---

<sup>14</sup> <https://andhikafrancisco.wordpress.com/2013/04/22/makalah-hukum-perlindungan-pekerja-wanita>, diunduh tanggal 9 Februari 2016.

<sup>15</sup> Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta, h. 37.

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.

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 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan.

Dalam undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, hak-hak perempuan dilindungi dalam beberapa macam, antara lain:<sup>16</sup>

1. Hak-hak perempuan di bidang politik dan pemerintahan ;
2. Hak-hak perempuan di bidang kewarganegaraan ;
3. Hak-hak perempuan di bidang pendidikan dan pengajaran ;
4. Hak-hak perempuan di bidang ketenagakerjaan ;

---

<sup>16</sup> Harkristuti Harkrisnowo dkk, 2008, *Pedoman Pemenuhan Hak Asasi Perempuan*, Departemen Hukum dan HAM RI Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, Jakarta, h. 133.

5. Hak-hak perempuan di bidang kesehatan ;
6. Hak-hak perempuan untuk melakukan perbuatan hukum ;
7. Hak-hak perempuan dalam ikatan/ putusnya perkawinan.

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. Setiap perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang.

## **A.2. Perlindungan Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan**

Berbicara mengenai perlindungan terhadap hak pekerja perempuan Seperti pekerja pria, pekerja perempuan juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Namun perlu dicatat bahwa perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda dengan pria sehingga memperoleh hak-hak khusus. Meskipun sebenarnya banyak perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja perempuan, tampaknya banyak perusahaan yang “sengaja” tidak mensosialisasikannya.

Berikut hak-hak pekerja yang diatur dalam perundang-undangan di Indonesia :

1. Cuti haid berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 81 mengatur bahwa pekerja perempuan yang sedang menstruasi diizinkan tidak bekerja pada hari pertama dan kedua dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan ;
2. Cuti hamil dan melahirkan berdasarkan pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan cuti melahirkan yang dimiliki oleh pekerja perempuan. Undang-undang tersebut mengatur bahwa pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Pekerja perempuan sebaiknya memberitahukan pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal satu setengah bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga pekerja wanita juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan.<sup>17</sup>
3. Cuti keguguran pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut. Seperti saat

---

<sup>17</sup> *Hak Pekerja Wanita yang Kadang Terabaikan*, <http://giewahyudi.com/9-hak-pekerja-wanitaperempuan-yang-kadang-terabaikan/>, diunduh tanggal 10 April 2016.

melahirkan, seorang pekerja pria juga memiliki hak cuti selama dua hari ketika istrinya mengalami keguguran. Dan Biaya Persalinan untuk Pekerja Wanita Mengenai biaya persalinan. Salah satu program Jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup biaya pemeriksaan kehamilan dan biaya persalinan. Biaya ini diberikan maksimal untuk persalinan ketiga dan besarnya bantuan biaya tersebut maksimal Rp. 500.000,- untuk persalinan normal.

2. Hak menyusui dan/atau pemerah air susu ibu setelah melahirkan, seorang pekerja wanita harus menyusui anaknya. Hal ini diatur dalam undang-undang internasional dan nasional. Pasal 83 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja wanita yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk pemerah air susu ibu pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk pemerah air susu ibu. Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja wanita yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau pemerah air susu ibu. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun.

Hak mendapatkan fasilitas khusus seperti yang tercantum dalam pasal 76 ayat (3) UU No. 13

Tahun 2003, Pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 wib berhak :

- a. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi,
- b. Terjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, Selain itu Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 wib.

1. Larangan PHK terhadap pekerja perempuan Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut :

- a. Pekerja perempuan menikah
- b. Pekerja perempuan sedang hamil
- c. Pekerja perempuan melahirkan larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja wanita sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengandiratifikasinya konvensi ILO No. 100 dan Nomor 111 tentang diskriminasi.<sup>18</sup>

Berdasarkan UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan) Hak kesehatan untuk pekerja, bukan hanya sebatas bebas dari cacat atau sembuhdari sakit, namun kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritualmaupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial danekonomis. Oleh karena itu tujuan dari kesehatan kerja adalah supaya para pekerja sehat, selamat, sejahtera dan produktif, dengan mengendalikan risiko yang bersumber dari bahaya kesehatan di tempat kerja. Salah satu contohnya adalah hak pekerja perempuan yang tercantum dalam Pasal 128 UU No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengatur bahwa semua pihak harus mendukung pekerja perempuan untuk menyusui dengan menyediakan waktu dan fasilitas khusus, baik tempat kerja maupun ditempat umum. Sesuai dengan rekomendasi *World Health Organization (WHO)*, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya dua tahun. Peraturan yang disebutkan diatas adalah beberapa peraturan yang mengatur

---

<sup>18</sup> Editus Adisu & Libertus Jehani, 2007, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, cetakan kedua, Visi Media, Jakarta, h. 33.

tentang perlindungan hak pekerja perempuan. Selain itu bila melihat instrumen hukum Indonesia, terkait dengan peraturan perundang-undangan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana pada Pasal 88 Ayat (1) disebutkan bahwa *”Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Dengan kata lain setiap pekerja baik itu laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaannya dalam bentuk gaji. Pembayaran upah atau gaji ini tentunya merupakan kewajiban dari pengusaha/ majikan sebagai pihak yang memperkerjakan mereka dan mendapatkan keuntungan dari keberadaan mereka. Sehingga sudah seharusnya majikan dari Siti Hajar tersebut membayar gajinya selain karena itu merupakan kewajiban yang harus dipenuhinya hal tersebut juga merupakan hak dari pekerja yang harus dihormati dan dijaminakan oleh mereka.

## **C. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Pemberian hak bagi perempuan sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan dalam pasal-pasal undang-undang hak-hak asasi manusia. Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya. Begitupun terhadap pekerjaan yang memperkerjakan perempuan dimana haknya sebagai pekerja perempuan harus dilindungi, perempuan mempunyai hak 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. Berikut hak-hak pekerja yang diatur dalam perundang-undangan di Indonesia : (a). cuti haid (b). cuti hamil dan melahirkan berdasarkan undang-undang tersebut mengatur bahwa pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Pekerja perempuan sebaiknya memberitahukan pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal satu setengah bulan sebelum perkiraan kelahiran. (c). cuti keguguran pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. (d). hak menyusui dan/atau memerah air susu ibu Setelah melahirkan, seorang pekerja wanita harus menyusui anaknya. (e). hak mendapatkan fasilitas khusus seperti yang tercantum dalam Pasal 76 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 wib berhak : 1). Mendapatkan makanan dan minuman bergizi, 2). Terjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, selain itu pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 wib.

## **2. Saran**

- a. Perlunya sosialisasi mengenai hak pekerja perempuan lebih mendalam lagi terutama mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan, karena pada dasarnya aturan hukum mengenai pekerja perempuan telah diatur dalam beberapa regulasi, hanya saja tidak semua pekerja mengetahui hak dasar bagi pekerja perempuan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU

Agus Midah *Hukum Perlindungan Perempuan dan Anak (Buruh Perempuan di sector Formal)*, USAID The Asia Foundation dan Kemitraan: Jakarta.

Agus Santoso, 2012, *Hukum, Moral dan Keadilan sebagai Kajian Filsafat Hukum Cetakan Ke-2*, PT. Fajar Interpratama Mandiri: Jakarta.

Abdul Hakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung.

Bernand L. Tanya, 2006, *Teori Hukum Startegi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Cetakan Pertama Agustus, Surabaya.

Editus Adisu & Libertus Jehani, 2007, *Hak-hak Pekerja Perempuan Cetakan Kedua*, Visi Media: Jakarta.

Harkristuti Harkrisnowo dkk, 2008, *Pedoman Pemenuhan Hak Asasi Perempuan*, Departemen Hukum dan HAM RI Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia: Jakarta.

Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT, RajaGrafindo Persada: Jakarta.

Rhona K. M Smith, at.al., 2008, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), PUSHAM UII: Yogyakarta.

Sudikno Mertokusuma, 1996, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty: Yogyakarta.

### JURNAL

Saprinah Sadli2000 dalam Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011.

## **UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN LAINNYA**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 8 Permen/1989 Tentang Syarat-Syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan Pada Malam Hari

Keputusan Menteri Transmigrasi Republik Indonesia Kep. 224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja / Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Pukul 07.00.

## **SUMBER LAINNYA**

<http://akbarmuzaqir.blogspot.co.id/2013/04/hak-hak-perempuan.html>.

<https://andhikafrancisco.wordpress.com/2013/04/22/makalah-hukum-perlindungan-pekerja-wanita>.

Hak Pekerja Wanita yang Kadang Terabaikan, <http://giewahyudi.com/9-hak-pekerja-wanitaperempuan-yang-kadang-terabaikan/>.