

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA**PADA SEKTOR PERIKANAN DI KOTA TARAKAN****Mawardi khari****Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan****Jl. Amal Lama No.1 Tarakan****mawardikhairi@gmail.com****Sulaiman****Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan****Jl. Amal Lama No.1 Tarakan****Sulaiman.hukum@gmail.com****ABSTRAK**

Kota Tarakan memiliki empat kecamatan yaitu Tarakan Utara, Tarakan Barat, Tarakan Tengah dan Tarakan Timur. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Tarakan tahun 2018 terdapat 37.894 tenaga kerjawanita dan terdapat 918 orang tenaga kerja wanita yang bekerja pada sector perikanan. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita merupakan amanat konstitusi, karena itu Negara harus berpartisipasi aktif untuk melindungi hak-hak pekerja wanita agar kodrat wanita tetap terjaga. Keberadaan tenaga kerja wanita pada sector perikanan sangatlah penting, karena sector perikanan adalah salah satu komoditas unggulan pemerintah daerah Kota Tarakan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normative empiris yaitu penelitian yang mengkombinasikan antara ketentuan ketentuan normative hukum dengan pelaksanaan hukum di lapangan (*law in book and law in action*). Adapun tujuan penelitian ini menitik beratkan pada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada sector perikanan baik oleh perusahaan maupun oleh pemerintah serta menelaah hambatan-hambatan yang menjadi penghalang tidak dapat di penuhi hak-hak tenaga kerja wanita di sector perikanan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa baik perusahaan maupun pemerintah telah memenuhi hak-hak tenaga kerja wanita sesuai ketentuan peraturan perundang – undangan khususnya tenaga kerja wanita sebagai pegawai tetap perusahaan, akan tetapi belum efektif yang di akibatkan oleh rendahnya kemampuan keuangan perusahaan, petugas pengawas ketenagakerjaan yang terbatas serta perilaku tenaga kerja wanita yang terkadang tidak mematuhi ketentuan – ketentuan norma dalam bidang ketenagakerjaan.

Keyword: Perlindungan, Perikanan dan Tenaga Kerja Wanita

ABSTRACT

Tarakan City has four districts namely North Tarakan, West Tarakan, Central Tarakan and East Tarakan. Based on data from the Tarakan City Central Statistics Agency in 2018 there were 37,894 female workers and there were 918 female workers working in the fisheries sector. Legal protection for women workers is a mandate of the constitution, therefore the State must actively participate in protecting the rights of women workers so that the nature of women is maintained. The existence of women

workers in the fisheries sector is very important, because the fisheries sector is one of the leading commodities of the local government of Tarakan City.

This study uses empirical normative research methods, namely research that combines the provisions of normative legal provisions with the implementation of law in the field (law in books and law in action). The purpose of this study focuses on the implementation of legal protection of women workers who work in the fisheries sector, both by companies and by the government, and examines the barriers that are barriers to the fulfillment of women's labor rights in the fisheries sector.

Based on the results of research that has been done, the authors conclude that both companies and the government have fulfilled the rights of women workers in accordance with statutory provisions - particularly the workforce of women as permanent employees of the company, but not yet effective due to the low financial capability of the company, limited labor inspectors and the behavior of women workers who sometimes do not comply with norms in the field of employment.

Keyword: Protection, Fisheries and Women Labor

A. LATAR BELAKANG

Negara Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan disegala bidang. diantaranya pembangunan pada bidang ketenagakerjaan. Pembangunan bidang ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur didalam Pasal 27 Ayat (2) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Dari ketentuan pasal tersebut jelas bahwa Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menghendaki agar semua Warga Negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu dapat hidup seara layak sebagai manusia. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi ini merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia. Kedaulatan sebuah negara dituangkan dalam konstitusi yang mengatur dasar - dasar bernegara dan jaminan atas hak dan kewajiban warga negaranya.

Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia eutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan ini bergantung terhadap tenaga kerja karena tenaga kerja memegang peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan tersebut. Perlu kiranya suatu sarana perlindungan pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan, terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan dan setelah

berakhirnya hubungan kerja¹. Seorang pekerja pasti memiliki hubungan kerja dengan setiap perusahaan yang mana dalam hubungan kerja tersebut perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya. Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak - hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Pengertian perlindungan adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan². Selaras dengan hal itu, Harjono berpendapat bahwa para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum.³ Yang dimaksud dengan pekerja adalah adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴ Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesesuaian, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.⁵

Manusia dalam kehidupannya mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup.⁶ Pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau

¹ Djumadi, 1993, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cetakan ke-2, Rajawali, Jakarta, Hal. 52

² Poerwadarminta, 1999, Kamus Hukum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, Hal. 464

³ Harjono, 2008, Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Hal. 373

⁴ Zaeni Asyhadie, 2013, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Rajawali Pers, Jakarta, Hal. 19

⁵ Imam Soepomo, 1968, Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja, Bhayangkara, Jakarta, Hal. 45

⁶ Astri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 107

man power adalah mencakup penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁷ Menurut Payaman Siamanjuntak dalam bukunya Pengantar ekonomi sumber daya manusia, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.⁸

Pentingnya hak asasi manusia (HAM) bagi setiap individu sehingga eksistensinya harus senantiasa diakui, dihargai, dan dilindungi diantaranya melalui berbagai produk perundang - undangan. Adanya pengakuan terhadap eksistensinya hak asasi manusia tertentu membawa konsekuensi pada perlunya diupayakan perlindungan terhadap hak-hak tersebut dari kemungkinan munculnya tindakan-tindakan yang dapat merugikan manusia itu sendiri, baik dilakukan oleh manusia lainnya maupun oleh pemerintah. Salah satu ciri khas pada negara yang disebut *rechstaat* atau menjunjung tinggi *the rule of law*, bagi suatu negara demokrasi pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia merupakan satu ukuran tentang baik buruknya suatu pemerintahan.⁹ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Cukup banyak ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain;¹⁰

1. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* yang telah diratifikasi dengan Undang - Undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW);
2. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

⁷Lalu Husni, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cet. 10, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 27

⁸ Sendjun H Manululang, 1998, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, PT Rineka Citra, Jakarta, hal.3.

⁹ Romi Asmara & Laila M. Rasyid, "Perlindungan Hukum Terhadap Anak Perempuan Korban Kejahatan Kesusilaan", Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol. 3 No. 2 Februari-Juli 2013, hlm. 4.

¹⁰ Editus Adisu & Lebertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Perempuan, VisiMedia, Tangerang, 2007, hlm. 5.

Pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh wanita. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja atau buruh wanita karena secara kodrati wanita mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi.¹¹

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
2. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
3. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib : memberi makanan dan minuman bergizi ini dalam prakteknya tidak sesuai, karena makanan dan minuman berupa puding (pencuci mulut) yang tidak memenuhi 1.400 kalori. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Dalam beberapa Pasal Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja wanita yang tertuang dalam Pasal 81 Ayat (1), dan (2) yaitu:

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;
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹²

Menurut Pasal 82 Ayat (1), dan (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah)

¹¹ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 13.

¹² Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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 surat keterangan dokter kadungan atau bidan¹³.

Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian dalam ketentuan Pasal 1 huruf b Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang - Undang Nomor 80 Tahun 1957 diatur bahwa istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Jika mengacu kepada ketentuan Pasal 88 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan ketentuan Pasal 1 Konvensi ILO No. 100 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang - Undang Nomor 80 Tahun 1957 seharusnya kesenjangan upah antar *gender* yang di Indonesia tidak terjadi. Karena didalam kedua ketentuan Undang - Undang tersebut telah diatur dengan jelas bahwa pihak pengusaha harus memberikan upah yang layak sesuai dengan jenis pekerjaannya tanpa harus membedakan jenis kelamin. Jadi, jika buruh/pekerja wanita melakukan pekerjaan yang sama dengan yang dilakukan oleh buruh/pekerja pria, maka upah yang diterima oleh si buruh/pekerja wanita tersebut harus sama dengan upah yang diterima oleh buruh/pekerja tersebut. Persoalan tenaga kerja wanita semakin hari semakin meningkat tidak hanya terhadap tenaga kerja wanita itu sendiri melainkan juga bagi keluarga tenaga kerja wanita yang ditinggalkan khususnya anak anak tenaga kerja wanita, kebanyakan anak - anak yang ditinggalkan oleh tenaga kerja wanita masih balita ,mereka dititipkan di orang tua ataupun kerabat mereka yang secara ekonomipun mereka sangat lemah, tidak jarang keluarga tenaga kerja wanita yang ditinggalkan menghadapi persoalan.

Berikut Jumlah penduduk menurut lapangan pekerjaan utama dan jenis kelamin sebagai berikut:

¹³ Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Lapangan Pekerjaan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	10.793	918	11.657
Pertambangan dan Penggalian	3.755	138	3.893
Industri Pengolahan	8.677	8.035	16.712
Listrik, Gas, dan Air	1.041	166	1.207
Bangunan	8.243	0	8.243
Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel	18.889	14.614	33.503
Angkutan, Pergudangan, dan Komunikasi	5.805	782	6.587
Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan	4.526	977	5.503
Bangunan, Tanah, dan Jasa Perusahaan			
Jasa Kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan	12.939	12.264	25.203
Jumlah	74.614	37.894	112.508

Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2017 /BPS Kota Tarakan 2018

Berdasarkan data tersebut terdapat 37.894 Tenaga Kerja Wanita di Kota Tarakan dimana sebanyak 918 Tenaga Kerja Wanita bekerja pada sektor Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan. Secara ekonomis sektor perikanan mampu menghasilkan nilai produksi sebesar Rp. 5.257.587.000,00 dengan rincian sebagai berikut:

Kecamatan	Budidaya Laut	Tambak	Kolam	Jumlah
1	2	3	4	5
Tarakan Timur	1.280.802.600	1.022.200.000	0	2.303.002.600
Tarakan Tengah	0	0	100.110.000	100.110.000
Tarakan Barat	142.314.400	215.000.000	0	357.314.400
Tarakan Utara	0	1.015.550.000	1.481.610.000	2.497.160.000
Jumlah	1.423.117.000	2.252.750.000	1.581.720.000	5.257.587.000
		0	000	0

Sumber: Dinas Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Tarakan 2018

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam rangka menciptakan perlindungan hukum serta untuk meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja wanita khususnya di sektor perikanan yang mempunyai peranan penting dalam menunjang sektor ekonomi yang semakin maju, sehingga penting mengetahui bagaimana bentuk pelaksanaan dan hambatan yang terdapat dalam perlindungan tenaga kerja wanita. Untuk itu perlu dilaksanakan penelitian yang berjudul "**Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor Perikanan Di Kota Tarakan**".

RUMUSAN MASALAH

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis menitikberatkan beberapa pokok permasalahan yaitu Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita pada sektor perikanan di Kota Tarakan?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif/yuridis empiris yakni mengkaji ketentuan - ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat. Penelitian ini bersifat partisipatoris, yakni mengkombinasikan fungsi ganda perolehan bahan hukum dan pembentukan dialog diantara pihak yang ikut ambil bagian dalam penelitian ini, bukan hanya tim peneliti pada satu pihak dan pejabat pemerintah disisi lain, tetapi juga meliputi orang - orang kunci dengan pengetahuan dan pengalaman yang spesifik seputar perlindungan tenaga kerja wanita di Kota Tarakan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH

Perlindungan adalah hal atau perbuatan yang melindungi. Menurut R. Soerosono hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya. Perlindungan hukum sendiri adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa - apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.¹⁴

Menurut Sendjun Manulang tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.¹⁵ Sedangkan menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dalam arti kata sempit adalah penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana

¹⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perjanjian Kerja*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, Cet II, 1987, hlm. 9.

¹⁵ Shinta Kumala Sari, "perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV. Shofa Marwah", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011, hlm. 13.

ditujukan tidak hanya untuk majikan / pengusaha tapi juga kepada pekerja itu sendiri.¹⁶

Pemenuhan hak - hak pekerja berimplikasi terhadap perlindungan tenaga kerja. Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam ¹⁷, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk apabila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya,
2. Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan jaminan hak untuk berorganisasi,
3. Perlindungan tehnis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatannya.

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.¹⁸ Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.¹⁹ Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa - apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hokum.²⁰ Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²¹ Pekerja wanita adalah sebutan bagi

¹⁶ ibid

¹⁷ Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 61.

¹⁸ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53

¹⁹ ibid

²⁰ Wirjono Prodjodikoro, Asas-Asas Hukum Perdata, Penerbit Sumur Bandung, Bandung, 1983, hlm. 20.

²¹ Sendju H Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan pertama, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hlm. 3.

wanita warga negara Indonesia yang berada dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.²²

Menurut Satijipto Raharjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²³ Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.²⁴

Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.²⁵ Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum.

B. PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*.²⁶ Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdata adalah "suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih". Menurut

²² <http://blossomofmandar.blogspot.com/2011/12/fakt-or-minat-tenaga-kerja-wanita-ke.html>

²³ Satijipto Raharjo, "Ilmu Hukum", (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000) hal. 53. 7 Ibid., hal. 54. 6

²⁴ 7 Ibid., hal. 54.

²⁵ Phillipus M. Hadjon, "Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia", (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hal. 2.

²⁶ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 33.

seorang pakar hukum perburuhan Indonesia yaitu Prof. R. Imam Soepomo yang dikutip oleh Djumadi perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.²⁷

Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau terciptanya setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.²⁸ Pihak - pihak dalam perjanjian kerja terdiri menjadi:²⁹

- a) Pekerja /buruh;
- b) Pengusaha/pemberi kerja;
- c) Serikat pekerja/serikat buruh;
- d) Organisasi pengusaha; dan
- e) Pemerintah/penguasa.

Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dalam hal ini kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena para pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain,yaitu pengusaha. Sedangkan pengertian perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 14 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang - Udang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. ³⁰Artinya ketentuan perjanjian kerja tidak dapat

²⁷ ibid

²⁸ Lalu Husni, Op.Cit, hlm. 63

²⁹ ibid

³⁰ Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2011, hlm. 51

tidak diikuti, yaitu ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti.³¹

C. PEKERJA/BURUH WANITA

Pekerja perempuan merupakan pekerja yang membutuhkan perhatian dan penanganan khusus dan tersendiri, karena memang pada kenyataannya dalam beberapa segi terdapat beberapa perbedaan antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja laki - laki yang tidak dapat dipersamakan. Pihak pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan dalam perusahaannya hendaknya mempertimbangkan dengan bijaksana hal - hal sebagai berikut:

1. Kaum perempuan pada umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun.
2. Norma - norma susila harus diutamakan, agar pekerja/buruh perempuan tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari pekerja lawan jenisnya, terutama jika diperkerjakan malam hari.
3. Para pekerja perempuan pada umumnya mengerjakan pekerjaan harus sesuai dengan sifat dan tenaganya.
4. Para pekerja/buruh perempuan itu ada yang masih gadis dan adapula yang telah bersuami atau berkeluarga dengan sendirinya mempunyai beban rumah tangga yang harus ditanggungnya (G Kartasapoetra)

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, maka pada umumnya perempuan serasi dengan pekerjaan - pekerjaan ringan yang tidak memerlukan kerja otot. Perempuan adalah seseorang yang telah dikodratkan oleh Tuhan berjenis kelamin biologis (*seks*) sebagai perempuan/wanita yang berciri ciri menyusui, haid dan melahirkan serta memiliki rahim tidak dapat berubah, dipertukarkan dan berlaku sepanjang masa. Menurut Fakih perempuan merupakan pensifatan atau pembagian jenis kelamin yang permanent atau tidak dapat berubah dan merupakan ketentuan biologis atau disebut ketentuan atau kodrat Tuhan, dimana karakteristik pensifatan jenis kelamin perempuan yaitu : memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi sel telur, memiliki vagina dan mempunyai alat menyusui. Alat- alat tersebut secara biologis melekat pada manusia jenis perempuan dan tidak dapat dipertukarkan dengan manusia jenis laki - laki. Jadi yang dimaksud pekerja perempuan adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain berjenis

³¹Ibid .hlm. 51

kelamin wanita dan berumur diatas 18 tahun. Pekerja perempuan adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya, namun memiliki sifat khas yang tidak dimiliki oleh laki - laki, yaitu menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukannya, di perlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan hak - hak dasar tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Berbagai aturan dan konvensi telah dibuat dan diratifikasikan dalam rangka menegakkan dan melindungi hak - hak pekerja/buruh. Hak-hak ekonomi dan sosial buruh merupakan hak asasi manusia dimana Negara berkewajiban untuk menyediakan dan melindunginya. Dalam Konvensi Penghapusan segala bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, pasal 11 memuat beberapa hak dari pekerja, yaitu :

1. Hak untuk bekerja sebagai Hak Asasi Manusia.
2. Hak atas kesempatan kerja sama, termasuk penerapan criteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai.
3. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh latihan kejuruan dan latihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang.
4. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan.
5. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidak mampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar.
6. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

Berkaitan dengan perlindungan hak asasi pekerja dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan maksud untuk menjamin hak - hak dasar pekerja/buruh. Beberapa hak mendasar pekerja, yaitu :

1. Hak atas kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5) dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi bagi pekerja/buruh, (pasal 6).
2. Hak untuk memperoleh dan /atau meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).
3. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86).
4. Hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88).
5. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk pekerja/buruh dan keluarganya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja (pasal 99).
6. Hak berserikat, yaitu membentuk menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (pasal 104).
7. Hak-hak yang berkaitan dengan fungsi reproduksi (khusus pekerja perempuan), meliputi :
 - a. Hak untuk mendapatkan perlakuan dan perlindungan khusus saat hamil, dan/ataudampak dari pekerjaan yang merugikan janin (pasal 76).
 - b. Hak untuk mendapatkan cuti haid (pasal 81).
 - c. Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan (pasal 82).
 - d. Hak untuk mendapatkan waktu menyusui di tengah-tengah jam kerja (pasal 83).
 - e. Hak untuk tetap mendapat upah penuh selama cuti haid dan hamil (pasal 84).

B. PEMBAHASAN

A. PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA PADA SEKTOR PERIKANAN

Persoalan tenaga kerja wanita semakin hari semakin meningkat tidak hanya terhadap tenaga kerja wanita itu sendiri melainkan juga bagi keluarga tenaga kerja wanita yang ditinggalkan khususnya anak-anak tenaga kerja wanita, kebanyakan anak-anak yang ditinggalkan oleh tenaga kerja wanita masih balita, mereka dititipkan di orang tua ataupun kerabat mereka yang secara ekonomipun mereka

sangat lemah, tidak jarang keluarga tenaga kerja wanita yang ditinggalkan menghadapi persoalan.

Tenaga Kerja Wanita (TKW) rela meninggalkan keluarganya, baik suami, anak dan orang tuanya. Suami yang sebenarnya mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka, tidak dapat mencegahnya karena suami tidak sanggup memberikan ekonomi yang cukup kepada keluarganya karena penghasilannya yang sangat tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Situasi ini tidak dapat dipersalahkan kepada keluarga-keluarga TKW semata.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di sektor perikanan di Kota Tarakan merupakan salah satu hal yang perlu mendapat perhatian khusus karena Kota Tarakan sebagai salah satu daerah penghasil ikan.

Berdasarkan data wajib lapor perusahaan secara online di dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dari 12 Perusahaan yang terkategori besar yang menjalankan kegiatan usaha di sektor perikanan sebagai berikut.

No	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Laki	Wanita
1	PT. Mustika Minanusa Aurora	Udang Beku	185	730
2	PT. Dachan Mustika Arora	Udang Beku	35	112
3	Pengolahan Udang Kering "SAINI"	Udang Kering	0	0
4	PT. Mikase/SSA	Udang Beku	0	0
5	PT. SK Foods Indonesia	Udang Beku	0	0
6	PT. Bonanza Pratama Abadi	Udang Beku	60	24
7	PT. Sabindo Raya Gemilang	Ikan Beku	42	11
8	PT. Nelayan Barokah	Udang Dan Ikan Beku	1	3
9	PT. Tri Mitra Makmur	Udang Beku	0	0
10	PT. Sumber Kalimantan Abadi	Udang Beku	1	315
11	PT. Panca Mitra Multi Perdana	Udang Beku	0	0
12	CV. Usaha Surya Dua Putra	Ikan Bandeng	0	0
Total			324	1195

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi Kalimantan Utara 2019

Pemenuhan hak-hak pekerja berimplikasi terhadap perlindungan tenaga kerja. Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja terdiri dari tiga bentuk.³² *Pertama* adalah perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk apabila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya. Perlindungan ekonomis ini di wujudkan dalam bentuk pemberian upah kepada buruh/tenaga kerja dalam hal ini buruh /tenaga kerja wanita. Secara umum upah tenaga kerja wanita sama dengan tenaga kerja laki –

³²Soepomo, Iman, 1983, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum), Pradnya Paramita, Jakarta.

laki, namun besaran upah di hitung berdasarkan masa kerja, jabatan dalam perusahaan, kategori pekerja seperti tenaga kerja kontrak, tetap, borongan dan tenaga kerja lepas. Menurut Fatmawati, dia sudah bekerja selama 8 tahun di perusahaan menurutnya pemberian gaji pokok dan tunjangan pekerja diberikan pada awal bulan bersangkutan secara tepat waktu dengan gaji pokok dan tunjangan sebesar Rp.3.000.000/ bulan, gaji pekerja belum sesuai dengan UMR yang telah di tetapkan oleh Pemerintah Kota Tarakan melalui Keputusan Walikota Tarakan³³. Terkait dengan gaji yang belum sesuai UMR Kota Tarakan menurut Ida Koesoema JW bahwa perusahaan belum bisa memenuhi gaji pokok pegawai sesuai UMR yang telah di tetapkan karena kemampuan keuangan perusahaan yang masih rendah, namun bukan berarti perusahaan lalai, karena selain gaji pokok, pekerja juga mendapatkan penghasilan lainnya, seperti uang lembur, tunjangan hari raya, iuran kesehatan, iuran ketenagakerjaan, sehingga kita tidak bisa hanya melihat dari gaji pokok semata, perusahaan juga mempertimbangkan pekerjaan yang tidak setiap hari, karena pekerjaan yang di lakukan pada sektor perikanan tidak setiap hari tergantung adanya ikan.³⁴

Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian dalam ketentuan Pasal 1 huruf b Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang - Undang No. 80 Tahun 1957 diatur bahwa istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Jika mengacu kepada ketentuan Pasal 88 Undang - Undang Nomor. 13 Tahun 2003 dan ketentuan Pasal 1 Konvensi ILO No. 100 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang - Undang Nomor 80 Tahun 1957 seharusnya kesenjangan upah antar gender yang di Indonesia tidak terjadi. Karena didalam kedua ketentuan Undang - Undang tersebut telah diatur dengan jelas bahwa pihak pengusaha harus memberikan upah yang layak sesuai dengan jenis pekerjaannya tanpa harus membedakan jenis kelamin. Jadi, jika buruh/pekerja wanita melakukan pekerjaan yang sama dengan yang dilakukan oleh buruh/pekerja pria, maka upah yang diterima oleh si buruh/pekerja wanita tersebut harus sama

³³Pekerja Wanita PT.Tri Mitra Makmur, wawancara pada tanggal 28 Juli 2019

³⁴Kepala Cabang PT.Tri Mitra Makmur, wawancara pada tanggal 27 Juli 2019

dengan upah yang diterima oleh buruh/pekerja tersebut. Persoalan tenaga kerja wanita semakin hari semakin meningkat tidak hanya terhadap tenaga kerja wanita itu sendiri melainkan juga bagi keluarga tenaga kerja wanita yang ditinggalkan khususnya anak-anak tenaga kerja wanita, kebanyakan anak-anak yang ditinggalkan oleh tenaga kerja wanita masih balita, mereka dititipkan di orang tua ataupun kerabat mereka yang secara ekonomipun mereka sangat lemah, tidak jarang keluarga tenaga kerja wanita yang ditinggalkan menghadapi persoalan.

Kedua perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan jaminan hak untuk berorganisasi. Menurut Sati Wirawati bahwa pekerja tetap perusahaan semuanya telah di daptarkan program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan karena merupakan amanat Undang-Undang BPJS yang mewajibkan perusahaan mendapatkan semua buruh/pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya kami mendapatkan kendala yaitu bagi tenaga kerja kontrak atau borongan yang kadang kali baru mulai bekerja satu bulan atau beberapa hari sudah mengundurkan diri padahal perusahaan masih dalam proses administrasi pendaftaran kepesertaan BPJS, untuk menyelesaikan kendala ini perusahaan bersama pihak BPJS telah membuat kesepakatan bahwa untuk tenaga kerja kontrak di daptrakan setelah bekerja selama tiga bulan hal di sebabkan karena ada tenaga kerja yang baru satu bulan bekerja bulan kedua sudah berhenti tanpa pemberitahuan atau surat pernyataan pengunduran diri, hanya memberi tahukan melalui rekan kerjanya. Namun apabila dalam waktu tiga bulan selama bekerja terjadi kecelakaan kerja maka sepenuhnya menjadi kewajiban tanggungan perusahaan.³⁵

Ketiga perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatannya. Menurut Adriani untuk menjamin keselamatan pekerja khususnya buruh wanita perusahaan menyediakan satpam penjaga baik siang maupun malam, di samping itu pekerja juga ketika bekerja di lengkapi dengan pakaian dan peralatan kerja yang sudah di tetapkan oleh pemerintah dan perusahaan, lebih-lebih pada sektor perikanan, perusahaan sangat ketat dalam menjamin keselamatan, kesehatan pekerja karena pekerja bekerja di ruangan yang sterill mulai dari masuk ruang kerja hingga keluar ruang kerja. Perusahaan juga

³⁵Kepala Divisi SDM PT. Sumber Kalimantan Abadi, wawancara pada tanggal 22 Juli 2019

menyediakan beberapa fasilitas pendukung untuk para pekerja seperti kantin, ruang istirahat, kamar ganti, kamar mandi, tempat ibadah dan peralatan P3K.³⁶

Menurut Sati Wirawati perlindungan tenaga kerja wanita juga di berikan dalam bentuk pemeriksaan kesehatan berkala kepada pekerja wanita, memberikan penyuluhan tentang kesehatan organ-organ kewanitaan, penyediaan tenaga kesehatan yang piket di perusahaan pada klinik yang telah di sediakan hal ini dalam bentuk kerja sama dengan instansi kesehatan terdekat, perusahaan juga menyiapkan mess namun terbatas dan transportasi antar jemput bagi pekerja yang rumahnya jauh dari perusahaan, namun sebagian besar pekerja berasal dari penduduk sekitar perusahaan.³⁷ Keterangan ini juga di perkuat Dinawati yang telah bekerja selama 4 tahun menyatakan bahwa perusahaan selama ini telah memberikan hak-hak pekerja seperti cuti melahirkan, cuti menikah, cuti tahunan sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja yang telah di tanda tangani pada awal bekerja di perusahaan.³⁸

Pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi.³⁹

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- 3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib: Memberi makanan dan minuman bergizi ini dalam prakteknya tidak sesuai, karena makanan dan minuman berupa puding (pencuci mulut) yang tidak memenuhi 1.400 kalori. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

³⁶Kepala Divisi SDM PT.Tri Mitra Multi Perdana, wawancara pada tanggal 21 Juli 2019

³⁷Ibid

³⁸Pekerja PT.Sumber Kalimantan Abadi, wawancara pada tanggal 22 Juli 2019

³⁹ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, h. 13.

- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Selain ketiga bentuk perlindungan tersebut, pemerintah juga telah menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00. Berdasarkan penuturan Dian Utari bahwa dia tidak pernah lembur dalam bekerja setiap hari, lembur hanya ketika bahan baku berupa ikan banyak dan harus segera di selesaikan itupun tidak sampai pagi hanya sampai jam 20.00 atau sekitar 4 jam dari jam kepulangan dari perusahaan yakni jam 16.00 Wita.⁴⁰ Menurut Heti Yusliani pekerjaan lembur juga terkadang di tempuh karena pekerja yang seharusnya bekerja ada yang izin tidak masuk karena sakit, acara keluarga dan lain sebagainya, namun untuk menghindari lembur sampai larut malam perusahaan menambah pekerja dengan melibatkan masyarakat sekitar yang biasanya bekerja secara lepas di perusahaan atau borongan.⁴¹

Perlindungan tenaga kerja wanita juga dalam bentuk pemberian hak cuti hamil / melahirkan, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Tri Kusuma menyatakan bahwa pihak perusahaan selalu memberikan cuti hamil / melahirkan yang diajukan oleh tenaga kerja/buruh wanita sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ia yang pernah mengajukan cuti hamil, pada tahun 2014 mengajukan cuti hamil / melahirkan. Pihak perusahaan memberikan cuti kepadanya selama dua bulan sesudah melahirkan karena ia masih merasa mampu untuk melakukan pekerjaan sehari-hari. Selain itu ia mendapatkan cuti hamil / melahirkan juga mendapatkan satu bulan gaji selama menjalankan cuti hamil / melahirkan.⁴²

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja wanita yang tertuang dalam Pasal 81 Ayat (1), dan (2) yaitu:

- 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;

⁴⁰Pekerja CV. Usaha Surya Dharma Putra, wawancara pada tanggal 23 Juli 2019

⁴¹Divisi Sumber Daya Manusia PT. Sabindo Raya Gemilang, wawancara pada tanggal 18 Juli 2019

⁴²Pekerja di PT Tri Mitra Makmur, wawancara pada tanggal 28 Juli 2019

- 2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁴³

Menurut Pasal 82 Ayat (1), dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- 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 surat keterangan dokter kandungan atau bidan⁴⁴.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Heti Yusliani menyatakan bahwa pekerjaanya tidak ada yang cuti karena haid walaupun sudah ada ketentuan perundang-undangan, dia membenarkan mengenai ruangan khusus dan obat penghilang rasa nyeri yang disediakan perusahaan, beliau mengatakan biasanya pekerja/buruh perempuan pada masa haidnya ada yang merasakan sakit dan ada juga yang tidak merasakan sakit, pihak perusahaan takut hal tersebut menjadi alasan pekerja/buruh perempuan untuk tidak masuk kerja atau untuk mendapatkan cuti setiap bulannya, beliau juga mengatakan tidak adanya hak cuti haid yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan dikarenakan didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak ada memuat mengenai hak cuti haid, pekerja/buruh perempuan juga menyetujui sebelum ditandatanganinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.⁴⁵

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Perusahaan yang bergerak di sektor perikanan di Kota Tarakan telah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dalam hal perlindungan tenaga kerja wanita misalnya dengan memberikan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, mendapatkan hak cuti, mendapatkan upah sesuai pekerjaan yang dilaksanakan, tempat bekerja yang

⁴³ Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁴ Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁵ Divisi Sumber Daya Manusia PT. Sabindo Raya Gemilang, wawancara pada tanggal 18 Juli 2019

aman serta diberikan fasilitas penunjang lainnya, seperti ruang istirahat, kantin perusahaan, kamar ganti, kamar mandi, hingga obat-obatan (P3K)

SARAN

Dari hasil penelitian penulis memberikan saran, agar perusahaan yang bergerak di sektor perikanan hendaknya meningkatkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanitanya dengan menyediakan fasilitas yang lebih memadai di lingkungan perusahaan.

DAFTAR BACAAN

Buku

- Asyhadie, H. Zaeni *Aspek Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2008
- Adisu, Editus dan Libertus Jehani. *Hak-Hak Pekerja Perempuan* Cet. II. Visi Media. Jakarta. 2007
- Asikin, H. Zainal dkk. *Dasar dasar hukum perburuhan* Cet, 10. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2014.
- Astri Wijayanti, , *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta. 2009
- Asyhadie, H. Zaeni. *Hukum Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2007
- Asyhadie Zaeni, , *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta. 2013
- Brugink, JJ. *Refleksi Tentang Ilmu Hukum*, Alih Bahasa oleh Arif Sidharta, Bandung .PT. Citra Aditya Bakti, 1996.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 1995.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. . 2015
- Ibrahim, Z. *Psikologi Perempuan*. Bandung: Pustaka Hidayah. 2002
- Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta : Sinar Grafika. , 1994
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. I PT. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2009
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. PT. Pradnya Paramita. Jakarta. 2007

- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* Universitas Atma Jaya. Yogyakarta. 2010
- Muin Fahmal, *Peran Asas-Asas Umum Pemerintahan yang layak dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih*, Cetakan I, UII Press, Yogyakarta, 2006
- Philipus M Hadjon., *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif)*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 1994
- Prinst, Darwan, , *"Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)"*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. 2000
- Rahardjo, Satipto. *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2000.
- Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta. 1998
- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* Cet. I. Pustaka Yustisia. Yogyakarta. 2008
- Soehino, *Ilmu Negara*, Cetakan III, Liberty, Yogyakarta, 1998
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji., *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2011
- Soemarto, T.H, *Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Fakultas Hukum UNDIP. 1995
- Soepomo, Imam.. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara. Jakarta. 1986
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1982
- Sugiman.. *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*. Balai Pustaka. Yogyakarta. 2000
- Sunggono. Bambang.. *Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2005
- Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Peraturan Kebijakan (Beleidsregel) pada Pemerinthan Daerah*, Cetakan I, UII Press, Yogyakarta, 2005
- Utrrecht, *Pengantar Administrasi Negara Indonesia*, PT. Ichtiar, Jakarta, 1963.
- Wignjosoebroto, Soetandyo. *Hukum-Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Jakarta, Elsam dan Huma, 2002.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

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

Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00