

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI INDONESIA

Sri Hartaty, Herman Fikri, Niko Pransisco

Program Pascasarjana Magister Hukum
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda
srihartati63@gmail.com

Abstrak

Implementasi Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia diatur dalam : a. Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ; b. Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan; c. Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Internasional Labour Organization (Konvensi ILO) ; d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-226/MEN/2000 tentang Upah Minimum Tenaga Kerja. Apabila karyawan perempuan memiliki permasalahan/keluh kesah, maka perusahaan wajib memberikan fasilitas untuk menyelesaikan permasalahan tersebut sebagai bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Perempuan. Penyelesaian permasalahan/keluh kesah yang dialami karyawan, sebelum sampai kepada tim konseling harus terlebih dahulu disampaikan secara hirarki dan diselesaikan secara berjenjang sebelum diajukan kepada tim konseling. Penyelesaian perselisihan perburuhan terlebih dahulu dilakukan secara musyawarah, namun apabila tidak berhasil maka pihak karyawan ataupun perusahaan diperbolehkan untuk menempuh upaya hukum berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ada dua Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), yaitu : 1. Penyelesaian Dengan Cara Non Litigasi adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan; 2. Penyelesaian Dengan Cara Litigasi adalah penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial. Dengan Cara Non Litigasi dapat ditempuh melalui Mediasi ; Konsiliasi ; Arbitrase. Perselisihan antara Pengusaha dan Karyawan, jika sudah tidak bisa diselesaikan dengan jalan musyawarah mufakat, maka dapat diselesaikan dengan menggunakan media Peradilan (litigasi).

Kata Kunci : Perempuan, Pekerja, Perlindungan

Abstract

Implementation of Legal Protection Forms for Women Workers According to Indonesian Positive Law is regulated in: a. Protection of Women Workers Based on Law Number 13 Year 2003 Regarding Employment; Ministry of Manpower No. 224 of 2003 and the Company Regulations or joint work agreements; c. Protection of Women Workers Based on the International Labor Organization (ILO Convention); d. Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number: KEP-226 / MEN / 2000 concerning Minimum Labor Wages. If female employees have problems / complaints, the company is obliged to provide facilities to resolve these problems as a form of Legal Protection Against Female Employees. Problem solving / complaints experienced by employees, before reaching the counseling team must first be submitted in a hierarchical manner and resolved in stages before being submitted to the counseling team. Settlement of labor disputes is first carried out by deliberation, but if it is not successful then the employee or

the company are allowed to take legal action based on Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement. There are two Ways to Settle Industrial Relation Disputes (PHI), namely: 1. Non-Litigation Settlement is a dispute resolution outside the court; 2. Settlement by Litigation is the settlement of disputes through industrial relations courts. Non-Litigation Method can be reached through Mediation; Conciliation; Arbitration. Disputes between Employers and Employees, if they cannot be resolved by consensus agreement, then they can be resolved using Judicial media (litigation).

Keywords: Women, Workers, Protection.

A. Latar Belakang

Perempuan sebagai warga negara Indonesia sejak dahulu aktif dalam kegiatan ekonomi dan sosial sebagai petani, pedagang, pekerja (di sektor informal) dan sebagai ibu rumah tangga. Namun, kebanyakan perempuan belum menikmati penghargaan dan penghormatan yang sama dengan laki-laki sesuai dengan sumbangannya dan beban kerjanya sebagai dampak dari diskriminasi¹ yang terus menerus terjadi.²

Keterlibatan perempuan Indonesia di dalam keseluruhan kehidupan perjuangan bangsa dan negara merupakan petunjuk bahwa kaum perempuan di Indonesia pada dasarnya sejak dulu sudah merupakan bagian dari pembangunan nasional, bangsa dan negara. Dengan demikian pertumbuhan pembangunan nasional tidak dapat dipisahkan dari keberadaan perempuan sebagai pembangunan dan eksistensinya sebagai manusia yang memiliki keluhuran harkat dan martabat seperti halnya pria.

Perkembangan industrialisasi merupakan tahapan suatu perkembangan bangsa. Keterlibatan perempuan sebagai tenaga kerja memberi masukan yang tidak sedikit bagi negara. Hal ini dapat dimaklumi karena perbandingan jumlah penduduk adalah lebih banyak perempuan dari pada laki-laki. Namun disisi lain kita tidak dapat menutup mata masih banyak terjadi diskriminasi terhadap tenaga kerja pem-

puan, seperti diskriminasi upah, pelanggaran terhadap ketentuan keselamatan kerja, pengabaian hak-hak wanita, seperti cuti hamil, cuti hamil, dan sebagainya.³

Data di Indonesia menunjukkan bahwa pendidikan perempuan pada umumnya masih rendah dari pada laki-laki. Angka kematian ibu masih tinggi, bahkan bila dibandingkan dengan perempuan di negara-negara ASEAN maka angka kematian ibu di Indonesia lebih tinggi. Dan sebagai pekerja perempuan Indonesia masih mengalami berbagai diskriminasi dan belum mendapat perlindungan hukum yang selayaknya diperoleh.⁴

Perbaikan nasib pekerja perempuan Indonesia baik di dalam maupun di luar negeri kerap menimbulkan banyak kontroversial dan merupakan isu yang tak pernah habisnya dibicarakan terutama dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Ketika perempuan masuk dunia kerja, sering mengalami pola diskriminasi dan peminggiran yang didasari pada keyakinan dan perilaku yang menetapkan perempuan dalam posisi lebih rendah dari laki-laki.

Nasib pekerja perempuan Indonesia bergantung kepada kepedulian pemerintah untuk lebih serius memikirkan serta memberi perlindungan terhadap warganya. Adanya diskriminasi bahkan menjurus kepada eksploitasi terhadap perempuan Indonesia hingga saat ini merupakan bukti nyata bahwa kurang terlindunginya hak-hak perempuan di Indonesia.

ILO sebagai organisasi buruh in-

¹ Poerwadarminta, 1976, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, Hlm. 254

² Sparinah Sadli, 2000, *Pemberdayaan Perempuan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Cet. I Alumni, Bandung, hlm. 3

³ Warsani, *OpCit.*, hlm. 368

⁴ *Ibid*, hlm. 400

ternasional bertujuan memperbaiki kondisi pekerja sebagai upaya mewujudkan keadilan sosial di seluruh dunia. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan, menyebutkan bahwa negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) adalah negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap pekerjaan harus dihapuskan.⁵

Meskipun perempuan Indonesia masa kini dapat dikatakan lebih maju dibanding dengan generasi sebelumnya, isu-isu perempuan seperti diskriminasi terhadap perempuan masih tetap menjadi prioritas kedua ditingkat nasional sehingga tetap dianggap sebagai masalah perempuan saja dan bukan masalah bersama laki-laki dan perempuan.

Dari perspektif Hak Asasi Manusia, diskriminasi melanggar HAM. Sedangkan diskriminasi terhadap perempuan melanggar Hak Asasi Perempuan, sehingga pemberdayaan perempuan diperlukan agar perempuan dapat memperjuangkan hak-haknya yang dilanggar.⁶

Pemberdayaan perempuan dan tercapainya kesetaraan gender merupakan masalah hak asasi manusia dan ketidakadilan sosial tidak dapat dikatakan sebagai isu perempuan saja. Kesetaraan gender tidak berarti bahwa perempuan harus sama seperti laki-laki. Kesetaraan gender perlu dipahami dalam arti bahwa perempuan dan laki-laki menikmati status yang sama, berada dalam kondisi dan kesempatan yang sama untuk dapat merealisasikan potensinya sebagai hak-hak dasarnya.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang ada sekarang, persoalan

tenaga kerja perempuan sering tampak kepermukaan dari berbagai daerah di Indonesia, yang mencerminkan tanda-tanda banyaknya permasalahan terutama perlindungan yang kurang memadai.

Diskriminasi yang berlaku sekaligus menyebabkan bahwa perempuan pekerja yang bagaimanapun beratnya selalu dianggap hanya sebagai membantu suami dengan konsekuensi bahwa perempuan selalu dianggap sebagai pencari nafkah kedua yang selanjutnya berakibat bahwa beban perempuan yang juga bekerja di luar rumah harus menanggung beban kerja yang lebih lama.⁷

Permasalahan tenaga kerja perempuan tidak hanya diskriminasi di bidang pekerjaan saja yang meliputi antara lain, tingkat upah yang rendah, kurangnya istirahat, pemanfaatan cuti baik cuti hamil maupun cuti haid, kedudukan serta motivasi kerja, dan pemutusan hubungana kerja oleh perusahaan, tetapi juga eksploitasi terhadap tenaga kerja perempuan. Eksploitasi ini bahkan menjurus kepada pelecehan seksual dan yang lebih parah lagi kepada prostitusi.

Anggapan bahwa perempuan adalah komunitas kedua setelah laki-laki di dunia tenaga kerja di Indonesia dan di belahan dunia lain sekalipun menyebabkan pengimplementasian undang-undang tenaga kerja baik yang lama atau yang baru ditambah dengan Konvensi ILO Nomor 111, tidak dilaksanakan sehingga tidak dapat memenuhi harapan serta melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan yang seharusnya bisa lebih baik dari yang ada sekarang. Untuk hal tersebut sangatlah perlu perhatian dan pengkajian yang lebih dalam agar semua undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya dapat diimplementasikan dengan baik.

Perselisihan perburuhan yang ada selama ini terutama tentang pekerja perempuan, mengindikasikan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan sangat kurang diperhatikan oleh pemerintah Indonesia. Pemerintah kurang se-

⁵ H. Bomer Pasaribu, "Membangun Politik Ketenagakerjaan Dari Aspek Hak Asasi Manusia", <http://www.Google.com/temp/804800.htm>., diakses pada tanggal 29 Januari 2019

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

nsitif menyikapi permasalahan yang ada.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan ?
2. Bagaimana prosedur dan mekanisme perlindungan hak-hak pekerja perempuan di Indonesia ?

C. Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan

Dalam prakteknya masih ditemui keluhan dari para pekerja wanita mengenai belum terlaksananya secara optimal peraturan tersebut, keluhan itu antara lain Tidak diberi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan tambahan atas beban perusahaan, Adanya diskriminasi atas pengupahan yang sama untuk masa kerja yang sama dan pekerjaan yang sama nilainya, Pekerja wanita dianggap lajang sehingga tidak mendapat tunjangan keluarga, meskipun kenyataannya dia telah bersuami dan mempunyai anak.⁸ Diskriminasi upah terjadi antara lain dikarenakan oleh pandangan yang menilai bahwa pekerja wanita hanya sebagai sumber pelengkap/tambahan bagi perekonomian keluarga, sehingga pekerja wanita menerima upah yang lebih rendah dari laki-laki. Akibat lebih jauh adalah pemotongan pajak yang lebih besar pada pekerja wanita dibandingkan laki-laki karena pada pekerja laki-laki pajak dikurangi dengan tunjangan istri dan anak.⁹ Perbedaan upah karyawan laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama sering kali menggunakan pembenaran bahwa “wanita bukan pencari nafkah utama” atau “wanita adalah tanggungan suami”.

Penghapusan hak karyawan wanita untuk mendapat tunjangan keluarga dan ke-

sehatan bagi dirinya dan keluarganya, juga memakai pembenaran yang sama. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak membenarkan diskriminasi tersebut, namun dalam prakteknya sering dipelintir oleh pengusaha. Fakta bahwa Indonesia telah meratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) seolah terlupakan. Hal lain yang juga perlu diperhatikan adalah bahwa dalam penetapan upah minimum regional sendiri, yang digunakan sebagai standar adalah buruh laki-laki dengan hitungan hidup lajang, yang memiliki kebutuhan berbeda dari buruh wanita. Dalam penentuan upah tersebut, laporan menyebutkan, tidak dimasukkan kebutuhan spesifik wanita seperti pembelian BH dan pembalut wanita. Hal yang kelihatannya sepele ini, berakibat pada upah riil buruh wanita yang secara riil menjadi lebih kecil karena dikurangi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.¹⁰ Diskriminasi Dalam Hak-Hak Khusus Pekerja Wanita. Pada dasarnya peraturan ketenagakerjaan melindungi hak-hak pekerja pria dan wanita. Namun disebabkan oleh kodrat wanita yang berbeda dengan laki-laki maka ada beberapa pengaturan yang khusus mengenai hak-hak pekerja wanita. Hak-hak khusus pekerja wanita ini meliputi cuti haid, hamil dan melahirkan.

Kesemua hak-hak khusus tersebut telah ditetapkan dalam beberapa rangkaian peraturan antara lain *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW), UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Pekerja No. 03/Men-/1989 dan lain-lain. Cuti Haid Bagi wanita yang normal dan sehat, pada usia tertentu akan mengalami haid. Di dalam prakteknya, banyak wanita yang sedang dalam masa haid tetap bekerja tanpa gangguan apapun. Tetapi kalau keadaan fisiknya tidak memungkinkan sehingga yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat (1) yang berbunyi:

⁸ *Ibid.*

⁹ <http://rechthan.blogspot.com/2018/012/Upaya-Penyelesaian-Perselisihan.html.co.id>

¹⁰ *Ibid.*

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

Selanjutnya Sadli, mengatakan bahwa: “meskipun ada negara-negara yang tidak lagi memberikan cuti haid, tetapi untuk pekerja Wanita, hal ini harus diberikan”. Singkatnya, alasan untuk tetap diadakannya cuti haid ini adalah bahwa ketika haid datang, pekerja wanita yang bekerja pada satu posisi selama beberapa jam terus menerus akan merasa sangat tidak nyaman dalam bekerja. Namun dalam pelaksanaannya tidak semua perusahaan memberikan dengan suka rela. Sebagai salah satu contoh adalah apa yang kemukakan oleh salah seorang mantan pekerja pada sebuah perusahaan bahwa: “Ada pabrik yang menuntut buruh wanitanya memperlihatkan (maaf) pembalut yang dia pakai untuk memastikan bahwa si buruh memang sedang haid hari pertama dan kedua. Bila dianggap haid itu bukan hari pertama dan kedua, cutinya ditolak.”¹¹

Selanjutnya, hukum positif Indonesia juga memberikan perlindungan kepada perempuan Indonesia yang bekerja pada saat-saat tertentu dan memberikan izin untuk mendapatkan Cuti Hamil, cuti Melahirkan, cuti karena mengalami Gugur Kandungan dan Kesempatan Menyusui. Bagi pekerja wanita yang hamil, dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 82 ayat (2) dan (3) yang menyatakan:

- 1) Pekerja/buruh wanita 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 wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu se-

tengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Ketentuan tersebut dinyatakan berlaku dengan Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 1951 Pasal 1 butir (1) yang berbunyi bagi pekerja yang akan menggunakan hak cutinya diwajibkan:

- a) Mengajukan permohonan yang dilampiri surat keterangan dokter, bidan atau keduanya jika tidak ada, dapat dari pegawai pamong praja atau sederajatnya camat.
- b) Permohonan diajukan selambatnya 10 hari sebelum waktu cuti mulai. Cuti sebelum saatnya melahirkan dimungkinkan untuk diperpanjang apabila ada keterangan dokter yang menerangkan bahwa yang bersangkutan perlu mendapatkan istirahat untuk menjaga kehamilannya. Perpanjangan waktu istirahat sebelum melahirkan memungkinkan sampai selama-lamanya tiga bulan.

Seorang pekerja wanita tidak bisa di-PHK karena alasan menikah, sedang hamil dan melahirkan. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Pekerja No. 03/Men/1989.

Selanjutnya dalam UU Pekerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (2) menyebutkan bahwa:

“Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00”

Pekerja yang hamil harus mendapat cuti dengan bayaran atau tunjangan sosial sebanding tanpa kehilangan pekerjaannya. Tempat penitipan anak di tempat kerja pun menjadi sesuatu yang harus diadakan oleh perusahaan, dan memberi perlindungan khusus kepada wanita selama hamil pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka. Sedangkan untuk menyusui diatur dalam Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu:

“Pekerja/buruh wanita yang anaknya

¹¹ bplawyers.co.id/2018/12/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/co.id

masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam Pasal ini adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh wanita untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan atau perjanjian kerja bersama.

Perempuan juga harus mendapatkan perlindungan terhadap perbuatan pelecehan di tempat kerja. Salah satu bentuk Pelecehan di Tempat kerja adalah Pelecehan seksual. Pelecehan Seksual

di tempat kerja adalah hal yang sering terjadi namun jarang diungkapkan. Pekerja wanita harus menanggung risiko atau beban pelecehan dari dua arah: Pertama, pelecehan bisa terjadi dari atasannya. Pelecehan seksual ini terjadi ketika seseorang yang dengan “kekuasaannya” bisa memanfaatkan kedudukannya itu untuk mendesak orang lain dengan tindakan seksual yang tidak dikehendaki. Kedua, pelecehan terjadi dari sesama pekerja terutama pekerja laki-laki. Atasan yang memperlakukan pekerja wanita secara diskriminatif akan memicu situasi dimana para pekerja laki-laki merasa bahwa ini adalah hal “wajar”, karenanya kepentingan menghapus terjadinya pelecehan seksual bukan semata karena pekerja wanita berhak atas suasana dan syarat-syarat kerja yang setara dan adil, namun juga karena pelecehan seksual memecah belah persatuan dan kekompakan kaum pekerja, dan menjerumuskan para pekerja dalam situasi saling curiga dan konflik di antara mereka.

Bentuk-bentuk perilaku pelecehan seksual yang sering terjadi dan dikategorikan sebagai pelecehan seksual di antaranya:

- a. Tingkah laku dan komentar yang berkenaan dengan peran jenis kelamin wanita (gender harassmen),
- b. Ajakan untuk kesenangan seksual yang tidak dikehendaki dan memak-

sa namun tidak memiliki sanksi apapun (*seductive behavior*),

- c. Permintaan untuk melakukan kegiatan seksual atau hal yang berhubungan dengan disertai janji atau imbalan tertentu (*sexual bribery*),
- d. Pemaksaan untuk melakukan hubungan seksual dengan disertai ancaman hukuman (*sexual coercion*),
- e. Kejahatan seksual dan pelanggaran hukum yang dilakukan secara terang-terangan (*sexual assault*).

Di dalam pelaksanaan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja yaitu :

- a. Undang-Undang Dasar 1945 :
Pasal 27 : (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (3) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.
Pasal 33 : (1) Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. (2) Cabang – cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara. (3) Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar – besar kemakmuran rakyat. (4) Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional. (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini diatur dalam undang – undang.

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- c. Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8. Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, dan
- d. 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 Pukul 07.00.

Berikut adalah bentuk-bentuk Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia :

1. Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

Dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan Pekerja Wanita adalah Tenaga Kerja Wanita dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah. Aturan hukum untuk pekerja perempuan ada yang berbeda dengan pekerja laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain.

II. Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi:

- i. Perlindungan Jam Kerja. Perlindungan dalam hal kerja malam ba-

gi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Hal ini diatur pada pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan wanita pada jam tersebut wajib: Memberikan makanan dan minuman bergizi, Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 – 05.00.

Tetapi pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00. Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

- ii. Perlindungan dalam masa haid. Pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.
- iii. Perlindungan Selama Cuti Hamil; Sedangkan pada pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan

dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

iv. Pemberian Lokasi Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yakni dengan melalui pengesahan dan pendaftaran PP & PKB Perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosialisasi Peraturan Perundangan di bidang ketenagakerjaan dan melakukan pengawasan ke Perusahaan.

III. Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Internasional Labour Organization (Konvensi ILO)

International Labour Organization (Konvensi ILO) Nomor 45 tentang Kerja wanita dalam semua macam tambang di bawah tanah. Isi Pasal 2 menyebutkan bahwa setiap wanita tanpa memandang umurnya tidak boleh melakukan pekerjaan tambang di bawah tanah. Pengecualiannya terdapat pada Pasal 3.

Dalam konvensi ILO Nomor 100 mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama nilainya menyebutkan, "Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh".

Upah adalah hal yang penting dalam hubungan kerja, karena bagi pekerja upah merupakan salah satu resiko perburuhan yang harus ditanggung dalam tugasnya mengelola kelanjutan dan perkembangan per-usahaan.¹² Adapun perlindungan upah bagi pekerja terdiri dari: Setiap perusahaan yang akan menetapkan besarnya upah, pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja pria dengan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengaturan yang demikian ini sejalan dengan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 mengenai Kesamaan di Bidang Pengupahan. Konvensi ini telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957, dengan demikian ketentuan ini berlaku sebagai hukum nasional Indonesia. Mengenai larangan diskriminasi ini, Pasal 6 UUKK menjamin setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

IV. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-226/MEN/2000

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-226/MEN/2000 bahwa yang berwenang menetapkan upah minimum propinsi atau upah minimum kabupaten/kota adalah Gubernur berdasarkan usulan dari komisi penelitian pengupahan dan jaminan sosial dewan ketenagakerjaan daerah. Dan Gubernur juga yang berwenang menetapkan upah minimum sektoral propinsi atau upah minimum sektoral kabupaten/kota atas kesepakatan organi-

¹² Suliati Rachmat, 1996, *Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta, Studi Kasus Tentang Wanita Pekerja Harian di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, Disertasi.*, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 147.

sasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Upah minimum yang telah ditetapkan Gubernur wajib ditaati oleh pengusaha, bahkan berdasarkan Pasal 90 UUKK pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan dan bila hal ini dilanggar maka berdasarkan Pasal 185 ayat (1) UUKK akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut. Akan tetapi berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-231/MEN/2003 harus terlebih dahulu mengajukan permohonan kepada Gubernur melalui kepala kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi. Akan tetapi, permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut harus terlebih dahulu didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat. Selanjutnya Gubernur dapat meminta akuntan publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan. Sebelum Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum, harus terlebih dahulu Gubernur menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Propinsi.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Perempuan yang Berhadapan Dengan Hukum Dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan

Apabila karyawan perempuan memiliki permasalahan/keluh kesah, maka perusahaan wajib memberikan fasilitas untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Penyelesaian permasalahan/keluh kesah yang dialami karyawan, sebelum sampai kepada tim konseling harus terlebih dahulu disampaikan secara hirarki dan diselesaikan secara berjenjang sebelum diajukan kepada tim konseling.

Apabila terjadi perselisihan antara karyawan dengan pihak Perusahaan yang disebabkan pihak perusahaan tidak memenuhi tanggung jawabnya, maka berdasarkan karyawan dapat menuntut haknya kepada pihak Perusahaan, asalkan memang sudah diatur dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Dan Menurut Undang-undang, bahwa didalam PKB antara perusahaan dengan buruh, memang diharuskan mengatur tentang kewajiban perusahaan dalam turut menyelesaikan permasalahan karyawannya.

Ini artinya bila penyelesaian perselisihan perburuhan diselesaikan secara musyawarah tidak berhasil, maka pihak karyawan ataupun perusahaan diperbolehkan untuk menempuh upaya hukum. Dan berdasarkan Pasal 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, salah satu pihak tetap menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Alasan yang sering digunakan oleh perusahaan untuk membenarkan tindakan tersebut adalah bahwa bila tenaga kerja wanita menikah, maka jika suami bekerja, anak-anak sudah masuk daftar gaji suami. Kiranya alasan tersebut didasarkan pada asumsi yang tidak selalu tepat, karena:

1. Bagaimana bila tenaga kerja wanita yang berstatus janda itu memiliki tanggungan beberapa orang anak.

2. Bagaimana bila dalam kenyataannya tenaga kerja wanita tersebut mempunyai suami yang tidak bekerja, atau mempunyai pekerjaan tidak tetap, atau bekerja dengan penghasilan yang lebih kecil dari pada tenagakerja wanita tersebut, dengan kata lain justru tenagakerja wanita tersebut yang menjadi penompang rumah tangga mereka.
3. Kalaupun tenagakerja wanita mempunyai suami yang bekerja di tempat lain dengan menerima gaji/upah serta tunjangan keluarga, memper-lakukan tenagakerja wanita itu sebagai bujangan tetap merupakan tindakan yang merugikan hak seseorang oleh karena upah dan tunjangan keluarga tersebut tidak berasal dari satu sumber.¹³

Ketika kita bekerja dalam suatu perusahaan besar pastilah kita banyak mengalami hambatan-hambatan dan tantangan-tantangan dalam menjalankan tugas kita sebagai buruh maupun karyawan perusahaan dan tak jarang hambatan dan kendala tersebut menimbulkan banyak sekali perselisihan dan permusuhan bahkan persaingan yang tidak sehat antar buruh bahkan antar pemilik perusahaan sehingga fenomena perselisihan tersebut sering disebut Perselisihan Hubungan Industrial atau disingkat dengan PHI, sehingga apabila sudah terjadi perselisihan hubungan industrial maka harus ada jalan keluar atau upaya penyelesaian yang dilakukan dalam menangani kasus PHI tersebut tujuannya supaya ada kepastian hukum.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2004, Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

a. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

b. Perselisihan kepentingan

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.

Ada dua Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), yaitu :¹⁴

1. Penyelesaian Dengan Cara Non Litigasi adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan;
2. Penyelesaian Dengan Cara Litigasi adalah penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial.

Dengan Cara Non Litigasi dapat ditempuh dengan 4 (empat) cara :¹⁵

- 1) Penyelesaian melalui Bipartit
- 2) Penyelesaian melalui Mediasi
- 3) Penyelesaian melalui Konsiliasi
- 4) Penyelesaian melalui Arbitrase

Salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan Arbitrase dalam hal :

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat me-

¹³ Lihat Warsani, dalam Tan Kamello (penyunting), *Op.Cit.*, hlm. 368-369.

¹⁴ Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyo-no, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.125

¹⁵ *Ibid.*

- c. tentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- d. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- e. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- f. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Implementasi Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia diatur dalam :
 - a. Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
 - b. Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan;
 - c. Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Internasional Labour Organization (Konvensi ILO) ;
 - d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KE-P-226/MEN/2000 tentang Upah Minimum Tenaga Kerja
2. Apabila karyawan perempuan memiliki permasalahan/keluh kesah, maka perusahaan wajib memberikan fasilitas untuk menyelesaikan permasalahan tersebut sebagai bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Perempuan. Penyelesaian permasalahan/keluh kesah yang dialami karyawan, sebelum sampai kepada tim konseling harus terlebih dahulu disampaikan secara hirarki dan diselesaikan secara berjenjang sebelum diajukan kepada tim konseling. Penyelesaian perselisihan perburuhan terlebih dahulu dilakukan se-

cara musyawarah, namun apabila tidak berhasil maka pihak karyawan ataupun perusahaan diperbolehkan untuk menempuh upaya hukum berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ada dua Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), yaitu :

1. Penyelesaian Dengan Cara Non Litigasi adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan;
2. Penyelesaian Dengan Cara Litigasi adalah penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial.

Dengan Cara Non Litigasi dapat ditempuh dengan 4 (empat) cara :

1. Penyelesaian melalui Bipartit ;
2. Penyelesaian melalui Mediasi ;
3. Penyelesaian melalui Konsiliasi ;
4. Penyelesaian melalui Arbitrase.

Salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan Arbitrase dalam hal :

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Perselisihan antara Pengusaha dan Karyawan, jika sudah tidak bisa diselesaikan dengan jalan musyawarah mufakat, maka dapat diselesaikan dengan menggunakan media Peradilan (litigasi). Dengan Cara Litigasi dapat ditempuh dengan cara Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis

perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim ad hoc. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya. Dalam penyelesaian perselisihan dengan melakukan upaya pelaksanaan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim lah yang akan memeriksa dan memutus perselisihan tersebut. Proses Penyelesaian perkara di pengadilan, atas dasar sadar hukum dan Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.

D. Saran-Saran

1. Kepada pemerintah diharapkan memberikan perhatian kepada pekerja perempuan dalam kaitannya dengan prinsip anti diskriminasi. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut maka segala ketentuan tentang anti diskriminasi terhadap pekerja perempuan hendaknya dicantumkan dalam Anggaran Dasar maupun Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja.
2. Diharapkan kepada para pengusaha agar pekerja perempuan dalam melaksanakan pekerjaannya mendapat perhatian yang sama tanpa adanya unsur perbedaan dengan pekerja laki-laki. Perempuan juga harus diberikan hak yang sama dalam memperoleh pendidikan keterampilan, sehingga mampu untuk bersaing pada jabatan/ kedudukan yang sama dengan pekerja laki-laki. Dan Guna memperjuangkan peran dan kedudukan yang sama, maka pekerja perempuan harus diberi hak yang sama untuk ikut serta dalam organisasi Serikat Pekerja, bahkan diberi kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin pada Serikat Pekerja.

Daftar Pustaka

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Eka Jaya, 2004).
- H. Bomer Pasaribu, "*Membangun Politik Ketenagakerjaan Dari Aspek Hak Asasi Manusia*", [http: www. Google.com/temp/804800.htm.](http://www.Google.com/temp/804800.htm), diakses pada tanggal 29 Januari 2019.
- Pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah diatur pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/MEN/1990, tanggal 2 Agustus 1990
- Poerwadarminta, 1976, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Saparinah Sadli, 2000, *Pemberdayaan Perempuan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Cet. I Alumni, Bandung.
- Keputusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: KEP-231/MEN/2003.
- Suliat Rachmat, 1996, *Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta, Studi Kasus Tentang Wanita Pekerja Harian di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, Disertasi.*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyo, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT

Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rasyid, A. Gamal Al.Utoyo, Marsudi., Busroh, Firman Freaddy.(2020). *KEBIJAKAN HUKUM REHABILITASI PENGGUNA NARKOBA*. Lex

Librum : Jurnal Ilmu Hukum. Edisi Khusus Maret 2020,11-23.

bplawyers.co.id/2018/12/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/.co.id.

<http://rechthan.blogspot.com/2018/012/Upaya-Penyelesaian-Perselisihan.html.co.id>.

