

**ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN
(Studi Kasus di UD. Tiga Topi Kota Surabaya)**

Hamzah Ba'agil¹

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mayjen Haryono Nomor 193, Kota Malang
Email: 21601021060@unisma.ac.id

ABSTRACT

Worker status is not only centered on men, but also on women. Women are considered capable and have equality with men as workers, who also have rights and obligations under the protection of the law. Protection of labor is intended to guarantee the basic rights of workers and ensure equality, and treatment without discrimination from employers on any basis to realize the welfare of workers and their families while still taking into account developments in the business world and the interests of employers. Women working and trying are nothing new in the lives of marginalized and poor groups. Micro-businesses such as trade, food processing, industry, convection, and services are all done by women both independently and in the family production system. This study aims to analyze the implementation of legal protection related to women's labor rights at UD. Tiga Topi Kota Surabaya.

Keywords: *female workers, legal protection, businessman*

ABSTRACT

Status pekerja tidak hanya berpusat pada laki-laki, tetapi juga pada perempuan. Perempuan dianggap telah mampu dan memiliki kesetaraan dengan laki-laki sebagai pekerja, yang juga memiliki hak dan kewajiban dibawah perlindungan hukum. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan, serta perlakuan tanpa diskriminasi dari pengusaha atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perempuan bekerja dan berusaha bukanlah hal baru lagi dalam kehidupan kelompok marjinal dan miskin. Usaha-usaha mikro seperti, perdagangan, pengolahan makanan, industri, konveksi, dan jasa, ini semua banyak dikerjakan oleh perempuan baik secara mandiri maupun dalam sistem produksi keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum terkait hak tenaga kerja perempuan di UD. Tiga Topi Kota Surabaya.

Kata kunci: Tenaga Kerja Perempuan, Perlindungan Hukum, Pengusaha

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang berlandaskan dan diatur oleh hukum. Pengaturan hukum di Indonesia diwujudkan melalui Undang-Undang, yang diberlakukan demi menegakkan hukum dan norma di masyarakat. Selain menegakkan hukum dan norma, Undang-Undang yang tercipta juga ditujukan untuk memberi perlindungan dan kepastian hukum kepada setiap hak

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

individu. Hak individu yang dimaksud yakni hak asasi manusia (HAM), dimana hak ini dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan dasar negara Indonesia. Pelaksanaan hukum harus memberi manfaat dan kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, sehingga dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan.²

Setiap bangsa Indonesia berhak untuk mendapat kemakmuran dan kesejahteraan yang merata dan dijamin oleh Pemerintah. Hal ini dituangkan pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2, bahwasannya setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.³ Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.⁴ Bekerja demi mendapatkan penghasilan dapat dilakukan sendiri maupun bekerja untuk orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh.⁵ Untuk itu, maka setiap warga negara Indonesia berhak mendapat pekerjaan yang layak. Namun, dalam menjalankan pekerjaannya, setiap pekerja juga harus mendapatkan hak selain memenuhi kewajibannya. Hak-hak inilah kemudian dijamin dalam Undang-Undang dan harus dipenuhi oleh perusahaan demi menjamin kesejahteraan dan mutu kerja para pekerjanya.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi 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. Untuk melindungi hak para pekerja, Pemerintah sebagai salah satu unsur dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Sebagai aturan pokok dibidang ketenagakerjaan, UU

² Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta. Kencana. 2008), hlm. 157- 158

³ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

⁴ Sendjun H.Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 1988, hlm.19

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Abadi, Bandung, 2003, hlm. 33

Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur mengenai pelaksanaan hubungan industrial sejak akan terbentuknya hubungan industrial, melainkan mengatur pula mengenai berakhirnya hubungan industrial.⁶ yang dibangun antara pekerja dengan pengusaha. Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai perdamaian dan keadilan setiap orang. Hukum seharusnya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum.

Ketika dilakukan transaksi atau perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, maka perusahaan berkewajiban menunjukkan hak-hak tenaga kerja dengan jujur. Kejujuran yang dilakukan perusahaan ini menjadi prinsip utama yang bisa menguatkan posisi tenaga kerja. Tenaga kerja akan terhambat dan bisa kehilangan hak-hak asasinya ketika perusahaan sering melakukan ketidakjujuran.⁷ Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan produk hukum yang diciptakan untuk memberi payung hukum bagi para pekerja/buruh, adapun tujuan dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja seperti berikut: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5) dan Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).

Ada beberapa hak istimewa pekerja wanita berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang harus diberikan oleh perusahaan yaitu:

1. Hak untuk cuti haid
2. Hak untuk cuti hamil dan melahirkan
3. Hak untuk menyusui bayi
4. Hak untuk mendapatkan tunjangan melahirkan
5. Hak jaminan kesehatan dan perlindungan selama bekerja

⁶ Yusuf Randi, *Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja, Yurispruden* Volume 3, Nomor 2, Juni 2020, Halaman 119-136

⁷ Misranto;M.Taufik, *Keselamatan Tenaga Kerja Dalam Prespektif Hak AsasiManusia,Yurispruden*, Volume 1 No.2 Juni 2018.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan sudah banyak diatur oleh undang-undang dan beberapa peraturan, akan tetapi terkait pelaksanaannya masih banyak pengusaha yang belum menerapkannya seperti tidak memberikan cuti pada hari pertama dan kedua, tidak memberikan libur setelah melahirkan, dan juga tidak menyediakan ruangan khusus untuk beristirahat bagi pekerja perempuan yang sedang sakit dalam masa haidnya, sehingga dampaknya dirasakan oleh pekerja perempuan tersebut. Dalam prakteknya, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang diberikan oleh UD.Tiga Topi belum sepenuhnya memenuhi rumusan yang tercantum pada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Beberapa perlindungan hukum yang tidak dijalankan oleh UD. Tiga Topi salah satunya saat seorang pekerja perempuan meminta cuti dua hari pada awal haid karena merasakan sakit. Sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 81 ayat 1, bahwa; *“Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”*

Akan tetapi pihak UD.Tiga Topi hanya memberi cuti untuk hari pertama dan harus kembali masuk hari kedua untuk bekerja. Ada beberapa keringanan yang diberikan oleh perusahaan, seperti memberi pekerjaan yang lebih ringan, memberi vitamin dan sebagainya. Namun pelaksanaan perlindungan hukum ini tetap tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, karena dalam pasal diatas sebutkan bahwa pekerja perempuan yang merasakan sakit pada haid hari pertama dan kedua, tidak diwajibkan untuk bekerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah yuridis empiris, yaitu jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat.⁸ Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat, dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.⁹

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Yang Sedang Haid dan Hamil, dan Setelah Melahirkan di UD. Tiga Topi

⁸ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 15

⁹ *Ibid*, hlm.16

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Yang Haid

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak perempuan yang sedang haid di UD. Tiga Topi masih belum diterapkan secara sempurna, berdasarkan hasil penelitian saya yang saya lakukan di UD. Tiga Topi tidak dipungkiri banyak pekerja perempuan yang mengalami haid pada saat jam kerja, banyak dari mereka ketika mengalami haid hanya menggunakan alat kesehatan yang disediakan oleh perusahaan, dan meminta izin sebentar hingga rasa sakit yang di alaminya menghilang seketika itu dia bekerja kembali¹⁰. Pihak perusahaan memang sudah menyediakan peralatan kesehatan khususnya terhadap pekerja perempuan secara lengkap di dalam perusahaan, akan tetapi hak yang seharusnya diperoleh bagi pekerja perempuan tersebut yang mengalami haid dan merasakan sakit pada hari pertama dan kedua berhak untuk tidak bekerja/beristirahat dirumah berdasarkan pasal 81 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. pernah ada pekerja perempuan yang mengalami haid hari pertama dan merasakan sakit dan memberitahukan kepada pemilik UD. Tiga Topi akan tetapi pihak perusahaan hanya memberikan cuti kepada pekerja tersebut satu hari itu saja. Pemilik UD. Tiga Topi juga mengatakan tidak mengetahui mengenai adanya undang-undang khusus yang mengatur mengenai pekerja perempuan yang hamil tersebut.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Yang Hamil

Menurut hasil wawancara saya di UD. Tiga Topi kepada pekerja perempuan¹¹, rata-rata mereka tidak memahami mengenai undang-undang yang mengatur terkait perempuan yang hamil, ketika mereka hamil hingga memasuki usia 8 (delapan) bulan mereka tetap masuk seperti biasa kecuali jika mereka mengalami kesakitan baru meminta untuk istirahat jika rasa sakit sudah tidak dapat ditahan lagi di ruangan istirahat baru para pekerja meminta izin untuk cuti pada hari tersebut. Hasil penelitian yang saya teliti di UD. Tiga Topi ada pekerja perempuan yang hamil pada saat bekerja usia kandungan pekerja tersebut memasuki usia 7 (tujuh) bulan 3 minggu bertepatan dengan memasuki bulan puasa/ramadhan yang mana pemesanan songkok pada bulan tersebut mengalami pelonjakan yang mengakibatkan perusahaan ini lebih bekerja dengan keras lagi. Oleh perusahaan tersebut baru memberikan cuti kepada pekerja tersebut ketika usia kandungannya memasuki 8 (delapan) bulan lebih 2 (dua) minggu, jadi pihak perusahaan hanya memberikan 1 (satu) bulan cuti sebelum melahirkan kepada pekerja tersebut sedangkan menurut undang-undang seharusnya pekerja

¹⁰ Wawancara saya dengan Ibu Santi pekerja perempuan bagian beludru di UD. Tiga Topi pada hari sabtu 6 Juni 2020, bertempat di UD. Tiga Topi Kota Surabaya

¹¹ Wawancara dengan Ibu Suliawati pada hari sabtu 6 juni 2020, bertempat di UD. Tiga Topi

perempuan yang hamil memiliki hak untuk cuti selama 1 (satu) bulan setengah sebelum dia melahirkan.

Padahal menurut Pasal 82 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu: (a) *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.*(b) *Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.*

Menurut pasal tersebut menjelaskan bahwa seorang pekerja wanita yang hamil bisa mendapatkan cuti kerja satu bulan setengah sebelum waktu dia melahirkan menurut perhitungan dari dokter kandungan atau bidan yang menanganinya, seharusnya sudah selayaknya bagi pekerja perempuan tersebut untuk mendapatkan hak cuti sesuai Pasal 82 ayat (1).

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Setelah Melahirkan

Hasil dari penelitian saya di UD. Tiga Topi terkait masalah hak cuti pekerja perempuan setelah melahirkan juga tidak dimengerti oleh pekerja yang bekerja di UD. Tiga Topi tersebut kebanyakan dari mereka bekerja ketika mereka sudah merasakan dapat bekerja kembali setelah melahirkan, banyak dari pekerja tersebut kembali bekerja ketika sudah 1 (satu) bulan setelah dia melahirkan. Rata-rata mereka mengatakan bahwa lebih baik bekerja dari pada bosan dirumah hanya mengurus anak saja, dari perusahaan UD. Tiga Topi sendiri memberikan batas bagi para pekerja biasanya maksimal sampai 2 (dua) bulan setelah dia melahirkan.

Banyak kejadian setelah pekerja tersebut kembali bekerja meminta izin kembali dikarenakan masih merasakan sakit dan tidak mampu untuk bekerja. Padahal mengenai hak cuti bagi pekerja perempuan telah di atur pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat 1 yang berbunyi: “*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.*”

Pekerja perempuan yang baru melahirkan juga mempunyai hak untuk mengurus dan menyusui bayi yang baru di lahirkannya, jika para pekerja tidak di berikan waktu untuk mengurus bayi nya yang baru lahi terlebih dahulu maka dikhawatirkan kesehata bayinya dapat terpengaruh. Pekerja perempuan juga mempunyai hak untuk menyusui bayi yang baru di lahirkannya tersebut walaupun hal tersebut dilakukannya pada waktu dia bekerja, hal ini diatur

di dalam Pasal 83 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi: “*Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui berhak atas kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.*” Undang-undang telah mengatur sedemikian rupa bagi para pekerja di Indonesia ini dapat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa adanya pemberatan atau diskriminasi yang dialami para pekerja dari perusahaan tempat dia bekerja.

KESIMPULAN

Pelaksanaan Perlindungan hukum di UD. Tiga Topi bagi pekerja perempuan yang sedang haid, hamil, dan setelah melahirkan di UD. Tiga Topi masih jauh dari kata sempurna, karena masih ada kebijakan-kebijakan yang merugikan pihak pekerja perempuan, disamping ketidakfahaman hukum dari pihak pekerja perempuan itu sendiri. Hak istimewa bagi tenaga kerja perempuan seharusnya sudah menjadi hak mutlak bagi pekerja perempuan tersebut sebagaimana diterangkan dalam Pasal 81 ayat 1 dan Pasal 82 ayat (1) dan ayat (2), sedangkan dalam perlindungan hukum terhadap hak istimewa perempuan yang sedang haid, hamil, dan setelah melahirkan masih belum menerima haknya masing-masing secara mutlak melainkan masih harus melalui kebijakan-kebijakan perusahaan yang belum diterapkan secara pasti. Tidak adanya hukum yang mengatur mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja di UD. Tiga Topi. Baik pihak UD. Tiga Topi dan para pekerjanya masih tidak faham mengenai hukum yang mengatur mengenai hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan sehingga hak-hak bagi para pekerja perempuan yang mengalami haid, hamil, dan setelah melahirkan belum terpenuhi secara maksimal. Karena ketidakfahaman hukum oleh para pekerja perempuan yang bekerja di UD. Tiga Topi maka para pekerja juga tidak ada yang menuntut mengenai hak-haknya kepada UD. Tiga Topi

SARAN

Ada beberapa hal yang penulis ingin sampaikan kepada pihak yang terkait khususnya UD. Tiga Topi untuk dijadikan sebuah informasi atau sebuah masukan, agar keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan pekerja perempuan yang bekerja di UD. Tiga Topi dapat tercapai. Kebanyakan pekerja yang bekerja di UD. Tiga Topi adalah pekerja perempuan sudah selayaknya jika UD. Tiga Topi, lebih-lebih lagi untuk memberikan perhatian khusus kepada pekerja perempuan, agar dapat tercipta lingkungan kerja yang harmonis bagi UD. Tiga Topi dan juga pekerja, agar semakin bekerja dengan maksimal di UD. Tiga Topi. Pekerja perempuan sudah seharusnya melakukan kewajibannya secara baik kepada UD. Tiga Topi, sebagai bentuk

keseriusan dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Serta menjadi jasa sebagai bentuk timbal balik dari hak pekerja perempuan yang akan diberikan oleh UD. Tiga Topi.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang, Nomor 13, Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan

Buku

Abdul Khakim. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Abadi.

Bambang Waluyo. (2002). *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.

Peter Mahmud Marzuki. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.

Sendjun H.Manulang. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta

JURNAL

Misranto, M.Taufik. (2018, Juni). *Keselamatan Tenaga Kerja Dalam Prespektif Hak Asasi Manusia*. Yurispruden, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang. Volume 1. Nomor 2.

Yusuf Randi, (2020, Juni). *Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja*. Yurispruden, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang. Volume 3. Nomor 2