

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT SISTIM HUKUM DI INDONESIA

LEGAL PROTECTION OF WOMEN WORKERS ACCORDING TO THE LEGAL SYSTEM IN INDONESIA

Balthasar Watunglawar,¹ Karel Wowor,² dan Jocefina Tendean³

¹⁻³ Program Sttudi Ilmu Hukum
Universitas Kristen Indonesia
Tomohon
Tomohon Sulawesi Utara
watungballa@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and describe the forms of legal protection for workers that can be given to women workers according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and knowing the factors influencing the implementation of legal protection for women workers. The research used normative juridical research with statutory approaches and conceptual approaches. Data obtained through documentation and interviews were analyzed, described, explained, compared, and interpreted for conclusion. The results of the study revealed that legal protection for women workers was related to clarity of status, equal treatment, and exercise of rights. In addition, factors that need to be considered were the relativity of law, the absence of an agreement between women workers and employers to strengthen gender in the workplace, the low awareness of employers about women's labor rights, the low bargaining position of women, the type and type of work, wrong perceptions of employers regarding labor force, and the company's play on the status and rights of women workers. To fulfill the desire for legal protection for women workers, the legal product must prohibit gender identification in the entire management process, the legal product must not be related to relativity in perception and implementation, the legal product must be rational and not have an ambiguous impact, and all regulatory formulations and company policies must in the light of Pancasila philosophy..

Keywords: protection, law, employers, workers, women

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru, menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Walaupun demikian ada berbagai masalah mengena perihal pmbangunan ketenagakerjaan. Tingkat kebutuhan tenaga kerja meningkat dari tahun ke tahun, tetapi Tingkat Partisipasi Angka Kerja (TPAK) perempuan masih jauh di bawah laki-laki. Pada tahun 2021 TPAK laki-laki sebesar 43,39% dan perempuan sebesar 36,20%. Pada tahun 2022 tercatat TPAK laki-laki sebesar 43,97% dan perempuan sebesar 35,57%.^[2] TPAK wanita masih jauh dari laki-laki.

Selain ketimpangan gender, diskriminasi terhadap pekerja perempuan lazim terjadi sudah sejak pentahapan proses rekrutmen tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari pengumuman penerimaan tenaga kerja memberikan syarat-syarat tertentu, seperti mencari tenaga kerja perempuan yang belum menikah, berparas menarik, dan bersedia tidak menikah dalam satu waktu tertentu. Persyaratan yang dibutuhkan tentu membatasi dan tidak memberikan peluang kepada wanita yang ingin bekerja tetapi tidak cukup memenuhi kriteria tersebut. Hal ini dapat menjadi salah satu penyebab mengapa tenaga kerja wanita selalu jauh di bawah jumlah TPAK pria.

Hal kebutuhan mempekerjakan tenaga kerja wanita akan berbeda pada organisasi tingkat rendah. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus. Mereka lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita.

Pekerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah

pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.^[3]

Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian karena tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin menjadi alasan dan kendala dalam minimnya semangat dalam pekerjaan. Maraknya industrialisasi membuka kesempatan bekerja. Industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah.

Bagi tenaga kerja wanita yang belum berkeluarga masalah yang timbul berbeda dengan yang sudah berkeluarga yang sifatnya lebih subyektif, meski secara umum dari kondisi objektif tidak ada perbedaan-perbedaan. Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap tenaga kerja terlihat pada beberapa peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut kedirian seseorang wanita secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.

Selain itu, masalah gangguan seksual (*sexual harassment*) seringkali dialami oleh perempuan di tempat kerja, baik oleh teman sekerja maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk komentar-komentar atau ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual. Bentuk yang paling ekstrem dari gangguan seksual itu adalah perkosaan yang seringkali pula bentuknya sangat terselubung, dalam artian bahwa sering dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia.

Hak cuti sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan status pekerja sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap, hanya penerapannya masih belum berjalan sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hal ini dipengaruhi oleh tidak adanya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan organisasi serikat/buruh yang menjadikan buruh tidak mengetahui secara pasti hak dan kewajiban apa yang didapatkan diluar Undang-Undang No 13. Tahun 2003, sehingga pekerja atau buruh mengalami kerugian karena tidak dapat mendapatkan haknya secara utuh.^[4]

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 seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum.

Kesadaran ini, kemudian dipertegas baru-baru ini dengan prioritas pengesahan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangaan (PPRT) yang sudah 19 tahun mangkrak untuk menjadi UU. Hal ini dikarenakan banyak terjadi diskriminasi, kekerasan, masalah pengupahan, dan penyelewengan hak-hak pekerja rumah tangga yang sebagian besar adalah perempuan. Hal ini dipandang terdesak untuk menjadi payung bagi perlindungan hak pekerja rumah tangga karena sampai saat ini diperkirakan pekerja rumah tangga sudah berkisar 4 juta jiwa dan rentan terhadap berbagai permasalahan.^[5]

Pada perpektif lain, perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

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. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan

kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Perspektif pembangunan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan ketenagakerjaan mengedepankan peningkatan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual sebagaimana harapan tujuan pembangunan nasional yang berdasar Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan unsur yang harus ada dalam suatu negara. Negara wajib memberikan perlindungan hukum bagi warga negaranya. Indonesia mengukuhkan dirinya sebagai negara hukum yang tercantum di dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 1 ayat 3 yang berbunyi: Indonesia adalah negara hukum. Ini berarti bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum. Dengan sendirinya perlindungan hukum menjadi unsur esensial serta menjadi konsekuensi dalam negara hukum. Negara wajib menjamin hak-hak hukum warga negaranya. Perlindungan hukum merupakan pengakuan terhadap harkat dan martabat warga negaranya sebagai manusia. Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.^[6]

Perlindungan hukum dari perspektif sarana terdiri dari sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif. Pancasila merupakan landasan perumusan prinsi-prinsip perlindungan hukum di Indonesia. landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan "*Rule of The Law*".

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan, yakni kekuasaan pemerintah dengan kekuasaan ekonomi. Perlindungan hukum terkait dengan kekuasaan pemerintah dimengerti sebagai sebuah perlindungan bagi rakyat (yang diperintah) terhadap yang memerintah (pemerintah). Perlindungan hukum dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi merujuk pada perlindungan bagi yang lemah (ekonomi) terhadap yang kuat; seperti perlindungan pekerja terhadap pengusaha^[7]

Chairul Arrasyid memiliki pandangan tentang perlindungan hukum sebagai kesimpulan dari pandangan perumus bahwa hukum terdiri dari beberapa unsur,^[8]yaitu :

1. Peraturan atau kaedah-kaedah tingkah laku manusia dalam pergaulan antar manusia (masyarakat)
2. Peraturan diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib
3. Peraturan merupakan jalinan-jalinan nilai, merupakan abstrak tentang adil dan tidak adil serta dianggap baik dan buruk
4. Peraturan yang bersifat memaksa
5. Peraturan yang mempunyai sanksi yang tegas dan nyata

Sesungguhnya pelindungan hukum yang dilakukan negara memiliki sifat pencegahan (*prohibited*) dan hukuman (*sanction*). Pencegahan yang dilakukan negara, yaitu dengan pembuatan peraturan. Pembuatan peraturan bertujuan untuk memberikan hak dan kewajiban dan menjamin hak-hak pra subyek hukum.

Perlindungan dengan penerapan sanksi adalah untuk penegakkan. Penegakkan peraturan dilakukan melalui:

1. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak dengan perizinan dan pengawasan.
2. Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
3. Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak dengan membayar kompensasi atau ganti rugi.^[9]

Perlindungan hukum membutuhkan sarana perlindungan hukum preventif dan represif. Secara preventif, subyek hukum diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif mendukung kebebasan bertindak dan mendorong pemerintah agar hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Perlindungan hukum preventif belum ada di Indonesia. Secara represif, perlindungan hukum dilakukan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan sengketa dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi. Perlindungan hukum yang dilakukan pemerintah bermaksud untuk melindungi hak-hak asasi manusia yang diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Selain perlindungan hukum atas hak-asasi manusia, juga berdasar pada negara hukum.

Negara mewujudkan perlindungan hukum bagi warganya melalui operasionalisasi institusi penegak hukum seperti kepolisian, kejaksaan, pengadilan, serta lembaga-lembaga penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non-letigasi). Eksistensi lembaga-lembaga tersebut mengungkapkan kepedulian negara pada penghargaan akan hak-hak asasi manusia dan perwujudan diri sebagai negara hukum.

b. Konsep Perjanjian Kerja

Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Maksud dari pengertian tersebut jelas bahwa dalam perjanjian yang diadakan antara pekerja dengan pengusaha harus terdapat syarat-syarat kerja dan juga hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, dan itu harus disebutkan secara jelas dalam perjanjian kerja tersebut.

Menurut Pasal 1601 KUH Perdata yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja adalah suatu perbuatan di mana pihak yang satu (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha) selama suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Menurut Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak-pihak yang lain.

Menurut MG. Rood sebagaimana dikutip oleh Djumadi, suatu perjanjian baru ada, apabila dalam Perjanjian kerja telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu unsur-unsur yang terdiri dari:^[10] adanya suatu pekerjaan, adanya suatu pelayanan,^[11] adanya unsur upah, dan adanya unsur waktu.

c. Konsep Pemberi Kerja dan Pekerja

1) Pemberi kerja

Pemberi kerja merujuk pada orang atau institusi yang berperan sebagai pemberi kerja kepada pencari kerja. Pasal 1 ayat (4) menyebutkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah

atau imbalan dalam bentuk lain (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Unsur penting dan menjadi penegasan adalah perihal mempekerjakan orang dengan memberikan imbalan sebagai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jadi, tidak melulu terkait urusan bisnis.

Pemberi kerja yang adalah pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau milik orang lain, baik yang berada di dalam negeri maupun di luar wilayah Indonesia.

Pengusaha atau wirausahawan dimengerti sebagai inovator yang mampu memanfaatkan dan mengubah kesempatan menjadi ide yang dapat dijual atau dipasarkan dengan maksud untuk memberikan nilai tambah dengan memanfaatkan upaya, waktu, biaya dan kecakapan agar bisa mendapatkan keuntungan.^[12] Pengusaha mempunyai visi, semangat, dan melakukan tindakan-tindakan nyata dalam usaha menciptakan dan mengembangkan sendiri sumber-sumber income-nya tanpa bergantung semata-mata pada orang lain".^[13] Pengusaha biasanya mempunyai kemampuan melihat dan menilai kesempatan-kesempatan bisnis; mengumpulkan sumber-sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan daripadanya dan mengambil tindakan yang tepat guna sukses".^[14] Seorang pengusaha berani mengambil resiko dalam keadaan yang tidak pasti demi mencapai keuntungan dengan cara mengidentifikasi peluang"^[15]

Pengusaha atau wirausahawan (*entrepreneur*) adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan miliknya atau milik orang lain dengan maksud untuk mencapai keuntungan lewat keberaniannya mengambil resiko menghadapi ancaman, memanfaatkan peluang, dan kekuatan yang dimiliki perusahaan.

2) Pekerja Wanita

Menurut Maimun, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.^[16] Definisi Maimun mengandung dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3 menyebutkan hal yang sama 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.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian yuridis normatif yaitu suatu prosedur ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya yang objeknya adalah hukum itu sendiri.^[17] Penulis menggunakan pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Penelitian ini bersifat deskriptif; memberikan gambaran secara sistematis hal-hal faktual yang terjadi secara akurat. Jenis data terdiri dari: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, bahan Hukum Sekunder yang utama adalah buku-buku hukum, skripsi, tesis dan disertasi, dan artikel hukum. Bahan Hukum Tersier seperti media internet yang relevan dengan penelitian ini, Kamus Hukum, data terkait melalui wawancara. Kegiatan pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara dokumentasi; studi kepustakaan dan wawancara. Data-data dideskripsikan dan dijelaskan untuk perolehan gambaran yang dapat dipahami secara jelas dan terarah untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Perspektif

subjektif penulis terlibat dalam mencari hubungan kausalitas dan mengkomparasi serta memaknai data yang ada dengan nilai yang seharusnya sebagai langkah kritis untuk perbaikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan

1) Kejelasan Status Pekerja

Ada perusahaan yang secara sengaja tidak memperhitungkan perlunya pengangkatan atau perjanjian kerja secara tertulis. Misalnya, perusahaan Tembakau Mayang Sari di Jember, Jawa Timur. Wanita yang ingin menjadi pekerja kuli pada perusahaan tersebut tidak perlu melamar secara tertulis, tetapi cukup menghubungi salah satu pegawai perusahaan yang ada. Ketika diterima, nama mereka tercatat dan tiba saatnya untuk kerja, mereka akan dihubungi perusahaan. Pekerjaan mereka bersifat musiman, dengan waktu kerja sebanyak tujuh jam (dari jam 07.30 sampai jam 14-30). Hak, berupa gaji yang didapat sebagai imbalan dari hasil kerja mereka dihitung Rp. 90.000 per hari^[19]

Jenis hubungan kerja yang tercipta pada perusahaan Tembakau Mayang Sari di Jember, Jawa Timur, sesungguhnya tidak menyimpang dari apa yang diharapkan di dalam Pasal 51 Undang-undang cipta kerja. Sitem kerja dan pengupahan sangat simple, di mana pekerja cukup memohon kerja secara lisan, ketika diterima, akan dihubungi jika sudah saatnya untuk bekerja, dengan hitungan gaji per hari. Sehari lalai atau tidak masuk kerja, berarti absensi hari itu secara otomatis tidak masuk dalam hitungan pembayaran gaji. Ada kewajiban, ada hak. Hak adalah akibat dari kewajiban. Perspektif ini tidak mereduksi pentingnya kejelasan status tenaga kerja.

Kejelasan status pekerja tidak cukup hanya tercatat melalui sebuah KTA, tetapi lebih dari itu harus dituangkan dalam sebuah surat pengangkatan, surat keputusan atau perjanjian kerja. Bila pelamar kerja telah berhasil melewati tahap rekrutment dan diterima sebagai tenaga kerja pada perusahaan tertentu, maka status pekerja harus dapat dibuktikan dengan surat pengangkatan yang memuat nama dan alamat pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah (Pasal 63 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003).

Selain surat pengangkatan, dibutuhkan juga perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Unsur-unsur yang perlu ada dalam perjanjian tersebut harus memuat (Pasal 54 ayat 1): (a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; (b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; (c) Jabatan atau jenis pekerjaan; (d) Tempat pekerjaan; (e) Besarnya upah dan cara pembayarannya; (f) Syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; (g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; (h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan (i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian mencakup dua subyek hukum, yakni pekerja dengan pemberi kerja Perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang No.13 Tahun 2003). Kewajiban pekerja adalah bekerja sesuai apa yang dimaui pemberi kerja. Hak pekerja adalah segala sesuatu yang didapat sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan.

Perspektifi perjanjian kerja tersebut sesungguhnya bersumber dari KUH Perdata pasal 1601 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perbuatan di mana pihak yang satu (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha) selama suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Ciri perjanjian, yaitu ada kesepakatan kedua belah pihak (pengusaha-pekerja), adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan, dan adanya suatu hubungan yang mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak-pihak yang lain.

Perusahaan Tembakau Mayang Sari di Jember adalah salah satu contoh perusahaan suportif terhadap aturan dalam mempekerjakan dan mengupahkannya. Intinya, sejauh ada kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja, ada kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 Ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003). Kejelasan status pekerja pada perusahaan dan sebaliknya rasional jika mencakup hal-hal tersebut.

2) Kesempatan dan Perlakuan yang Sama di Mata Hukum

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab III Pasal 5 dan pasal 6 memperlihatkan keberpihakannya pada nilai kesamaan kesempatan dan perlakuan terhadap tenaga kerja. Secara faktual, ada perlakuan diskriminatif pemberi kerja terhadap pencari kerja atau pekerja dari sejak rekrutmen sampai pada *placement*, bahkan pada aktivitas manajemen lainnya. Tidak hanya itu, dari awal sebelum Undang-undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 diberlakukan sebagai upaya preventif sampai saat ini perlakuan diskriminatif masih ditemukan. Informasi ketimpangan dan diskriminasi datang dari BPS (2022) yang menginformasikan TPAK laki-laki sebesar (43,97%) lebih besar dari perempuan (35,57%). Nuraeni dan Suryono (2021) telah berhasil secara empiris membuktikan fakta ketimpangan, permasalahan perlakuan pemberi kerja terhadap pencari kerja atau pekerja terkait gender. Bagi mereka, alasan pekerja laki-laki lebih banyak dari perempuan disebabkan oleh rendahnya posisi tawar kerja perempuan, ketidakadaan kesepakatan pekerja perempuan dengan pengusaha terhadap kesetaraan gender di tempat kerja, dan rendahnya kesadaran dari pengusaha terhadap hak-hak. Susiana (2017) lewat hasil penelitiannya menyinggung 39% pekerja perempuan berusia 15 tahun ke atas yang bekerja sebagai pekerja keluarga yang secara ekonomis tidak mendapatkan imbalan jasa.

Fakta perlakuan pemberi kerja terhadap pencari kerja atau pekerja secara diskriminatif telah tergambar variatif bersumber dari pemberi kerja sejak pentahapan rekrutmen sebagaimana pada Tabel 1.

Tabel 1. Info Lowongan Pekerjaan

LOWONGAN		
SURABAYA	Dicari Sgera Tukang Las bidang Advertising Hub: 081358275552	SUPIR
LOWONGAN	DCR Koki , Karyawati, Karyawan dan Kresto Karyawati SMK Akuntansi, Res-to Loving Hut Jl. Sumbawa 37, Sby	DICARI 2 SUPIR , SIM A Umur Max 40thn Lmr Jl. Demak Timur XII Buntu 152A Sby Hp.089530234739
ADM-KEUANGAN	DCR Admin & Setting & Sarbutan	Supir A Serabutan , pglmn, jujur, sopan untuk RT usia + 35 Rumah sendiri CV Kupang Indah 8/2
Dicari administrasi P/W bisa komputer mak 25 tahun jln. Raden Saleh no.61A Surabaya	Laki untuk konveksitas Hub: 0811336000	
LAIN-LAIN	MARKETING-SALES	
Bth Tng WANITA serabutan utk Rmh Tangga, Single, Tdr Dlm, 35-45th. Sgr Hub 082132656579	PT. DHC bth Marketing Laki&Wnt Jl. Ruko Darmo Park1 blok 5, C, No.10-11SbySMU sdrjt.gaji+insentif	LOKER DRIVER Pria 30-45th Bisa Pakai Maps, Mengerti Jln SBY, Tidak Merokok & Pglm bw Mobil Mewah, Penempatan di SBY WA CV & Foto ke 08113468680
DICARI KARYAWATI SIM C+ Bisa Komputer, Lmr Jl.Demak Timur XII Buntu 152A Sby Hp:089530234739	TEKNIK	
Dicari Marketing Luar Kota, Pramuniaga Toko, Hub Tlp.08123294778	Loker Teknisi CCTV Jaringan Pengalaman jujur max 30th. Kirim CV Ruko Klampis Square C6 SBY	IKLAN ANDA DIBACA SE-JAWA TIMUR

Sumber: Diolah dari Koran SURYA: Hariian Pagi, Jawa Timur, 2023

Pada Tabel 1 terlihat jelas bahwa ada pengusaha atau pemberi kerja yang hanya membutuhkan tenaga kerja pria, ada juga yang hanya membutuhkan tenaga kerja wanita, dan

ada pengusaha yang tidak membedakan tenaga kerja dari segi gender. Perbedaan permintaan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi jenis pekerjaan tetapi juga bisa karena kemauan atau keinginan pengusaha atau pemberi kerja semata. Ada permintaan tenaga kerja wanita serabutan untuk rumah tangga, misalnya, sepertinya agak anomali, karena yang dibutuhkan adalah wanita single berusia 35-45 tahun. Hal ini dipandang aneh karena kebanyakan wanita pada usia tersebut pasti telah menikah. Jika ada wanita pada usia tersebut masih single berarti besar kemungkinan berstatus janda. Hal ini jelas menunjukkan bahwa yang menentukan kebutuhan tenaga kerja wanita bukan karena jenis pekerjaan seperti pada lowongan administrasi keuangan yang tidak membedakan laki-laki atau perempuan (yang penting bisa mengoperasikan komputer), tetapi karena keinginan pengusaha atau penerima kerja semata yang cenderung bisa sewenang-wenang.

Pada perusahaan tertentu proses rekrutmen dan *placement* untuk tenaga kerja wanita bisa tergantung jenis pekerjaan tertentu. Misalnya, pada perusahaan Tembakau Mayang Sari Jember, kebanyakan wanita dibutuhkan karena wanita dinilai memiliki kehalusan dalam bekerja dalam hal memilah-milah daun tembakau dari beragam jenis, dari kualitas^[19] Perusahaan terjebak pada anggapan umum bahwa pekerjaan kasar identik dengan tenaga kerja pria dan pekerjaan halus identik dengan tenaga kerja wanita.

Penerapan prinsip “*The right man in the right place (job)*” kontra diskriminasi. Jika UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kontra diskriminasi tenaga kerja, maka perusahaan harus menciptakan budaya kelembagaan suportif. Prinsip *placement* harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Perusahaan harus memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Perlakuan perusahaan terhadap tenaga kerja yang dinilai tidak diskriminatif atau dalam perlakuan yang sama bersumber dari putusan yang rasional dan bijaksana. Artinya, perusahaan atau pengusaha harus mampu mensinkronkan tugas dan hak; apa yang menjadi kebutuhan pekerja. Kebijakan perusahaan tidak mesti *uniform* bagi pekerja pria maupun wanita atau tipe-tipe pekerja dengan jenis pekerjaan tertentu. Hal mana, seperti perusahaan Hard Rock Cafe dalam hal pemisahan kamar mandi/WC yang layak bagi pekerja pria dan wanita penerangan yang memadai^[20]

3) Perlindungan Hak-hak Pekerja Wanita

a) Perolehan Upah yang Layak

Menurut FX. Djumialdji, setiap tenaga kerja/ pekerja/buruh memiliki hak. Hak-hak buruh yang dimaksudkannya, yaitu: (a) hak untuk menerima upah; (b) hak untuk mendapatkan istirahat mingguan dan hari libur; (c) hak untuk mendapatkan jaminan atas keselamatan kerja; (d) hak untuk meminta surat keterangan selama masih bekerja dan saat berakhirnya masa kerja; (e) hak untuk mendapatkan peningkatan kesejahteraan hidup; (f) hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan kerja.

Setiap orang yang bekerja, patut mendapat upah. Hal yang sama ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perspektif ini oleh Soepomo merupakan perlindungan ekonomis, di mana pekerja menerima penghasilan yang cukup.”^[21]

Sesungguhnya tidak ada penjelasan lebih dalam kapan sebuah pemberian upah dianggap layak sesuai Pasal 88 ayat (1) tersebut. Upah yang layak bukan sesuai kemauan pemberi kerja atau pengusaha, sebab akan terjerat pada kesewenang-wenangan yang dilakukan pengusaha atau pemberi kerja. Oleh karena itu, jika dikaji secara teliti kelayakan

ada pada pertimbangan kemanusiaan, sebagaimana pada kalimat, “...*penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”; bukan bagi **manusia**. Jadi nilai kemanusiaan yang dijadikan dasar pertimbangan rasional kelayakan pemberian upah bagi buruh atau pekerja.

Pertimbangan kemanusiaan dalam pemberian upah agar dinilai layak sebenarnya sudah diperjelas pembagiannya dalam ayat (3) Pasal 88 tersebut. Jika ada pekerjaan lembur, maka pekerja harus mendapatkan upah lembur. Jika pekerja tidak masuk kerja karena berhalangan, maka ia harus tetap diberikan upah.

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menegaskan bahwa Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminatif antara buruh laki-laki dan buruh perempuan. Pekerja pria dan wanita harus mendapatkan upah dengan standar nilai yang sama. Artinya, upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Kelayakan pembayaran upah karena pertimbangan kemanusiaan juga terkait upah untuk pembayaran pasangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan, dan upah yang disesuaikan dengan upah minimum wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

b) Perolehan Perlindungan.

Setiap buruh atau pekerja memiliki hak untuk dilindungi. Perlindungan yang dimaksudkan terkait dengan keselamatan dan kesehatan, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia; sesuai nilai-nilai agama (pasal 86 UU No.13 tahun 2003). Perlindungan kesehatan buruh atau pekerja dipandang penting karena berkaitan dengan upaya perwujudan produktivitas kerja yang optimal. Pekerja atau buruh yang tidak mengalami gangguan fisik dan mentalnya (sehat) akan sangat membantu kinerjanya.

Pegawai yang sehat, diharapkan memiliki kedisiplinan dalam waktu kerja, bekerja sesuai target. Kebijakan jaminan sosial tenaga kerja sangat dibutuhkan. Pemeliharaan perusahaan terhadap tenaga kerja bisa bersifat promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif^[1] Selain kesehatan, perlindungan terhadap moral dan kesusilaan tenaga kerja, terutama wanita sangat penting dan mendasar. Hal ini dikarenakan, pekerja wanita sangat rawan dalam perlakuan yang tidak wajar seperti pelecehan seksual di tempat kerja. Perspektif preventif penerapan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan sangat penting. Karena itu Kepmenaker Nomor 224 tahun 2003 tampil dalam mengatur kewajiban pengusaha mempekerjakan buruh perempuan pada pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 justru melarang pengusaha mempekerjakan buruh perempuan yang berusia di bawah 18 tahun pada waktu tersebut. Salin itu, larangan yang sama berlaku juga bagi buruh wanita hamil karena berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan bila bekerja pada pukul 23.00-07.00. Atas pertimbangan moral dan kesusilaan, buruh wanita yang bekerja pada waktu tersebut harus mendapatkan jaminan makanan dan minuman bergizi. Perusahaan wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja (Pasal 76 ayat 3 UU No.13 tahun 2003).

c) Pengembangan Kompetensi

Setiap tenaga kerja berhak diperhatikan dalam hal pengembangan kompetensi kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Oleh karena itu pengusaha memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja. Pasal 12 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 memberikan penegasan bahwa

setiap buruh berhak memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Penugasan tersebut penting karena pihak perusahaan atau pihak manajemen perusahaan sering kali berlaku tidak adil dalam menugaskan tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan kerja. Pihak yang bertanggung jawab atau yang berwenang menugasi karyawan sering kali kurang memperhitungkan minat, kompetensi atau bakat seseorang, termasuk nilai keadilan (kesempatan yang sama) dalam memperlakukan buruh seperti memberikan penugasan. Mesti pihak manajemen SDM sadar bahwa amanat undang-undang dalam hal ini sangat kooperatif dengan perusahaan untuk pencapaian kinerja yang lebih baik, dengan menekankan pentingnya berlaku adil bagi tenaga kerja dalam hal pengembangan potensi melalui penugasan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja.

d) Waktu Istirahat dan Cuti

Manusia pada hakikat adalah *homo vaber*. Sebagai makhluk pekerja manusia bekerja untuk mengaktualisasikan dirinya. Selain itu, manusia bekerja untuk pemenuhan kebutuhan agar bisa bertahan hidup. Kata Rasul Paulus (Theolog Kristen), “Barang siapa tidak bekerja, jangan beri dia makan”. Walaupun hakikat manusia sebagai makhluk pekerja, bukan berarti *working all of the time*. Perlu bagi manusia untuk memiliki cukup waktu dalam beristirahat dari pekerjaan yang menguras banyak tenaga, perhatian, dan konsentrasi.

Kendaraan bermotor maupun mesin-mesin industri lainnya termasuk robot, walaupun sudah dilengkapi pendingin/pelumas berupa oli tetapi harus diistirahatkan dari kerja *full* untuk menghindari atau mengantisipasi terjadinya gangguan atau kerusakan, apalagi manusia. Istirahat dari kerja adalah kebutuhan pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja atau pengusaha (Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 tahun 2007). Buruh atau pekerja merupakan manusia yang rentan terhadap kesakitan, kecapaian, dan gangguan fisik lainnya bila bekerja *full time* selama 7-8 jam kerja tanpa beristirahat. Undang-undang Nomor 13 tahun 2007 tentang Ketenagakerjaan tidak mendasari alasan mengapa perlu waktu istirahat bagi buruh atau tenaga kerja.

Alasan mengapa perlu waktu bagi buruh untuk memiliki separuh waktu dalam beristirahat tentu dipahami dan dikehendaki setiap orang yang pernah merasakan bekerja dibawah aturan atas dasar perjanjian kerja untuk pencapaian tujuan kelembagaan. Jenis pekerjaan yang semakin ketat dan terfokus, tentu semakin banyak menguras konsentrasi dan energi. Demikian, jenis pekerjaan dengan resiko seperti itu mesti membutuhkan intensitas waktu istirahat yang relatif cukup bagi tenaga kerja.

Waktu istirahat harian setengah jam (30 menit) dinilai oleh pekerja sangat efektif dan bermanfaat karena bisa digunakan untuk kegiatan informal, santai, *refreshing*; sebagaimana mesin dalam perspektif pelumasan, pendinginan, dan penyegaran. Waktu istirahat harian 30 menit setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus sangat bermanfaat bagi buruh atau ekerja apalagi bekerja seminggu dan tahunan. Buruh tentu sangat membutuhkan istirahat sehari selama seminggu dan istirahat dua bulan setelah selama 7-8 tahun bekerja intensif.

e) Larangan PHK

Perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja wanita dinyatakan jуда melalui larangan-larangan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf e melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, maupun menyusui. Faktor-faktor tersebut tidak bisa dijadikan alasan untuk perusahaan mem-PHK-kan karyawan atau tenaga kerja wanita. Pekerja Wanita dewasa yang sudah menikah pasti menghadapi kenyataan

tersebut yang berdampak pada kinerjanya. Faktor-faktor tersebut adalah bawahan setiap wanita yang sudah menjadi resiko jika perusahaan ingin merekrut tenaga kerja wanita.

Oleh karena itu berlaku ketentuan yang terdapat pada Pasal 153 ayat (2) undang-undang tersebut bahwa jika PHK dilakukan karena pekerja hamil, maka putusan PHK batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakannya kembali. Selain pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, larangan PHK juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1989 yang menyatakan larangan perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut: 1) Pekerja perempuan menikah; 2) Pekerja perempuan sedang hamil; 3) Pekerja perempuan melahirkan.

4) Menekankan Humanitas dan Femininitas

Kepedulian negara akan humanitas dan femininitas sangat tinggi dengan himbauan yuridis akan perlunya penghayatan dan pengamalan nilai keadilan, larangan diskriminasi tenaga kerja antara pria dan wanita. Perspektif yuridis mesti bersifat imperatif, namun tidak jarang bisa melenceng dan menjadi relatif.

UUD 1945 sebagai dasar dan puncak berbagai peraturan di bawahnya menjadi acuan bagi perwujudan nilai humanitas dan femininitas. Itulah sebabnya, tidak heran jika UUD 1945 dianggap sebagai payung hukum. Hukum hadir untuk memproteksi humanitas dan femininitas yang merupakan bagian dari pengharapan moral pancasila pada sila “Ketuhanan yang Mahaesa” dan “Kemanusiaan yang Adil dan Beradab”.

UUD 1945 menegaskan dan bersepakat bahwa setiap orang berhak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dari hasil pekerjaannya. Karena perspektif ini berlaku universal, maka pekerja perempuan juga berhak mendapatkan hak yang sama dengan kaum laki laki terkait perlakuan yang layak. UUD 1945, dalam hal ini melindungi hak pekerja secara umum. Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 sangat jelas menyinggung perspektif ini.

Secara manusia, ada perbedaan antara pekerja pria dan pekerja wanita; tetapi tidak dalam kemanusiaan. Pekerja pria dan wanita sama dalam kemanusiaan, sehingga harus mendapat perlakuan yang sama, adil, dan beradab dari pengusaha atau pemberi kerja. Intensitas kerja, lamanya waktu kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, rasa komitmen organisasi, kepatuhan terhadap budaya organisasi dan keseluruhan kualitas kinerja menjadi patokan kualitas pengupahan pengusaha terhadap pekerja yang didasari atas rasa kemanusiaan yang adil dan beradab.

Pasal 76 UU 13 2003 mengatur khusus terkait tenaga kerja perempuan, secara khusus yang dipekerjakan pada waktu antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Undang-undang tersebut melarang pengusaha mempekerjakan tenaga kerja perempuan di bawah usia 18 tahun untuk bekerja dalam kurung waktu tersebut. Larangan tersebut masuk di akal, karena wanita pada usia tersebut tergolong remaja akhir, atau tergolong usia pebelajar (mahasiswa) yang perlu dilindungi moral-kemanusiaanya agar tidak terpengaruh dengan fenomena dunia kerja malam. Hal ini beralasan karena banyak kejahatan terjadi pada malam hari yang mengena pada kejahatan kemanusiaan atau asusila.

Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tersebut juga melarang pengusaha mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil. Pada ayat (2) berbunyi sebagai berikut, “*Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00*”. Perspektif ini tidak cukup tegas dalam larangan karena terpaut pemahaman bahwa tidak semua kehamilan bermasalah; berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungn jika pekerja hamil tersebut

bekerja pada malam hari. Ada kemungkinan ibu hamil bisa bekerja malam jika tidak ada keterangan dokter atau ada keterangan tetapi menganggap tidak beresiko atau tidak berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan pekerja wanita yang sedang hamil. Oleh karena itu, agar jelas kualitas hukumnya, maka larangan pada ayat (2) tersebut tidak perlu ada tambahan, mendapat keterangan atau rekomendasi dokter. Hal ini penting bukan karena pekerja hamil harus mengeluarkan anggaran untuk sebuah surat keterangan atau rekomendasi, tetapi karena bekerja pada malam hari, dan bahwa ibu hamil harus beristirahat di rumah demi keamanan, kesehatan, dan kesehatan diri dan kandungan.

Penekanan dan dukungan terhadap humanitas dan femininitas juga diperlihatkan pada ayat selanjutnya. Pengusaha yang mempekerjakan buruh wanita pada pukul 23 sampai pukul 07.30 memiliki kewajiban untuk memberikan makanan dan minuman bergisi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Tidak hanya itu, pekerjapun harus disediakan angkutan antar jemput (pergidan dan pulang kerja).

Jauh sebelumnya, Undang-undang Nomor 12 tahun 1948 tentang Undang-undang Kerja Tahun 1948 pada pasal 7 ayat (1) peduli terhadap humanitas dan femininitas dengan melarang wanita untuk bekerja pada malam hari. Larangan ini tidak begitu tegas, karena ada kemungkinan pengusaha bisa mempekerjakan buruh perempuan pada malam hari dalam pertimbangan bila sesuai jenis, sifat, tempat, dan keadaan pekerjaan, sambil tetap memperhatikan dan menjaga kesehatan dan kesusilaan buruh wanita.

Ada beberapa peraturan yang juga mengungkapkan keberpihakan pada humanitas dan femininitas, antara lain: Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00. Terkait dengan femininitas, perspektif perlindungan hukum menyentuh pada perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid (cuti haid), perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, pengakuan kompetensi kerja, larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan, dan hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan

1) Relativitas hukum

Hukum tampil untuk memberikan kejelasan bagi setiap individu atau kelompok untuk berperilaku sesuai dengan larangan atau perintah yang diharapkan demi kebaikan bersama (*bonum commune*). Larangan berkaitan dengan sesuatu yang dianggap jahat, baik dari segi tujuan, sarana, maupun dampak sehingga harus tidak dilakukan atau dilarang. Perintah berkaitan dengan kebaikan karena mengandung nilai positif yang memiliki tujuan, sarana dan efek yang baik untuk kebaikan bersama sehingga harus dipatuhi dan dilakukan.

Thomas Aquinas dalam konsep hukum kodratnya (*lex naturalis*) menyebutkan, *bonum est faciendum et prosequendum malum evitandum* memperlihatkan sisi imperatif untuk kepatuhan manusia demi pencapaian kebahagiaan yang purna^[22] Prinsip hukum kodrat manusia yang harus dipatuhi menurutnya adalah lakukanlah yang baik, dan jangan melakukan yang jahat. Kalau bidang etika-moral (*lex naturalis, lex divina*) bersentuhan juga secara imperatif terhadap apa yang harus dilakukan karena baik dan apa yang tidak boleh dilakukan karena jahat oleh setiap individu atau kelompok apalagi hukum positif (*lex humana*).

Perspektif ini pun berlaku bagi pelaku bisnis. Sudut yuridis-formal *lex humana* yang bersifat imperatif mesti membantu kejelasan setiap pekerja maupun pemberi kerja, baik orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lain dalam pengambilan keputusan. Hal ini sangat penting diperhatikan untuk mencegah dampak kesewenang-wenangan pihak-pihak yang berprestasi hukum.

Materi hukum yang bersifat imperatif harus mempertegas dan memperjelas apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan pekerja maupun pemberi kerja dalam hubungan hak dan kewajiban; dalam konteks perlindungan hukum tenaga kerja perempuan. Perspektif ini mereduksi, bahkan kontra dengan sudut relativitas. Sebab relativitas menciptakan peluang pemberi kerja dan pekerja untuk sewenang-wenang dalam bersikap dan berperilaku. Pihak-pihak yang berprestasi hukum akan terjebak pada inkonsistensi nurani. Hal ini jelas pada 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. Hak dan kewajiban dianggap tidak wajib dilakukan terkait hari pertama dan kedua masa haid.

Pada Pasal 76 ayat (2) pun berlaku relativitas hukum. Pasal 76 ayat (2) berbunyi, “*Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00*”. Wanita hamil bisa bekerja atau bisa tidak bekerja antara pukul 23.00 sampai 07.00 tergantung keterangan dokter.

2) Ketimpangan dan Diskriminasi Gender

Ketimpangan dan diskriminasi gender dari dulu sampai sekarang masih terpturungkap. BPS menginformasikan tingkat Tingkat Partisipasi Angka Kerja (TPAK) perempuan masih jauh di bawah laki-laki di mana TPAK laki-laki pada tahun 2017 berjumlah 83,05% lebih banyak dibandingkan wanita sebesar 55,04%. Selain itu penduduk berusia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan yang diposisikan sebagai pekerja keluarga yang tidak mendapatkan imbalan jasa. Ketimpangan dan diskriminasi tenaga kerja perempuan pun terjadi saat rekrutmen dan placement. Permasalahan tersebut terjadi dikarenakan beberapa penyebab, antara lain:

- a) Ketidadaan kesepakatan pekerja perempuan dengan pengusaha terhadap kesetaraan gender di tempat kerja. Ketimpangan dan diskriminasi tenaga kerja bersumber dari ketidadaan kesepakatan tentang perlakuan yang sama antara tenaga kerja perempuan maupun laki-laki. Kesepakatan yang dimaksud tidak hanya terkait rekrutmen, placement, tetapi juga dalam hal perutusan tenaga kerja untuk tugas-tugas tertentu sebagai bagian dari pemenuhan hak atau perlindungan hukum.
- b) Rendahnya kesadaran dari pengusaha terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan mengakibatkan peraturan kesetaraan gender belum diterapkan secara optimal.
- c) Rendahnya posisi tawar kerja perempuan. Banyak perusahaan yang lebih membutuhkan tenaga kerja pria lebih daripada wanita
- d) Tipe dan jenis pekerjaan turut mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja dengan gender tertentu.
- e) Persepsi keliru pengusaha tentang tenaga kerja. Banyak pengusaha berpikir bahwa kerja kasar merupakan pekerjaan pria dan kerja halus merupakan pekerjaan perempuan. Persepsi ini keliru karena semua pekerjaan bisa ditangani baik perempuan maupun wanita. Ada banyak fakta yang memperlihatkan pekerja wanita sebagai pekerja kuli bangunan. Yang mendasari aktivitas adalah kesepakatan, yang didalamnya sudah terpaut pengakuan dan persetujuan akan kompetensi, kecakapan, keahlian, waktu, dan tenaga dalam menunjang efektivitas dan efisiensi.

- f) Permainan perusahaan. Perusahaan kadang dengan tahu dan mau tidak memperjelas status pekerja dari segi kontak atau perjanjian dengan besar upah yang layak sesuai kebijakan pemerintah atau kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini bisa terlihat dengan upah dan tunjangan yang tidak dibayar, tertunggak; upah kerja lembur yang tidak dibayar, dan lain-lain.

5. KESIMPULAN

Perlindungan hukum menyangkut penjelasan status pekerja yang dibuktikan dengan surat pengangkatan, surat keputusan, atau perjanjian tertulis yang pada prinsipnya mengatus secara jelas jenis, volume, dan kualitas kerja serta besar upah sebagai hak yang didapat (Pasal 63, dan Pasal 54 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Hukum melindungi tenaga kerja perempuan dengan mengharuskan setiap pemberi kerja, baik orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan yang lain untuk mempekerjakan, memperlakukan tenaga kerja perempuan sama dengan tenaga kerja pria tanpa ada diskriminasi (Pasal 5, dan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 27 UUD 1945). Hukum melindungi tenaga kerja wanita dengan mengharuskan perolehan hak-hak seperti hak atas upah hak, cuti atau istirahat, kesehatan, pengembangan kompetensi, larangan PHK, dan lain-lain demi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 UUD 1945 dan Pasal 88, Pasal 12, Pasal 153 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi perlindungan hukum bagi tenaga perempuan, antara lain: relativitas hukum, ketiadaan kesepakatan pekerja perempuan dengan pengusaha terhadap kesetaraan gender di tempat kerja, rendahnya kesadaran pengusaha terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan, rendahnya posisi tawar kerja perempuan, tipe dan jenis pekerjaan, persepsi keliru pengusaha terkait tenaga kerja, dan permainan perusahaan terhadap status dan hak pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Susiana, S. (2017). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial Vol. 8, No. 2*, <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>, 207-222.
- [2] BPS. (2022). *bps.go.id*. " *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022*". Diambil kembali dari <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- [3] Zaeni, A. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [4] Triyani, R., & Tarina, D. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, vol. 4, no. 1, 16 Feb. 2021. <https://www.neliti.com/publications/458122/perlindungan-hukum-terhadap-hak-cuti-pekerja-perempuan-hamil-studi-pada-perusaha#cite>, 98-99.
- [5] Wibowo, E. A. (2023, Januari 18). *Tempo.Co*. " *Jokowi Perintahkan UU PPRT Segera Disahkan, Ikut Atur Majikan dan Penyalur*". Diambil kembali dari <https://nasional.tempo.co/read/1680987/jokowi-perintahkan-uu-pprt-segera-disahkan-ikut-atur-majikan-dan-penyalur>
- [6] Green Mind Community. (2009). *Teori dan Politik Hukum Tata Negara*. Yogyakarta: Total Media,.
- [7] Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- [8] Arrasyid, C. (2006). *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- [9] Sasongko, W. (2007). *Ketentuan-ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

- [10] Djumadi. (2006). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [11] Subekti, R. (2002). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia.
- [12] Machfoedz, M., & Machfoedz, M. (2002). *Kewirausahaan: Suatu Pendekatan Kontemporer*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- [13] Sarosa, P. (2005). *Kiat Praktis Membuka Usaha. Becoming Young Entrepreneur: Dream Big Start Small, Act Now! Panduan Praktis & Motivasional Bagi Kaum Muda Dan Mahasiswa*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [14] Meredith, G. G., & al., e. (2002). *Kewirausahaan : Teori dan Praktek, (Penerjemah : Andre Asparsayogi)*. Jakarta: PT. Binaman Pessindo.
- [15] Kasmir. (2007). *Dasar-Dasar Perbankan* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [16] Maimun. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya. Paramita.
- [17] Ibrahim, J. (2011). *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia.
- [18] Marzuki, P. M. (2008). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- [19] Sentis, S. R. (2023, April 27). Perkerja Perempuan Pada Gudang Tembakau PT Mayangsari Jember. (B. Watunglawar, Pewawancara)
- [20] Sugita, S. Nitya; Markeling, I.K; Sudarsana, I.K Sandi , Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita yang Bekerja pada Malam Hari di Hard Rock Cafe Kabupaten Bandung, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/8194/6132>

Peraturan Perundangan :

UUD 1945, pasal 27 dan pasal 33 yang mengatur perlindungan hak pekerja secara umum

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (t.thn.).