

PERAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERINDUNGAN HUKUM TERKAIT HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN

Agista Rizky Narindra

Prodi PPKn FKIP UNS, Surakarta

agistarizky16@student.uns.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) upaya pemerintah untuk melindungi hak tenaga kerja perempuan di Kota Surakarta ; (2) bagaimana kenyataan dilapangan tentang perlindungan hak tenaga kerja perempuan di Kota Surakarta; (3) Hambatan yang ditemukan dalam upaya perlindungan hak tenaga kerja perempuan di Kota Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, lokasi penelitian di Kota Surakarta. Metode pengumpulan data melalui studi pustaka dan analisis dokumen. Analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif, yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari menganalisis beberapa dokumen di berbagai jurnal, masih ditemukan tindak deskriminasi yang dilakukan terhadap kaum wanita. Deskriminasi dalam bekerja ini bisa ditemukan di syarat untuk melamar pekerjaan , kontrak pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Deskriminasi ini terkait dengan persamaan perempuan dalam hal menikah, mengandung, dan persyaratan fisik dalam bekerja. Padahal dalam UU no 13 Tahun 2003 jelas mengatur bahwa perempuan yang menikah, atau mengandung tidak dapat dijadikan alasan untuk memecat perempuan dari perusahaan. Dalam kenyatannya dilapangan sudah ada beberapa aspek yang memberi kesempatan perempuan untuk setara dengan laki-laki bahkan ada beberapa aspek yang memeperlihatkan bahwa perempuan diistimewakan. Hambatan yang ada dalam upaya pemerintah hak adalah ada beberapa pekerjaan yang memang tidak bisa dilakukan oleh perempuan sehingga dari awal memang tidak diperkenankan adanya perempuan dalam pekerjaan tersebut. Tidak maksimalnya kerjasama antar pemerintah dan perusahaan terkait peraturan mengenai persamaan hak perempuan ini. Solusi yang dapat dilakukan adalah melakukan inspeksi setiap beberapa bulan sekali terkait dengan hak perempuan ini agar perusahaan tertib dalam menjalankan kewajibannya sebagai perusahaan terhadap penyediaan fasilitas untuk perempuan . Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui apa saja upaya yang dilakukan pemerintah dalam menyamaratakan hak tenaga kerja perempuan dan menjadikan perhatian agar perempuan tidak dipandangan sebelah mata.

Kata Kunci : *Upaya Pemerintah, Hak Perempuan, Tenaga Kerja*

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Mayoritas penduduk Indonesia adalah perempuan. Dalam hal bekerja Perempuan sering kali dibedakan posisinya, padahal statusnya sudah dilindungi hukum yang terdapat dalam UU no 13 Tahun 2013. Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha Hal tersebut dilihat dari persyaratan dan kontrak yang dibuat oleh perusahaan. Di masa sekarang ini wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik di pabrik, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Sadar akan hal tersebut, peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaanya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita Dari persyaratan ada beberapa pekerjaan yang mengharuskan perempuan berpenampilan menarik disertai dengan Data yang diperoleh dari International Labour Organization (ILO) jumlah penduduk dari 121,9 juta penduduk yang aktif dalam perekonomian Rasio Kesempatan Kerja terhadap Pendudukan Usia Kerja perempuan adalah 47.08, ini termasuk jumlah yang cukup besar. Jika mayoritas penduduk Indonesia ini tidak mendapatkan hak bekerja yang cukup akan terjadi banyak ketidakmasimalan produktif di Indonesia. Dalam UU 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa pasal yang menjamin

hak wanita untuk bekerja di BAB IX, paragraf tiga. Mulai waktu kerja, kesempatan kerja, hamil dan menyusui diatur dalam UU ini.¹

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana peran UU no.13 Tahun 2013 terhadap hak tenaga kerja wanita?

C. Tujuan

Makalah ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif peran dari UU no. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dalam melindungi hak tenaga kerja perempuan di Indonesia.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui proses studi pustaka yang dilakukan melalui berbagai jurnal dan skripsi terkait pemenuhan hak tenaga kerja perempuan. Metode yang digunakan adalah deskriptif dimana penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan lebih menitik beratkan pada gambaran lengkap tentang fenomena yang dikaji daripada rincinya menjadi variabel-variabel yang saling terkait. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik studi dokumen atau kepustakaan untuk mengumpulkan dan menyusun data yang diperlukan berupa peraturan Perundang - undangan, dokumen-dokumen, buku-buku, artikel, internet atau literatur, dan bahan-bahan lainnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil studi pustaka beberapa jurnal dan skripsi terkait perlindungan hak tenaga kerja wanita di Surakarta. Maka untuk melakukan pembahasan perlu

¹ Lalu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

digunakan beberapa indikator, dan berdasar pada buku yang ditulis oleh Sulistyowati Irianto². didapatkan hasil bahwa ada beberapa indikator perlindungan hak tenaga kerja perempuan yaitu :

1. Persamaan imbalan kerja;
2. Diskriminasi penerimaan kerja;
3. Cuti haid, melahirkan, keguguran;
4. Jamsostek;
5. Bekerja pada malam hari;
6. Pemberhentian hubungan kerja;
7. Kesehatan dan keselamatan kerja.

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Persamaan Imbalan Kerja

Peraturan Pemerintah RI No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Pada Pasal 2 yang menyatakan hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus, Pasal 3 menyatakan Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dari buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja Karena jenis kelamin, suku, ras, agama dan juga status pekerja.³ Hal tersebut sudah dilakukan oleh perusahaan, menyamakan upah dan bonus pada masing-masing tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan. Karena pada dasarnya sebagian besar perusahaan di Solo mennggaji tenaga kerjanya berdasarkan lama kerja dari masing-masing tenaga kerja.

2. Deskriminasi Penerimaan Kerja

Pada Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Diskriminasi masih sering terjadi terutama dalam hal

² Sulistyowati Irianto. 2006. *Perempuan dan Hukum : Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.

³ Peraturan Pemerintah R.I. No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

penerimaan tenaga kerja di perusahaan atau instansi pemerintah, di mana tenaga kerja laki-laki lebih diutamakan dari tenaga kerja perempuan⁴. Di perusahaan yang menjadi obyek studi pustaka tidak ditemukan adanya deskriminasi terkait dengan penerimaan pekerjaan ini.

3. Cuti Haid, Melahirkan, dan Keguguran

Karena fungsi biologis yang hanya dimiliki tenaga kerja perempuan, maka ia memerlukan perlindungan khusus. Namun seringkali perlindungan terhadap haid, kehamilan, melahirkan dan keguguran diabaikan terutama bila dikaitkan dengan motivasi ekonomis dari para pelaku di pasar kerja. Khusus yang berkaitan dengan hak cuti/ istirahat untuk perempuan sebenarnya ada empat jenis cuti yaitu cuti haid, cuti melahirkan, cuti karena keguguran kandungan dan istirahat pada jam kerja untuk menyusui bayi. Dari hak diatas, sebenarnya perusahaan sudah memberikan hak cuti , tetapi untuk cuti haid sangat jarang digunakan tenaga kerja wanita karena dirasa tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan.

4. Jamsostek

Tenaga kerja perempuan juga berhak atas jamsostek dalam pekerjaan, mengingat mereka sebagai human asset dalam proses pembangunan ekonomi. Berdasarkan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam program jamsostek karena memenuhi syarat-syarat antara lain :

- a. Perusahaan berbadan hukum
- b. Usaha sosial lainnya yang tidak berbentuk perusahaan dan mempunyai pengurus
- c. Memperkerjakan pekerja 10 orang atau lebih atau telah mengeluarkan upah

Rp.1.500.000,00 atau lebih setiap bulannya.

Pada Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang jamsostek, Pasal 3 dinyatakan sistem jamsostek nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap

⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

peserta dan atau anggota keluarga. Pada Pasal 3 ayat (2) dinyatakan tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Pada Pasal 7 ayat (2) dinyatakan jaminan sosial tenaga kerja berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja. Pada Pasal 20 ayat (2) dinyatakan anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan.⁵

5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pasal 153 yang memuat hak pekerja atau larangan yang tidak dapat dijadikan alasan PHK oleh pengusaha, yang antara lain :

- a. Pekerja sakit dengan keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus,
- b. Pekerja yang tidak masuk kerja karena alasan yang sah menurut Undang-Undang,
- c. Pekerja menjalankan ibadah,
- d. Pekerja menjalankan kewajiban Negara, Pekerja menikah,
- e. Pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya,
- f. Pekerja punya hubungan darah/ perkawinan dengan pekerja lain dalam perusahaan yang sama, kecuali diatur lain dalam PP atau PKB,
- g. Pekerja mendirikan serikat pekerja atau menjadi anggota/ pengurus serikat pekerja,
- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada pihak berwajib karena melakukan tindak pidana kejahatan,
- i. Karena perbedaan paham, agama, suku, warna kulit, golongan, aliran politik, jenis kelamin, keadaan fisik, atau status perkawinan,
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap kecelakaan, sakit karena kecelakaan kerja

⁵ Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

yang menurut keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Sejauh ini perusahaan tidak melakukan pelanggaran syarat PHK.

6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Untuk melindungi keselamatan buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundangundangan. Keselamatan dan kesehatan kerja harus dilaksanakan dan diterapkan di setiap tempat kerja asal memenuhi 3 unsur yaitu :

- a. Adanya usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial,
- b. Adanya sumber bahaya,
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

KESIMPULAN

Hak tenaga kerja perempuan ini merupakan bagian dari hak warga negara yang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa deskriminasi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa UU No.13 Tahun 2013 sudah cukup baik dalam mengatur tentang sistem ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa perusahaan yang taat pada UU ini ditambah dengan Undang-Undang penguat yang berhubungan dengan aspek ketenagakerjaan yang relevan.

Kenyataan yang terjadi dilapangan terlihat cukup baik dilihat dari indikator yang terdapat dalam uraian diatas. Beberapa perusahaan sudah mengimplikasikan dengan baik UU tersebut.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan Undang-Undang ini relatif baik, apalagi terhadap perusahaan berbadan hukum. Tetapi perlu diperhatikan juga, pemenuhan perlindungan ini berada di dalam perusahaan yang sehat secara internal dan finansial, tetapi tidak menutup kemungkinan jika hak tenaga kerja khususnya wanita tidak diberikan di perusahaan yang masih bersifat usaha kecil dan menengah dan belum berbadan hukum. Pemerintah harus lebih memperhatikan hak tenaga kerja ini diperusahaan yang lebih kecil lagi.

DAFTAR PUSTAKA

C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia (cetakan 8)*. Jakarta : Balai Pustaka.

Lalu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sulistyaningsih. 2009. *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di CV Trias Adhicitra Sukoharjo*. Universitas Sebelas Maret Surakarta : Skripsi.

Sulistyowati Irianto. 2006. *Perempuan dan Hukum : Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.

Peraturan Pemerintah R.I. No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945