



Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Bidang Usaha Kegiatan Konstruksi

Hari Sapto Adji, Abdul Rahmat

Universitas Tompotika Luwuk Banggai, hari.sapto@ymail.com

Universitas Negeri Gorontalo, abdulrahmat@ung.ac.id Orchid: <https://orcid.org/0000-0002-1681-4450>

Received: 23 August 2022; Revised: 12 October 2022; Accepted: 17 December 2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.1.659-672.2023>

ABSTRACT

Development is a planned effort that is carried out consciously by a developing country. This also happened in the country of Indonesia which also carried out development called National Development. Regarding the implementation of national development, the position and role of the workforce is very important as an actor and goal of development. Manpower development must be regulated in such a way as to fulfill basic rights and protection for workers. And at least at the same time creating conducive conditions for the development of the business world. Manpower development has many dimensions and interrelationships not only with the interests of the workforce during, before and after the working period but also related to the interests of employers, government and society. For this reason, comprehensive and comprehensive arrangements are needed, which include developing human resources, increasing labor productivity and competitiveness, efforts to expand employment opportunities, manpower placement services, and fostering industrial relations which also apply in the construction business sector. The entry of women into the world of work will automatically lead to a working relationship. The working relationship itself occurs after the existence of a work agreement between workers and employers. With this agreement, there will be rights and obligations bound therein. The protection in question is the protection of safety, health, decency, maintenance of work morale and treatment in accordance with human dignity and religious morals.

Keywords : Women Labor, Construction Activities, Protection

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia banyak terjadi di berbagai bidang usaha tidak tertutup kemungkinan juga banyak terjadi di negara berkembang. Negara Indonesia yang juga melaksanakan juga tidak ketinggalan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di segala sector usaha, kedudukan dan peranan tenaga kerja sangat penting. Pembangunan sumber daya manusia perlu diatur sedemikian rupa guna terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.. Sebenarnya pada kegiatan konstruksi, juga tidak bis akita abaikan terkaitan dengan adanya factor resiko. Resiko utama yang dihadapi adalah pemasaran dan produksi. Sedangkan menyangkut sumber daya perusahaan bisa masuk dalam salah satu sumber



penyebab terjadinya resiko pemasaran dan produksi. Namun demikian, sumber daya perusahaan juga dapat dimunculkan sebagai bagian reesiko yang berdiri sendiri. Pada kaitan dengan resiko sumber daya adalah semua kondisi sumber daya perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti misalnya Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia yang ada diperusahaan, walaupun pada saat recruitmenya telah dilakukan seleksi yang baik, apalagi kalau perusahaan tidak memiliki system selski, maka nisa saja terjadi dalam kegiatan operasional konstruksi di perusahaan personelnya tidak mendukung secara maksimal. Yang pada gilirannya perusahaan memiliki daya saing yang rendah terhadap pesaingnya. (Asiyanto, 2009:H.62) Guna untuk pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia itu sendiri, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Serta selalu mengupayakan perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi berhasilnya usaha suatu bagi semua kegiatan baik itu industry jasa maupun bukan. Oleh karena itu kesempatan kerja hanya terbuka bagi tenaga kerja yang benar-benar sangat mampu serta terampil dan memiliki loyalitas yang tinggi bagi perusahaan.

Guna melaksanakan proses perubahan melalui inovasi dan mencapai keunggulan bersaing, perusahaan di bidang usaha kegiatan konstruksi juga perlu memiliki sumber-sumber keunggulan kompetitif yang termasuk sumber daya manusia. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang utama karena pengelolaan sumber keunggulan lain secara otomatis memerlukan penanganan dari Sumber Daya Manusia yang ada. (Lina Anatan dan Lena Ellitan, 2009:H.130) Pada pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa : setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia. Istilah “setiap warga negara” dapat di artikan hal ini berlaku bagi semua warga negara baik laki-laki maupun perempuan.

Suatu keadaan kehidupan masyarakat yang relevan terkait peranan keberadaan laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja, hal tersebut dapat dilihat dari kedudukan dan peranan kaum laki-laki sering dianggap lebih penting sehingga peluang dan kesempatan kerja bagi mereka sangat luas. Sedangkan bagi perempuan kadang kala peluang dan kesempatan kerja mereka masih dibatasi

Adanya kedudukan yang sama perihal hak antara kaum laki-laki dan perempuan, memicu kaum perempuan untuk lebih berperan dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Peluang ini semakin terlihat nyata serta terbuka lebar, karena didukung dengan adanya populasi jumlah kaum perempuan yang berpendidikan semakin bertambah. Pada jaman modern seperti sekarang ini sudah tidak berlaku lagi, adanya pembatasan terhadap kegiatan pembangunan sumber daya manusia khususnya kaum perempuan. Banyak jumlah kaum perempuan yang memasuki dunia kerja pada saat ini menunjukkan keberadaan perempuan dalam dunia usaha semakin penting dan dibutuhkan. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya sector usaha bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan dalam perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan yang mendasar kadang kala kaum perempuan dianggap lebih teliti, cermat, dan patuh dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.



Hadirnya kaum perempuan dalam dunia kerja dengan sendirinya akan menimbulkan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian ini nantinya akan menimbulkan suatu hak dan kewajiban yang terikat didalamnya. Setidaknya, hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lain. Tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak mendapatkan perlindungan.

Perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama. Tenaga kerja perempuan yang bekerja diperusahaan saat ini mengalami situasi dramatis. Situasi dilematis secara progresif cenderung memiliki dampak “marginalisasi” dan “privatisasi” pekerjaan perempuan, serta mengkonsentrasikan di dalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum perempuan dalam bidang pekerjaan.

Banyak diberitakan di media massa atau elektronik tentang pekerja perempuan yang kurang di perhatikan oleh perusahaan dalam kesejahteraan atau diperlakukan dibawah tenaga kerja laki-laki. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara semena-mena yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja perempuan.

Penyebab lainnya yang membuat tenaga kerja perempuan kurang mendapat perlindungan karena adanya perlakuan system *outsourcing*. Adapun yang dimaksud dengan system *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). (Suhardi Gunarto, 2006: H.5) Dengan penggunaan sistem pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.

Mengingat kedudukan tenaga kerja masih dipandang lebih rendah daripada pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah dalam menciptakan situasi yang kondusif. (Asri Wijayanti, 2013: H.1). Hal tersebut setidaknya dapat digunakan untuk mencari solusi terkait adanya perlindungan bagi tenaga kerja, dengan upaya melakukan perundingan kedua belah pihak.

Hak-hak tenaga kerja perempuan yang perlu mendapat perlindungan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain : pesangon yang diatur dalam Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 Ayat (3)), uang pengganti perumahan dan pengobatan (Pasal 156 Ayat (4)) dan uang pengganti cuti tahunan atau hamil yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan, merupakan hak yang jarang diterima pekerja wanita. Tidak sedikit juga perusahaan memberikan gaji pada buruh berupa gaji pokok dan uang makan yang besarnya yang belum bisa dikatakan memadai. Bahkan tenaga kerja perempuan tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan. Selain itu juga pekerja terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan.

Keadaan tenaga kerja perempuan yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan bagi buruh sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh. Permasalahan perihal perlindungan tenaga kerja perempuan dalam



pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti masih terdapatnya, pelaksanaan yang diluar dari apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal mana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerjanya.

Berkaitan dengan hal tersebut, bidang usaha pariwisata khususnya dibidang jasa konstruksi, juga mempekerjakan perempuan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di kegiatan konstruksi masih belum sepenuhnya dilaksanakan karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah jenis penelitian yuridis normatif. Suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang obyek yang diteliti berdasarkan serangkaian Langkah yang diakui komunitas ilmuwan sejawat dalam suatu bidang keahlian (intersubjektif) (Johnny Ibrahim, 2005: H. 223) Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, didasarkan metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan mengenai permasalahan yang timbul di dalam gejala hukum yang dimaksud.

Dengan pendekatan ini, maka dapat diketahui bahwa perlindungan hukum atas hak-hak tenaga kerja perempuan di bidang usaha Perhotelan juga perlu mendapat perhatian juga seperti dibidang usaha lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kewajiban perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan bidang usaha kegiatan konstruksi

Pada hakikatnya hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh. Baik Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Hak dan Kewajiban Pekerja

a. Hak-hak Pekerja

1) Hak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Hak ini telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

2) Hak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja . (K3)

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.



Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh, guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan. Dalam pengertiannya pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan, dan pengawasan norma itu sendiri.

3) Hak memperoleh upah.

Hak atas upah merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Mengenai pengupahan tersebut, telah diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan selanjutnya dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan wilayah kabupaten/kota.

4) Hak pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti, dan libur.

Pembatasan waktu kerja, istirahat cuti, dan libur seorang pekerja/buruh telah diatur dari Pasal 77 sampai Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penerapan waktu istirahat cuti biasanya setiap perusahaan membuat kebijakan sendiri dalam menerapkan hak cuti tersebut yang dianggap sesuai dengan visi dan tujuan organisasi yang tetap sejalan dengan batasan yang digariskan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

5) Hak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat pekerja/buruh didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/buruh berhak memungut iuran dan mengelola serta bertanggung jawab atas keuangan organisasinya, termasuk pengelolaan anggaran aksi. Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk melaksanakan aktifitas serikatnya dalam jam kerja sesuai kesepakatan kedua pihak dan/atau sesuai aturan dalam Perjajian Kerja Bersama.

6) Hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.

Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja baik melalui lembaga pelatihan swasta, lembaga pelatihan kerja pemerintah maupun pelatihan di tempat kerja berhak untuk memperoleh pengakuan kompetensi kerja yang dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja. Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.

7) Hak mogok kerja.

Dalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau serikat pekerja untuk



menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Tujuan mogok kerja adalah untuk memaksa perusahaan mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja dan/atau serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.

8) Hak mendapatkan perlindungan atas tindakan PHK.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja/buruh yang bersangkutan. Apabila terjadi PHK, dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 163 menjelaskan bahwa pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

b. Kewajiban Pekerja

Dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, selain hak yang dimiliki pekerja ada pula kewajiban yang dipenuhi oleh pekerja terhadap perusahaan yaitu :

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan untuk pengusaha/majikan
- 2) Wajib mematuhi aturan perusahaan
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja
- 4) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- 6) Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha :

a. Hak-hak Pengusaha

- 1) Berhak atas hasil pekerjaan.
- 2) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- 3) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh

b. Kewajiban Pengusaha

1) Membayar upah

Dalam hubungan kerja, kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Pengusaha wajib membayar upah tenaga kerja yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan. (Whimbo Pitoyo, 2010: 54). Sebagaimana dalam Pasal 88 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah minimum yang harus dibayar oleh pengusaha yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

2) Membayar upah kerja lembur

Upah kerja lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya. Sebagaimana



ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat 1 poin b menyatakan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Selain itu, dalam Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004 menjelaskan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

- 3) Membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja
Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Dan uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.
- 4) Memberikan THR/Tunjangan Hari Raya kepada pekerja
Pengusaha yang telah mempekerjakan pekerjanya dengan masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih wajib memberikan THR kepada pekerja tersebut. Dasar hukum pemberian Tunjangan Hari Raya adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-04/MEN/1994 tanggal 16 September 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di perusahaan.
- 5) Membuat peraturan perusahaan dan memberitahukan serta memberikan naskah peraturan perusahaan kepada pekerja/buruh
Peraturan perusahaan dibuat bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing. Pengusaha yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, wajib membuat peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah mendapat pengesahan dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk dan peraturan perusahaan berlaku untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun serta wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Selain itu, pengusaha dalam hal ini mempunyai pula kewajiban memberitahukan, menjelaskan isi, dan memberikan naskah peraturan perusahaan kepada pekerja/buruh.
- 6) Melaksanakan ketentuan waktu kerja
Ketentuan waktu kerja bagi para pekerja di sektor swasta telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 77 sampai dengan Pasal 85. Dalam Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam dua system, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam kerja



dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

- 7) Memberikan kesempatan pekerja untuk melakukan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya

Di tempat kerja, pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Yang dimaksud dengan kesempatan yang secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

- 8) Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menentukan bahwa waktu istirahat dan cuti merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Jenis waktu istirahat dan cuti dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, khusus pekerja perempuan mempunyai hak cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran kandungan.

- 9) Memberikan atau menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan di malam hari

Pada dasarnya Undang-Undang memperbolehkan perempuan melakukan pekerjaan malam hari, namun masih perlu diadakan pembatasan sebagaimana ketentuan yang berlaku (Reyman Aruan, 2006: H. 109). Adanya ketentuan pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 telah diatur dalam Pasal 76 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini sebagai wujud perlindungan atas keselamatan dan keamanan pekerja perempuan yang bekerja di malam hari.

- 10) Memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang cacat

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja perempuan memiliki beberapa kekhususan yang mencerminkan hak-haknya yaitu :

1. Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki.

Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha." Ketentuan ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

2. Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan



Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. Pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun jaminan hak ini harus juga diperhatikan oleh keluarga pekerja, dimana keluarga pekerja wajib member kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta wajib memberi bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

3. Hak perlindungan selama kehamilan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Maka dari itu perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan oleh karena itu harus dihindari beban pekerjaan yang berlebihan.

4. Hak cuti keguguran

Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur dalam pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Hak untuk mendapatkan biaya persalinan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000/bulan wajib mengikutsertakan karyawannya dalam program Jamsostek. Salah satu program Jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan biaya persalinan.

6. Hak untuk menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja yang menyusui minimal diberi waktu untuk menyusui atau memompa ASI pada waktu jam kerja.

7. Hak cuti menstruasi

Setiap pegawai atau pekerja perempuan memiliki hak untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan kedua periode haidnya. Hal ini tercantum dalam pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan

Perlindungan hukum menurut M. Hadjon terdiri dari 2 (dua) macam yaitu :

1. Perlindungan Hukum Secara Preventif

Perlindungan hukum ini memberika kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Sehingga perlindungan hukum ini mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak, dan dengan adanya perlindungan hukum yang preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan dan rakyat dapat mengajukan keberatan atau diminta pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.



2. Perlindungan Hukum Secara Represif

Perlindungan hukum secara represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. (Philipus M.Hadjon, 1987: H. 30)

Tenaga kerja perempuan baik sebagai objek maupun subyek pembangunan mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama dengan tenaga kerja laki-laki. Meningkatnya perkembangan industrialisasi, teknologi dan peralatan kerja yang semakin canggih, pekerja perempuan tidak mengalami hambatan melakukan pekerjaan disegala bidang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakui persamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di pasar kerja (Pasal 5 dan Pasal 6). Selain itu tenaga kerja perempuan di perlukan untuk lebih mendapat perlindungan hak-haknya sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabatnya, karena selain kelebihanannya perempuan juga mempunyai keterbatasan.

Upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan perundang-undangan nasional standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan perundang-undangan nasional. Tujuannya adalah untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja perempuan. Pada dasarnya sifat kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) hal, yaitu protektif, korektif, dan non diskriminatif. Pertama protektif dimana kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan, seperti pemberian istirahat haid, cuti melahirkan, atau gugur kandungan. Kedua korektif adalah dimana kebijakan perlindungan diarahkan pada peningkatan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan PHK bagi tenaga kerja perempuan karena menikah, hamil, atau melahirkan. Selain itu juga menjamin tenaga kerja perempuan agar dilibatkan untuk penyusunan peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja. Ketiga non diskriminatif yaitu kebijakan perlindungan diarahkan pada tidak adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap tenaga kerja perempuan di tempat kerja.

Perlindungan hukum adalah campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak, dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha.

Perlindungan tenaga kerja dapat diklarifikasikan menjadi tiga macam, yaitu :

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



3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan perlindungan tenaga kerja Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan sebagai berikut :

1. Pekerja wanita/perempuan di malam hari diatur dalam pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :
 - a. Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
 - b. Pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
 - c. Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi, wajib :
 1. Memberikan makanan dan minuman bergizi.
 2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
 - d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan transportasi antar jemput.

Untuk pekerja wanita terdapat beberapa hak khusus sesuai dengan kodrat kewanitaannya yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua (Pasal 81 ayat (1)).
- b. Pekerja wanita berhak memperoleh waktu istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1)).
- c. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (2)).
- d. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).
- e. Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

Sanksi-Sanksi Atas Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Perempuan

Hak-hak pekerja pada umumnya dan pekerja perempuan khususnya sudah diatur lebih rinci baik dalam undang-undang ketenagakerjaan maupun dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dalam hukum ketenagakerjaan ada beberapa pasal yang mencantumkan sanksi atau hukuman yang dapat dijatuhkan kepada pengusaha atau siapapun yang melakukan pelanggaran, tergantung jenis-jenis pelanggarannya. Ada beberapa sanksi atau hukuman yang kaitannya dengan hak-hak tenaga kerja perempuan.

1. Sanksi Administratif



Sanksi administratif adalah sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran administrasi atau ketentuan undang-undang yang bersifat administratif. Sanksi ini terjadi apabila pengusaha atau siapapun yang mempekerjakan pekerja perempuan secara diskriminasi. Bentuk sanksi administrative tersebut berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan tertulis, pembekuan usaha.

2. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum (Pasal 52 dan Pasal 155 UUKK)

3. Sanksi Pidana

Sanksi pidana penjara dan/denda terhadap pelanggaran hak pekerja perempuan termuat dalam beberapa pasal undang-undang ketenagakerjaan. Berikut ini beberapa ketentuan yang mengatur tentang sanksi pidana penjara dan/denda tersebut.

- a. Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp.100.000.000 dan paling banyak Rp.400.000.000 bagi pengusaha yang tidak memberikan hak istirahat kepada pekerja perempuan selama satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan sesuai dengan keterangan dokter atau bidan (Pasal 158 UUKK)
- b. Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun atau denda paling sedikit Rp.10.000.000 dan paling banyak Rp.400.000.000 bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua masa haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya (Pasal 186 UUKK).
- c. Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit satu bulan dan paling lama dua belas bulan dan atau denda paling sedikit Rp.10.000.000 dan paling banyak Rp.100.000.000 terhadap pengusaha yang :
 - 1) Mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
 - 2) Mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 - 3) Mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dengan tidak memberikan makanan dan minuman serta tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
 - 4) Tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00.

Perlindungan Dalam Menjalankan Ibadah

Berdasarkan Pasal 80 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan

Berdasarkan penelitian perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan terkadang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu minimnya pengetahuan dan kesadaran tenaga kerja perempuan atas hak-haknya sendiri dan kurangnya kegiatan sosialisasi baik dari pihak perusahaan maupun pemerintah mengenai hak-hak tenaga Kerja perempuan.

1. Kurangnya Kesadaran Pekerja Perempuan Atas Hak-haknya Sendiri

Sebagian dari pekerja perempuan di kegiatan konstruksi belum sepenuhnya memiliki pengetahuan yang luas mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak tenaga kerja perempuan. Hal ini dapat dilihat dari adanya perlindungan hak cuti haid yang tidak digunakan oleh mereka karena dianggap tidak terlalu penting dan hak cuti hamil dan melahirkan sebagaimana undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur yang seharusnya pemberian hak waktu cuti satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah satu setengah bulan sebelum melahirkan melainkan pekerja perempuan mengambil hak cuti hamil tersebut setelah melahirkan yang diakumulasikan menjadi tiga bulan. Hal ini sangat beresiko terhadap kesehatan dan keselamatan baik dirinya sendiri dan kandungannya selama waktu kerja sebelum melahirkan.

2. Minimnya Kegiatan Sosialisasi Baik dari Pihak Perusahaan maupun Pemerintah mengenai Hak-hak Tenaga Kerja Perempuan

Kegiatan sosialisasi himbuan untuk diwujudkan hak pekerja perempuan belum terlihat aktif di setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan khususnya kegiatan konstruksi. Karena kurangnya kegiatan sosialisasi tersebut sehingga dapat mengakibatkan kurangnya pula informasi dan pengetahuan pekerja perempuan mengenai hak-hak mereka sehingga pekerja perempuan tidak berani menuntut atau memperjuangkan apa yang sebenarnya menjadi hak-hak mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kewajiban perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di bidang usaha kegiatan konstruksi belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Ada beberapa hak yang telah terpenuhi namun ada pula yang belum terpenuhi, seperti Hak-hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki, perlindungan upah tenaga kerja, hak cuti hamil dan melahirkan, hak cuti keguguran kandungan, perlindungan waktu kerja, perlindungan waktu istirahat dan perlindungan dalam menjalankan ibadah. Adapun hak-hak pekerja perempuan yang belum sepenuhnya terpenuhi yaitu berupa hak cuti haid dan hak untuk menyusui.

Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di bidang usaha konstruksi yaitu minimnya pengetahuan dan kesadaran tenaga kerja perempuan atas hak-haknya sendiri dan kurangnya kegiatan sosialisasi baik dari pihak perusahaan maupun pemerintah mengenai hak-hak tenaga Kerja perempuan.



DAFTAR RUJUKAN

- Asiyanto, *Manajemen Resiko Untuk Kontraktor*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2009
- Asri Wijayanti, *Hak Buruh Untuk Berunding*, PT. Revka Petra Media, Surabaya, 2013
- Hadjon Philipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu Surabaya, 1987
- Johnny Ibrahim, *Teori dan Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2005
- Lina Anatan dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Reytman Aruan, *Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Beserta Komentar dan Penjelasannya Pasal Demi Pasal, Mitrasinergi Bangun Insan Negeri*, Bekasi, 2006
- Suhardi Gunarto, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, (Atma Jaya), Yogyakarta, 2006
- Whimbo Pitoyo, *Paduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2010
- Undang-Undang Dasar Tahun 1945
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok –Pokok Tenaga Kerja
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-04/MEN/1994 tanggal 16 September 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di perusahaan.