

ANALISIS HUKUM MENGENAI PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA INDONESIA

ABD HADI
NPM 14.81.0224

Fakultas Hukum
Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

Tenaga kerja Indonesia melingkupi tenaga kerja wanita. Adanya stigma di masyarakat yang menyatakan bahwa tenaga kerja wanita sebagai pihak yang lemah dibandingkan dengan majikan, maka perlu mendapatkan perlindungan hukum terhadap diri maupun hak-hak mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum di Indonesia dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dalam perspektif undang-undang di Indonesia. Penelitian ini bersifat normatif dan deskriptif. Undang-undang dalam memberi perlindungan harus berdasarkan aspek hukum. Menurut Pasal 102 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 pada dasarnya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan. Hukum ketenagakerjaan telah memenuhi persyaratan formil dan materiil sebagai hukum yang memberikan pengayoman, kepastian hukum (asas legalitas), serta sebagai salah satu pilar dalam suatu negara hukum yang menjunjung tinggi tegaknya supremasi hukum (*the rule of law*). Obyek perlindungan tenaga kerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita dalam hal mengenai cuti dan upah. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita khususnya mengenai cuti diatur dalam Pasal 76 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan mengenai perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pasal 76 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5) menentukan norma kerja perempuan sebagai berikut: 1). Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, 2). 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, 3). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a). Memberikan makanan dan minuman bergizi, b). Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, c). Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Kata Kunci: *Pelindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Undang-undang Indonesia*

PENDAHULUAN

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Dalam amandemen UUD 1945 yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945.

Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Saat ini kelangsungan hidup manusia sangat bergantung akan pemenuhan kebutuhan baik sandang, pangan, dan papan. Setiap manusia harus bekerja karena dengan bekerja, maka manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Dalam perkembangannya hubungan pekerja dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja.

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitikberatkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi, hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan Pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan. Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.¹

Pembangunan dapat dilaksanakan dan berhasil jika situasi Nasional mantap. Makin mantap stabilitas Nasional, makin lancar usaha pembangunan. Pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan, karena itu dalam pelaksanaan pembangunan harus senantiasa diusahakan keseimbangan yang serasi antara ketiga unsure tersebut. Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Melalui penormaan terhadap tingkah laku manusia ini hukum menelusuri hampir semua bidang kehidupan manusia.

Campur tangan hukum yang semakin meluas kedalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bias menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat. Bagi suatu masyarakat yang sedang membangun, hukum selalu dikaitkan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat kearah yang lebih baik, sebab melalui norma hukum yang dimaksud maka diharapkan ketertiban dan kepastian dapat terpenuhi sehingga mampu mewujudkan apa yang dicita-citakan dalam kehidupan masyarakat.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.²

Dewasa ini peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi di berbagai sector kegiatan usaha yang dapat megakibatkan semakin tingginya resiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.³ Disadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan.

Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan

¹ Djumiadji, 1987, *Perjanjian Pemborongan*, (Jakarta : Penerbit Bina Aksara), hal.1

² <http://fikamaliq.blogspot.co.id>, (28 Juli 2018)

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 6

harkat dan martabat manusia. Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di samping itu, ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, baik materiil maupun spiritual.

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.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.

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.⁵ Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. 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.

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.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraan. Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pada saat syarat pertama kali karyawan diterima kerja maka mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, karena syarat-syarat kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Setelah karyawan diterima bekerja maka kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan) tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. 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.

⁴ *Ibid*

⁵ Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka), hal. 40.

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.

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

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.⁶

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang 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.⁷

Secara kodratnya kaum wanita dan laki-laki berbeda. Kaum wanita lebih banyak memiliki resiko kerja atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari kaum laki-laki, maka pekerja wanita dalam hal-hal tertentu tidak bisa disamakan dengan pekerja laki-laki. Hal ini juga ditegaskan oleh Iman Soepomo bahwa dalam wanita seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.⁸

Pentingnya pengakuan tentang hak-hak perempuan terkait dengan apa yang dicetuskan pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) yang membuka jalan bagi semua negara untuk meratifikasinya, dan Indonesia sudah meratifikasinya sejak Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.⁹

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan di bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan demikian juga dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Keberadaan perusahaan sudah pasti mengakibatkan dibutuhkan tenaga kerja dimana selama dibutuhkan tenaganya perlu pula diperhatikan hak-hak pekerja, karena pekerja itu adalah manusia bukan mesin. Dengan memperhatikan kehidupan tenaga kerja akan memberikan keuntungan bagi pengusaha sebagai pemimpin perusahaan. Tenaga kerja merupakan motor penggerak dari faktor-

⁶ <http://jantukanakbetawi.co.id/2011/01/makalah-aspek-hukum-perindungan.html> (28 Juli 2018)

⁷ *Ibid*

⁸ Iman Soepomo, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)*, Ctk. Kelima, Pradnya Paramita, Jakarta, h.55.

⁹ Sugiyono, 1997, *Konvensi-konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja*, (Bandung: Alumni), hal.118.

faktor lainnya serta merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, tanpa adanya pekerja perusahaan tidak mungkin berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Oleh karena itu wajar apabila pekerja ditempatkan di urutan teratas dari faktor-faktor produksi lainnya.

Tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja (pengusaha, badan huium atau badan-badan hukum lainnya). Mengingat tenaga kerja wanita sebagai pihak yang lemah dari majikannya, atasannya yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginan untuk mengkualifikasi diri merupakan sebagai alasan mengapa wanita itu ingin bekerja. Kenyataan ini memberikan gambaran bahwa apapun alasannya wanita itu ingin bekerja tetap saja tidak dapat dipungkiri karena pekerjaan akan memberikan kontribusi yang tidak sedikit kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung.¹⁰

Dalam kehidupan sehari-hari banyak perempuan yang terpaksa harus bekerja kebutuhan hidupnya. Berkaitan dengan perempuan yang bekerja ini pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) menentukan bahwa "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan".¹¹

Diantara sekian banyak profesi yang bisa digeluti perempuan dalam mencari nafkah, ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mewajibkan perempuan tersebut untuk bekerja di malam hari, yang berawal di sore hari dan berakhir di malam hari.¹² Banyak kasus pelecehan seksual bahkan perkosaan ataupun penjam-bretan yang terjadi pada perempuan yang jam kerjanya pada malam hari.¹³

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-peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut kedirian seseorang wanita secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.

Meningkatnya jumlah wanita memasuki lapangan kerja dewasa ini, baik dalam hubungan kerja maupun secara mandiri disatu pihak memang cukup menggembirakan, sekalipun dilain pihak menimbulkan berbagai masalah, terutama mengenai penyediaan kesempatan kerja serta perlindungannya yang memadai. Istilah perlindungan yang biasanya dihubungkan dengan peraturan-peraturan tertentu serta pengawasannya, sangat erat pula kaitannya dengan faktor pembinaan, khususnya terhadap para pelaku proses produksi, baik berupa penyuluhan, bimbingan dan lain-lain. Lebih-lebih di negara-negara berkembang seperti Indonesia, pembinaan yang ditujukan untuk mampu melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku sangatlah penting, mengingat tingkat pendidikan buruh yang relatif masih sangat rendah.

Di Indonesia perlindungan tersebut secara garis besar dirumuskan dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja (sering pula disebut Undang-undang Pokok Tenaga Kerja), dan dalam pasal 1 menyebut: "Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat," sehingga pengertian tenaga kerja dengan demikian memiliki cakupan yang sangat luas baik didalam atau di luar hubungan kerja, juga meliputi tenaga fisik maupun rohani. Sedang cirri hubungan kerja umumnya dipandang "bekerja dibawah perintah pihak lain dengan menerima upah." Belakangan unsur perintah tersebut dipandang tidak lagi mutlak.

Terlihatlah dalam rumusan tersebut diatas bahwa pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada buruh, sebab biasanya yang disebut buruh ialah hanya mereka yang bekerja dalam hubungan kerja. Selanjutnya pasal 2 Undang-undang tersebut menyatakan : "Dalam menjalankan Undang-undang ini

¹⁰ <https://bestyhabeahan.wordpress.com>, (28 Juli 2018)

¹¹ Ester Boserup, 1984, *Peranan Wanita dalam Perkembangan Ekonomi*, terjemahan Mien Joebhaar dan Sunarto, (Jakarta: Penerbit Yayasan Obor Indonesia), hal. 216.

¹² Kartasapoetra. G, dan R.G. Kartasapoetra, 1985, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika), hal. 123.

¹³ Nancy Van Vuuren, 1990, *Wanita dan Karier (Bagaimana Mengenal dan Mengatur Karya)*, terjemahan A.G.Lunandi, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius), hal. 9.

serta peraturan-peraturan pelaksanaannya tidak boleh diadakan diskriminasi." Azas non diskriminasi inipun penting artinya bagi kaum wanita, sebab dalam menjalankan Undang-undang juga tidak boleh diadakan diskriminasi antara tenaga kerja pria dan wanita. Semua jenis perlindungan sebagai hak dasar tenaga kerja /buruh dijabarkan dalam ketentuan tersebut.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi.

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja wanita yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

KESIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada aspek hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan dan hukum yang bersifat otonom. Menurut Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945, kedudukan tenaga kerja sama dengan pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama karena kedudukan pengusaha lebih tinggi dari tenaga kerja. Perlindungan hukum Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Ada beberapa objek perlindungan tenaga kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini yang dikaji adalah perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita dalam hal mengenai cuti dan upah. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita khususnya mengenai cuti diatur dalam Pasal 76 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengenai perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5) menentukan norma kerja perempuan sebagai berikut: 1). Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, 2). 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, 3). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a). Memberikan makanan dan minuman bergizi, b). Menjaga kesucilaan dan keamanan selama ditempat kerja, c). Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti

-----, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, Bandung: Citra Aditya Bakti

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika

- Asri Wijaya, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita
- M. Ma'ruf Abdullah, 2011, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, Banjarmasin: Penerbit Antasari Press
- Sendjun H. Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Soedardji, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 2003.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003