

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (UU No 13, 2003).

Dalam melakukan kerja sering kali pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak - hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai Adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

2. Pengertian Hak Perempuan

Hak yang dimiliki oleh seorang perempuan, baik karena ia seorang manusia maupun sebagai seorang perempuan, dalam khasanah hukum hak asasi manusia dapat ditemui pengaturannya dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia. Dalam pengertian tersebut dijelaskan bahwa pengaturan mengenai pengakuan atas hak seorang perempuan terdapat dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia. Sistem hukum tentang hak asasi manusia yang dimaksud adalah sistem hukum hak asasi manusia baik yang terdapat dalam ranah internasional maupun nasional.

Khusus mengenai hak-hak perempuan yang terdapat dalam sistem hukum tentang hak asasi manusia dapat ditemukan baik secara eksplisit maupun implisit. Dengan penggunaan kata-kata yang umum terkadang membuat pengaturan tersebut menjadi berlaku pula untuk kepentingan perempuan. Dalam hal ini dapat dijadikan dasar sebagai perlindungan dan pengakuan atas hak-hak perempuan. Seseorang perempuan terkadang mendapat diskriminasi dan anggapan sebelah mata, diskriminasi dapat terjadi baik dalam kehidupan pekerjaan, keluarga hingga kehidupan yang dilaluinya dalam masyarakat. Dengan adanya diskriminasi inilah kemudian banyak pihak terutama perempuan sendiri menyadari pentingnya mengangkat isu hak perempuan sebagai salah satu jenis hak asasi manusia yang harus dapat diakui dan dijamin perlindungannya (Andihika 2016) dalam (Suci Flambonita, 2017).

3. Jenis-jenis Perlindungan Pekerja

Menurut Soepomo (2007) dalam (Suci Flambonita, 2017) perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

- a. Pelindungan ekonomis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Pelindungan sosial, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan pelindungan hak untuk berorganisasi.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu pelindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Terdapat beberapa jenis jaminan social tenaga kerja, antara lain:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

2) Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh kepada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3) Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan/atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik- baiknya. Ini merupakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan (kuratif). Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, sehingga sudah selayaknya diupayakan penggalangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan social tenaga

kerja. Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*).

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/ buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial.

- c. Pelindungan teknis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Keselamatan kerja termasuk ke dalam pelindungan teknis, yaitu pelindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Dengan demikian, sebagai tenaga kerja, pekerja perempuan memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki untuk memperoleh tiga jenis perlindungan tersebut, baik perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, maupun perlindungan teknis. Dalam Konvensi CEDAW, perlindungan yang seharusnya diperoleh pekerja perempuan antara lain diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d, huruf e, dan huruf f, yaitu:

Negara-negara Peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan kerja guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya:

1. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya maupun persamaan perlakuan dan penilaian kualitas pekerjaan
2. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas cuti yang dibayar
3. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi.

Dapat dilihat bahwa Pasal 11 ayat (1) tersebut telah mengakomodasi ketiga jenis perlindungan, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Khusus untuk pekerja perempuan, perlindungan terhadap fungsi reproduksi sebagaimana diatur dalam huruf f merupakan

salah satu bentuk perlindungan teknis yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Pelindungan Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang dan Peraturan Lainnya

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bagaimana kemudian dengan pengaturannya dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) (UU No 13 Tahun 2003, 2003) Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja seperti berikut: Pasal 5: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Selanjutnya, ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan tersebut diatur secara lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PP Perlindungan Upah). Pasal 3 PP Perlindungan Upah menegaskan bahwa Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 3 tersebut, dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi

ialah bahwa 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.

Terkait dengan jaminan upah yang sama antara pekerja perempuan dan laki-laki, selain diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d Konvensi CEDAW, ketentuan tersebut juga terdapat dalam konvensi ketenagakerjaan internasional yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia, antara lain; Konvensi No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi dengan Undang-Undang No.80 Tahun 1957) dan Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1999) (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, 2014) dalam (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, 2014)

Beberapa isu pokok tenaga kerja perempuan selain berkaitan dengan upah dan diskriminasi yaitu tentang jaminan sosial, perlindungan kehamilan, bekerja pada malam hari, pemutusan hubungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa isu tersebut juga telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, misalnya larangan untuk bekerja pada malam hari Pasal 76 perlindungan fungsi reproduksi Pasal 81 dan perlindungan kehamilan Pasal 82 ayat (1).

Khusus tentang perlindungan untuk pekerja perempuan, terdapat beberapa ketentuan dalam undang-undang dasar, undang-undang, dan peraturan pelaksanaannya. Dalam UUD 1945 tercantum bahwa setiap orang berhak untuk

bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ini artinya pekerja perempuan juga berhak mendapatkan hak yang sama dengan kaum laki laki terkait perlakuan yang layak. UUD tersebut merupakan satu bentuk peraturan yang melindungi hak pekerja secara umum. Hal ini diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari
4. 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

Berikut ini beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, dan Pasal 93; Kepmenaker No. 224 Tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi: 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 sebagai berikut:

a. Pelindungan Jam Kerja

Pelindungan kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00) diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerjaperempuan 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.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pagi) wajib:

- a. Memberikan makanan dan minuman bergizi
- b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.

Pengusaha juga dilarang mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2), yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus

ada persetujuan dari pekerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dengan demikian pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2). Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang, padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

b. Pelindungan dalam Masa Haid (Cuti Haid)

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah pelindungan dalam masa haid. Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

c. Pelindungan Selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan)

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk itu, ia sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam

tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan. Meskipun dalam pasal ini telah diatur bahwa selama cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan memperoleh upah penuh, tetapi dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut. Seperti saat melahirkan, seorang pekerja laki-laki juga memiliki hak cuti selama 2 hari ketika istrinya mengalami keguguran.

d. Pemberian Lokasi Menyusui (Hak Menyusui dan/atau Memerah ASI)

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Hal ini juga diatur dalam hukum internasional dan nasional. Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI. Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur

lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun. Dalam praktiknya, pemberian kesempatan kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

e. Waktu Istirahat

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 79 ayat (2) Pekerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur yang meliputi waktu istirahat untuk:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu
3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.

f. Pengakuan Kompetensi Kerja

Pasal 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

1. Seorang tenaga kerja perempuan berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja
 2. Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikat kompetensi kerja
 3. Sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman
 4. Untuk melakukan sertifikat kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikat profesi yang independen. Pembentukan badan nasional sertifikat profesi yang independen sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- g. Larangan melakukan PHK terhadap Pekerja Perempuan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, maupun menyusui seperti yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e. Ketentuan yang terdapat pada Pasal 153 ayat (2) pada undang-undang tersebut juga mengatur jika PHK dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakannya kembali.

Larangan tersebut juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1989 yang menyatakan adanya larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut:

1. Pekerja perempuan menikah
2. Pekerja perempuan sedang hamil
3. Pekerja perempuan melahirkan.

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat, dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya Konvensi ILO No. 100 dan Nomor 111 tentang Diskriminasi.

h. Hak atas Pemeriksaan Kesehatan, Kehamilan dan Biaya Persalinan

Terdapat 4 dasar hukum yang memberikan perlindungan pekerja perempuan atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
2. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial
3. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

4. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada Jaminan Kesehatan Nasional.
- i. Konvensi Internasional tentang Hak Pekerja Perempuan

Hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa konvensi internasional, antara lain Konvensi International Labour Organization (ILO) No.100 dan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Upah yang Setara dan Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Disebutkan dalam konvensi itu, “Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apa pun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubung dengan pekerjaan buruh”.

Dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984, diatur beberapa aspek yang terkait dengan hak perempuan untuk bekerja dan kewajiban negara untuk menjamin hak tersebut. Hal itu terdapat dalam Pasal 11 yang menyatakan bahwa:

1. Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya:
 1. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia.

2. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai.
 3. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan, dan pelatihan ulang lanjutan.
 4. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama.
 5. Hak untuk menerima upah yang sama termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan.
 6. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atau masa cuti yang dibayar.
 7. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.
2. Untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:

1. Untuk melarang, dengan dikenakan sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan.
 2. Untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula.
 3. Untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat-tempat penitipan anak.
 4. Untuk memberi perlindungan khusus kepada kaum perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.
3. Perundang-undangan yang bersifat melindungi sehubungan dengan hal-hal yang tercakup dalam pasal ini wajib ditinjau kembali secara berkala berdasar ilmu pengetahuan dan teknologi, serta direvisi, dicabut, atau diperluas menurut keperluan.

Ada pun yang terkait dengan hak reproduksi pekerja perempuan diatur dalam Pasal 12 Konvensi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), yaitu:

- a. Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di bidang pemeliharaan kesehatan dan supaya menjamin diperolehnya pelayanan

kesehatan termasuk pelayanan yang berhubungan dengan keluarga berencana, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.

- b. Sekalipun terdapat ketentuan pada ayat (1) ini, negara-negara peserta wajib menjamin kepada perempuan pelayanan yang layak berkaitan dengan kehamilan, persalinan dan masa sesudah persalinan, dengan memberikan pelayanan cuma-cuma di mana perlu, serta pemberian makanan bergizi yang cukup selama kehamilan dan masa menyusui.

Selain itu, terdapat Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 tentang Maternity Protection (Konvensi ILO mengenai Perlindungan Maternitas dan Rekomendasi No. 191 Tahun 2000 yang merupakan pelengkap untuk mencegah terjadinya diskriminasi terhadap pekerja perempuan seperti yang ditegaskan dalam Pasal 11 (f) CEDAW. Pelindungan maternitas juga dibutuhkan untuk melindungi kesehatan perempuan dan janin yang dikandungnya dan/atau bayi yang dilahirkan dan disusunya dari kondisi kerja yang tidak aman (berbahaya) dan tidak sehat. Pemberian kesempatan yang sama untuk pekerja dengan tanggung jawab keluarga yakni tugas-tugas reproduktif di masyarakat ini sangat perlu mengingat banyak masyarakat termasuk Indonesia hampir semua tugas rumah tangga dan pengasuhan dibebankan kepada perempuan dan anak perempuan. Dalam Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 diatur tentang hal-hal berikut:

1. Fase Kehamilan (Sebelum Melahirkan)

Pasal 3 mengatur tentang perlindungan kesehatan, perempuan hamil dan menyusui tidak harus melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh penguasa berwenang yang merugikan kesehatan ibu dan anak, atau di mana penilaian telah ditetapkan risiko signifikan bagi kesehatan ibu dan anaknya. Periode cuti melahirkan adalah selama 14 minggu atau 3,5 bulan.

2. Larangan Diskriminasi

Pasal 8 mencantumkan larangan terhadap terjadinya diskriminasi terhadap buruh perempuan yang bekerja kembali setelah cuti melahirkan. Buruh perempuan yang bekerja kembali setelah cuti melahirkan berhak menduduki kembali posisinya dan mendapatkan upah yang sama dengan upah ketika sebelum cuti melahirkan.

3. Waktu Menyusui

Pasal 10 mengatur bahwa pekerja atau buruh perempuan yang sedang menyusui berhak menggunakan jam kerjanya untuk menyusui minimal satu jam sehari dengan tetap mendapat upah.

4. Pelindungan Kesehatan

Pasal 3 juga mengatur tentang perlindungan kesehatan bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil dan menyusui.

5. Pelindungan terhadap Pekerjaan Jenis Tertentu

Pasal 3 juga mengatur tentang jenis pekerjaan yang tidak wajib dilakukan oleh buruh perempuan yang sedang hamil dan menyusui.

6. Pelindungan bagi Pekerja Perempuan yang mengalami Keguguran

Diatur dalam Pasal 10, pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak untuk memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selama menjalankan istirahat/cuti tersebut pekerja tetap berhak menerima upah atau gaji penuh.

Menurut Setyowati (2014) sebagaimana dikutip oleh (Rosalina et al., 2015) hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi empat bagian, yaitu:

- a. hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi.
- b. hak-hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. hak-hak pekerja perempuan di bidang kehormatan perempuan.
- d. hak-hak pekerja perempuan di bidang sistem pengupahan. Secara lebih rinci, berbagai jenis hak pekerja perempuan tersebut dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori sebagaimana terlihat dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penggolongan Hak Pekerja Perempuan

Penggolongan Hak Pekerja Perempuan	Rincian Hak Pekerja Perempuan
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Reproduksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ha katas cuti haid 2. Hak atas cuti hamil dan keguguran 3. Hak atas pemberian kesempatan menyusui
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencegahan kecelakaan kerja 2. Penetapan waktu sesuai peraturan 3. Pemberian istirahat yang cukup
Penggolongan Hak Pekerja Perempuan	Rincian Hak Pekerja Perempuan

Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Kehormatan Perempuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan petugas keamanan 2. Penyediaan WC yang layak dengan penerangan yang memadai dan dipisah antara laki-laki dan perempuan
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Sistem Pengupahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang sama 2. Cuti yang dibayar

Sumber : jurnal Sali Susiana (2017), *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme hal.215*

C. Penelitian Terkait

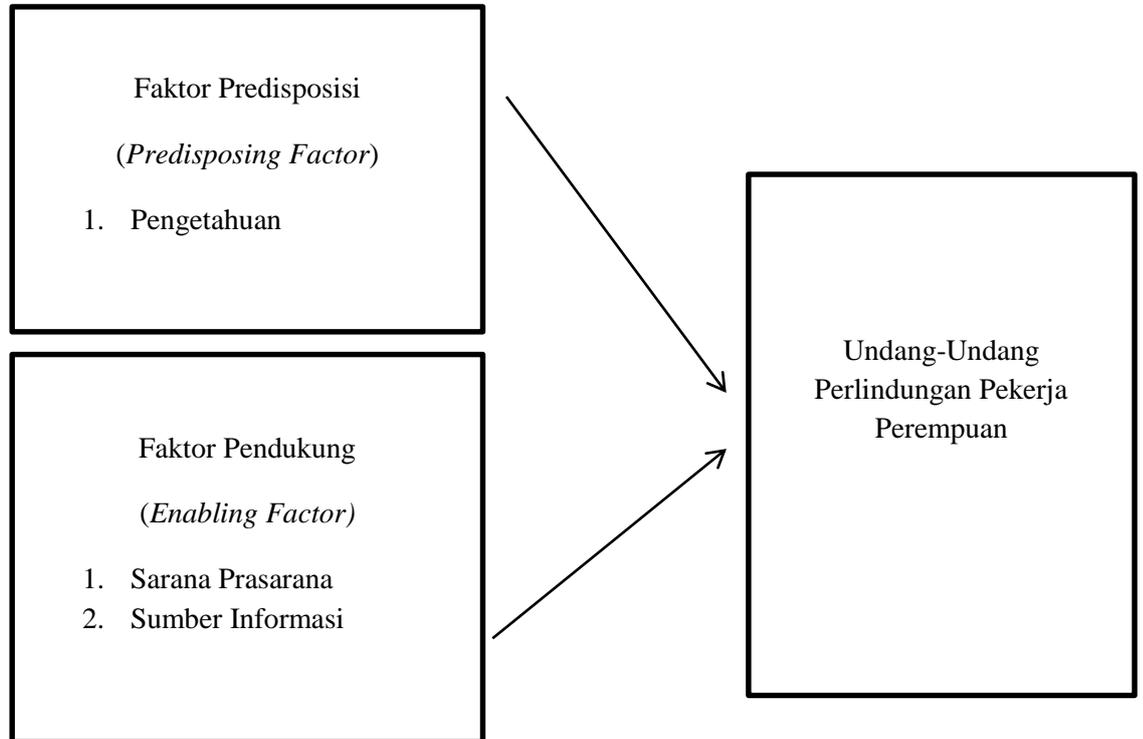
1. Penelitian yang dilakukan oleh Muh. Herismant Buscar S, tahun 2015 yang berjudul “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No.23 Tahun 2003” yang membahas masalah tinjauan Yuridis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui permasalahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja wanita pada malam hari khususnya di swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Metode penelitian yang dilakukan ialah kualitatif adalah dengan penelitian yuridis sosiologis (*sociologys legal research*) yaitu pendekatan penelitian yang mengkaji persepsi, perilaku hukum-hukum positif di masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa perusahaan tidak memberikan hak kepada pegawai (dalam perusahaan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar), karena masih seringnya dan rawannya terjadi peristiwa-peristiwa yang dapat mengancam

keselamatan karyawan, khususnya para pekerja wanita . oleh karena itu diperlukan kesadaran dari pihak perusahaan itu sendiri untuk memberikan hak-hak kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Bentuk pengawasan yang dilakukan aparat-aparat yang bertugas sebagaimana mestinya, setidaknya harus lebih memperhatikan fungsi dan tugasnya sebagai pengawas dan pengamanan serta kewajiban-kewajiban yang apalagi kaum perempuan sangat memerlukan pengawasan tersebut.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bill Clinton. 2016 yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui permasalahan Perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode analisis normatif kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen guna memperoleh data sekunder yang didukung dengan wawancara untuk memperoleh data primer, kemudian dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa belum terpenuhi secara maksimal. Hal ini dapat terlihat dari tidak terpenuhi sebagian hak pekerja/buruh perempuan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang berkerja hingga malam hari diantaranya tidak terpenuhinya hak untuk mendapatkan angkutan antar jemput, kurangnya kamar mandi/wc yang disediakan, pemenuhan hak

pekerja/buruh mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi belum terpenuhi, perlindungan terhadap pemberian hak cuti hamil / melahirkan yang hanya diberikan selama 1 (satu) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1 (satu) bulan sesudah melahirkan, perlindungan terhadap hak cuti haid yang ketika merasakan sakit pada masa haid hanya diberikan waktu istirahat di ruangan yang telah disediakan dan tidak diberikan cuti, dan perlindungan terhadap upah yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang mengajukan hak cuti hamil/melahirkan yang hanya diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang mengajukan cuti hamil / melahirkan 1 (satu) bulan gaji.

D. Kerangka Teori



Gambar 2.2 Kerangka Teori

Sumber: 1. Soekidjo Notoatmodjo (2007), 2. Modifikasi Teori
Lawrance Green (1980)