

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tentang perlindungan hukum terhadap pekerja wanita hamil dihubungkan dengan Pasal 82 Ayat (1) Dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Tasikmalaya. Adapun teori yang diangkat dari penelitian itu adalah perlindungan hukum, persamaan gender, tenaga kerja wanita, dan perlindungan hak terhadap pekerja perempuan yang mencakup, perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid, perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, pengakuan kompetensi kerja, larangan melakukan phk terhadap pekerja perempuan, hak atas pemenuhan kesehatan kehamilan dan biaya persalinan.

2.1 Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak-hak manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman

sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁴

Sebagaimana termaksud dalam bunyi Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”, maka berdasarkan bunyi Pasal tersebut, dimaksudkan bahwasannya setiap penyelenggaraan negara dalam segala bidang tidak boleh bertentangan dengan hukum yang berlaku di negara ini. Hal ini di pertegas pula dengan ketentuan Pasal 28D Ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dimuka hukum”. Berpijak dari itulah kemudian perlindungan hukum menjadi suatu yang esensial dalam kehidupan bernegara.

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah suatu kondisi subjektif yang menyatakan hadirnya keharusan pada diri sejumlah subjek hukum untuk segera memperoleh sejumlah sumber daya guna kelangsungan eksistensi subjek hukum yang dijamin dan dilindungi oleh hukum agar kekuatannya secara terorganisir dalam proses pengambilan keputusan politik maupun ekonomi khususnya pada distribusi sumber daya baik pada prangkat individu maupun struktural.¹⁵

¹⁴ Setiono, *Supremasi Hukum*, (Surakarta: UNS, 2004), hlm. 3.

¹⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal. 2

Philipus M. Hadjon dengan minitik beratkan pada “tindakan pemerintah” (*bestuurshandeling* atau *administrative action*) membedakan perlindungan hukum bagi rakyat dalam dua macam, yaitu :

- a. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang memberi rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapat sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, yang sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan deskresi.
- b. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa dalam arti luas termasuk penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia.¹⁶

Lebih lanjut Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa sasaran perlindungan hukum preventif meliputi setiap individu sebagai anggota masyarakat berhak menuntut pemenuhan hak mereka sebagai upaya mewujudkan keadilan (*the right to be heard*) dan upaya hukum yang diupayakan oleh pemerintah dengan cara membuka akses yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk memperoleh informasi tentang proses pemenuhan hak mereka (*access to information*), sebagai wujud dari pelaksanaan pemerintahan yang baik. Arti penting dari *the right to be heard* adalah

¹⁶ *Ibid*

pertama, individu yang terkena tindakan pemerintah dapat mengemukakan hak-haknya dan kepentingannya sehingga menjamin keadilan. Kedua, menunjang pelaksanaan pemerintahan yang baik.¹⁷

Perlindungan hukum haruslah tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari keberagaman hubungan yang terjadi di masyarakat. Hubungan antar masyarakat melahirkan hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan dari masing-masing masyarakat. Dengan adanya keberagaman hubungan hukum tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan-kekacauan di dalam masyarakat.¹⁸

Menurut Subekti, “Hukum tidak hanya mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan sama lain akan tetapi juga untuk mendapat keseimbangan antar tuntutan keadilan tersebut dengan “ketertiban” atau “kepastian hukum”. Dengan demikian hukum itu bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu.¹⁹

2.2 Pengertian Persamaan Gender

Istilah gender diperkenalkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan

¹⁷ Ibid, Hal 2-3

¹⁸ CST. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2009), hal. 40

¹⁹ CST. Kansil, Loc. Cit.

dan yang bersifat bentukan budaya yang dipelajari dan disosialisasikan sejak kecil. Perbedaan ini sangat penting, karena selama ini sering sekali mencampur adukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan yang bersifat bukan kodrati. Perbedaan peran gender ini sangat membantu kita untuk memikirkan kembali tentang pembagian peran yang selama ini dianggap telah melekat pada manusia perempuan dan laki-laki untuk membangun gambaran relasi gender yang dinamis dan tepat serta cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat²⁰

Gender tidak bersifat kodrati, dapat berubah dan dapat dipertukarkan pada manusia satu ke manusia lainnya tergantung waktu dan budaya setempat. Berikut definisi gender menurut berbagai pustaka adalah sebagai berikut:

1. Gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat. Tanggung jawab dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat.²¹
2. *“Gender refers to the economic, social, political, and cultural attributes and opportunities associated with being female and male. The social definitions of what it means to be female or male vary among cultures and changes over time. (Gender merujuk pada atribut ekonomi, sosial, politik*

²⁰ Iwan Satriawan, Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Pluralisme Hukum: Sintesis Jurnal Intelektualisme Islam, (Malang: Universitas Brawijaya, 2009)

²¹ Cedaw Working Group Initiative. Implementasi CEDAW di Indonesia. (Jakarta: CWGI, 2007), hlm.19.

dan budaya serta kesempatan yang dikaitkan dengan menjadi seorang perempuan dan laki-laki. Definisi sosial tentang bagaimana artinya menjadi perempuan dan laki-laki beragam menurut budaya dan berubah sepanjang jaman).²²

3. *Gender should be conceptualized as a set of relations, existing in social institutions and reproduced in interpersonal interaction.* (Gender diartikan sebagai suatu set hubungan yang nyata di institusi sosial dan dihasilkan kembali dari interaksi antar personal).²³
4. *“Gender is not a property of individuals but an ongoing interaction between actors and structures with tremendous variation across mens and womens lives “individually over the life course and structurally in the historical context of race and class”.* (Gender bukan merupakan property individual namun merupakan interaksi yang sedang berlangsung antar aktor dan struktur dengan variasi yang sangat besar antara kehidupan laki-laki dan perempuan secara “individual sepanjang siklus hidupnya dan secara struktural dalam sejarah ras dan kelas”).²⁴
5. *“At the ideological level, gender is performatively produced”* (Pada tingkat ideologi, gender dihasilkan). *“Gender is not a noun- a „being” –but a „doing”.* Gender is created and reinforced discursively, through talk and behavior, where individuals claim a gender identity and reveal it to others” .
(Gender bukan sebagai suatu kata benda menjadi seseorang namun suatu

²² Hillary Lips, *Sex and Gender: An Introduction*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 10

²³ Hans Pangabean, *Gender of expression and conceptualized*, (Jakarta: Kanisius, 2010), hlm. 26.

²⁴ Miftahul Aini, *Story of Gender: the historical context of race and class*, (Jakarta: PT Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia, 2014), hlm. 167.

perlakuan. Gender diciptakan dan diperkuat melalui diskusi dan perilaku, dimana individu menyatakan suatu identitas gender dan mengumumkan pada yang lainnya)²⁵

6. “*Gender theory is a social constructionist perspective that simultaneously examines the ideological and the material levels of analysis*”(Teori gender merupakan suatu pandangan tentang konstruksi sosial yang sekaligus mengetahui ideologi dan tingkatan analisis material).²⁶
7. *Women’s studies encyclopedia* menjelaskan bahwa gender adalah suatu konsep cultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat

Membahas permasalahan gender berarti membahas permasalahan perempuan dan juga laki-laki dalam kehidupan masyarakat. Gender menyangkut aturan sosial yang berkaitan dengan jenis kelamin manusia laki-laki dan perempuan. Perbedaan biologis dalam hal alat reproduksi antara laki-laki dan perempuan memang membawa konsekuensi fungsi reproduksi yang berbeda. Jenis kelamin biologis inilah merupakan ciptaan Tuhan, bersifat kodrat, tidak dapat berubah, tidak dapat dipertukarkan dan berlaku sepanjang zaman. Namun demikian, kebudayaan yang dimotori oleh budaya patriarki menafsirkan perbedaan biologis ini menjadi indikator kepantasan dalam berperilaku yang akhirnya berujung pada pembatasan hak, akses, partisipasi, kontrol dan menikmati manfaat

²⁵ Ibid.,

²⁶ Ibid.,

dari sumber daya dan informasi. Pembahasan mengenai gender termasuk kesetaraan dan keadilan gender dikenal adanya dua teori yaitu teori nurture dan teori nature. Namun demikian dapat pula dikembangkan satu konsep teori yang diilhami dari dua konsep teori tersebut yang merupakan kompromistis atau keseimbangan yang disebut dengan *teori equilibrium*.

Seiring berjalannya waktu, feminisme bukanlah sekedar sebuah wacana melainkan sebuah ideologi yang hakikatnya perlawanan, anti, dan bebas dari penindasan, dominasi, hegemoni, ketidakadilan, dan kekerasan yang dialami kaum perempuan. Dengan dipahami dari ideologi tentang perlawanan, ini mengindikasikan bahwa dalam feminisme harus ada aksi untuk membebaskan perempuan dari semua ketidakadilan, sehingga feminisme juga memiliki artian gerakan-gerakan intelektual yang muncul dan tumbuh secara akademis maupun bentuk upaya-upaya politik dan sosial perempuan untuk mengakhiri penindasan yang dialami.²⁷

Mansour Fakih juga menjelaskan bahwa feminisme merupakan gerakan yang berangkat dari asumsi dan kesadaran bahwa kaum perempuan pada dasarnya ditindas dan dieksploitasi, serta usaha untuk mengakhiri penindasan dan eksploitasi tersebut.²⁸ Dengan beragamnya arti feminisme, maka akan sulit mendapatkan definisi feminisme dalam semua ruang dan waktu. Hal ini terjadi karena feminisme tidak mengusung teori tunggal, akan tetapi menyesuaikan kondisi sosiokultural yang melatarbelakangi munculnya paham itu serta adanya perbedaan tingkat

²⁷ Wardah Hafid, "Feminisme sebagai Budaya Tandingan", "dalam" "Membincankan Feminisme", "ed". Dadang S. Anshori, dkk (Bandung: Pustaka Hidayah, 1997), hlm 37.

²⁸ Syarif Hidayatullah, Teologi..., hlm 15.

kesadaran, persepsi, dan tindakan yang dilakukan oleh para feminis. Contohnya di Amerika, gerakan feminisme pada mulanya lebih dipandang sebagai suatu sudut pandangan yang mencoba membantu melihat adanya ketimpangan-ketimpangan perilaku terhadap tindakan kaum perempuan, baik yang bersifat struktural maupun kultural maka pada perkembangannya yang lebih lanjut nilai yang diperjuangkan gerakan ini dikonsektualisasi sesuai dengan kepentingan sejarah dan tempat gerakan itu muncul. Yakni dari penolakan perilaku menjadi upaya pembebasan hak-hak perempuan yang cenderung radikal.²⁹

Sejak beberapa abad yang lalu sebenarnya perempuan Indonesia sudah mempunyai peran strategis dalam masyarakat. Pada abad 14 ada tiga kerajaan Islam yang dipimpin perempuan, yaitu Sultanah Khodijah, Sultanah Maryam dan Sultanah Fatimah. Pada zaman Majapahit, sejarah mencatat pula ratu Tribuana Tungga Dewi yang kemudian melahirkan raja Majapahit Hayam Wuruk. Sejarah juga mengisahkan Aceh pernah dipimpin seorang perempuan Sultanah Seri Ratu Tajul Alam Safiatuddin Johan. Ia dinobatkan sebagai raja Aceh sejak tahun 1641-1699. Sulawesi Selatan, Siti Aisyah We Tenriolle menjadi ratu Tanette tahun 1856. DiKutai pernah pula berkuasa seorang ratu, yaitu Ratu Aji Sitti.³⁰

Ketika bangsa ini tengah berjuang dengan senjata melawan penjajah, tidak asing di telinga kita nama-nama pejuang perempuan. Sejumlah pahlawan perempuan seperti Tjut Nyak Dien yang tetap tegar memimpin perlawanan mengusir penjajah meski dibelit penyakit dan kebutaan, begitu pula dengan Tjut

²⁹ Mansour Fakih, *Menggeser Konsepsi Gender dan Tranformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996), hlm.82.

³⁰ Gamal Komandoko, *Kisah 124 Pahlawan & Pejuang Nusantara*, Cet. II Jakarta PustakaWidyatama, hlm. 245.

Meutia, Laksamana Malahayati, semuanya memimpin laki-laki dalam peperangan di Aceh. Mereka ikut andil dalam mengatur strategi dan taktik sekaligus ikut mengangkat senjata dalam berbagai peperangan.³¹

Awal abad ke-20 merupakan satu periode penting dalam sejarah Indonesia, termasuk dalam gerakan perempuan. Sejalan dengan kebijakan pemerintah kolonial dengan politik etisnya, terutama melalui institusi pendidikan modern, telah menciptakan masyarakat baru yang akrab dengan modernitas, masyarakat kelas menengah di perkotaan kemudian tampil dengan terma-terma baru yang mengekspresikan hasrat kemajuan. Perubahan mendasar terjadi hampir di semua aspek kehidupan masyarakat Indonesia, termasuk perubahan sosial politik dan keagamaan, serta gerakan kaum perempuan.

Titik balik perjuangan perempuan terjadi pada tahun 1928, ketika diselenggarakannya Kongres Perempuan pertama di Yogyakarta. Setelah Soekarno menjadi presiden, ia menegaskan bahwa masalah krusial bangsa ini adalah perjuangan kemerdekaan melawan penindasan Belanda. Pergerakan perempuan pada angkatan ini berkonsentrasi pada perjuangan kemerdekaan RI melalui organisasi-organisasi dan kelompok-kelompok perempuan. Pergerakan perempuan telah terorganisir dalam sebuah wadah, baik yang menjadi bagian dari organisasi yang dominan laki-laki maupun secara individu masuk dalam organisasi atau lembaga di mana dia menjadi bagian dari pengambil keputusan.

Nyai Ahmad Dahlan sebagai pendiri organisasi wanita Muhammadiyah “SopoTrisno” pada tahun 1917 yang kemudian menjadi “Aisyah”. Dia juga

³¹ Ibid.,

mendirikan pesantren putri sebagai pusat pelatihan santri dan ulama, mendirikan sekolah umum dan panti asuhan. Haji Rasuna Said seorang tokoh perempuan Sumatera Barat pada tahun 1926 menjadi perumus Sarikat Rakyat yang kemudian menjadi PSII, aktif pada organisasi Persatuan Muslim Indonesia tahun 1930, pendiri Komite Nasional Sumatera Barat, Dewan Perwakilan Negeri, anggota KNIP, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera, dan anggota Dewan Perwakilan Agung. Adapun Rahmah El Yunusiyah mendirikan Diniyah Putri School di Padang Panjang dengan tujuan membentuk putri Islam dan ibu pendidik yang cakap, aktif dan bertanggungjawab terhadap kesejahteraan keluarga, masyarakat dan tanah air.

Gerakan yang dilakukan untuk melawan penjajah menganut politik non kooperatif. Ia ikut membantu terbentuknya pasukan Sabilillah dan Hisbullah tahun 1919 hingga kemerdekaan. Setelah kemerdekaan, ia aktif di Tentara Keamanan Rakyat yang menjadi intidari batalyon Merapi. Tahun 1955 Rektor Al Azhar berkunjung ke lembaga pendidikan putri yang ia pimpin, kemudian Rahmah di undang ke Al Azhar dan mendapatkan gelar “Syaikhah”, jabatan terakhirnya sebagai anggota DPR 1955.³²

Gerakan perempuan pada fase penegakan kemerdekaan yaitu awal orde lama berdiri. Pemerintah Orde Baru mempunyai agenda penting, yaitu pemberlakuan kebijakan politik dan ekonomi yang berorientasi pada pembangunan untuk menggantikan kebijakan orde lama yang menekankan pembangunan ideologi

³² J.B. Sudarmanta, *Jejak-Jejak Pahlawan Perikat Kesatuan Bangsa Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 70.

dan politik. programnya berorientasi persoalan praktis yang berkaitan dengan kebutuhan hidup masyarakat. Kaum perempuan ditempatkan sebagai partner manis bagi pembangunan, karena perempuan dianggap sebagai sumber daya pembangunan. Ini terlihat pada blue print pembangunan sebagaimana termaktub dalam GBHN, bahwa “wanita memiliki hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk ikut serta dalam segala kegiatan pembangunan”. Contoh kebijakan pemerintah Orde Baru adalah dibentuknya kementerian khusus urusan wanita, dharma wanita yang dipegang langsung oleh presiden dan wakil presiden sebagai pembina utama dengan istrinya sebagai penasihat utama dan PKK yang menjadi proyek Menteri Dalam Negeri.

Otonomi individu perempuan dalam menentukan nasib dirinya diabaikan dan kemudian secara berbarengan disubordinasikan untuk mendukung penuh kepentingan suami. Gerakan perempuan dilakukan secara mandiri maupun kelompok. Adapun isu yang diusung masih diseputar bagaimana perempuan menghadapi awal kemerdekaan, di mana secara umum bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada mempertahankan kemerdekaan yang baru diraih dengan segala daya. Sebagaimana periode sebelumnya bahwa konsentrasi gerakan perempuan belum menyentuh substansi yang diperlukan spesifik isu perempuan. Presiden Soekarno lebih menekankan bahwa problem perempuan akan berhasil jika kemerdekaan ini telah dicapai. Sejumlah tokoh perempuan berbasis pesantren aktif mengasuh santri putri seperti Aisyiyah, Wanita Islam, Muslimat NU dan gerakan perempuan berbasis pesantren. Gerakan perempuan angkatan pembangunan, dimana istilah Women in Development muncul dipermukaan. Women in

Development merupakan pendekatan pembangunan dengan mengintegrasikan perempuan dalam sebuah sistem pembangunan nasional yang ditandai dengan prinsip efisiensi, dan mengatasi ketertinggalan perempuan dalam pembangunan. Salah satu strategi Women in Development adalah memberikan akses pada perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan di bidang-bidang yang masih beraroma stereotype gender tanpa diikuti penyadaran bagi laki-laki, melahirkan peran ganda perempuan yang berdampak pada beban berlipat bagi perempuan.⁶⁴ Organisasi wanita yang lahir pada era ini merupakan organisasi subordinat lakilaki, sehingga kurang memiliki kemandirian dalam mengelola organisasi. Pergerakan perempuan Islam berbasis organisasi keagamaan tidak lepas pula dari pendekatan Women in development ini. Keberadaan Aisyiyah Muslimat NU, Al Hidayah dan organisasi perempuan berbasis pesantren yang telah eksis sejak angkatan sebelum ini, merupakan underbow dari organisasi induknya di mana laki-laki mendominasi posisi dan peran tanggungjawab dalam organisasi induk sehingga intervensi laki-laki atas keputusan penting masih sangat besar.³³

2.3 Tenaga Kerja Wanita

Dalam dewasa ini hal yang perlu di kembangkan untuk menepis pandangan negatif terhadap perempuan, maka di perlukan adanya pemberdayaan perempuan yang merupakan tindakan mengintegrasikan program-program pembangunan ke dalam aktivitas yang lebih nyata, termasuk dalam ranah hukum dan politik, dimana perempuan dan laki-laki mendapatkan porsi serta kesempatan

³³ Ibid.,

yang sama untuk berperan aktif dalam meningkatkan aksesibilitas sumber daya di semua sektor. Dalam hubungan inilah program-program pemberdayaan perempuan di pandang sebagai bagian dari pelaksanaan hak-hak asasi manusia yang berlaku Universal. Dalam dunia pemikiran sosial dikenal istilah peran domestik dan peran publik.

Peran domestik adalah peran dalam hubungannya dengan kerumahtanggan, keluarga dan tugas-tugas rutin di rumah sehari-hari. Peran domestik ini sering diidentikkan dengan tugas dan tanggung jawab perempuan. Sebaliknya peran publik berkaitan dengan dunia di luar rumah, baik dalam pekerjaan formal, kemasyarakatan dan sosial ekonomi banyak diidentikkan dengan dunia kaum laki-laki. Pemikiran seperti inilah menjadikan perempuan kurang berperan dalam sektor publik. Untuk mendorong perempuan memasuki dunia publik, maka diperlukan beberapa persyaratan antara lain, pendidikan dan keterampilan.³⁴

Di Indonesia, jaminan atas hak asasi manusia secara umum bisa ditemui di dalam Undang-Undang Dasar 1945 amandemen kedua Pasal 28 A-J dan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM. Lebih khusus lagi, jaminan atas hak asasi perempuan dapat ditemui dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang penghapusan diskriminasi terhadap perempuan atau pengesahan konvensi perempuan. Di dalam Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tersebut dinyatakan bahwa negara akan melakukan upaya semaksimal mungkin untuk menghapuskan

³⁴ Asmaeny Azis, *Perempuan di Persimpangan Parlemen Studi dalam Perspektif Politik Hukum*, (Yogyakarta, Rangkang Education, 2013) hal.76

segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk adanya kekerasan terhadap perempuan, baik yang meliputi kekerasan di wilayah publik maupun di wilayah domestic.³⁵ Berbicara tentang hak politik perempuan, tidak ada satu aturan pun yang tidak mengakui hak memilih dan dipilih perempuan. Pada kenyataannya, perempuan lebih banyak menggunakan salah satu haknya, yaitu sebagai pemilih semata. Dalam hal ini partisipasi politik perempuan rendah. Sementara haknya untuk dipilih kurang diaplikasikan, sebab hukum tidak memberi dorongan untuk hal itu. Nilai-nilai yang timpang dalam masyarakat tentang hubungan gender telah terinternalisasi ke dalam diri perempuan dan diterima sebagai kebenaran oleh masyarakat luas. Tanpa bantuan hukum akan sulit mendorong perempuan untuk menggunakan haknya itu. Dengan kata lain, tidak adanya dukungan struktural akan membuat perempuan sulit melawan arus kultural yang melingkupi mereka.

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.³⁶ Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindari adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan

³⁵ Niken Savitri, *HAM Perempuan: Kritik Teori Hukum Feminis Terhadap KUHP*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2008). H. 2.

³⁶ Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. Hal. 4

tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan. Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapatupah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.³⁷

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan

³⁷ Ibid Hal 6

yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.³⁸

Dalam hal melaksanakan kewajiban pekerja harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di Kitab Undang-undang Hukum (KUH) Perdata, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHP Perdata adalah:

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan Bahwa pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya, wajib melakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan pengetahuan dan izin dari pengusaha, artinya Pengusaha bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang ditanganinya, kemudian ia sakit atau berhalangan untuk melakukan pekerjaannya maka untuk tidak memberhentikan aktifitas perusahaan maka ia menyuruh pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya dengan seizin perusahaannya.
2. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha. Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan atau pengusaha. Aturan-aturan

³⁸ Lalu Husni, 2011. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta. Rajawali Pers.

yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Yang perlu diperhatikan disini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan perusahaan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena unsur kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Dalam hal adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
 - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
 - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1(satu) tahun atau lebih;
 - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
 - d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
2. Diberikan perlindungan sebagai berikut:

- a. Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi criteria persyaratan;
- b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;
- c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
- d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.³⁹

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha. Kewajiban Pengusaha menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib membayar upah

³⁹ Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. Hal.23-25

2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohani, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Pasal 93 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah wajib dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan, apabila:

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengitankan, membabtiskan anaknya, istri melahirkan atau menggugurkan kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia;

4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama;
6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya yang dapat dihindari pengusaha;
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat;
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
9. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Sedangkan upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan Pasal 93 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakekatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau

kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.⁴⁰ Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.⁴¹ Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Hukum Perburuhan di Indonesia ada beberapa peraturan yang mengatur perjanjian kerja antara lain dikemukakan seperti di bawah ini:

- a. Pasal 1601 a dan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUH Perdata).
- b. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini adalah undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan yang mencabut semua peraturan tentang

⁴⁰ Koko Kosidin 1999. *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Mandar Maju. Bandung..Hal. 4

⁴¹ Iman Soepomo, 1997. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan. Jakarta. Hal. 55

ketenagakerjaan. Undang-undang ini disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 dan dimuat dalam lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Oleh karenanya maka peraturan pemerintah di dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum di dalam masalah perburuhan ini.

2.4 Perlindungan Hak Terhadap Pekerja Perempuan

Keinginan wanita bekerja tidak lepas dari aspirasi yang ada pada diri wanita. Aspirasi merupakan suatu topik bahasan penting, karena aspirasi berkaitan dengan cita-cita, tujuan, rencana, serta dorongan untuk bertindak dan berkarya. Penting untuk diingat bahwa aspirasi berkaitan erat dengan aspek-aspek sosial lain. Aspirasi dipengaruhi oleh aspek-aspek sosial yang melingkupi individu dan dalam beberapa hal dapat membawa pengaruh terhadap aspek-aspek sosial disekitar individu tersebut. Karenanya dalam membahas aspirasi dan perwujudannya tidak dapat melepaskan diri dari pembahasan aspek-aspek sosial yang terkait dengan aspirasi tersebut. Pembentukan aspirasi tidak dapat dilepaskan dari dua hal, yaitu:

- 1) Keinginan untuk mengembangkan diri (minat dorongan, cita-cita individual) dan
- 2) Keinginan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan apa yang diharapkan lingkungan sosial individu.⁴²

⁴² T. O Ihromi, dkk, *Kajian Wanita dalam Pembangunan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1995, hlm. 315-316.

Berdasarkan pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Selanjutnya di dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “Setiap tenaga kerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan wanita dalam dunia kerja. Namun, karena sifat kodrati dimiliki wanita yang sering menjadi dasar adanya diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita.

Selain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada juga hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja merupakan hukum yang juga melindungi kaum pekerja Perempuan dalam pemutusan hubungan kerja oleh Perusahaan. Perlindungan hukum dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja termuat dalam Pasal 153 Ayat 1 poin e yang berbunyi Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

2.4.1 Perlindungan Jam Kerja

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

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi;
2. 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.

2.4.2 Perlindungan dalam Masa Haid

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah perlindungan 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.

2.4.3 Perlindungan Selama Cuti Hamil

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.

2.4.4 Pemberian Lokasi Menyusui

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 pemerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk pemerah 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 pemerah 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.

2.4.5 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.

2.4.6 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.

2.4.7 Hak atas Pemenuhan 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.

Sejak beroperasinya BPJS Kesehatan, perusahaan wajib untuk mendaftarkan pekerjanya paling lambat pada tanggal 1 Januari 2015. Akan tetapi, jika perusahaan tersebut berskala usaha mikro, batas waktu pendaftarannya adalah 1 Januari 2016.

Hal tersebut diatur dalam Pasal 6 ayat (3) Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan. Selain itu, dalam Manual Pelaksanaan JKBNPJS Kesehatan, pada sub-bab tentang Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama untuk bidang Kebidanan dan Neonatal, dinyatakan bahwa pelayanan ini merupakan upaya untuk menjamin dan melindungi proses kehamilan, persalinan, pasca-persalinan, penanganan perdarahan pasca-keguguran dan pelayanan KB pasca-salin serta komplikasi yang terkait dengan kehamilan, persalinan, nifas dan KB pasca-salin.

Cakupan pelayanan kesehatan tingkat pertama untuk kebidanan dan neonatal meliputi: 1) Pelayanan pemeriksaan kehamilan atau Antenatal Care (ANC) Tujuan Antenatal Care (ANC) adalah untuk menjaga agar ibu hamil dapat melalui masa kehamilannya, persalinan dan nifas dengan baik dan selamat, serta menghasilkan bayi yang sehat sehingga mengurangi angka kematian ibu dan angka kematian bayi dari suatu proses persalinan; 2) Persalinan; 3) Pemeriksaan bayi baru lahir; 4) Pemeriksaan pasca-persalinan atau Postnatal Care (PNC); Pemeriksaan bayi baru lahir dan ibu pasca persalinan sangat penting untuk memastikan kesehatan dan keselamatan bayi dan ibu, terutama pada masa nifas awal yaitu setelah kelahiran bayi dan selama 7 (tujuh) hari pertama setelah melahirkan. Namun demikian, sepanjang periode nifas yaitu setelah melahirkan hingga 28 hari setelah kelahiran adalah masa-masa risiko tinggi. Kematian bayi lahir hidup dalam masa 28 hari sejak kelahiran yang dikenal sebagai tingkat kematian neonatal (*neonatal mortality rate*) dilaporkan terjadi di seluruh dunia. Begitu juga dengan kematian ibu karena komplikasi pasca persalinan cukup tinggi' 5) Pelayanan KB. Dengan

demikian, kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya sesuai peraturan perundang-undangan sudah tuntas ketika mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan kesehatan di BPJS Kesehatan dan membayarkan iurannya tiap bulan. Ada pun besaran iuran jaminan kesehatan yang wajib dibayar adalah 4,5 persen dari gaji pekerja dengan ketentuan 4 persen dibayar oleh perusahaan dan 0,5 persen oleh pekerja. Namun besaran iuran ini akan berubah pada 1 Juli 2015 mendatang menjadi 5 persen dengan komposisi 4 persen dibayar perusahaan dan 1 persen oleh pekerja. Hal ini terdapat di dalam Pasal 16C Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013.

Sanksi bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan adalah sanksi administratif. Hal itu diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Sanksi administratif itu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan/atau tidak mendapat pelayanan public tertentu. Sanksi tidak mendapat pelayanan public tertentu itu meliputi perizinan terkait usaha; izin untuk mengikuti suatu tender; izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing; izin perusahaan penyedia jasa/buruh (*outsourcing*); atau izin mendirikan bangunan. Hal ini terdapat dalam Pasal 9 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.

Pelayanan kesehatan yang ditanggung oleh BPJS Kesehatan termasuk di dalamnya pemeriksaan kehamilan dan persalinan. Salah satu manfaat yang diterima adalah pertolongan persalinan pervaginam atau lazim disebut dengan persalinan

normal seperti diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada Jaminan Kesehatan Nasional. Jika perusahaan ternyata belum mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Kesehatan, maka berdasarkan Pasal 11 ayat (2b) Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013, perusahaan wajib bertanggung jawab pada saat pekerjanya membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS Kesehatan. Perusahaan harus menanggung pelayanan kesehatan pekerjanya sesuai manfaat yang diberikan BPJS Kesehatan. Selain tentunya, ada sanksi administratif lain yang siap mengancam perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu hal yang penting dalam penelitian. Bertujuan sebagai komparasi dan referensi bahkan sebagai bentuk pemetaan posisi penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu yang pertama adalah penelitian dari Rezki Permatawati dengan judul penelitian *Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Yang Sedang Hamil*. hasil penelitian ini menunjukkan Perlindungan tenaga kerja wanita yang sedang hamil, sebagai bentuk perlindungan fungsi reproduksinya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Tenaga kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: 03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Tenaga Kerja Perempuan Karena Menikah, Hamil

dan Melahirkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁴³

Kedua Yustus Hendrik Manus dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Hamil Yang Mengalami PHK* Mengatakan bahwa Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha yakni dengan upaya penyelesaian di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial dimulai dari penyelesaian bipartit, kemudian tahap mediasi ataupun konsiliasi. Sedangkan penyelesaian perselisihan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial, berkaitan dengan putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.⁴⁴

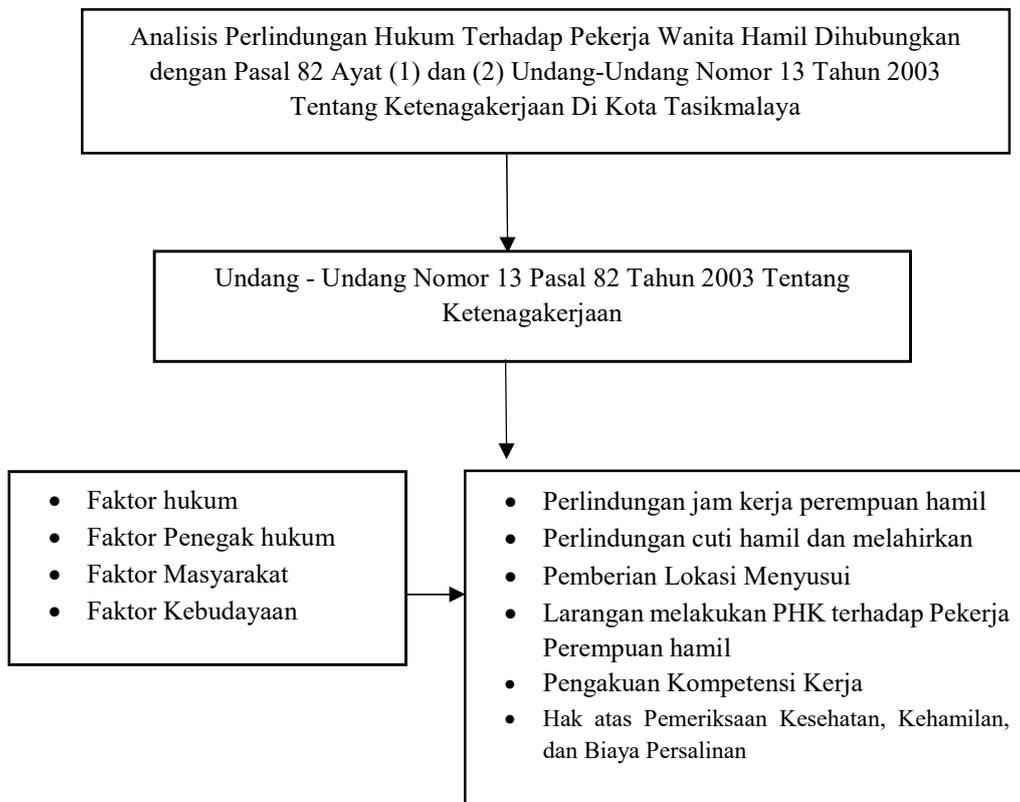
Ketiga Rismaenar Triyani dan Dwi Desi Yayi Tarina dengan judul *PERLINDUNGAN Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi)* yang membahas Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian hak yang dilakukan oleh perusahaan es krim terhadap pekerja perempuan hamil mengenai hak reproduksi, yaitu hak cuti nya sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan status pekerja sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap, hanya penerapannya masih belum berjalan sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, hal ini dipengaruhi oleh tidak adanya perjanjian kerja bersama (PKB) antara pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/buruh yang menjadikan buruh tidak mengetahui

⁴³ Rezki Permatawati dengan judul penelitian *Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Yang Sedang Hamil* (Jurnal: Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2020,). h.1

⁴⁴ Yustus Hendrik Manus, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Hamil Yang Mengalami PHK” *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* p-ISSN: 2797-9598 | e-ISSN: 2777-0621 Vol. 3 No. 2 Mei - Agustus 2023

secara pasti hak dan kewajiban apa yang didapatkan diluar dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga pekerja atau buruh mengalami kerugian karena tidak dapat mendapatkan hak nya secara penuh..

2.6 Kerangka Pemikiran



GAMBAR 1. Kerangka Pemikiran Penelitian