

Perlindungan Hak Tenaga Kerja Terhadap Buruh Perempuan Yang Mendapatkan Ketidakadilan di Tempat Kerja (Studi Kasus PT. AFI)

Muhammad Rahmadzani Hidayat¹, Qurrotul Aini²

¹²³Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

¹E-mail: 2210611087@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611115@mahasiswa.upnvj.ac.id²

Abstract:

This article discusses the injustices experienced by female workers at PT. AFI, where women are often placed in jobs that are not equal to their abilities and are threatened with dismissal if they do not comply. This reflects gender-based discrimination in the world of work. Injustice towards female workers still often occurs even though there are various regulations that protect their rights, such as Law Number 13 of 2003 concerning Employment and other regulations that guarantee the right to leave for menstruation, pregnancy, childbirth and breastfeeding. The implementation of this law is often ineffective, so that many complaints from female workers are ignored. The legal prevalence of female workers must be more enforced and companies must be committed to fulfilling their rights to create a fair and supportive work environment. In this research, the author applies normative juridical research methods through the use of several approaches, namely the Statutory Approach, the Conceptual Approach, and the Case Approach. It is hoped that the resulting research will provide broad benefits to the general public by broadening their understanding regarding the prevalence of women in the workforce or injustice in the work environment based on applicable laws.

Abstrak:

Artikel ini membahas ketidakadilan yang dialami oleh pekerja perempuan di PT. AFI, dimana perempuan sering diletakkan di pekerjaan yang tidak setara dengan kemampuannya dan mereka dan diancam pemecatan jika tidak mematuhi. Hal ini mencerminkan diskriminasi berbasis gender di dunia kerja. Ketidakadilan terhadap pekerja perempuan masih sering terjadi meskipun terdapat berbagai regulasi yang melindungi hak-hak mereka, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dan aturan lainnya yang menjamin hak cuti haid, hamil, lahiran, serta menyusui. Implementasi undang-undang ini sering kali tidak efektif, sehingga banyak keluhan dari tenaga kerja perempuan yang diabaikan. Prevalensi hukum pada tenaga kerja perempuan harus lebih ditegakkan dan perusahaan harus berkomitmen memenuhi hak-hak mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung. Pada penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian yuridis normatif melalui penggunaan beberapa pendekatan, yakni Pendekatan Perundang-Undangan (Statuta Approach), Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach), serta Pendekatan Kasus (Case Approach). Penelitian yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan manfaat yang luas kepada khalayak ramai untuk dapat memperluas pemahaman mereka terkait prevalensi pada tenaga kerja perempuan atau ketidakadilan di lingkungan pekerjaan berdasarkan Undang-Undang yang berlaku.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.12521988>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Ketidakadilan merupakan perlakuan sosial yang tidak sama terhadap laki-laki dan perempuan dapat menyebabkan ketidakadilan dimanapun. Selain itu, korban lebih banyak pada perempuan, karena perempuan menjadi pihak yang paling dirugikan. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan yang harus dicukupi oleh laki-laki dan perempuan. Perempuan sering mengalami diskriminasi saat bekerja, baik di lingkungan pekerjaan maupun tempat tinggal mereka. Apabila ada ketidakadilan terhadap perempuan atau laki-laki, itu berarti ketidakadilan merupakan perbedaan perlakuan antara perempuan dan laki-laki. Ketidakadilan sering terjadi di ranah manapun salah satunya ialah pada PT. AFI, banyak sekali perempuan yang memaksakan pada posisi yang diberikan padahal posisi yang diberikan merupakan posisi yang seharusnya laki laki kerjakan sehingga ketidakadilan terjadi pada perempuan pada PT. AFI untuk pindah posisi dikarenakan sakit atau ketidakmampuan untuk melanjutkan dalam

jangka panjang, namun perusahaan tersebut mengancam dan mengeluarkan jika tidak menaati apa yang sudah diberikan.

Sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai sesuatu hal yang berkaitan terhadap pekerja di waktu sebelum, semasa, serta sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan ini mencakup semua hal yang berhubungan dengan pekerja. Dalam hal ini, yaitu sebelum individu mulai bekerja, semasa atau saat melakukan pekerjaannya, serta setelah individu tersebut bekerja. Dalam hal ini, setelah individu bekerja yaitu ketika tenaga kerja dianggap telah pensiun, bukan setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya dan pulang.¹ Dari pengertian ini bahwa Ketenagakerjaan mencakup semua peraturan yang mengatur pekerjaan sebelum, selama, dan sesudah dipekerjakan. Dengan kata lain, hukum ketenagakerjaan mencakup peraturan yang mengatur pekerjaan sebelum, selama, dan sesudah dipekerjakan. Dari pemahaman ini, hukum ketenagakerjaan ini paling banyak mengatur saat seseorang sedang aktif bekerja, karena bekerja setiap orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu setiap orang harus bekerja. Sebagaimana Pasal 27 ayat 2 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Apalagi Semua kebutuhan manusia semakin meningkat di era globalisasi ini. Semua orang berusaha keras untuk mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan guna memperoleh upah sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan hidup hingga salah satu persoalan muncul dalam ketenagakerjaan, yaitu pekerja perempuan mengalami kesulitan dalam pemilihan jenis pekerjaan yang mereka harapkan dikarenakan terdapat beberapa faktor yang menghalangi mereka, seperti pendidikan dan kurangnya kapabilitas diri.

Pada dasarnya, tenaga kerja perempuan mempunyai keadaan fisiologis yang tidak sama dengan laki-laki, yakni tenaga kerja perempuan rentan terkena penyakit, pelecehan, serta eksploitasi. Perlindungan bagi pekerja dilakukan dengan tujuan menjadi setiap hak tenaga kerja yang berhubungan dengan kebijakan kerja yang mencakup atas jam kerja dan cuti (istirahat). Tenaga kerja perempuan memiliki fungsi reproduksi, sehingga dibutuhkan kebijakan dalam menangani setiap hak perempuan terkait fungsi reproduksi. Seperti halnya kebijakan yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengenai Perempuan. Perlindungan dilakukan sebagai bentuk penerimaan setiap hak yang dimiliki oleh seseorang terutama pada pekerja perempuan yang sepatutnya menerima perlakuan setara dengan manusia lainnya melalui pertimbangan atas keterbatasan kesanggupan fisiknya, sehingga perlu diberikan waktu istirahat yang cukup dan diperlukan dispensasi bagi perempuan jika mereka tidak mampu menjalankan tanggung jawabnya.²

Hak tenaga kerja perempuan telah disahkan pada konstitusi, undang-undang, serta beberapa kebijakan implementasinya. Pada konstitusi, persamaan hak perempuan dalam melakukan pekerjaan dan menerima tindakan yang sesuai ditetapkan pada Pasal 27 dan Pasal 33. Terdapat ketetapan undang-undang yang memastikan adanya hak bagi pekerja perempuan, yakni UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, UU No. 8 Tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah, Permenaker No. 8 Per-04/Men/1989 mengenai Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, Kemenaker Kep. 224/Men/2003 mengenai Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan dari jam 23.00-07.00. Peraturan hak tersebut berdasarkan konvensi internasional yang menjamin adanya hak bagi tenaga kerja perempuan pada Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) yang diterjemahkan ke dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.³

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilaksanakan, penulis menerapkan metode penelitian yuridis normatif melalui penggunaan beberapa pendekatan, yakni Pendekatan Perundang-Undangan (Statuta Approach), Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach), serta Pendekatan Kasus (Case Approach). Penelitian yuridis merupakan suatu studi yang berlandaskan hukum dan dibentuk ke

¹ Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.

² Pratami, D. R., & Astuti, P. (2018). Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan: Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja Perempuan Pada Industri Garmen Di Kabupaten Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 8(01), 71-80.

³ Susiana, S. (2019). Perlindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207-221.

dalam sebuah tulisan menjadi aturan undang-undang (*law in books*) atau kebijakan yang dibentuk menjadi dasar atau aturan yang diikuti oleh segala tindakan manusia yang dinilai sesuai. Jenis penelitian ini menerapkan bahan hukum secara primer dan sekunder untuk dijadikan sumber dalam pelaksanaan studi. Bahan hukum primer pada studi ini, yaitu ketetapan undang-undang yang berhubungan dengan topik yang diangkat seperti UUD RI 1945 dan kebijakan-kebijakan yang lain, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003. Sementara bahan hukum sekunder pada penelitian ini berbentuk buku, karya ilmiah, jurnal, dan literasi-literasi lainnya yang berhubungan dengan persoalan hukum dalam studi ini. Di samping itu, penulis juga menerapkan bahan hukum tersier yang dijadikan sebagai penunjang. Bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, informasi yang didapatkan dari internet dan media sosial, serta media lainnya yang berhubungan dengan persoalan hukum yang diangkat dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Ketidakadilan Buruh Perempuan

Perbuatan yang tidak sama atau membedakan antara satu dengan yang lain disebut ketidakadilan. Pelanggaran HAM juga termasuk ketidakadilan. UU No. 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia menjelaskan hal ini. Meskipun ketidakadilan diatur dalam undang-undang, banyak tindakan yang mengacu pada ketidakadilan, menyebabkan ketidakadilan sosial di seluruh masyarakat, terutama perempuan. Ketidakadilan dapat didefinisikan sebagai perilaku yang dibedakan berdasarkan gender laki-laki dan perempuan. Meskipun ketidakadilan dapat terjadi pada siapa saja, perempuan tetap lebih sering mengalaminya dibandingkan laki-laki, dengan ketidakadilan ini banyak sekali tenaga kerja perempuan yang merasa tidak nyaman akan hal tersebut dan merasa dibedakan dengan laki-laki apalagi dalam hal ketenagakerjaan pada perusahaan, dimana perempuan dituntut selalu menjadi serba bisa pada posisi yang diberikan membuat perempuan menjadi tertekan akan hal tersebut.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang membahas hak dan kewajiban tenaga kerja yang ada di Indonesia. Beberapa pekerja menganggap bahwa pemerintah dapat melindungi mereka melalui peraturan hukum terkait hak-haknya dan melindungi mereka dari perusahaan yang sering bertindak seenaknya pada pekerja perempuan. Salah satu fokus utama dalam pelaksanaan undang-undang tenaga kerja adalah bagaimana mengatur, mengimplementasikan, serta menjelaskan peraturan hukum tersebut sesuai dengan yang tertulis. Namun, masih banyaknya pelanggaran dan penyimpangan pada penerapan UU No. 13 Tahun 2003, pelaksanaannya belum berjalan secara efektif, terutama dalam penyampaian cuti haid, hamil, lahiran, serta keguguran. Tenaga kerja perempuan mengeluhkan atas tindakan perusahaan yang menyulitkan pekerja untuk mendapatkan hak cuti haid, hamil, lahiran, serta menyusui. Selain itu, kurangnya pelaksanaan yang optimal dari undang-undang tersebut, dalam UUD 1945 tertulis bahwa masing-masing individu memiliki hak untuk memiliki pekerjaan dan mendapatkan bayaran, serta mendapatkan keadilan dan kelayakan dalam perjanjian kerja. Dalam hal ini, tenaga kerja perempuan juga mempunyai hak dan memperoleh hak terkait perlakuan layak yang sebanding dengan laki-laki. Di samping itu, hak tenaga kerja perempuan juga ditetapkan pada beberapa aturan dan perundang-undangan, yakni:

- 1) UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan
- 2) UU No. 8 Tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah
- 3) Permenaker No. 8 Per-04/Men/1989 mengenai Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari
- 4) Kemenaker Kep. 224/Men/2003 mengenai Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan dari jam 23.00-07.00.

Hak Hak Pekerja Buruh Perempuan

Indonesia merupakan negara yang mempunyai angka penduduk yang cukup tinggi dan mempunyai pedoman pada kehidupan masyarakatnya sebagai bentuk pemberian keadilan bagi setiap rakyatnya, sebagaimana yang ditetapkan pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini dijadikan sebagai dasar hukum untuk menjamin setiap hak tenaga kerja yang ada di Indonesia dan telah ditetapkan menjadi landasan hukum yaitu UUD RI 1945. Pada pasal 49 Ayat (2) mengaitkan UU No. 39 Tahun 1999 mengenai HAM telah ditetapkan secara khusus terkait setiap hak yang dimiliki oleh perempuan terutama pada dunia pekerjaan, yang menjelaskan bahwa: “Perempuan berhak atas perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaannya atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya yang berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan”.⁴

Sesuai dengan penjabaran di atas, perempuan mempunyai hak istimewa di tempat kerja, termasuk hak untuk dilindungi keselamatan dan kesehatan dikarenakan harkat yang dimiliki sebagai seorang perempuan, dimana mereka akan mengalami haid, hamil, melahirkan, serta menyusui. Maka dari itu, tempat kerja perlu menjamin atas pemberian hak bagi setiap pekerja perempuan yang mengalami fungsi reproduksi. Mengingat bahwa tenaga kerja perempuan adalah kelompok yang lebih lemah dan rentan secara fisik, mereka seharusnya mendapatkan perlindungan hukum yang optimal, terutama HAM yang tidak terpisah dari perlindungan yuridis terhadap pekerja perempuan karena konstitusi Indonesia mengesahkan hak untuk memiliki pekerjaan, yang artinya siapa pun diperbolehkan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Keterlibatan perempuan dalam posisi-posisi yang tidak strategis, menyulitkan suara perempuan didengar oleh para petinggi perusahaan. Hal ini terlihat dari kurang didengarnya suara buruh perempuan ketika mengeluarkan pendapat atau keluhan. Pada saat buruh perempuan menyampaikan pendapat terkait kendaraan untuk mengantar jemput para pekerja hal itu seperti hanya dianggap angin lalu oleh perusahaan, selain itu buruh perempuan juga sangat membutuhkan sanitasi yang layak dalam bekerja. Namun lagi-lagi perusahaan tidak memenuhi atau tidak menggubris suara para buruh perempuan.⁵ Perusahaan yang melanggar hak dari tenaga kerja perempuan akan diberikan hukuman berdasarkan ketetapan UU yang diberlakukan. UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan secara khusus mencatat segala hak yang dimiliki oleh tenaga kerja perempuan.

SIMPULAN

Ketidakadilan terhadap perempuan di dunia kerja, seperti di PT. AFI, masih sering terjadi meski sudah ada regulasi yang melindungi mereka. Perempuan sering mengalami diskriminasi dan diletakkan di pekerjaan yang tidak setara dengan kemampuannya, menyebabkan ketidaknyamanan dan tekanan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan kebijakan yang lain terkait jaminan segala hak pekerja perempuan, termasuk cuti haid, hamil, melahirkan, dan menyusui. Namun, implementasi undang-undang ini sering tidak efektif, dan banyak keluhan pekerja perempuan yang diabaikan. Penting adanya penegakan hukum yang lebih tegas dan komitmen perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja perempuan agar tercipta lingkungan kerja yang adil dan mendukung.

REFERENSI

- Pratami, D. R., & Astuti, P. (2018). Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan: Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja Perempuan Pada Industri Garmen Di Kabupaten Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 8(01), 71-80.
- Rohani, M., & Arifin, M. (2023). Ketidakadilan Gender Pada Buruh Perempuan Di Desa Tengin Baru Kecamatan Sepaku.
- Susiana, S. (2019). Perlindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207-221.
- Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

⁴ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

⁵ Rohani, M., & Arifin, M. (2023). KETIDAKADILAN GENDER PADA BURUH PEREMPUAN DI DESA TENGIN BARU KECAMATAN SEPAKU.