

# Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Terkait Dengan Kesehatan Reproduksi

**Putu Della Paramitha Narpaduhita**

Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: [dellatata1946@gmail.com](mailto:dellatata1946@gmail.com)

<i>Info Artikel</i>	<i>Abstract</i>
<p><b>Title</b> <b>Legal Protection for Female Workers Regarding Reproductive Health</b></p> <p><b>Keywords : Female Workers; Legal Protection; Reproductive</b></p>	<p><i>By nature, female workers experience menstruation, pregnancy, childbirth and breastfeeding so they require different health care and protection from men. In reproductive age, female workers have various health problems, including iron deficiency anemia, which can cause workers to get sick easily and cause accidents, thereby reducing productivity, even though they play a very big role as drivers of the nation's economy and producers of quality future generations. This is because workers as workers in companies still receive discriminatory treatment from employers, this means that the rights that female workers should receive, such as protection for the safety, health and reproductive rights of female workers, are not fully provided. The research method used is normative juridical to look at legal protection for the safety, health and reproductive rights of female workers and the obstacles faced in implementing protection for the safety, health and reproductive rights of female workers. The results show that legal protection for safety, health and reproductive rights in its implementation is generally partly appropriate, for example social security in general has been provided to female workers, but there are some parts that are not appropriate, for example, menstrual leave, maternity leave. The obstacles faced in implementing protection for the safety, health and reproductive rights of female workers are a lack of supervision from the government, as well as understanding from employers and female workers regarding their rights as workers..</i></p>
	<b>Abstrak</b>
<p><b>Judul: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Terkait Dengan Kesehatan Reproduksi</b></p>	<p>Sesuai kodratnya, pekerja perempuan mengalami haid, kehamilan, melahirkan dan menyusui sehingga memerlukan pemeliharaan dan perlindungan kesehatan yang berbeda dengan laki-laki. Dalam usia reproduksi, pekerja perempuan mempunyai berbagai permasalahan kesehatan antara lain anemia gizi besi yang dapat mengakibatkan pekerja menjadi mudah sakit dan terjadi kecelakaan sehingga mengurangi produktivitas padahal perannya sangat besar sebagai penggerak perekonomian bangsa dan pencetak generasi penerus yang berkualitas. Hal ini dikarenakan tenaga kerja sebagai pekerja di perusahaan masih saja mendapat perlakuan yang diskriminatif</p>

<p><b>Kata kunci: Pekerja Wanita; Perlindungan Hukum; Reproduksi</b></p>	<p>dari pengusaha, hal ini yang menimbulkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja wanita seperti perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita tidak diberikan sepenuhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif untuk melihat perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi bagi tenaga wanita. Hasil menunjukkan bahwa Perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi dalam pelaksanaannya secara umum sebagian sudah sesuai, misalnya jaminan sosial secara umum telah diberikan kepada tenaga kerja wanita, tetapi ada sebagian yang belum sesuai misalnya, cuti haid, cuti hamil. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita yaitu kurangnya pengawasan dari pemerintah, serta pemahaman dari pengusaha dan pihak tenaga kerja wanita terkait hak-hak sebagai pekerja.</p>
--	--

## I. Latar Belakang

Dalam era reformasi yang bergulir saat ini, semangat dan pelaksanaan hak asasi nampak semakin semarak, namun disatu pihak perlakuan tidak adil termasuk pelecehan terhadap kaum wanita masih saja berlangsung. Perlakuan tidak adil tersebut dapat berupa diskriminasi gender, perlakuan yang berakibat terjadinya perbedaan mengenai hak dan kesempatan antara kaum pria dan wanita pada khususnya, dan di samping itu terjadi pula pelecehan secara fisik. Keadilan mengandung nilai moral universal yang merupakan hak dan kebutuhan dasar manusia di seluruh dunia. Nilai moral keadilan tersebut menjadi cita-cita setiap bangsa yang di dalamnya terdapat kepentingan berbagai golongan. Dalam hal ini keadilan menjadi kesepakatan diantara berbagai unsur masyarakat yang menginginkan kehidupan bernegara yang adil dan makmur.

Dalam proses pembangunan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran dan kedudukan yang penting. Hal ini karena tenaga kerja adalah sebagai pelaku atau subyek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Dengan pembangunanketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kelangsungan hidup bangsa terutama pada negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Pemerintah telah bertekad untuk melaksanakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar

1945 secara murni dan konsekuen dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Salah satu aspek tersebut adalah tata pergaulan di tempat bekerja atau perusahaan yang lazim disebut Hubungan Industrial, karena itu aspek ini harus diataati sesuai dengan jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan arah kebijakan tersebut, dilaksanakan program perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja dimana salah satu kegiatan pokok yang dilakukan adalah meningkatkan pembinaan syarat- syarat dan penegakan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, termasuk jaminan kerja untuk mencegah praktik-praktik diskriminatif terhadap perempuan dan memastikan agar perempuan mendapatkan haknya baik hak ekonomi langsung seperti upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup para pekerja dan jenjang karier maupun hak ekonomi tidak langsung seperti cuti haid, melahirkan dan menyusui.

Dalam perspektif hak asasi manusia yang memiliki nilai dan berlaku secara universal terhadap asumsi bahwa manusia dilahirkan sama dan sederajat, juga memiliki kebebasan (*free and equal*), dengan berlandaskan asumsi ini tidak diperkenankan adanya diskriminasi, baik secara gender, ras, suku, warna kulit, agama dan hal-hal lainnya. Sebagaimana dikemukakan terdahulu bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam hak asasi berlaku secara universal, hal ini berarti nilai-nilai tersebut pun berlaku di Indonesia. Apalagi jika hal ini dikaitkan dengan falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila yang begitu sarat dengan nilai-nilai kemanusiaan. Khususnya di bidang ketenagakerjaan di negeri ini menggunakan sistem hubungan industrial yang salah satu aspeknya adalah penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dalam arti berbagai tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai tersebut tidak diperkenankan.

Kemudian dalam perspektif hukum di Indonesia kajian pertama yang perlu dilakukan adalah terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hal ini berdasarkan asumsi bahwa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan hukum tertinggi dan menjadi dasar dan acuan bagi perundangundangan yang ada di bawahnya.

Menyinggung tentang perangkat hukum dalam kaitannya dengan perlindungan bagi tenaga kerja wanita, maka Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan acuan utama dengan asumsi

sebagaimana dikemukakan di atas bahwa salah satu hakekat dari Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut adalah persamaan atau kesetaraan diantara warga negara. Jadi dalam perspektif hukum tidak ada tempat di Indonesia ini untuk tindakan atau perlakuan diskriminatif. Hal ini berarti baik pekerja wanita maupun pekerja pria dalam kedudukannya sebagai warga negara memiliki hak dan kesempatan yang sama di bidang ketenagakerjaan ataupun memiliki hak yang sama dalam berbagai aspek baik itu di bidang ekonomi, politik, sosial, dan budaya maupun ilmu pengetahuan. Undang-Undang memberikan kesempatan tenaga kerja Wanita untuk tidak melaksanakan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu.

Pembatasan ini sehubungan dengan kondisi wanita yang secara kodrati berbeda dengan pria. Pada dasarnya Wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga Kesehatan dan kesusilaannya.

Adapun jenis pekerjaan yang diberikan kepada wanita yaitu yang sesuai dengan sifat alamiah wanita yang luwes, lemah lembut, telaten, sabar, menarik dan sifat lainnya yang berhubungan dengan wanita, sehingga apa yang dikerjakannya mencapai hasil yang baik. Contoh pekerjaan yang sering diberikan kepada wanita adalah sekretaris, penjahit di pabrik garmen, perawat kesehatan dan lain-lainnya. Penempatan tenaga kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Terlebih Indonesia tergolong salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar ke empat di dunia, sehingga penempatan angkatan kerja juga harus diatur sedemikian rupa dan secara terpadu.

Prinsip penempatan tenaga kerja wanita pada suatu perusahaan adalah bahwa setiap tenaga kerja wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam satu perusahaan tertentu sesuai dengan keahlian juga kemampuan yang dimilikinya dengan tidak melupakan kodrat wanita yang mempunyai sifat lemah lembut, teliti dan cenderung lemah. Bagi pengusaha yang hendak mempekerjakan tenaga kerja wanita harus mengetahui bagaimana mempekerjakan tenaga kerja wanita dalam perusahaannya dan hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan yang bijaksana dengan melihat kenyataan-kenyataan bahwa wanita mempunyai sifat:

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja Wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari;
3. Para tenaga kerja itu umumnya mengerjakan pekerjaan- pekerjaan halus sesuai dengan sifat dan tenaganya;
4. Para tenaga kerja wanita ada yang masih gadis ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai bebanbeban rumah tangga yang harus dilaksanakannya juga

Pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23.00 sampai jam 07.00. Selanjutnya pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara jam 23.00 sampai dengan jam 07.00. Khusus bagi pekerja wanita mendapat perlindungan sebagai berikut:

1. Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;
2. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat pula aturan hukum yang lain yang mengatur tentang tenaga kerja wanita yaitu diantaranya Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang- Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 mengenai Pengupahan yang Sama Bagi tenaga Kerja Wanita dan Pria Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Konvensi ini kemudian diratifikasi oleh pemerintah dan akhirnya pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan PHK terhadap Wanita menikah, hamil, menyusui.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka diperlukan suatu pengawasan dari pihak yang berwenang Dalam hal ini pemerintah agar peraturan yang telah ada tentang

peraturan ketenagakerjaan secara umum, mengenai kesehatan, keselamatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita dilaksanakan dengan sebaik- baiknya untuk mengawasi hak dan kewajiban para tenaga kerja wanita tersebut. Dan pengawasan ini menjadi tanggung jawab dan tugas bagian pengawasan.

## **II. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dipakai adalah yuridis normative, yaitu metode penelitian hukum yang berfokus pada norma-norma hukum tertulis sebagai objek kajian utama. Dalam penelitian ini, hukum dipahami sebagai kaidah (norma), bukan semata-mata perilaku masyarakat. Oleh karena itu, penelitian dilakukan dengan cara menelaah peraturan perundang-undangan serta berbagai literatur hukum lainnya yang relevan.

## **III. PEMBAHASAN**

Masalah ketenagakerjaan pada hakekatnya merupakan masalah nasional yang sangat kompleks ditambah lagi dengan kondisi ekonomi yang semakin merosot. Keadaan ini menimbulkan semakin banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan karena adanya pemutusan hubungan kerja, sementara itu menimbulkan banyaknya tuntutan dari tenaga kerja baik yang bersifat normatif maupun non normatif. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja bertujuan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang- wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka masalah utama dari penelitian ini yang akan dibahas adalah bagaimanakah perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita. Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, mkesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja Wanita.

sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini adalah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita. Selama ini perlindungan terhadap tenaga kerja wanita, khususnya mengenai keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksinya tidak dapat dilakukan sepenuhnya

karena adanya peluang yang diberikan oleh peraturannya sendiri yang secara tegas melarang dan tidak adanya sanksi yang tegas. Hal ini dapat dilihat dalam undang-undang dan peraturan menteri yang mengatur tentang tenaga kerja wanita yang didalamnya tidak memuat sanksi tegas terhadap penyimpangan dari Perusahaan.

Perusahaan banyak melakukan usaha-usaha demi meminimalisasi kerugian mereka dengan memberikan insentif seperti bonus kehadiran (*attendance bonus*), bonus dari pelaksanaan suatu pekerjaan (*performance bonus*) dan bonus-bonus yang berkaitan dengan kehadiran tenaga kerja di tempat kerja. Hal ini berarti segala jenis insentif yang diberikan secara otomatis hilang jika pekerja tidak bekerja, walaupun hanya dalam waktu 1 (satu) hari dengan alasan yang jelas ataupun jika pekerja tidak dapat memenuhi target pekerjaan dalam satu hari, maka pekerja tidak akan memperoleh insentif, sebagai contoh bagi tenaga kerja wanita dengan pemberian insentif ini membuat pekerja wanita dengan terpaksa bekerja selama mengalami menstruasi yang sangat sakit sekalipun, hal ini mempengaruhi terhadap keselamatan dan kesehatan reproduksi pekerja tersebut. Hak untuk mendapat cuti haid para pekerja pada umumnya tidak pernah diambil oleh tenaga kerja wanita, dikarenakan panjangnya birokrasi yang harus dihadapi.

Kenyataannya banyak tenaga kerja wanita yang diberhentikan atau terkena pemutusan hubungan kerja, karena pekerja sudah menikah atau dalam keadaan hamil, pelanggaran menikah ini memiliki tendensi di dalam industri yang mana mempekerjakan Wanita sebagai pekerjanya. Perusahaan saat ini lebih suka untuk melakukan perekrutan pekerja terhadap pekerja wanita yang belum menikah sehingga mudah untuk mengontrol fasilitas yang diberikan.

Perempuan berdasarkan fungsi biologisnya melahirkan suatu hak yaitu hak reproduksi yang harus dilindungi. Fungsi reproduksi perempuan meliputi masa menstruasi, masa pra dan pasca kehamilan serta masa menyusui. Ketiga fungsi ini sudah melekat pada setiap perempuan sehingga pelaksanaan perlindungan untuk menjaga hak-hak reproduksi perempuan itu suatu keharusan. Perlindungan yang diberikan bagi perempuan terhadap kesehatan reproduksi akan berdampak terhadap proses pembangunan khususnya pada bidang kependudukan. Dengan kesehatan reproduksi yang baik, maka seorang ibu akan melahirkan seorang anak yang sehat. Keguguran dan kematian ibu akan dapat diminimalisir dengan adanya dari tiap individu untuk menjaga kesehatan reproduksinya. Disinilah peran pemerintah sangat besar di dalam

pengawasan.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan, Kesehatan dan Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita**

Perlindungan pekerja merupakan faktor utama dalam keselamatan, kesehatan kerja dan hak-hak reproduksi pekerja wanita. Pendekatan tersebut bermula dari meningkatnya dampak buruk perkembangan doktrin *Laissez Faire* di Eropa pada abad pertengahan. Doktrin tersebut mengusung filosofi liberalisasi ekonomi, khususnya di sektor industri. Secara garis besar, intervensi pemerintah dalam hubungan ekonomi/industrial tidak diperkenankan. Berkembang pula aksi pengabaian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Penyusunan dan penerbitan undang-undang pertama bidang kesehatan kerja (*arbeidsbeschermingswetten*) bermula di Inggris pada tahun 1802 melalui *The Health and Moralsof Apprentices Act* yang ditujukan bagi pekerja anak magang yang dipekerjakan dipabrik dengan jamkerja yang berkepanjangan. Perlindungan yang diatur adalah perlindungan pelaksanaan perlindungan hak-hak reproduksi terhadap Kesehatan kerja (*gezondheidhealth*) dan keselamatan kerja atau keamanan kerja (*veiligheid safety*) dalam menjalankan pekerjaan. Kedua hal tersebut dikembangkan sebagai suatu bidang tersendiri dalam hukum perburuhan yang menonjolkan intervensi negara dalam bentuk hukum (peraturan perundang-undangan). Pada mulanya, peraturan yang disusun hanya berupa pembatasan jam kerja bagi pekerja anak, kemudian pekerja remaja dan selanjutnya pekerja Wanita.

Dasar pemikiran yang melatar belakangi pengaturan tersendiri bagi pekerja wanita adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesusilaan. Prinsip dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita adalah perlindungan khusus atas kekhususan mereka utamanya fungsi melanjutkan keturunan (biologis). Perlindungan berbentuk pembatasan- pembatasan dalam praktik pemerkerjaan wanita terkait batas usia dan kondisi tertentu sebagai penghalang pemerkerjaan. Pembatasan meliputi larangan mempekerjakan pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 tahun atau kondisi hamil dengan keterangan dokter bahwa mempekerjakan pekerja wanita tersebut dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya pada malam hari, mulai jam 11 malam sampai dengan jam 7 pagi. Disisi lain, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja wanita



terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu pemberian makanan dan minuman bergizi, adanya jaminan bagi kesusilaan dan keamanan pekerja wanita selama di tempat kerja, serta penyediaan angkutan antar jemput.

Bentuk perlindungan lainnya adalah pemberian hak-hak khusus wanita terkait waktu istirahat dan kesempatan untuk menyusui anak selama waktu kerja. Prinsip berikutnya adalah larangan diskriminasi atas dasar jenis kelamin/gender di tempat kerja. Bentuk- bentuk diskriminasi di tempat kerja meliputi perbedaan pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai sama, perbedaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, pelatihan ketrampilan dan jabatan tertentu, serta perbedaan ketentuan dan syarat kerja. Pertimbangan pembatasan- pembatasan tersebut adalah karena wanita memiliki kekhususan- kekhususan utamanya biologis tertentu dengan aspek kerentanan yang lebih tinggi dibandingkan pria, selain kekhususan kesusilaannya.

Pembatasan berupa pemberian waktu istirahat bagi pekerja di sela waktu kerja yang harus dipenuhinya. Waktu istirahat bertujuan agar pekerja dapat memulihkan tenaganya setelah bekerja terus menerus selama beberapa hari dalam seminggu. Selain waktu istirahat terdapat pula bentuk lain dari waktu istirahat berupa cuti. Meliputi cuti untuk menjalankan ibadah yang diwajibkan oleh agama pekerja, cuti haid selama dua hari per bulan, cuti hamil dan melahirkan selama 1,5 (satu setengah bulan) sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah bulan) sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, serta cuti gugur kandung selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan. Selanjutnya pembatasan lain atas waktu kerja adalah hari libur. Pekerja tidak diwajibkan bekerja pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah. Hari libur bertujuan agar pekerja berkesempatan untuk merayakan hari raya tertentu, hal mana merupakan salah satu faktor kesejahteraan pekerja.

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja.

Pelindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang

berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mengatur mengenai hak-hak perempuan di dalam Pasal 49 yang merumuskan:

- (1) “Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang- undangan;
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi Wanita;
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi. reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum”.

Ketentuan inilah yang menjadi dasar terbentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan perlindungan bagi tenaga kerja wanita yang meliputi perlindungan tenaga kerja wanita di bawah umur. Perlindungan terhadap larangan anak untuk dipekerjakan dimaksudkan agar anak dapat memperoleh haknya untuk mengembangkan kepribadiannya serta untuk memperoleh pendidikan karena anak merupakan generasi penerus bangsa.

Dalam Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak yang diperbolehkan bekerja yaitu anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pekerjaan ringan yang dapat dilakukan oleh anak-anak harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Ijin tertulis dari orang tua/wali;
2. Perjanjian kerja antara pengusaha dan orang/wali;
3. Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam/hari;
4. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
5. Perlindungan K3;

6. Adanya hubungan kerja yang jelas;
7. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Berkaitan dengan jaminan sosial Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan secara umum dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 101. Pasal 99 ayat (1) merumuskan: “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Jaminan sosial secara khusus diatur dalam Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja yang penyelenggaraannya sekarang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, dimana jaminan sosial ketenagakerjaan berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan, ruang lingkup meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya relatif, sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bekerja lagi.
2. Jaminan Kematian Jaminan Kematian merupakan jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada 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 bekerja lagi, akibat terpusnya upah tersebut, menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka bekerja terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah, jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan/atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya Kesehatan dibidang penyembuhan (*kuratif*). Pengusaha mempunyai kewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*).

Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Peraturan-peraturan ini dapat dijadikan patokan dasar dalam penegasan pemberian perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita, hanya saja pihak pengusaha tidak dapat merealisasikan secara baik ketentuan yang ada. Dalam hal ini pekerja wanita hanya dituntut untuk bekerja tanpa adanya suatu pemahaman yang baik tentang hak dan kewajibannya, disatu sisi juga perusahaan perusahaan atau pengusaha pun tidak pernah dipertemukan secara langsung oleh pemerintah untuk mensosialisasikan peraturan yang ada.

Saat ini permasalahan seperti ini tidak disorot sebagai permasalahan yang berat, akan tetapi suatu saat nanti akan terjadi dimana pekerja sampai pada taraf pendidikan yang lebih baik, para pekerja wanita akan sadar bahwa keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi (cuti haid, hamil dan melahirkan) adalah kondisi biologis yang merupakan bagian dari hak asasi wanita yang harus dihargai dan dihormati Upaya pembinaan bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam upaya penegakkan hak-hak tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita harus terus dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja lebih memahami lagi hak-haknya dan pengusaha memahami lagi akan kewajiban-kewajibannya. Upaya pengawasan dimaksud, diharapkan bukan hanya suatu rutinitas periodik saja, tetapi sungguh-sungguh memperhatikan perkembangan dan aplikasi perlindungan hak asasi manusia bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita dan bagi yang melanggarnya harus diambil tindakan hukum. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita di Indonesia harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yang tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD NRI 1945 dan juga harus disesuaikan dengan konvensi internasional yang sudah diratifikasi oleh bangsa Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan tujuan bangsa dan negara.

### **Kendala yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Perlindungan terhadap Keselamatan, Kesehatan, dan Hak- Hak Reproduksi bagi Tenaga Wanita**

Pengusaha yang dianggap paling kuat kedudukannya dibandingkan pekerja, cenderung melakukan penyimpangan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku. Adapun bentuk penyimpangan yang dilakukan pengusaha dikarenakan masih adanya pengusaha yang kurang menyadari manfaat dari dilaksanakannya peraturan perundang- undangan yang berlaku bagi perusahaannya maupun bagi pekerja itu sendiri. Sebagai contoh pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang dalam hal ini menjamin hak-hak tenaga kerja secara keseluruhan sering dilanggar dengan cara tidak mendaftarkan pekerja sebagai peserta jamsostek yang sekarang menjadi BPJS Ketenagakerjaan masih ada kendala dari pengusaha seperti:

1. Pengusaha yang kurang menyadari manfaat diselenggarakannya program jamsostek bagi pekerja diperusahaannya. Program tersebut dirasakan oleh perusahaan sebagai suatu yang membebani keuangan perusahaan dan merupakan penghambat dari jalannya proses produksi, padahal manfaat dari diadakannya program jamsostek sangat menguntungkan bagi pengusaha, misalnya apabila suatu waktu terjadi kecelakaan kerja, kematian, hari tua/sakit yang dialami oleh tenaga kerja, pengusaha tidak harus memikirkan lagi biaya pengobatan/tunjangan bagi pekerjanya, karena segala pembiayaan yang semestinya dikeluarkan oleh pengusaha ditanggung oleh program jamsostek;
2. Pengusaha masih kurang taat terhadap peraturan perundang- undangan yang berlaku, hal yang paling penting dalam program jamsostek dibidang ketenagakerjaan adalah dengan didukung oleh adanya kejujuran dari pihak pengusaha dalam membuat keterangan sebagai syarat dari pihak penyelenggara;
3. Masih terdapat pekerja yang tidak tahu hak dan kewajibannya dalam penyelenggaraan program jamsostek, sehingga pengusaha dapat memanfaatkan ketidaktahuan pekerja itu untuk membayarkan seluruh tanggungan jamsostek kepada para pekerjanya, padahal pekerja hanya membayar iuran hari tuanya saja, sedangkan untuk keselamatan dan kesehatan pekerja ditanggung oleh pengusaha tersebut;
4. Kurangnya penyuluhan dan penerangan kepada pekerja baik itu dari pihak

pengusaha ataupun dari pihak yang terkait dalam program ini. Kemudian kendala dari pihak pekerja wanita itu sendiri, seperti kurang memahami akan hak dan kewajibannya, pekerja mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan, serta kendala yang terjadi dari aparat penegak hukum dikarenakan penegakan peraturan di bidang ketenagakerjaan belum dapat dilaksanakan secara efektif.

Penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh ketenagakerjaan dari Kementrian Ketenagakerjaan. Di dalam keselamatan dan kesehatan kerja terdapat panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja yaitu merupakan suatu panitia yang dibentuk untuk suatu perusahaan yang menggunakan tenaga kerja minimal 50 (lima puluh) orang. Bagi perusahaan yang menggunakan kurang dari 50 (lima puluh) orang tenaga kerja tidak diharuskan adanya panitia pembina K3. Adapun bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja diatas 100 orang maka di dalam perusahaan tersebut diharuskan adanya seorang ahli K3 dalam panitia K3 tersebut.

Pembentukan Panitia K3 merupakan wewenang dari Menteri Tenaga Kerja sebagaimana ditegaskan di dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu “Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk Panitia K3 guna memperkembangkan kerjasama, saling pengertian dan partipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang k3 dalam rangka melancarkan usaha berproduksi”.

Dalam hal ini, masih belum sempurnanya sistem administrasi yang dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya penyimpangan secara administrasi oleh pengusaha. Pada dasarnya segala penyimpangan secara administratif akan terdeteksi secara dini, apabila dalam pelaksanaan ketentuan administratif tersebut dapat dilaksanakan maka segala bentuk penyelewengan yang dilakukan oleh pengusaha dapat teratasi. Maka perlu dilakukan Pembinaan dan penyuluhan terhadap unsur Perusahaan tentang perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita hanya dapat berjalan apabila pengusaha berusaha mematuhi ketentuan yang berlaku, untuk itu kepada pengusaha perlu diadakan pembinaan di bidang ketenagakerjaan mengenai hak dan kewajiban

yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja, sehingga diharapkan pengusaha tersebut akan memahami hak dan kewajibannya. Hal ini berkaitan dengan masalah tanggungjawab yang harus dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja wanita dalam hal perlindungan keselamatan, kesehatan kerja dan hak-hak reproduksinya. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita, dari pihak pemerintah terkaitnya lemahnya pengawasan, dari pihak pengusaha sering melanggar peraturan demi keuntungan pengusaha, dari pihak tenaga kerja wanita yaitu kurang paham.

#### **IV Kesimpulan**

Perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi dalam pelaksanaannya secara umum sebagian sudah sesuai, misalnya jaminan sosial secara umum telah diberikan kepada tenaga kerja wanita, tetapi ada sebagian yang belum sesuai misalnya, cuti haid, cuti hamil, belum sepenuhnya diberikan, belum disediakan ruang untuk memberikan asi, selanjutnya karena tenaga kerja wanita lebih banyak di sektor domestik pada akhirnya akan lebih banyak mengalami diskriminasi terutama bagi tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita, dari pihak pemerintah terkaitnya lemahnya pengawasan, dari pihak pengusaha sering melanggar peraturan demi keuntungan pengusaha, dari pihak tenaga kerja wanita yaitu kurang paham terhadap peraturan perundangan ketika terjadi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja terhadap peraturan perundangan ketika terjadi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **BUKU**

- Abdurahman A. (2002) *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita dalam Perspektif Hak Asasi Manusia dan Hukum*, UNPAD, Bandung.
- Husni L. (2003) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Khakim A. (2003) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta.

Kiswandari M. (2014) Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Raja Grafindo, Jakarta

## **JURNAL**

Ardhanariswari R. (2009) Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Dalam Perspektif Pengembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21. Jurnal Ilmu Hukum, Vol 2 No.1

Latifah E. (2015) Prinsip-prinsip Keadilan dalam Sistem Hukum Perdagangan Internasional, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.2 No.1

Puspitasari W. (2014) Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional Dengan Sistem Perizinan: Perspektif Negara Kesejahteraan. Jurnal Ilmu Hukum, Vol.1,

## **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

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

Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan