



Analisis Perlindungan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perempuan Dan Anak

¹*Dewi Naluri Afriyanti, ²Karol Teovani Lodan, ³Timbul Dompok
^{1,2,3}Administrasi Publik, Sosial Humaniora, Universitas Putera Batam
Correspondance Author: pb201010003@upbatam.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: 17 Juli 2024

Revisi Akhir: 20 Agustus 2024

Diterbitkan Online: 30 September 2024

Keywords:

Protection; employment; Women

KORESPONDENSI

No HP: -

E-mail: pb201010003@upbatam.ac.id

A B S T R A C T

This protection for workers means ensuring comprehensive protection for workers, including aspects of safety, health, basic rights and fair treatment. In writing this article using library research. Literary studies cannot be separated from scientific literature. Manpower regulates female workers based on Law no. 13 of 2003 article 76 paragraph 4. Then the rights and protection of child workers are also regulated in Labor Law no. 13 of 2003. Then it is also regulated in the Regulation of the Minister of Manpower and Migration of the Republic of Indonesia Kep. 235/MEN/2003 concerning work that endangers health. The results show that worker protection for women and children is not in accordance with regulations. This can be seen from working hours that do not take into account employee health with a morning, afternoon and evening shift system, division of work in several companies which endangers women.

Pendahuluan

Sebagaimana yang dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwasanya yang dimaksud pekerja ataupun buruh merupakan tiap individu yang bekerja dan mendapatkan upah serta kompensasi dalam bentuk lainnya. Dengan kata lain siapa saja yang melakukan pekerjaan dan menerima bayaran untuk layanan yang diberikan dianggap sebagai pekerja.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut bahwasanya perlindungan terhadap pekerja itu dari segi menjamin hak-hak dasar pekerja, menjamin kesetaraan kesempatan, serta memberikan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi apapun (Hafizd et al., 2024). Hal tersebut dilakukan agar pekerja dapat bekerja dalam situasi yang aman maupun nyaman,

memperoleh hak-hak mereka secara penuh, serta terhindar dari segala bentuk diskriminasi, sehingga menciptakan tempat kerja yang lebih adil. Maksud dari perlindungan terhadap pekerja ini yaitu menjamin perlindungan menyeluruh terhadap pekerja, termasuk pada aspek keamanan, kesehatan, hak dasar dan perlakuan yang adil. Hal ini mencakup langkah-langkah untuk menghindari kondisi tidak adil, memastikan kondisi kerja yang layak, serta menegakkan hak pekerja sesuai aturan yang berlaku.

Undang-Undang ketenagakerjaan no. 13/2003 terdapat ketentuan mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak. Salah satu ketentuannya adalah larangan mempekerjakan wanita hamil jika menurut keterangan dokter pekerjaan tersebut berpotensi

membahayakan kesehatan. Mengatur jam kerja bagi pekerja perempuan, cuti melahirkan, cuti akibat keguguran Sementara perlindungan bagi anak yaitu menyediakan bahwasanya dilarang mempekerjakan anak tentunya yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan dan mnoral anak (Laia et al., 2022).

Tetapi tedapat pengecualian dimana anak usia 13 hingga 15 tahun dapat melakukan pekerjaan ringan tentunya yang tidak mengganggu perkembangan, kesehatan fisik, mental, sosial mereka.. Adapun kasus yang terjadi yaitu Erni Nurlaili seorang buruh perempuan yang sedang hamil di PHK secara sepihak oleh PT Busana Indah Global Kabupaten Sukabumi Jawa Barat dengan alasan kontrak habis. Ia di PHK sejak tanggal 30 November 2021.

Ketua DPC FSB Garteks KSBSI Kabupaten Sukabumi yaitu Abdul Azis Pristiadi menyatakan bahwa tindakan ini melanggar pasal 82 ayat 1 uu ketenagakerjaan, yang menjamin hak pekerja perempuan untuk mendapatkan istirahat selama satu setengah bulan sebelum dan setelah melahirkan sesuai perhitungan dari dokter kandungan. Abdul Azis mengatakan di media aplikasi komunikasi bahwasanya sanksi pidana bagi pelanggar yang dapat dikenakan pidana penjara minimal satu tahun maksimal empat tahun, serta denda antara 100 juta hingga 400 juta rupiah.

Kajian teori

Kebijakan publik adalah langkah yang diambil oleh pemerintah atau lembaga publik untuk mengatasi masalah dan mencapai tujuan tertentu dalam masyarakat. Thomas R. Dye mendefinisikan kebijakan publik itu segala tindakan yang diambil atau diabaikan oleh pemerintah untuk menangani masalah atau kepentingan tertentu pada masyarakat (Noery et al., 2022).

Sementara apa yang di definisikan oleh Carl bahwasanya kebijakan publik ialah kumpulan aktivitas yang diusulkan individu,

atau pemerintah dalam konteks tertentu yang mana terdapat berbagai hambatan dan peluang. Kebijakan ini diusulkan yang tujuannya untuk mengatasi hambatan tersebut serta mencapai tujuan yang diinginkan.

Mazmanian dan Sabatier mendefinisikan implementasi ialah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, yang umumnya berbentuk undang-undang tetapi juga bisa berupa perintah atau keputusan penting dari eksekutif, legislatif, atau badan peradilan (Roring et al., 2021).

Van Meter dan Van Horn menyatakan implementasi itu merujuk pada langkah yang diambil oleh individu, kelompok, sektor publik maupun swasta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan (Lumempow et al., 2021).

Hubungan industrial mencakup semua bentuk kerja sama antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi barang, jasa di sebuah perusahaan. Penerapan hubungan industrial ialah manifestasi dan pengakuan atas hak dan kewajiban pekerja sebagai mitra pengusaha, guna menjamin kelangsungan juga kesuksesan perusahaan.

Hubungan industrial diatur pada UU Ketenagakerjaan no. 13/2003 yang tujuannya untuk mendukung cita-cita proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia serta mewujudkan warga yang adil dan makmur (Zamani, 2011, p. 28). Ini dicapai melalui penciptaan ketenangan, ketertiban, stabilitas usaha, meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan juga martabat pekerja sesuai hakikat manusia.

Metodologi

Dalam penulisan artikel ini digunakan metode studi kepustakaan. Yang mana penulis mencari dan memperoleh dari buku, artikel, jurnal dan internet. Menurut Sugiyono, studi kepustakaan berkenaan dengan penelitian teoretis melalui referensi yang berkenaan dengan nilai dan norma budaya yang berkembang dalam situasi sosial yang dikaji

(Sofiah et al., 2020). Studi kepustakaan tidak terlepas dari literatur ilmiah. Studi kepeustakaan juga tidak langsung turun lapangan menemui responden, sebab informasi diterima dari sumber pustaka berupa buku ataupun dokumen yang akhirnya dibaca, dicatat, juga dianalisis.

Hasil Dan Pembahasan

Perlindungan tenaga kerja dalam praktik hubungan industrial harus menjadi perhatian utama jika tujuan kerja tersebut ingin dijamin. Tujuan perlindungan tenaga kerja menjamin kelangsungan sistem hubungan ketenagakerjaan yang harmonis & kondusif. Ketentuan undang-undang ketenagakerjaan mengatur secara lengkap bagaimana hak-hak pekerja dan syarat-syarat kerja harus dilaksanakan di perusahaan.

Setiap tenaga kerja mendapatkan kesempatan kerja yang berdasarkan kesempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya gaji/ penghasilan yang layak sampai dengan mampu menjamin kesejahteraan sendiri juga keluarga yang jadi tanggungan. Konsekuensinya, perlindungan kerja dapat diselesaikan baik dengan memberikan arahan, remunerasi atau dengan memperluas pengakuan kebebasan umum, jaminan fisik dan keuangan melalui standar yang berlaku dalam suatu perusahaan (Nurchahyo, 2021).

Pada UU No. 13 tahun 2003 dijelaskan beberapa pasal perlindungan ketenagakerjaan, diantaranya (Zamani, 2011) :

Menurut pasal 4 (c), diantara tujuan pembangunan ketenagakerjaan ialah membantu kesejahteraan pekerja.

Pasal 31, mengatur bahwa tiap pekerja memiliki hak kesempatan sama dalam memilih, menerima, atau berganti pekerjaan baik didalam/diluar negeri, serta memperoleh penghasilan yang layak.

Menurut bagian 86 (1), semua pekerja berhak atas perlindungan berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Moral dan etika.

3. Harkat dan martabat, perlakuan yang sesuai dengan nilai-nilai agama.

Dari keterangan diatas, perlindungan ketenagakerjaan pada hubungan industrial tergolong pada empat kelompok, Perlindungan bersifat umum dan mencakup perlindungan bagi pekerja penyandang disabilitas, anak-anak dan perempuan, serta kesehatan dan keselamatan ditempat kerja.

Perlindungan hak dasar pekerja, yang terdiri dari perlindungan upah minimum, upah yang tetap dibayarkan kepada pekerja pada saat tidak bekerja secara sah, upah sakit pekerja, upah lembur, waktu kerja. Perlindungan kesejahteraan, berupa perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, pendirian koperasi pekerja kebebasan berserikat. Perlindungan purna bakti, berupa Jaminan hari tua (uang pesangon, santunan masa kerja, santunan kualifikasi).

Dari empat perlindungan diatas, perlu dilaksanakan dengan baik. Apabila tidak dipenuhi, pengusaha menghadapi sanksi mulai dari hukum administrasi, perdata hingga pidana. Hal tersebut juga kewajiban pemberi kerja untuk menghormati martabat dan kemanusiaan orang-orang dalam hubungan kerja. Demikian pula karyawan dan pengusaha memiliki kepentingan yang sama.

Dengan kata lain, semakin berkembangnya perusahaan juga akan meningkatkan keuntungan. Perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan dan anak dilihat dari segi kebijakan publik dan implementasi kebijakan mencakup langkah-langkah komprehensif mulai dari perancangan regulasi yang kuat hingga program-program yang mendukung kesejahteraan mereka.

Ini melibatkan pengawasan ketat, penegakan hukum, kolaborasi lintas sektor, pemberian insentif bagi perusahaan, dan dukungan psikologis serta sosial bagi pekerja yang membutuhkan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan mendukung bagi pekerja perempuan dan

anak, memastikan hak-hak mereka dihormati dan dilindungi secara efektif.

Pekerja Perempuan Ada tiga kategori perlindungan tenaga kerja Perempuan:

1. Fungsi reproduksi, seperti istirahat menstruasi untuk menjaga kesehatan Rahim dan memungkinkan kelahiran, serta kesempatan atau perlindungan menyusui.
2. Memperluas kedudukan dan dukungan tenaga kerja wanita, misalnya tidak diperbolehkannya pemotongan gaji bagi wanita karena perkawinan atau kehamilan.
3. Hak dan tanggung jawab berbasis gender bagi pekerja perempuan dan laki-laki, serta kebijakan yang tidak diskriminatif.

Dalam pasal 6 UU Ketenagakerjaan tahun 2003 disebutkan hak pekerja untuk diperlakukan sama tanpa diskriminasi. Gender, etnis, ras, agama, warna kulit dan keyakinan politik tidak bisa digunakan oleh pengusaha untuk membedakan antara hak dan kewajiban.

Selain itu pengusaha tidak diperbolehkan memperkerjakan wanita hamil yang menurut petunjuk dokter membahayakan kesehatan dan keselamatan kandungannya dan dirinya sendiri apabila bekerja antara pukul 23.00 hingga dengan pukul 07.00 ayat 2 dalam pasal 76. Pekerja dibawah umur 18 juga dilarang diperkerjakan. Selain itu, dikatakan ayat 3 dan 4 bahwa pemberi kerja yang memperkerjakan pekerja perempuan antara jam 23.00 hingga 07.00 wajib (Adji & Rahmat, 2023) :

Memberi makan Serta minum yang bergizi Menjaga keamanan selama berada di tempat kerja Wajib menyediakan transportasi pulang pergi.

Anak ialah harta tak tergantikan yang dianugerahkan oleh Tuhan pada umat manusia. anak-anak ialah masa depan. Cita-cita bangsa memainkan peran strategis dalam menjamin

kelangsungan hidup bangsa dan negara dimasa depan.

Berdasar undang-undang Hak Asasi Manusia No. 39, Anak adalah semua yang berusia 18 tahun yang belum menikah, tergolong anak yang masih dalam kandungan. Pada prinsipnya negara kesatuan republik Indonesia menjamin kemakmuran juga keamanan seluruh warganya, termasuk perlindungan anak. Tujuan perlindungan anak untuk menjamin, melindungi hak anak dapat hidup, tumbuh, berkembang berdasar harkat dan martabat secara utuh.

Hak dan perlindungan pekerja anak diatur pada UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Kemudian juga diatur dengan peraturan menteri tenaga kerja dan migrasi republik Indonesia No. Kep. 235/MEN/2003 terkait pekerjaan yang membahayakan Kesehatan keselamatan atau moral anak. Pasal 74 Undang-Undang Ketenagakerjaan membebaskan kewajiban pada perusahaan yang memperkerjakan anak-anak (Angelia, 2022).

Daftar Pustaka

- Adji, H. S., & Rahmat, A. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Bidang Usaha Kegiatan Konstruksi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 659–672. <https://doi.org/http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/aksara>
- Angelia, R. R. O. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Anak Di Indonesia. *UNES Journal Of Swara Justisia*, 5(4), 382-393. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/Ujsj.V5i4.237>
- Hafidz, J. Z., Maulina, A. F., & Rofii, A. (2024). Jaminan Perlindungan Tenaga Kerja Home Industry Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Inovasi*, 4(1), 9–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.52000/Jsi.V4i1.141>

Laia, E., Afriando, M. T. B. K., & Siregar, S. A. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Journal Rectum*, 4(1), 486–500.

Lumempow, K. M., Sambiran, S., & Rachman, I. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Pengembangan UKM Pada Era Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8.

Noery, P. H. F., M. Syam, H., & Sartika, M. (2022). Kebijakan Informasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh Dalam Menyebarkan Informasi Kepada Publik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP USK*, 7(3). [Http://Www.Jim.Unsyiah.Ac.Id/FISIP/Article/View/21004%0Ahttp://Www.Jim.Unsyiah.Ac.Id/FISIP/Article/Download/21004/10425](http://Www.Jim.Unsyiah.Ac.Id/FISIP/Article/View/21004%0Ahttp://Www.Jim.Unsyiah.Ac.Id/FISIP/Article/Download/21004/10425)

Nurchahyo, N. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69–78. <https://doi.org/10.26905/Idjch.V12i1.5781>

Roring, A. D., Mantiri, M. S., & Lopian, M. T. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Virus Corona (Covid 19) Di Desa Ongkaw 1 Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Governance*, 1(2), 1–11.

Sofiah, R., Suhartono, & Hidayah, R. (2020). Analisis Karakteristik Sains Teknologi Masyarakat (Stm) Sebagai Model Pembelajaran: Sebuah Studi Literatur. *Pedagogi: Jurnal Penelitian Pendidikan*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.25134/pedagogi.v7i1.2611>.

Zamani, O. P. (2011). *Pedoman Hubungan Industrial* (Cetakan 1). PPM.