

p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584

Vol. 2 No. 9 September 2023

**TINJAUAN HUKUM IMPLEMENTASI SERTA KENDALA PRAKTIS
PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DALAM KONTEKS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA****Srinorindra Rahayu Budiiswanti, Fence M. Wantu, Avelia Rahmah Y. Mantali**

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Gorontalo

Email: srinorindrasahayu1@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang terkena pemutusan hubungan kerja dan apa yang menjadi tantangan kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yakni jenis penelitian yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dengan data kualitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hak-hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, serta peraturan pelaksana yang melibatkan sejumlah perjanjian internasional. Selain itu, hak-hak ini juga dijamin oleh Konvensi CEDAW. Meskipun hak-hak ini telah diatur secara rinci dalam perundang-undangan namun belum semua pekerja perempuan dapat memanfaatkannya sepenuhnya. Kendala yang dihadapi berupa seperti budaya patriarki, marginalisasi dalam pekerjaan, dan stereotip turut berkontribusi dalam hambatan pemenuhan hak-hak tersebut. Dengan demikian, perlu adanya upaya terus-menerus untuk mengatasi kendala ini agar hak-hak pekerja perempuan dapat dipenuhi secara merata dan adil sesuai dengan prinsip-prinsip kesetaraan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Perempuan.**Abstract**

The purpose of this research is to examine how legal protection for female workers affected by termination of employment is implemented and to identify the challenges and constraints in providing legal protection for female workers facing Termination of Employment. The type of research conducted by the author is juridical-empirical research with a qualitative approach and a descriptive method. The research findings indicate that the rights of female workers are guaranteed in the constitution, laws, and implementing regulations, including several international agreements. Furthermore, these rights are also protected by the CEDAW Convention. Although these rights are detailed in legislation, not all female workers can fully utilize them. Constraints such as patriarchal culture, job marginalization, stereotypes, and a lack of socialization contribute to hindering the fulfillment of these rights. Therefore, continuous efforts are needed to overcome these obstacles so that the rights of female workers can be fulfilled equally and fairly by the principles of equality.

Keywords: Legal Protection, Labor, Women.

PENDAHULUAN

Istilah tenaga kerja merujuk kepada individu yang memiliki kapasitas untuk menjalankan tugas-tugas yang menghasilkan barang-barang, layanan, atau produk yang memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat secara umum. Sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja (atau manajemen tenaga kerja) adalah individu yang memiliki kemampuan untuk menjalankan berbagai jenis pekerjaan, baik dalam rangka memenuhi kebutuhan pribadi maupun keperluan masyarakat.¹

Peran kaum perempuan di abad ke-20 hingga saat ini telah berubah, tidak hanya sebagai pengurus rumah tangga, tetapi juga sebagai kontributor ekonomi keluarga dengan bekerja untuk membantu meningkatkan pendapatan keluarga. Dalam konteks literatur tentang dunia kerja, kita sering mendengar ungkapan yang mengatakan "pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan." Meskipun ungkapan ini mungkin terlihat sederhana, namun bila dianalisis lebih dalam, kita akan menemukan bahwa ungkapan tersebut benar adanya. Pekerja dianggap sebagai tulang punggung perusahaan karena peran kunci yang mereka mainkan dalam menjalankan operasional perusahaan.²

Secara umum, hukum ketenagakerjaan adalah seperangkat peraturan yang pada prinsipnya mengatur interaksi antara tenaga kerja dan pengusaha, antara sesama tenaga kerja, dan juga antara tenaga kerja dengan pihak berwenang, termasuk dalam segala tahap dan keputusan yang diambil untuk mewujudkan hubungan tersebut. Tujuannya adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam dunia ketenagakerjaan, dengan tujuan utama melindungi tenaga kerja dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak berwenang, seperti pemerintah.

Saat ini, banyak buruh, pekerja, dan terutama pekerja perempuan menghadapi situasi yang sulit dalam lingkungan kerja mereka. Semua pekerja perempuan memiliki hak yang harus dijamin oleh hukum. Perlindungan hukum ini bukan hanya sekadar isu kemanusiaan, melainkan juga merupakan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang melekat pada individu berdasarkan peraturan dan norma yang ada. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk melindungi suatu pihak atau entitas dari potensi ancaman atau ketidakadilan lainnya. Perlindungan hukum terhadap perempuan juga memiliki implikasi positif dalam pertumbuhan ekonomi, baik bagi pengusaha maupun pekerja, dengan memastikan bahwa setiap pihak dapat mengklaim haknya dan memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.³

Reformasi dan restrukturisasi perlindungan bagi tenaga kerja perempuan bertujuan untuk menegaskan prinsip-prinsip hak dasar pekerja serta memastikan bahwa setiap individu diperlakukan secara adil dan setara tanpa memandang latar belakangnya. Upaya ini ditujukan untuk menjaga kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan kepentingan bisnis. Sejumlah regulasi yang mengatur perlindungan tenaga kerja perempuan telah diakui, baik dalam kesepakatan internasional maupun dalam hukum nasional Indonesia, termasuk di antaranya:⁴

1. *Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women* yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW)
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Sebelumnya telah disampaikan bahwa setiap pekerja atau tenaga kerja memiliki hak mendapatkan perlindungan hukum tanpa memandang jenis kelaminnya, baik itu laki-laki atau perempuan. Ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tidak membuat perbedaan antara tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin. Namun, perbedaan yang umumnya ada antara laki-laki dan perempuan terutama berkaitan dengan perbedaan dalam tugas dan peran sosial yang melekat pada harapan, kebiasaan, adat, dan tradisi masyarakat tertentu. Secara umum, perbedaan ini seringkali didasarkan pada kodrat

¹ Khotimah, Khusnul. 2009. Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan. *Jurnal Studi Gender dan Anak*, Vol.4, No.1 Jan-Jun 2009, hlm. 158-180.

² Zainal Asikin, et.al, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm 95

³ Uli, Sinta. 2005. Pekerja Wanita di Perusahaan dalam Perspektif Hukum dan Gender, *Jurnal Equality*, Vol. 10 No. 2 Agustus 2005.

⁴ Sulistyarningsih, Endang dan Rumondang, Haiyani. 2006. "Perempuan di Dunia Kerja", dalam *Perempuan dan Hukum, Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Sulistyowati Irianto (ed.), Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

biologis yang melekat pada laki-laki dan perempuan, sesuai dengan pandangan mayoritas dalam masyarakat. Secara stereotip kerja, perempuan bersifat pencari nafkah tambahan, sedangkan laki-laki pencari nafkah utama. Secara pembagian kerja gender, perempuan bersifat reproduktif (mengasuh anak, mengurus rumah tangga, dan sebagainya). Sedangkan laki-laki bersifat produktif (kerja yang menghasilkan uang).

Beberapa peraturan yang mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan didasarkan pada pertimbangan berikut ini:

1. Perempuan memegang peran ganda dalam hidup mereka. Pertama, peran utama yang berkaitan dengan pengasuhan, perawatan, pendidikan anak, dan keluarga. Kedua, peran tambahan untuk mendukung suami dalam menjalankan peran sebagai kepala keluarga dengan bekerja dan berusaha meningkatkan pendapatan keluarga. Oleh karena itu, diperlukan upaya perlindungan agar peran utama mereka tidak terlupakan oleh peran tambahan.
2. Secara alami, perempuan memiliki tanggung jawab dan fungsi-fungsi alamiah yang tidak dapat dihindari, seperti kehamilan, persalinan, dan menyusui bayi. Fungsi-fungsi ini tidak dapat digantikan oleh peran tambahan, sehingga perlindungan perlu diberikan.

Pentingnya isu pekerjaan perempuan telah menarik perhatian banyak pihak. Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai langkah untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan. Hak-hak ini mencakup perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, moralitas, serta penghargaan terhadap martabat dan nilai-nilai agama. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang tersebut yang mengatur mengenai aspek keselamatan dan kesehatan kerja.⁵

Hak-hak tenaga kerja perempuan belum sepenuhnya terpenuhi, dan masih jauh dari harapan yang diinginkan. Banyak perusahaan yang belum melaksanakan hak-hak khusus bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di dalamnya. Upaya untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi tenaga kerja masih terkendala. Hal ini terbukti dari banyaknya kasus yang terjadi akibat ketidakpenuhan implementasi hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang terkait tenaga kerja perempuan. Contoh konkretnya adalah kasus Marsinah, yang menjadi bukti nyata perjuangan tenaga kerja perempuan dalam menuntut hak-hak mereka.

Selain contoh yang disebutkan tentang Marsinah yang berjuang untuk hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja, terdapat situasi lain yang juga patut diperhatikan. Misalnya, masih banyak pekerja perempuan yang tidak mendapatkan izin cuti setelah melahirkan, atau pekerja perempuan yang harus bekerja saat sedang hamil. Ini hanya beberapa contoh perlakuan terhadap pekerja perempuan yang masih jauh dari menghormati hak asasi manusia mereka.

Lebih spesifik pengaturan mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan juga terdapat dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (Konvensi CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 dan konvensi terkait lainnya. Konvensi tersebut, antara lain: Konvensi Nomor 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957), Konvensi Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999), dan Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 tentang *Maternity Protection* (Konvensi ILO mengenai Perlindungan Maternitas).⁶

PHK, atau Pemutusan Hubungan Kerja, adalah keputusan terakhir yang harus diambil ketika tidak ada alternatif lain yang dapat dipertimbangkan untuk mempertahankan hubungan kerja. Setiap perusahaan wajib mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan agar dapat menghindari potensi masalah saat melakukan PHK terhadap karyawan. Agar keputusan PHK dapat ditegakkan dengan lebih kuat, penting bagi perusahaan untuk memiliki alasan yang sah, yang mencakup isu-isu seperti kontribusi karyawan, pelanggaran, reorganisasi yang berdampak pada penghapusan posisi,

⁵ Adjat Dardjat Kartawijaya, 2018, *Hubungan Industrial; Hubungan Komprehensif – Inter Disiplin, Teori – Kebijakan – Praktik*, Bandung, hlm 187

⁶ Rosalina, Meliani. 2015. “Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian”, Departemen Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor.

atau pertimbangan keuangan perusahaan. Prinsip yang sama berlaku dalam pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja perempuan di sebuah perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan awal hilangnya mata pencarian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah PHK merupakan hal yang ditakuti oleh setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan masa kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berasal dari keinginan pengusaha saja tetapi keinginan dari pekerja/buruh.

Dalam ketentuan Pasal 154 A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dilakukan apabila memenuhi syarat berikut:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: Pertama, menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh; Kedua, membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; Ketiga, tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu; Keempat, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh; Kelima, memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau Keenam, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat: Pertama, mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; Kedua, tidak terikat dalam ikatan dinas; dan Ketiga, tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing- masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau

- o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Idealnya bagi tenaga kerja perempuan yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang sah maupun tidak sah harus mengedepankan prinsip hak asasi manusia. Dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan hal ini identik dengan perlindungan hukum. Pemberian perlindungan hukum bagi para tenaga kerja perempuan harus diperhatikan dengan melihat adanya risiko dan tanggung jawab yang harus dihadapi oleh perempuan sebagai pekerja/buruh, secara tidak langsung pemberian perlindungan hukum tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai perempuan sebagai para pekerja/buruh. Namun dalam prakteknya seringkali pemberian perlindungan hukum akan terkendala oleh suatu hal.

Berangkat dari latar belakang diatas, penulis akan mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang terkena pemutusan hubungan kerja dan apa yang menjadi tantangan kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.⁷ Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan jenis penelitian Hukum Yuridis-Empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁸ Pada hakekatnya hukum berperan sebagai sistem pengendalian sosial, artinya hukum memberikan pegangan kepada masyarakat yang bersangkutan dalam bentuk perundang-undangan untuk melakukan interaksi sosial yang di dalam peraturan tersebut mengatur keseluruhan kepentingan manusia yang berbeda-beda.⁹ Dalam penerapannya suatu peraturan perundang-undangan harus selaras dan tepat serta konsisten sebagai tonggak keadilan bagi masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan alisis deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam dunia kerja, penting bagi perusahaan untuk menghormati hak-hak khusus yang dimiliki oleh pekerja perempuan tanpa diskriminasi. Ini termasuk mengakomodasi perempuan yang sedang hamil, melahirkan, menyusui, dan merawat anak-anaknya tanpa mengganggu kodrat mereka sebagai perempuan. Kesetaraan perlakuan di tempat kerja adalah kunci untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis.

Seorang perempuan, yang pada dasarnya adalah seorang gadis yang telah mencapai kedewasaan emosional, memiliki kecantikan dan daya tarik alami, serta sifat keibuan yang dimiliki oleh seorang wanita dewasa, harus dihormati. Namun, pemahaman ini bisa bervariasi karena perbedaan budaya dan aturan sosial. Pekerja perempuan adalah bagian integral dari angkatan kerja yang melakukan pekerjaan baik untuk diri mereka sendiri maupun atas perintah pemberi kerja.¹⁰

Seringkali, pekerja perempuan dianggap lemah oleh atasan yang memiliki kedudukan lebih tinggi, sehingga perlindungan terhadap hak-hak mereka sangat penting. Kesetaraan dalam

⁷ Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim, “*Metode Penelitian Hukum*” Jakarta: Prenada media, hal. 2-3

⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hlm.118

⁹ *Ibid.* hlm. 7

¹⁰ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Cetakan 5, Rajawali Pers, Hal 27.

perlakuan di tempat kerja adalah langkah yang tepat untuk mencapai keseimbangan dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

Tujuan utama dari perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk menciptakan suasana harmonis dalam lingkungan perusahaan, berlandaskan pada prinsip hubungan industrial. Upaya ini dilakukan oleh setiap perusahaan dengan tujuan mengurangi potensi kerugian serta memberikan motivasi kepada pekerjanya. Motivasi ini dapat berupa pemberian bonus atas kinerja mereka, insentif kehadiran, dan berbagai jenis insentif lain yang terkait dengan kehadiran tenaga kerja di tempat kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan telah diatur secara resmi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai kewajiban perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang tersebut. Selain itu, penerapan ketentuan ini diawasi dan diatur melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep 224/Men/2003. Perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja atau buruh harus mematuhi ketentuan ini dan diawasi oleh instansi yang memiliki kewenangan dalam hal ini. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja perempuan secara adil sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹¹

Perlindungan pada pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang terdiri dari 15 bab dengan jumlah sebanyak 186 Pasal. Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja disahkan, perlindungan ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka secara spesifik hak-hak pekerja perempuan sudah mempunyai berbagai jenis perlindungan.

Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan Undang-Undang yang ada di Indonesia yang disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) yang disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 yang telah diundangkan pada tanggal 2 November 2020, yang dimana tujuannya untuk menciptakan lapangan pekerjaan serta meningkatkan investasi dan pembebasan tanah karena ini mencakup banyak sector, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang disebut juga sebagai Omnibus Law. Dalam peraturan ini juga termasuk di dalamnya merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merevisi tentang upah dan gaji pekerja asing akan tetapi ini tidak merubah suatu substansi dari pemberian pada perlindungan hak-hak pekerja perempuan yang sebagaimana sudah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perlindungan pekerja perempuan yang sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelumnya masih tetap berlaku dan belum sama sekali dirubah meskipun sudah diberlakukan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.¹²

Hukum-hukum yang ada untuk melindungi pada setiap individu terutama pada perempuan yang mempunyai hak, selain itu juga memiliki kewajiban yang harus ditunaikan dalam kehidupannya yang ada di tengah kehidupan masyarakat manusia yang lainnya. Dalam hal ini perempuan dan laki-laki sama dan mengabaikan kadar persamaan dan perbedaannya. Dalam perlindungan yang di dapatkan untuk hak-hak pekerja perempuan adalah Perlindungan Ekonomi, Perlindungan Sosial dan Perlindungan Teknis. Maka dengan demikian Perempuan yang sebagai

¹¹ Ria Nurendah, 2014, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Brawijaya. Hal 4

¹² Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti, 2021, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid 19 Melalui Mediator. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Volume 9 Nomor 2 Mei. Undiksha. Bali. Hlm 477.

tenaga kerja ini memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki untuk mendapatkan tiga jenis perlindungan tersebut, dan akan dijabarkan sebagai berikut :¹³

Pekerja ekonomis, adalah perlindungan untuk tenaga kerja yang dalam segi penghasilan yang cukup, termasuk ketika tenaga kerja yang tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan untuk tenaga kerja yang termasuk dalam bentuk santunan yang seperti uang pengganti untuk penghasilan yang hilang atau kurangnya pelayanan yang diakibatkan karena peristiwa atau suatu keadaan yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua sampai meninggal dunia. Terdapat beberapa jenis jaminan social tenaga kerja, adalah sebagai berikut :

Jaminan Kecelakaan Kerja, terjadinya kecelakaan kerja maupun terdampak suatu penyakit yang diakibatkan dari tempat kerja itu merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau keseluruhan penghasilan yang diakibatkan karena kecelakaan kerja oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan untuk kecelakaan kerja.

Jaminan Kematian, tenaga kerja yang meninggal dunia jika bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan putusnya penghasilan yang sangat berpengaruh untuk kehidupan social ekonomi bagi seluruh keluarganya yang telah ditinggalkan. Maka dari itu, diperlukannya adanya jaminan kematian yang dalam upayanya untuk meringankan beban keluarga baik itu dalam bentuk biaya untuk biaya pemakaman maupun untuk biaya santunan yang berupa uang.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dalam memberikan pemeliharaan kesehatan yang dimaksudkan sebagai peningkatan produktivitas tenaga yang sehingga diperolehnya pelaksanaan tugas yang sebaik-baiknya. Ini adalah sebagai suatu upaya kesehatan yang sifatnya penyembuhan (kuratif). Upaya penyembuhan yang memerlukan dana yang tidaklah sedikit dan memberatkan apabila dibebankan untuk perorangan, maka hal ini sudah selayaknya untuk mengupayakan penggalangan pada kemampuan masyarakat yang melalui program jaminan social tenaga kerja. Di samping itu, pengusaha yang tetap untuk berkewajiban dalam mengadakan perbaikan serta pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya untuk peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitative).

Jaminan Hari Tua, hari tua yang bisa mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi untuk bekerja. Terputusnya upah yang bisa menimbulkan kerisauan untuk tenaga kerja, terutama untuk mereka yang memiliki penghasilan renda. Jaminan hari tua yang memberikan suatu kepastian untuk penerimaan yang dibayarkan secara sekaligus atau secara berkala pada saat tenaga kerja yang mencapai pada usia 55 tahun atau yang telah memenuhi persyaratan tersebut.

Khusus tentang perlindungan untuk pekerja perempuan, terdapat beberapa ketentuan dalam undang-undang dasar, undang-undang, dan peraturan pelaksanaannya. Dalam UUD 1945 tercantum bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ini artinya pekerja perempuan juga berhak mendapatkan hak yang sama dengan kaum laki laki terkait perlakuan yang layak. UUD tersebut merupakan satu bentuk peraturan yang melindungi hak pekerja secara umum. Hal ini diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, yaitu: ¹⁴

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah;

¹³ Tantimin Elizabeth Sinukaban, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia*, Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Volume 8 Nomor 3 hlm 402-403

¹⁴ Ashabul Kahfi, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, Vol 03 No 02 Desember. hlm 64

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari;
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

Berdasarkan pada pemaparan diatas dapat dilihat bahwa perlindungan hak-hak pekerja perempuan telah diamanatkan dalam berbagai dokumen hukum, termasuk konstitusi, undang-undang, dan peraturan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan komitmen internasional dalam mengatur hak-hak pekerja perempuan. Di dalam konstitusi, aspek kesetaraan hak pekerja perempuan dalam dunia kerja dan penerimaan perlakuan yang adil telah dijelaskan dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Lebih lanjut, hak-hak pekerja perempuan diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Penting untuk dicatat juga bahwa hak-hak pekerja perempuan juga dilindungi oleh konvensi internasional, termasuk Konvensi CEDAW, yang menegaskan pentingnya kesetaraan gender dan perlindungan terhadap hak-hak perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja.¹⁵

Tantangan Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Meskipun secara normatif, hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun konvensi internasional, implementasinya hingga kini belum sesuai dengan harapan. Dalam konteks ini, Syamsudin mengungkapkan bahwa diskriminasi terhadap pekerja perempuan telah dimulai sejak tahap rekrutmen. Ini tampak dari pengumuman lowongan pekerjaan yang menetapkan kriteria tertentu, seperti mencari karyawan perempuan yang belum menikah, memiliki penampilan menarik, dan bersedia untuk tidak menikah dalam waktu tertentu. Cara pengumuman semacam ini, menurut penulis, jelas akan membatasi kesempatan bagi perempuan yang sedang mencari pekerjaan untuk melamar atau mengisi posisi yang tersedia.

Diskriminasi juga dapat terjadi melalui pembatasan persyaratan jabatan yang dapat mengarah pada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Contohnya, masih ada banyak lowongan pekerjaan yang mengharuskan jenis kelamin tertentu, meskipun jika dianalisis lebih lanjut, tidak ada karakteristik khusus dalam pekerjaan atau jabatan tersebut yang benar-benar memerlukan jenis kelamin tertentu. Ini berarti bahwa pekerjaan atau jabatan tersebut tidak memiliki persyaratan khusus yang dapat dijadikan alasan untuk pengecualian atau pengalaman khusus dalam bidang tersebut. Dengan demikian, hal ini tetap dianggap sebagai tindakan diskriminasi. Sebagai contoh, dalam pekerjaan sebagai aktor, pemeran utama pria tentu harus seorang laki-laki, yang merupakan persyaratan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan tersebut.

Diskriminasi ini akan terus berlangsung dalam penempatan dan promosi pegawai selanjutnya. Terdapat banyak peluang jabatan strategis di pasar kerja yang cenderung disediakan khusus untuk pekerja laki-laki. Sementara itu, pekerja perempuan sering kali hanya ditempatkan dalam jenis pekerjaan yang terkait dengan administrasi, keuangan, dan hubungan masyarakat. Jabatan yang bersifat teknis dan operasional, sebaliknya, umumnya diarahkan kepada pekerja laki-laki. Sebagai hasilnya, pekerja perempuan sering kali tidak memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan akhir.

Khotimah menyatakan bahwa pekerja perempuan menghadapi diskriminasi karena sejumlah faktor, seperti ketidaksetaraan dalam pekerjaan, peran subordinat perempuan dalam

¹⁵ Rizqa Maulinda, dkk. 2016, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. IU*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 18 No. 03 Desember hlm. 339

masyarakat dan budaya, serta persepsi stereotip terhadap mereka. Untuk lebih jelasnya akan peneliti jabarkan sebagai berikut:

1. Marginalisasi dalam Pekerjaan

Marginalisasi perempuan dalam dunia kerja adalah suatu fenomena yang bisa dijelaskan sebagai upaya sistematis untuk menjauhkan mereka dari berbagai peluang pekerjaan. Sebagaimana dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Saptari dengan mengacu pada pandangan Alison Scott, marginalisasi perempuan dapat diamati dalam empat bentuk yang berbeda. Pertama, terdapat proses pengucilan di mana perempuan sering kali dikecualikan dari pekerjaan berupah tinggi atau jenis pekerjaan tertentu yang dianggap pria lebih cocok untuk melakukannya. Kedua, ada juga proses pergeseran perempuan ke pinggiran pasar tenaga kerja. Mereka cenderung bekerja dalam pekerjaan yang kurang stabil, dengan upah rendah, dan seringkali dianggap kurang berkompeten. Selain itu, terdapat proses feminisasi atau segregasi, di mana perempuan sering kali terpusat pada jenis pekerjaan tertentu, yang kadang-kadang disebut sebagai "feminisasi pekerjaan." Hal ini bisa berarti bahwa pekerjaan tertentu dianggap sebagai milik perempuan atau pria secara eksklusif. Akhirnya, marginalisasi juga mencakup ketimpangan ekonomi yang semakin meningkat, termasuk perbedaan upah yang signifikan antara perempuan dan laki-laki. Penting untuk diingat bahwa marginalisasi perempuan tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja. Ini juga dapat terjadi dalam rumah tangga, masyarakat, budaya, bahkan di tingkat nasional. Marginalisasi bisa dimulai bahkan di dalam rumah tangga, di mana ada diskriminasi terhadap anggota keluarga berdasarkan jenis kelamin, yang berdampak negatif pada perempuan secara keseluruhan. Fenomena ini sering kali sangat merugikan terutama bagi perempuan dari lapisan masyarakat yang kurang beruntung secara ekonomi.

2. Kedudukan Perempuan yang Subordinat dalam Sosial dan Budaya

Dalam konteks sosial dan budaya, perempuan seringkali mendapati diri mereka dalam posisi subordinat. Salah satu faktor utama yang menyebabkan subordinasi ini adalah peran gender dalam masyarakat. Kebiasaan menganggap bahwa perempuan lebih emosional atau irrasional telah menyebabkan banyak perempuan kesulitan untuk mencapai posisi kepemimpinan. Akibatnya, perempuan sering kali ditempatkan pada peran yang dianggap kurang penting. Subordinasi perempuan dapat bervariasi dalam bentuk dan intensitasnya, tergantung pada tempat dan waktu. Di sektor pekerjaan, misalnya, masih banyak tempat kerja yang tertutup bagi perempuan, seperti dalam angkatan bersenjata atau kepolisian. Selain itu, potensi dan kontribusi perempuan sering dinilai secara tidak adil, sehingga sulit bagi mereka untuk mencapai posisi strategis dalam komunitas yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Di sektor pertanian pedesaan, mayoritas perempuan terlibat sebagai buruh tani, sementara di sektor industri perkotaan, mereka cenderung bekerja sebagai buruh di sektor-sektor seperti tekstil, garmen, sepatu, kebutuhan rumah tangga, dan elektronik. Di sektor publik, perempuan seringkali terpinggirkan dalam pekerjaan dengan upah rendah, kondisi kerja yang buruk, dan kurangnya keamanan kerja, terutama bagi perempuan berpendidikan menengah ke bawah. Namun, perlu dicatat bahwa kecenderungan ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pendidikan semata. Pengusaha sendiri sering memiliki preferensi untuk mempekerjakan perempuan pada sektor dan jenis pekerjaan tertentu karena upah perempuan cenderung lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu, buruh perempuan di sektor informal seringkali bekerja dalam kondisi yang tidak teratur dan tidak terorganisasi, sehingga lebih rentan terhadap eksploitasi dibandingkan dengan buruh laki-laki. Dengan demikian, subordinasi perempuan dalam konteks sosial dan budaya masih menjadi masalah yang relevan dan kompleks, yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk stereotip gender, preferensi pekerjaan, dan ketidaksetaraan dalam upah.

3. Stereotype terhadap Perempuan

Stereotype adalah istilah yang umumnya digunakan untuk menggambarkan tindakan memberi label atau mengidentifikasi kelompok tertentu. Namun, penting untuk diingat bahwa stereotype seringkali berdampak negatif dan dapat memicu tindakan diskriminatif. Salah satu bentuk stereotype yang paling merugikan adalah yang terkait dengan pandangan tentang perbedaan gender. Kelompok yang paling sering menjadi korban stereotype adalah perempuan, yang sering kali diberi label yang merendahkan. Dalam masyarakat, masih ada persepsi bahwa peran utama perempuan adalah mendukung suami mereka. Pandangan ini seringkali berdampak pada penanganan pendidikan perempuan yang kurang serius. Selain itu, perempuan sering dipandang sebagai individu yang lemah, baik dari segi fisik maupun intelektual, sehingga dianggap tidak mampu untuk memimpin. Mereka sering dihadapkan pada batasan dan ekspektasi yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Laki-laki sering dianggap sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sementara perempuan sering dianggap hanya sebagai pelengkap. Akibatnya, perempuan sering kali dibayar lebih rendah dalam hal gaji atau upah. Situasi ini semakin rumit dengan adanya penafsiran agama yang salah yang digunakan untuk melegitimasi stereotype ini.

4. Budaya Patriarki

Jika kita mengamati lebih dalam, kita dapat menyimpulkan bahwa alasan utama yang diutarakan oleh pengusaha dalam mengatur perbedaan dalam kebijakan upah antara pekerja perempuan yang sudah menikah dan pekerja laki-laki sebenarnya dipengaruhi oleh budaya patriarki yang dominan di banyak wilayah dan komunitas di Indonesia. Budaya patriarki ini merujuk pada suatu sistem sosial di mana pria atau ayah memegang kendali atas seluruh keluarganya, aset, sumber daya ekonomi, serta pengambilan keputusan yang krusial. Dalam kerangka sosial ini, pria ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi dibandingkan Perempuan.

KESIMPULAN

Hak-hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, serta peraturan pelaksana yang melibatkan sejumlah perjanjian internasional. Di tingkat konstitusi, kesetaraan hak pekerja perempuan dalam bekerja dan perlakuan yang adil tercermin dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Lalu, berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan lainnya telah ditetapkan untuk melindungi hak-hak mereka, termasuk perlindungan dalam jam kerja, masa haid, saat hamil dan melahirkan, serta menyusui. Selain itu, hak-hak ini juga dijamin oleh Konvensi CEDAW. Meskipun hak-hak ini telah diatur secara rinci dalam perundang-undangan dan konvensi internasional, kenyataannya belum semua pekerja perempuan dapat memanfaatkannya sepenuhnya. Kendala internal berupa kurangnya pemahaman mengenai hak-hak mereka menjadi faktor utama, sementara kendala eksternal seperti budaya patriarki, marginalisasi dalam pekerjaan, stereotip, dan kurangnya sosialisasi turut berkontribusi dalam hambatan pemenuhan hak-hak tersebut. Dengan demikian, perlu adanya upaya terus-menerus untuk mengatasi kendala ini agar hak-hak pekerja perempuan dapat dipenuhi secara merata dan adil sesuai dengan prinsip-prinsip kesetaraan.

BIBLIOGRAFI

- Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti, 2021, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid 19 Melalui Mediator. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Volume 9 Nomor 2 Mei. Undiksha. Bali.
- Adjat Dardjat Kartawijaya, 2018, *Hubungan Industrial; Hubungan Komprensif – Inter Disiplin, Teori – Kebijakan – Praktik*, Bandung
- Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014)
- Ashabul Kahfi, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, Vol 03 No 02 Desember.
- Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim, “*Metode Penelitian Hukum*” Jakarta: Prenada media, hal. 2-3
- Khotimah, Khusnul. 2009. Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan. Jurnal Studi Jender dan Anak, Vol.4, No.1 Jan-Jun 2009
- Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Cetakan 5, Rajawali Pers
- Ria Nurendah, 2014, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Brawijaya. Hal 4
- Rizqa Maulinda, dkk. 2016, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. IU*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 18 No. 03 Desember
- Rosalina, Meliani. 2015. “Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian”, Departemen Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor.
- Sulistyaningsih, Endang dan Rumondang, Haiyani. 2006. “Perempuan di Dunia Kerja”, dalam Perempuan dan Hukum, Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan, Sulistyowati Irianto (ed.), Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Tantimin Elizabeth Sinukaban, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia*, Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Volume 8 Nomor 3
- Uli, Sinta. 2005. Pekerja Wanita di Perusahaan dalam Perspektif Hukum dan Gender, Jurnal Equality, Vol. 10 No. 2 Agustus 2005.
- Zainal Asikin, et.al, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm 95.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.