

PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA WANITA YANG SEDANG HAMIL

oleh

Rezki Permatyawati

Ni Putu Purwanti

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRACT

Some companies that require women to voluntarily resign when she was pregnant because pregnant women are considered not able to carry out works to the maximum so that it will interfere with the productivity of the company. Purposed of the examination is to know the rights of pregnant women workers. This type of research is a kind of normative legal research with the approach of legislation and approach to the concept, and using descriptive analysis, analysis and argumentation. Protection of women workers who are pregnant stipulated in the Decision Manpower and Transmigration Minister of the Republic Indonesia Number: Kep-224/Men/2003 About Liability Employers Who Employs The Labor Of Women Workers Between 23.00 to 07.00, the Minister of Labor Regulations of The Republic Indonesia Number: Per-03/MEN/1989 On The Prohibition Termination Of Employment For Woman Workers Because Of Married, Pregnancy and Childbirth, Law Number 13 year 2003 On Employment.

Key words : Protecting, Worker, Woman, Pregnant

ABSTRAK

Beberapa perusahaan yang mengharuskan pekerja wanita untuk mengundurkan diri dengan sukarela ketika wanita itu hamil dikarenakan wanita hamil dianggap tidak mampu melaksanakan kerjanya secara maksimal sehingga akan mengganggu produktifitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peraturan yuridis mengenai hak-hak dari pekerja wanita yang sedang hamil. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep, serta menggunakan analisa deskriptif, analisa dan argumentasi. Perlindungan tenaga kerja wanita yang sedang hamil diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata kunci : Perlindungan, Tenaga kerja, Wanita, Hamil

I. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Tenaga kerja memiliki peranan penting sebagai tulang punggung perusahaan, karena tanpa adanya tenaga kerja, perusahaan tidak dapat beroperasi dan berpartisipasi dalam pembangunan. Namun dalam kenyataannya hak-hak normatif tenaga kerja sering diacuhkan oleh perusahaan, misalnya upah tenaga kerja ada yang masih di bawah UMP, fasilitas di

tempat kerja yang tidak sesuai, tidak memberikan cuti kerja serta mempekerjakan wanita khususnya wanita hamil tanpa memperhatikan dan melindungi kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja dan penyediaan antar jemput bahkan sering di PHK.

Banyak ditemukan pada beberapa kontrak kerja di beberapa perusahaan yang mengharuskan wanita untuk mengundurkan diri dengan sukarela ketika wanita itu hamil. Pada saat wanita itu mulai hamil, maka secara terpaksa ia harus mengajukan pengunduran diri, padahal hamil merupakan kodrat lahiriah dan termasuk dalam fungsi reproduksi. Pemaksaan pengunduran diri ini dikarenakan wanita hamil dianggap tidak mampu melaksanakan kerjanya secara maksimal sehingga akan mengganggu produktifitas perusahaan. Pengacuan hak-hak normatif ini sering dilakukan salah satunya karena kurangnya pemahaman tenaga kerja mengenai hak-hak normatifnya.

1.2 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang sedang hamil.

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian hukum normatif karena meneliti prinsip-prinsip hukum serta mengkaji dan meneliti peraturan-peraturan tertulis.¹ Bahan hukum bersumber pada bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Jenis pendekatan dalam jurnal ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Analisa yang digunakan yakni dilakukan dengan cara deskriptif, analisa, argumentasi.²

2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

2.2.1 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Sedang Hamil

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.³ Dengan demikian maka perlindungan tenaga kerja ini akan mencakup:⁴

- 1) Norma Keselamatan Kerja

¹ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, h.15.

² Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.118.

³ Asikin, H. Zainal, et.al, 2009, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IX, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.96.

⁴ Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet.I, Armico Bandung, h.43-44.

- 2) Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan
- 3) Norma Kerja (Upah, jam kerja, penyediaan fasilitas umum, istirahat, perlakuan khusus kepada perempuan dan anak)
- 4) Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan.

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

1. Pekerja wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan keadaannya kepada pengusaha berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haidnya (pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
2. Pekerja wanita yang bekerja pada pukul 23.00-07.00 diatur dalam pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Pekerja wanita yang masih menyusui berhak atas kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Tenaga kerja wanita yang sedang hamil paling rentan mendapat diskriminasi oleh perusahaan, karena pada perjanjian kerja sering memuat kewajiban untuk mengajukan pengunduran diri bagi tenaga kerjanya yang sedang hamil. Pemaksaan PHK yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja wanita yang sedang hamil didasarkan bahwa tenaga kerja wanita yang sedang hamil dapat menghambat produktifitas dari perusahaan. Fungsi reproduksi dari wanita tidak dapat dijadikan dasar untuk menghilangkan hak-hak yang dimiliki wanita, adapun perlindungan yang diberikan kepada perempuan yang sedang hamil, yakni :

- a. Larangan bekerja pada malam hari

Pada pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pada jam malam yakni 23.00 sampai dengan 07.00. Apabila tenaga kerja wanita yang sedang hamil dikenakan jam malam oleh perusahaan, maka perusahaan diwajibkan memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, serta menyediakan antar jemput bagi tenaga kerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00.

b. PHK dengan alasan sedang hamil

Kodrati sebagai wanita ketika ia menikah, hamil dan melahirkan, sehingga tidak menjadi dasar bagi perusahaan untuk memaksa wanita untuk mengundurkan diri atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan ia menikah, hamil dan melahirkan baik dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.

c. Pengalihan tugas tanpa mengurangi hak

Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenisnya pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil (pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, apabila perusahaan tidak mampu mengalihkan maka perusahaan wajib memberikan cuti hamil dan setelah melahirkan perusahaan wajib mempekerjakan tenaga kerja wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya (pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan)

d. Cuti hamil

1. Pekerja wanita berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan (pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

2. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan (pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Dengan adanya ketentuan peraturan perundangan di atas, jelaslah bahwa wanita sejak hamil sampai dengan pasca melahirkan mendapat hak khusus yang dijamin oleh undang-undang. Namun sayangnya, masih banyak hak-hak tersebut yang belum sepenuhnya diperoleh oleh wanita hamil karena adanya berbagai macam kendala.

III. KESIMPULAN

Perlindungan tenaga kerja wanita yang sedang hamil, sebagai bentuk perlindungan fungsi reproduksinya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: 03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Tenaga Kerja Perempuan Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Asikin, H. Zainal, et.al, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IX, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet.I, Armico, Bandung.

Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan