

**BAB IV**

**ANALISIS TERHADAP PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN UNTUK MENJAMIN HAK-HAK  
DASAR PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003**

**A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan**

Tidak setiap pekerja perempuan pada saat mengalami haid pada hari pertama dan kedua merasakan sakit dan kram di bagian bawah perut yang membuat kesulitan untuk bekerja dikarenakan tidak fokusnya untuk melakukan pekerjaan, akan tetapi tidak sedikit juga pekerja perempuan yang merasakan sakit dan kram di bagian bawah perut merasa kesakitan yang membuatnya kesulitan bekerja. Termasuk salah satunya Desy Nathalia yang sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun di perusahaan swasta di Jakarta.

Desy Nathalia selalu memaksakan untuk bekerja dikarenakan ia khawatir dianggap tidak produktif dalam bekerja, dan berbagai macam alasan yang salah satunya karena memikirkan produktifitas yang juga menjadi tuntutan setiap perusahaan, dan mengurangi jatah cuti tahunan yang sebenarnya menyalahi ketentuan Undang-Undang. rasa sakit yang dialami Desy Nathalia disebut dismenore yang sulit untuk berkonsentrasi dan bekerja.

Perlunya surat dokter pun menjadi kendala untuk mengambil cuti haid, sebenarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak mengatur tentang prosedur pengajuan cuti haid, tidak menyalahi

Undang-Undang juga apabila perusahaan mewajibkan untuk melampirkan surat dokter untuk mengajukan cuti haid, akan tetapi, bagi perempuan hal itu cukup menyulitkan. Perempuan yang mengalami sakit haid yang berlebih dipaksa untuk mengunjungi dokter hanya untuk meminta surat keterangan haid dari dokter. Apabila adanya upaya mempersulit pekerja perempuan mendapatkan cuti haid bisa dianggap sebagai upaya perusahaan untuk tidak memberikan hak pekerja perempuan, perempuan sering di lucuti haknya seperti hak-hak khusus uang seharusnya di dapatkan.

Dilanjut dengan analisa kasus selanjutnya, Darkisemyang mengajukan cuti hamil/melahirkan kepada pihak perusahaan, akan tetapi Darkisem malah menjadi korban PHK yang beralasan bahwa Darkisem telah habis masa kontrak kerjanya, sedangkan Disnaker Kota Bekasi sudah mengeluarkan Nota Nomor 701 Tahun 2013 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Semenjak nota tersebut dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, perusahaan tersebut tidak boleh ada lagi buruh dengan sistem kontrak kerja apalagi Darkisem sudah menjalani masa kerja selama 4 tahun dan secara otomatis Darkisem seharusnya berstatus PKWTT,

Sudah kodrat perempuan untuk hamil dan melahirkan yang seharusnya diberikan kesempatan untuk beristirahat pada saat sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan oleh perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam rangka pemenuhan hak-hak pekerja belum maksimal. Perusahaan menyadari bahwa

pekerja perempuan merupakan bagian yang terpenting dalam berjalannya proses produksi di perusahaan. Tujuan pekerja/buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya dan keluarganya. Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi. Oleh karena itu, pekerja perempuan perlu diberi perlindungan hukum. Setiap pekerja perempuan yang masih mengalami haid dan menjadi kendala pada saat bekerja di hari pertama dan kedua memiliki hak untuk mengambil cuti haid dan tetap dibayar selama periode cuti. Undang-undang ketenagakerjaan memastikan legalitas hak tersebut sekaligus mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar aturan tersebut, yaitu pidana paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun, atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 400 juta rupiah.

Perlindungan hukum bagi pemenuhan hak khusus bagi pekerja perempuan haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan Hukum bagi pekerja perempuan terkait mengenai pemenuhan hak-hak khusus bagi perempuan yang dikarenakan mempunyai fungsi reproduksi yang harus di perhatikan. Seperti yang telah di amanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Perlindungan

hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak yang dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar tahun 1945. Dilanjut dalam Pasal 49 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Tindakan yang harus diberikan terhadap pengusaha/perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk memberikan hak-hak pekerja:

#### 1. Pihak Pekerja

Melakukannya perundingan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan agar mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya, namun apabila penyelesaiannya tidak mencapai kata sepakat maka harus melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator bisa melalui mediasi, konsilliasi, dan arbitrase, dan apabila salah satu pihak menolak anjuran mediator dan konsiliator, langkah terakhir dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal itu pun sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Agar pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan mengenai pemenuhan haknya selalu di penuhi, harus di dukung oleh peranan pemerintah dan pihak perusahaan.

#### 2. Pihak Pemerintah

- a. Mengadakan penyuluhan dan pengawasan tentang ketenagakerjaan.

Penyuluhan ketenagakerjaan merupakan usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan menyampaikan pengetahuan dibidang hubungan industrial dan masalah lainnya. Melalui penyuluhan

ketenagakerjaan diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan baik pekerja/buruh maupun pengusaha yang akan dilakukan oleh para penyuluh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Penyuluhan ketenagakerjaan tidak saja diberikan kepada perusahaan kecil saja tetapi perusahaan besar. Pengadaan penyuluhan yang dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan bila ada proyek saja tetapi harus diadakan minimal 1 (satu) bulan sekali. Selain itu, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat melakukan pengawasan secara rutin terhadap perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Apabila ditemukan pelanggaran terhadap pekerja/buruh dapat dikenakan sanksi menurut Undang- Undang Ketenagakerjaan.

b. Merespon terhadap permasalahan ketenagakerjaan

Pihak pemerintah dalam hal ini menempati posisi dan peran sebagai pengayom, bagi seluruh pihak dalam masyarakat dan pihak yang bersangkutan dalam proses produksi. Pihak pemerintah harus dapat merespon terhadap permasalahan yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha. Usaha tersebut dilakukan sebagai tindakan represif yang berupa pemberian sanksi terhadap setiap pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi baik sanksi pidana maupun sanksi administrasi berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan preventif yang berupa penyuluhan dan pengawasan dari pemerintah untuk menghindari segala bentuk perselisihan ketenagakerjaan.

### 3. Pihak Pengusaha

#### a. Mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerja perempuan.

Sikap mental pengusaha yang diinginkan dalam hubungan kerja adalah sikap mental “memanusiakan manusia” yang artinya:

- 1) Kesadaran bahwa pekerja/buruh itu adalah manusia yang mempunyai hak dan kewajiban yang harus dihormati dan dihargai.
- 2) Kesadaran bahwa meningkatkan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha yang harus dilaksanakan.

Dengan kesadaran yang tinggi itulah, pengusaha mengetahui hak dan kewajiban masing-masing pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Sehingga dalam melakukan hubungan kerja tercipta sikap saling menghargai, menghormati dan menempatkan dirinya sebagai partner kerja yang baik bagi kaum pekerja/buruh dan ikut bertanggungjawab bersama untuk mengangkat martabat pekerja/buruh.

#### b. Membekali diri dengan pengetahuan ketenagakerjaan

Sebelum mendirikan suatu usaha yang menyerap banyak pekerja/buruh, pihak pengusaha harus sudah mengetahui apa yang akan dilakukan terhadap pekerja/buruh agar tidak terjadi perselisihan. Pihak pengusaha dapat memperoleh informasi ketenagakerjaan melalui penyuluhan-penyuluhan ketenagakerjaan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan melalui media cetak maupun elektronik.

- c. Memperhatikan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan pekerja perempuan

Pihak pengusaha dalam memperhatikan pekerja/buruh haruslah sesuai dengan kondisi pekerja/buruh hal ini berhubungan dengan permodalan. Wujud kesejahteraan terhadap pekerja/buruh berupa upah dan tunjangan berupa THR (Tunjangan Hari Raya) dan ikut serta dalam Program Jamsostek. Pengusaha harus mempunyai pemikiran agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatan dan kesehatan dalam melakukan pekerjaan. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan kerja perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.

## **B. Upaya Hukum Bagi Pekerja Terkait Pemenuhan Haknya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pekerja dalam menuntut pemenuhan haknya akibat dari pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan menurut penulis. Maka upaya hukum yang harus dilakukan oleh pekerja yaitu meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membentuk serikat pekerja/serikat buruh

Pekerja/buruh diharuskan membuat dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang diatur pada ketentuan Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembentukan serikat

pekerja/serikat buruh ini bertujuan untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh ini dilakukan pada beberapa perusahaan yang belum adanya serikat pekerja/serikat buruh, setelah pembentukan serikat pekerja/serikat buruh maka dilakukan pendaftaran kepada Dinas Tenaga Kerja.

Bahwa dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh sebagai sarana bagi para pekerja yang bertujuan untuk menjadi mitra dengan perusahaan supaya terjalin hubungan industrial yang harmonis dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan, melindungi dan membela hak dan kepentingan anggota.

## 2. Bipartit

Perusahaan perlu mengembangkan lembaga keluh kesah. Agar lembaga keluh kesah dipahami oleh semua pihak maka perlu dituangkan dalam peraturan perusahaan. Mekanismenya disesuaikan dengan kondisi perusahaan agar semua pihak dapat menggunakan secara efektif, sehingga penyelesaian perselisihan industrial dapat dicegah secara dini.

Terjadinya perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dengan pengusaha, penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan semangat kekeluargaan.

Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan, hal ini diatur pada ketentuan Pasal 1 angka 18 dan

Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka langkah selanjutnya yang dilakukan pekerja dalam menuntut pemenuhan atas haknya yaitu melalui perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit ini tidak menghasilkan kesepakatan antara Para Pekerja dengan Perusahaan, yang mana pekerja tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana seharusnya maka langkah yang harus ditempuh ialah dengan cara tripartit.

### 3. Tripartit

Perbedaan pendapat tentang perselisihan industrial masih belum diselesaikan oleh kedua belah pihak dalam perusahaan, maka masalahnya perlu segera diajukan kepada pemerintah (dalam hal ini pegawai perantara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang) untuk diminta bantuannya dalam menyelesaikan perbedaan pendapat tersebut.

Pegawai perantara setelah menerima pengajuan permasalahan dari salah satu atau kedua belah untuk mengambil langkah-langkah yang cepat dan tepat, antara lain segera mengundang kedua belah pihak untuk bermusyawarah dibawah pimpinan pegawai perantara.

Pegawai perantara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus mengutamakan penyelesaian masalahnya secara musyawarah serta kekeluargaan berdasarkan Peraturan Perundang- undangan yang berlaku.

Tujuan lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan, hal ini diatur pada ketentuan Pasal 1 angka

19 dan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tripartit merupakan langkah yang dapat diajukan oleh pekerja melalui upaya mediasi ke Dinas Tenaga Kerja apabila langkah bipartit tidak menghasilkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan. Apabila dalam upaya mediasi pun tidak tercapai kesepakatan antara Para Pekerja dengan Perusahaan. Oleh karenanya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja, kemudian mengeluarkan surat anjuran.

#### 4. Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, hal ini diatur pada Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila para pekerja menolak isi surat anjuran yang telah dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Maka oleh karena berbagai upaya yang telah ditempuh Para Pekerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan telah ditempuh, yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan juga Tripartit (mediasi), akan tetapi semua upaya yang telah ditempuh tidak mencapai kesepakatan bersama, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Para Pekerja patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bekasi Kelas I A Khusus, guna memberikan kepastian hukum kepada Para Pekerja.