

**PERLINDUNGAN HUKUM PERUSAHAAN
PEKERJA PEREMPUAN PASAR SWALAYAN DI
KOTA MANADO¹**

Oleh : Ingrid Mona Lengkong²

ABSTRAK

Konstitusi mengakui kedudukan perempuan beserta hak-hak yang melekat pada kaum perempuan sebagaimana diatur dalam pasal Pasal 27, 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang perlindungan dan penghormatan terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif ditunjang dengan survey lapangan maka ditemukan bentuk-bentuk pelanggaran terhadap pekerja perempuan pada pasar swalayan di Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam bentuk tidak adanya perlakuan khusus perusahaan terhadap pekerja perempuan, tidak dihormatinya hak-hak pekerja perempuan dan masih terjadi pelecehan terhadap pekerja perempuan. Indikator lainnya yaitu perusahaan belum optimal memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan dalam bentuk penanganan pengaduan, penyelesaian sengketa, dan pemberian sanksi kepada pihak yang mengabaikan hak-hak pekerja perempuan. Sebagai kesimpulan masih terjadi berbagai bentuk pelanggaran terhadap pekerja perempuan akibat belum tegasnya perlindungan hukum dan jaminan hukum pelaku usaha dalam bentuk penanganan pengaduan dan penjatuhan sanksi kepada pihak yang melanggar hak pekerja perempuan.

Kata kunci : perlindungan hukum, hak pekerja, perempuan

1. Pendahuluan

Hak-hak Pekerja Perempuan harus dihormati dan dilindungi oleh perusahaan. Sebagai pengguna tenaga kerja perempuan. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang

Hak Asasi Manusia, Pasal 49 menyatakan pada ayat: Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesisesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan, Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaanatau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita, Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijaminan dilindungi oleh hukum.

Perlindungan hukum terkait dengan pencegahan kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja, komnas perempuan telah melakukan kampanye anti kekerasan terhadap perempuan sejak tanggal 25 November Tahun 2003 yang menjadi isu penting yaitu agar perempuan terbebas dari berbagai tindak kekerasan.³Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.⁴

Terjadinya bentuk-bentuk pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha dapat mengakibatkan terhambatnya kegiatan usaha dan menurunkan harkat dan martabat tenaga kerja sebagai unsur penentu dalam kemajuan usaha. Hubungan secara timbal balik antara pengusaha dan tenaga kerja haruslah didasarkan pada pelaksanaan hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak demi kemajuan usaha yang diharapkan. Aktivitas pengusaha memerlukan pengawasan dan penindakan oleh aparaturn hukum sesuai dengan prosedur hukum sebagaimana diatur dalam peraturanperundang-undangan, agar hak-hak

¹ Artikel Tesis. Dosen Pembimbing : Dr. Emma V. T. Senewe, SH, MH; Dr. Rodrigo F. Elias, SH, MH

² Mahasiswa pada Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, Manado. NIM. 14202108042

³ Maidini Gultom. *Perlindungan hukum terhadap anak dan perempuan*. Percetakan aditama. Medan. November. 2012. Hal, 22

⁴ Usni Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. edisi revisi dan diterbitkan oleh PT.Raja Grafindo Jakarta 2008. Hal. 32

tenaga kerja mendapatkan perlindungan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya 1966. Bagian III ayat (7) menyebutkan: "pihak-pihak negara dalam perjanjian sekarang mengakui hak setiap orang untuk menikmati keadilan dan kondisi kerja yang menguntungkan dan secara khusus menjamin:

1. Pembayaran yang menyediakan semua pekerjaan, sekurang-kurangnya:
 - a. Upah yang adil dan pembayaran yang merata terhadap pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa adanya perbedaan apapun, khususnya perempuan yang dijamin terhadap kondisi kerja yang tidak dianggap lebih rendah dibandingkan pria, dengan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.
 - b. Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari perjanjian sekarang.
2. Kondisi kerja yang aman dan sehat.
3. Kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk dipromosikan dalam pekerjaannya pada tingkat yang lebih tinggi dengan membuat pertimbangan atas senioritas dan kompetensi.
4. Istirahat, waktu luang dan pembatasan yang beralasan terhadap jam kerja dan liburan periodik dengan pembayaran serta pembayaran untuk hari raya umum.

Pelaku usaha sebagai pengguna tenaga kerja wajib menjamin kekhususan perlindungan terhadap hak-hak perempuan yang bekerja pada pasar swalayan di kota Manado. Kenyataan menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya menjadi dan melindungi tenaga kerja perempuan. Indikator sebagai penunjuk yaitu tidak adanya aturan khusus yang mengatur tentang pembatasan jam kerja bagi perempuan yang mengalami haid, kehamilan, dan lain-lain. Dalam Laporan Akhir Tahun 2015, Bidang Perempuan dan Kelompok Marginal Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia, gambaran secara umum kondisi kesejahteraan jurnalis (pekerja media) perempuan masih jauh dari harapan. Perempuan di media bahkan lebih tidak sejahtera, satu level di bawah mitranya. Salah satu indikasinya, banyak media yang masih menempatkan status kekaryawanan jurnalis

perempuan sebagai single, meskipun mereka telah menikah dan mempunyai anak. Implikasi penetapan status single adalah tidak terpenuhinya sebagian hak-hak pekerja/jurnalis perempuan. Misalnya pada hak untuk mendapatkan fasilitas tunjangan keluarga, dan asuransi kesehatan untuk suami dan anak.⁵ Hal yang lain yang menjadi temuan sementara penulis tidak adanya pembatasan waktu kerja lembur pada malam hari bagi pekerja perempuan di pasar swalayan sehingga mudah terjadi berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan seksual. Yang menjadi permasalahan yaitu bagaimana bentuk-bentuk pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan pada pasar swalayan di Kota Manado dan bagaimana upaya perlindungan hukum dari pelaku usaha terhadap pekerja perempuan. Dengan berdasarkan hal tersebut tujuan penelitian ditetapkan yang terfokus untuk menemukan format perlindungan hukum yang diberikan oleh pelaku usaha dalam menjamin hak-hak pekerja perempuan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum oleh pelaku usaha dalam menjamin hak-hak pekerja perempuan pada pasar swalayan. Untuk menganalisis, data yang diperoleh penulis menggunakan metode penelitian normative empiris atau disebut juga dengan penelitian normative terapan. Apakah perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan telah dilaksanakan oleh pelaku usaha sebagai pengguna tenaga kerja perempuan. Bagaimana sepatutnya kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dalam perlindungan perempuan serta terkait dengan kepentingan perusahaan mencapai tujuannya atau tidak.⁶

Peneliti menetapkan lokasi penelitian secara purposive sampling dari seluruh pasar swalayan yang ada di Kota Manado. Lokasi-lokasi penelitian yang dimaksud adalah Pasar swalayan kategori besar yaitu; Multi Mart Departement Store dan Matahari Departement

⁵ Sumber : <http://www.pikiran-rakyat.com/bandung-raya/2016/03/09/363675/pekerja-perempuan-di-media-massa-masih-banyak-alami-diskriminasi>

⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2004, hal. 53.

Store. Dan hasil dari penelitian dilakukan analisis menurut prosedur penelitian hukum.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Bentuk-bentuk Pelanggaran Terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan dan Sanksi Hukum

1. Keadilan Bagi Tenaga Kerja Perempuan

UU Ketenagakerjaan (UUK) masih dapat dikatakan belum memenuhi hasrat semua kalangan masyarakat industri. Darikalangan pengusaha terungkap keinginan agar UUK yang baruhendaknya tidak mengatur secara berlebihan, sehinggah perusahaan akan kehilangan fleksibilitas.⁷Tenaga kerja perempuan juga harus menikmati keadilan terutama terkait dengan dampak dari sistem perlindungan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kebutuhan akan tenaga kerja sebagai implikasi dari pasar bebas juga berlaku bagi tenaga kerja perempuan. Fleksibilitas pasar tenagakerja diyakini sebagai salah satu kebijakan publik yang akan mendorong minat investor kembali menanamkan modalnya di Indonesia. Sementara bagi aktivis perburuhan, ini adalah legitimasi dari praktek kekejaman selama ini sudah dipraktekkan oleh banyak pelaku usaha. Sesuai survey penelitian yang dilakukan penulis di beberapa pasar swalayan ditemukan hasilnya sebagai berikut. Masih terjadi perbedaan perlakuan antara pekerja perempuan dan laki-laki (lihat tabel 1).

Tabel 1

Perbedaan Perlakuan Antara Pekerja Perempuan dan Laki-Laki

No	Perbedaan Perlakuan	Jumlah	Persentasi
1	Ada perbedaan perlakuan	5	12.5
2	Tidak ada perbedaan perlakuan	15	37.5
3	Hanya dalam hal-hal tertentu	7	17.5
4	Tergantung kebijakan pimpinan	13	32.5
	TOTAL	40	100

Sumber : Data Survey Lapangan 2016

Dari data di atas, terlihat bahwa masih terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan terutama tidak adanya perlakuan

⁷ Dinyatakan oleh Richard B. Ness salah seorang pimpinan di PT. Newmont Pacific Nusantara, yang dikutip oleh A. Prasetyantoko *Nasib Buruh dalam Pusaran Fleksibilitas*, dapat dilihat dalam Al. Andang L. Binawan & A. Prasetyantoko (Ed), *Op.Cit.*, hlm. 95.

dan perlindungan khusus yang membedakan perempuan dan laki-laki. Bentuk pelanggaran ini bertentangan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai hak-hak pekerja/buruh Perempuan, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 76 ayat:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupundirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d.pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekeija/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Penjelasan Pasal 76 ayat (1): Yang bertanggung jawab atas pelanggaran ayat ini adalah pengusaha. Apabila pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam ayat ini dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha. Bentuk pelanggaran lain yaitu tidak dijalankannya perlakuan khusus oleh perusahaan pasar swalayan terhadap pekerja perempuan, sesuai tabel berikut ini.

Tabel 2

Perilaku Khusus Bagi Pekerja Perempuan

No	Perilaku Khusus	Jumlah	Persentasi
1	Terkait dengan beban kerja	10	25
2	Terkait dengan keahlian	5	12.5
3	Terkait dengan tingkat pendidikan	5	12.5
4	Terkait dengan lamanya bekerja	12	30
5	Terkait dengan	8	20

	kesetiaan		
	TOTAL	40	100

Sumber : Data Survey Lapangan 2016

Tidak dijalankannya perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan pada pasar swalayan oleh pengusaha merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Pelanggaran lain yang dilakukan yaitu mengenai tidak dihormatinya waktu kerja yang harus diberikan khusus bagi pekerja perempuan. Mengenai Waktu Kerja, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 77 ayat:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
 - (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Tabel 3
Penanganan Keluhan Terkait Kekhususan Perempuan

No	Penanganan	Jumlah	Persentasi
1	Ada Penanganan	5	12.5
2	Tidak ada penanganan	15	37.5
3	Tergantung situasi	6	15
4	Tergantung kebijakan	14	35
	TOTAL	40	100

Sumber : Data Survey Lapangan 2016

Hal lain yang menjadi indikator dari bentuk-bentuk pelanggaran pekerja perempuan yaitu tidak dilindunginya pekerja perempuan terutama dalam mendapatkan keadilan ketika berhadapan dengan ketidaklayakan perlakuan di tempat kerja. Perusahaan seharusnya menangani setiap bentuk pelanggaran terhadap pekerja perempuan tetapi pada kenyataan perusahaan sering kali membiarkan bentuk-bentuk pelanggaran terjadi dan tidak ada upaya

penanganan terhadap keluhan sebagaimana dalam tabel berikut ini :

Tabel 4
Pengurangan Beban Kerja Ketika Haid dan Hamil

No	Kebijakan	Jumlah	Persentasi
1	Tidak ada	20	50
2	Ada pengurangan beban	5	12.5
3	Dispensasi khusus untuk hamil	10	25
4	Dispensasi khusus untuk haid	5	12.5
	TOTAL	40	100

Sumber : Data Survey Lapangan 2016

Perlindungan terhadap pekerja perempuan harus dilakukan oleh pelaku usaha karena perempuan berkedudukan yang sama dengan kaum laki-laki. Pada prinsipnya kaum perempuan harus dilindungi karena kaum perempuan khususnya perempuan adalah makhluk sosial. Aristoteles yang mengatakan bahwa manusia adalah "*Zoon Politicon* atau makhluk sosial".⁸ Hugo de Groot atau Grotius mengatakan "*Apetitus Societatis*", yaitu kecenderungan manusia untuk hidup bersama dengan manusia lainnya.⁹ Perempuan juga sebagai pekerja adalah manusia yang ingin mencapai tujuan hidupnya yang terdiri dari :

1. Hasrat untuk mempertahankan keamanan
2. Hasrat untuk mencapai tujuan lebih mudah
3. Hasrat untuk melanjutkan keturunan.

Juga sudah ditakdirkan bahwa yang melanjutkan keturunan adalah kaum perempuan sesudah melakukan hubungan seksual dengan seorang lelaki, dimana terjadi pembuahan, di dalam rahim seorang perempuan. Ia akan mengandung selama jangka waktu tertentu (biasanya sekitar sembilan bulan) dan sesudah itu ia akan melahirkan. Penjelasan Pasal 82 ayat (1): Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.

B. Perlindungan Hukum oleh Pelaku Usaha terhadap Pekerja Perempuan

⁸ J.B. Daliyo, *Pengantar Ilmu Hukum* (Buku Panduan Mahasiswa), PT. Gramedia, Jakarta, 1989, hal. 12.

⁹ J.J. Von Schmidt, *Ahli-ahli Pikir Besar tentang Negara dan Hukum*, Pembangunan, Jakarta, 1986, hal. 123.

Perusahaan seharusnya melindungi pekerja perempuan terhadap berbagai bentuk pelanggaran hak pekerja perempuan. Hasil survey di beberapa pasar swalayan di Kota Manado menunjukkan bahwa tidak adanya perlindungan pelaku usaha (pemilik pasar swalayan) terhadap pekerja perempuan yang telah mengalami berbagai bentuk pelanggaran hak pekerja. Tidak adanya perlindungan pelaku usaha ditentukan lewat beberapa indikator yaitu penanganan pengaduan, penyelesaian sengketa, pemberian hukuman disiplin kepada pelaku pelanggaran, dan pemberian kompensasi serta ganti rugi kepada pihak yang menderita akibat perlakuan yang tidak adil. Untuk menggambarannya bisa terlihat dalam tabel berikutnya.

Tabel 6
Pengaduan Ketika Terjadi Pelecehan

No	Pengaduan	Jumlah	Persentasi
1	Pengaduan	5	12.5
2	Tidak mengadu/membiarkan saja	25	62.5
3	Mengundurkan diri	5	12.5
4	Melapor ke yang berwajib	5	12.5
	TOTAL	40	100

Sumber : Data Survey Lapangan 2016

Tidak adanya perlindungan oleh perusahaan terindikasi dengan tidak adanya upaya perusahaan berbagai laporan dan pengaduan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja perempuan. Pelanggaran tersebut berpotensi berulang atau berkelanjutan karena tidak adanya upaya pencegahan dan perlindungan hukum oleh pelaku usaha. Indikasi lain perusahaan tidak membuat peraturan khusus yang terkait dengan perlindungan perempuan sebagai pekerja pada pasar swalayan. Tidak adanya peraturan khusus beresiko terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan pada pasar swalayan.

Tabel 7
Peraturan Khusus Perusahaan Terkait Dengan Perlindungan Perempuan

No	Peraturan Khusus	Jumlah	Persentasi
1	Ada peraturan	5	12.5
2	Tidak ada peraturan	20	50
3	Secara lisan	5	12.5
4	Perjanjian	5	12.5
5	Kebijakan Pimpinan	5	12.5
	TOTAL	40	100

Sumber : Data Survey Lapangan 2016

Peraturan khusus harus dibuat perusahaan pasar swalayan untuk tidak mempekerjakan pekerja perempuan pada waktu-waktu tertentu. Dalam praktek pekerja perempuan diperlakukan sama dengan laki-laki. Hal ini bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pasal 85 ayat 1-4 UU Nomor 13 Tahun 2003

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antar pekerja/buruh dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Perlakuan khusus terhadap perempuan dari segi waktu kerja karena perempuan secara khusus mempunyai fungsi reproduksi yang sudah diatur dan dilindungi secara nasional dan internasional. hak-hak asasi manusia, khususnya hak-hak reproduksi perempuan telah diakui secara internasional dan mengharuskan setiap negara anggota PBB untuk mematuhi. Hak-hak produksi merupakan dalam kebijakan programnya, hal tersebut tidak jarang merupakan *lip service* yang belum menunjukkan perubahan nyata di tingkat pelaksanaannya.

Tabel 8
Pengawasan Pemerintah, Instansi terkait

No	Pengawasan	Jumlah	Persentasi
1	Ada pengawasan	5	12.5
2	Tidak ada pengawasan	25	62.5
3	Kadang-kadang	5	12.5
4	Tergantung pengaduan	5	12.5
	TOTAL	40	100

Sumber : Data Survey Lapangan 2016

International Labour Organization (ILO) mencetuskan serentetan konvensi dan rekomendasi internasional untuk melindungi

para buruh industri dari pemerasan dan memperbaiki kondisi kerja mereka. Dokumen-dokumen ILO yang dilaksanakan oleh kantor buruh internasional, juga secara khusus menangani hak-hak dan kebebasan asasi, seperti kebebasan berserikat, kebebasan untuk tidak melakukan kerja paksa, dan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan.¹⁰

Pemikiran mengenai hak-hak reproduksi perempuan merupakan perkembangan dari konsep hak-hak asasi manusia. konsep hak-hak asasi manusia itu sendiri dapat dibagi dalam dua ide dasar: (1) bahwa setiap manusia lahir dengan hak-hak individu yang terus melekat dengannya; (2) bahwa hak-hak tiap manusia hanya dapat dijamin dengan ditekankannya kewajiban masyarakat dan negara untuk memastikan kebebasan dan kesempatan dari anggota-anggotanya (manusia) untuk memperoleh dan melaksanakan kebebasan asasinya tersebut. Selain bergulir dari hak-hak asasi manusia, konsep hak produk juga berkembang sebagai bentuk reaksi terhadap berbagai pandangan yang membahas hubungan laju pertumbuhan penduduk dengan tingkat kesejahteraan masyarakat. Ada padanya yang menyatakan, bahwa upaya mengendalikan laju penduduk akan dengan sendirinya meningkatkan kesejahteraan masyarakat.¹¹

Apakah yang dimaksudkan dalam kesehatan dan hak-hak reproduksi perempuan itu? Penjabaran definisi kesehatan reproduksi dari Konferensi Internasional Kependudukan dan Pembangunan Di Kairo Tahun 1994 adalah sebagai berikut: "Kesehatan produksi adalah keadaan kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang utuh, dan bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan, dalam segala hal yang berhubungan dengan sistem produksi dan fungsi-fungsi serta proses-prosesnya. Oleh karena itu, kesehatan produksi berarti bahwa orang dapat mempunyai kehidupan seks yang memuaskan dan aman, dan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk memproduksi dan

kebebasan untuk menentukan apakah mereka ingin melakukannya, bilamana dan berapa sering. Termasuk keadaan terakhir ini adalah hak pria dan wanita untuk memperoleh informasi dan mempunyai akses terhadap cara-cara keluarga berencana yang aman, efektif, terjangkau, dan dapat diterima yang menjadi pilihan mereka, serta metode-metode lain yang mereka pilih untuk pengaturan fertilitas yang tidak melawan hukum; dan hak untuk memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan yang tepat, yang akan memungkinkan para wanita dengan selamat menjalani kehamilan dan melahirkan anak; dan memberikan kesempatan yang terbaik kepada pasangan-pasangan untuk memiliki bayi yang sehat (Bagian 7.2. Hak-Hak Repruduksi Dan Kesehatan Reproduksi, dari terjemahan kerja sama PKBI, Pusat penelitian kependudukan UGM dan the Ford Foundation).¹²

Tabel 10
Proses Penanganan Pelecehan Seksual

No	Proses	Jumlah	Persentasi
1	Ditangani di dalam perusahaan	10	25
2	Ditangani dengan melibatkan LSM	10	25
3	Ditangani dengan melibatkan tokoh agama	10	25
4	Langsung kepada yang berwajib	10	25
TOTAL		40	100

Sumber : Data Survey Lapangan 2016

Aspek yang penting yang harus dilindungi perusahaan terhadap hak-hak perempuan yaitu penanganan terhadap berbagai pelecehan seksual oleh pihak pekerja lain. Dan aspek lain juga yang harus dilindungi perusahaan yaitu menyangkut kesehatan reproduksi dari perempuan harus dihormati seperti haid, hamil, dan lain-lain. Kesehatan reproduksi, atau kondisi reproduksi sehat seperti disebut di atas sal ing berkait erat dengan hak-hak reproduksi. Kita dapat mengatakan kondisi reproduksi sehat dapat tercapai bila diberikan perhatian dan penghormatan terhadap pemenuhan kebutuhan dan hak-hak reproduksi. Atau bila dibalik, dapat pula dikatakan bahwa melalui pelayanan kesehatan produksi yang menungjang reproduksi sehat, dapat disimpulkan bahwa perhatian dan

¹⁰Pieter Davies, 1994, *Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai*, (Penerjemah) A, Rahman Zainuddin, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994, hal. 6.

¹¹Tapi Omas Ihromi, Sulistyowati Irian to, Achie Sudiarti Luhulima, (Penyunting) *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni. Cetakan ke-1. Bandung. 2000, hal.302-303 (Lihat Kristi Poerwandari. *Menghapus Diskriminasi: Memberikan Perhatian Pada Kesehatan dan Hak-Hak Reproduksi Perempuan*. hal. 302-303).

¹²*Ibid*, hal. 303-304.

pengormatan telah diberikan secara memadai terhadap hak-hak reproduksi perempuan. Apa yang dicakup dalam hak-hak reproduksi? Penjabaran hak-hak reproduksi dari Konferensi Internasional Kependudukan Dan Pembangunan Di Kairo Tahun 1994 adalah sebagai berikut: Hak-hak reproduksi mencakup hak-hak asasi manusia yang tertentu dan sudah diakui dalam hukum-hukum nasional dokumen hak-hak asasi dan dokumen-dokumen konsensus Perserikatan Bangsa-Bangsa lainnya yang relevan. Hak-hak ini didasarkan atas pengakuan hak-hak asasi semua pasangan dan pribadi untuk menentukan secara bebas dan bertanggung jawab mengenai jumlah anak, penjarangannya serta penentuan kelahiran anaknya; untuk mendapatkan informasi dan cara untuk dapat melakukannya; dan hak untuk mencampai standar tertinggi kesehatan seksual dan reproduksi. Hak-hak reproduksi mencakup hak bagi semua orang untuk membuat keputusan-keputusan yang berhubungan dengan reproduksi yang bebas dari diskriminasi, paksaan atau kekerasan (Hak-hak Reproduksi dan Kesehatan Reproduksi, dari terjemahan kerja sama PKBI, Pusat Penelitian Kependudukan UGM dan the Ford Foundation).

4. Kesimpulan

1. Sanksi hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja/buruh perempuan, diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila terjadi kejahatan atau pelanggaran terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan, baik sanksi pidana dan/atau denda. Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.
2. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan baik berkaitan dengan fungsi reproduksi merupakan pemenuhan hak-hak perempuan sebagai hak asasi manusia. Keberadaan pekerja/buruh perempuan sesuai dengan kodratnya memerlukan perlakuan khusus pada saat melaksanakan pekerjaannya, sehingga jaminan kepastian hukum akan hak dan kewajibannya dilindungi baik

oleh perjanjian-perjanjian internasional maupun peraturan perundang-undangan nasional dibidang ketenagakerjaan.

5. Saran

1. Sanksi hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja/buruh perempuan, perlu diberlakukan secara tegas terhadap pelakunya guna memberikan efek jera dan merupakan sarana untuk mencegah agar perbuatan-perbuatan tersebut tidak dilakukan lagi oleh pihak lain.
2. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan baik berkaitan dengan fungsi reproduksi memerlukan pengawasan yang efektif dari pemerintah melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT. Sofinedia, Jakarta, 2011.
- Cassese Antonio, *Hak Asasi Manusia Di Dunia Yang Berubah, (Human Rights in a Changing World)* (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin, Ed.I, Get, I, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Davies Pieter, 1994, *Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai*, (Penerjemah) A, Rahman Zainuddin, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Daliyo, J.B., *Pengantar Ilmu Hukum (Buku Panduan Mahasiswa)*. FT. Gramedia, Jakarta, 1989
- Djarmika, Sastra, SH dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1974
- Daldjuni, N. *Seluk Beluk Masyarakat Kota (Puspa Ragam Sosiologi Kota dan Ekologi Sosial)*. Alumni, Bandung 1985
- Djumaldji, F.X., *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perseorangan)*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Djumaldji, F.X, dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara Jakarta, 1987.

- Howard R.E., *HAM Penjelajahan Dalih Relativisme Budaya*, PT Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2000.
- Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008.
- Kasim,1 dan J.D., Arus, *Hak Ekonomi, Sosial, Budaya*, Buku 2, Penerbit Lembaga Studi Dan Advokasi Masyarakat, Jakarta, 2001.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1. Edisi III, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Kandow, R.O., *Peranan Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup Serta Implikasinya Terhadap Program Kependudukan dan KB, IKIP Manado*, 1983.
- Kartasapotera, G. et. al, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, -1988
- _____, dan R.G. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. Armico, Bandung, 1982.
- Kalangi, F.X.J., SH., *Sosiologi Hukum dan Perkembangan Hukum di Indonesia*,
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2004
- Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum NORMATIF DAN EMPIRIS*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010
- Masriani Tiena Yulies, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Garfika, November 2009.
- Mauna Boer, *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global*, Alumni, Bandung, 2001.
- Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2008.
- Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Get.1 (Penyunting) Agung. S. Visimedia, Jakarta, 2009.
- Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) Widy Octa & Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Poerwandari Kristi, *Menghapus Diskriminasi: Memberikan Perhatian Pada Kesehatan dan Hak-Hak Reproduksi Perempuan*. Dalam
- Ihromi Omas Tapi, Sulistyowati Irianto, Achie Sudiarti Luhulima, (Penyunting) *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni. Cetakan ke-1. Bandung. 2000.
- Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1974.
- Schmidt Von J.J., *Ahli-ahli Pikir Besar Tentang Negara dan Hukum*. Pembangunan, Jakarta, 1986
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Colon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Cetakan I. Yogyakarta, 2008.
- Syamsuddin M.S., *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta. 2004.
- Syamsuddin Aziz, *Tindak Pidana Khusus*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet.I, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Zein Ahmad Yahya, *Problematika Hak Asasi Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama, Liberty. Yoyakarta. 2012.

Sumber Lain :

- Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*, FT. Ikhtiar Baru, Jakarta, 2003,
(Pidato Inagural Maret 1984), Manado, 1984.