

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG SEDANG HAMIL DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003¹

Oleh : Zsa Zsa Kumalasari²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang sedang hamil menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normative, disimpulkan: 1. Sistem Pengupahan diatur dalam Pasal 89 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur. Di Indonesia pemerintah menetapkan upah minimum yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Upah minimum tiap-tiap daerah berbeda-beda, karena memiliki keragaman sumberdaya, adat istiadat dan kebudayaan serta struktur ekonomi dan kinerjanya. 2. Perlindungan terhadap 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. Guna memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, khususnya bagi perempuan yang menikah, hamil/gugur kandungan maupun karena menyusui anaknya, maka diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dinyatakan bahwa

pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan antara lain pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

Kata kunci: Perlindungan hukum, pekerja, wanita hamil.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan". Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

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

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Wulanmas A. P. G. Frederik, SH, MH; Petrus Sarkol, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 13071101344

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.

Permasalahan lain yang sering ditemukan yaitu mengenai pengupahan. Upah memegang peranan yang penting dan merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Sistem pengupahan yang berlaku pada umumnya di Indonesia dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah dalam memberlakukan Upah Mimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Provinsi (UMP). Dengan adanya pemberlakuan sistem upah minimum menimbulkan dampak yang positif maupun negatif terhadap sistem pengupahan yang berlaku pada tingkat perusahaan.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan hukum dengan judul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG SEDANG HAMIL DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah sistem pengupahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang sedang hamil menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

C. Metode Penelitian

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*). Oleh karena ruang lingkup penelitian ini adalah pada disiplin ilmu hukum, khususnya hukum perdata, maka penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, tulisan-tulisan, undang-undang serta dokumen tertulis lainnya yang ada relevansinya dengan materi yang akan dibahas. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Sistem Pengupahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengupahan diatur dalam BAB X Bagian Kedua, mulai Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan".³

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang "Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar

³ Prof.Dr.Lalu Husni, S.H., M.Hum, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, hlm.144.

hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat".⁴

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunai natura. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Perbedaan tingkat upah terletak dari satu sektor ke sektor industri lainnya ataupun antardaerah. Perbedaan ini pada dasarnya disebabkan oleh satu atau lebih dari alasan berikut:⁵

1. karena pada dasarnya pasar kerja terdiri atas beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain.
2. Tingkat upah di setiap perusahaan berbeda menurut presentase biaya pekerja terhadap seluruh biaya produksi
3. Perbedaan tingkat upah antara beberapa perusahaan dapat pula terjadi menurut perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualan.
4. Perbedaan tingkat upah antar perusahaan dapat berbeda karena perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga.
5. Tingkat upah dapat berbeda menurut besar kecilnya perusahaan.

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat

(1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdiri atas:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita yang Sedang Hamil Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pekerja perempuan adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya. Perempuan memiliki potensi yang besar sekaligus tanggung jawab yang tinggi dalam pembangunan nasional. Mengingat multi tugas perempuan, perempuan selain tugas publik, ia juga mempunyai tugas kongkrit yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Tugas kongkrit tersebut adalah menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.

Pekerja perempuan merupakan pekerja yang membutuhkan perhatian dan penanganan khusus dan tersendiri, karena memang pada kenyataannya dalam beberapa segi terdapat beberapa perbedaan antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja laki-laki yang tidak dapat dipersamakan. Pihak pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan dalam perusahaannya hendaknya mempertimbangkan dengan bijaksana hal-hal sebagai berikut:

1. Kaum perempuan pada umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun.

⁴ Asri Wijayanti, *op. cit.*, hlm.107.

⁵ Joni Bambang, 2013 *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 160

2. Norma-norma susila harus diutamakan, agar pekerja/buruh perempuan tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari pekerja lawan jenisnya, terutama jika diperkerjakan malam hari.
3. Para pekerja perempuan pada umumnya mengerjakan pekerjaan harus sesuai dengan sifat dan tenaganya.
4. Para pekerja/buruh perempuan itu ada yang masih gadis dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga dengan sendirinya mempunyai beban rumah tangga yang harus ditanggungnya⁶

Perempuan adalah seseorang yang telah dikodratkan oleh Tuhan berjenis kelamin biologis sebagai perempuan/wanita yang berciri-ciri menyusui, haid dan melahirkan serta memiliki rahim tidak dapat berubah, dipertukarkan dan berlaku sepanjang masa. Menurut Fakih perempuan merupakan pensifatan atau pembagian jenis kelamin yang permanent atau tidak dapat berubah dan merupakan ketentuan biologis atau disebut ketentuan atau kodrat Tuhan, dimana karakteristik pensifatan jenis kelamin perempuan, yaitu : memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi sel telur, memiliki vagina dan mempunyai alat menyusui. Alat-alat tersebut secara biologis melekat pada manusia jenis perempuan dan tidak dapat dipertukarkan dengan manusia jenis laki-laki⁷

Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan "Bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapat pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan dan jaminan hari tua.

Dalam rangka memberikan perlindungan upah maka pemerintah menetapkan upah

minimum di setiap propinsi/ kabupaten/ kota. Upah minimum diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh menteri tenaga kerja. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha. Motivasi utama seorang pekerja atau buruh di perusahaan adalah mendapatkan upah. Upah merupakan hak bagi pekerja atau buruh yang bersifat sensitif. Karenanya tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan. Untuk menghindari timbulnya perselisihan antara pengusaha dan pekerja khususnya tenaga kerja perempuan maka pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama.

Dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa upah yang dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, tetapi ada beberapa alasan bagi pekerja alasan bagi pekerja/buruh tetap berhak menerima upah dari pengusaha antara lain disebabkan karena:

1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;
2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;
3. Pekerja/buruh tidak dapat masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orangtua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
4. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun

⁶ G. Kartasapoetra 1994, "Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila", Jakarta : Sinar Grafika, hlm.44.

⁷ Fakih, M, 1999, "Analisis Gender dan Transformasi Sosial", Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, hlm. 8.

halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

7. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja atau serikat buruh atas persetujuan bagi pengusaha;
9. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memahami bahwa ada kalanya pekerja sebagai manusia tidak lepas dari keperluan hidup yang lain, bisa jadi pekerja yang tidak bekerja bukan karena kesalahan / keinginnya tetapi karena beberapa alasan seperti yang tertulis dalam Pasal 93 ayat (1).

Dari ketentuan di atas bahwa dalam pelaksanaannya, masih sering terjadi kesalahan dalam menafsirkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) dan (2) karena Pasal tersebut sering pengusaha mempergunakannya menjadi alasan untuk tidak membayar upah secara penuh terhadap pekerja yang tidak masuk kerja karena dalam keadaan sakit atau alasan lain yang menurut pekerja tidak melanggar undang-undang/perjanjian.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana perlindungan upah yang diberikan oleh perusahaan khususnya pekerja perempuan di suatu perusahaan masih terdapat perbedaan dari ketentuan yang diatur dalam undang-undang mengenai tunjangan istri/suami dan tunjangan anak, pekerja perempuan belum mendapatkan perlindungan hukum. Kondisi atau keadaan ini dapat dilihat dari produktifitas kerja tergantung pada tingkat upah yang diterima, jika upah tidak sesuai atau besar maka semangat kerja semakin tinggi.

Seperti pekerja pria, pekerja wanita juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Namun perlu dicatat bahwa wanita memiliki kebutuhan yang berbeda dengan pria sehingga memperoleh hak-hak khusus. Meskipun sebenarnya banyak perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja wanita, namun masih banyak perusahaan yang sengaja tidak mensosialisasikannya.

Pengambilan cuti untuk seorang wanita pada masa haid dapat dilihat dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

1. pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama.

Sedangkan dalam Pasal 82 ayat (1) membahas tentang cuti melahirkan bagi seorang perempuan menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Apabila perusahaan tidak memberikan cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan penuh, maka dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut adalah merupakan tindak pidana kejahatan dan diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pada pasal 82 ayat (2) juga dibahas tentang perlindungan cuti keguguran kandungan pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Berdasarkan Pasal 77 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, mengatakan Perusahaan wajib melaksanakan keterangan waktu kerja antara:

- 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.

Sedangkan di dalam Pasal 78 ayat (1) mengatakan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha harus mempekerjakan pekerja/buruh sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Pekerja/buruh hanyalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat untuk menjaga kesehatan fisiknya, maka dari itu harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat.

Jika pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Pada dasarnya seorang pekerja wanita yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan karena beban kerja yang berlebih akan mempengaruhi kesehatan ibu dan bayi di dalam kandungannya. Untuk itu perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil. Perlindungan ini diatur dalam Konvensi Internasional dan Undang-Undang di Indonesia yaitu di dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang No.13 tahun 2003. Sementara itu, Pasal 3 Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 mewajibkan pemerintah dan pengusaha untuk menjamin para pekerja wanita yang sedang hamil bebas dari tugas-tugas yang membahayakan kandungannya.

Ketentuan tentang pekerja perempuan diatur di dalam pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
2. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya

bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

3. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memang tidak melarang pekerja wanita untuk bekerja pada malam hari, kecuali bagi pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan pekerja perempuan yang sedang hamil. Akan tetapi, perusahaan memiliki beberapa kewajiban yang harus dipenuhi. Pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari harus mendapatkan perlindungan dan dijamin hak-haknya oleh perusahaan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan mengingat bekerja pada malam hari lebih berisiko dibandingkan pada siang hari.

Apabila pengusaha melanggar ketentuan Pasal 76, maka dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut adalah merupakan tindak pidana pelanggaran dan diatur dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Ada juga larangan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil/melahirkan dan menyusui bayinya. Guna memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, khususnya bagi perempuan yang menikah, hamil/gugur kandungan maupun karena menyusui anaknya, diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dinyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan antara lain pekerja/buruh

perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya. Aturan lain yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per03/MEN/1989 tentang larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja wanita karena menikah, hamil dan melahirkan. Dalam Pasal 2 PERMENAKER Nomor: Per03/MEN/1989 menyebutkan bahwa "Kodrat 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".

Sanksi bagi pengusaha apabila melanggar ketentuan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Bagi perusahaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan memperkerjakan perempuan hamil, maka pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita yang sedang hamil. 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.

Untuk menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, maka diadakan suatu pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk menjamin terlaksananya Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan pelaksanaannya, dalam bentuk peraturan pemerintah, peraturan menteri dan sebagainya⁸

Di dalam penjelasan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja

perempuan selain untuk melindungi kepentingan pekerja itu sendiri juga memberikan jaminan kepastian hukum kemungkinan dari kerugian yang diderita akibat sikap dan perlakuan dari perusahaan yang beritikad kurang baik. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan tersebut hakikatnya dimaksudkan untuk melindungi kodrat, harkat dan martabat serta keselamatan pekerja perempuan. Secara khusus pemerintah telah banyak campur tangan baik yang menyangkut upah minimum, perlindungan hukum keselamatan kerja, pelayanan sosial sesuai harkat, kodrat dan martabat wanita itu sendiri maupun membantu menyiapkan lapangan kerja di dalam maupun diluar negeri, oleh karena itu semestinya berbagai kebijaksanaan dan langkah yang dikeluarkan pemerintah perlu didukung oleh kesungguhan tenaga kerja itu sendiri, terutama perlu kesadaran para tenaga kerja perempuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mematuhi berbagai kewajiban menurut ketentuan yang berlaku sebelum mereka menuntut hak-haknya, sehingga dengan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan maka diharapkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan tersebut akan tercapai.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Sistem Pengupahan diatur dalam Pasal 89 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur. Di Indonesia pemerintah menetapkan upah minimum yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Upah minimum tiap-tiap daerah berbeda-beda, karena memiliki keragaman sumberdaya, adat istiadat dan kebudayaan serta struktur ekonomi dan kinerjanya.
2. Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang sedang hamil, sebagai bentuk perlindungan fungsi reproduksinya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

⁸ Darwan Prinst, 2000, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)", Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm.143.

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. Guna memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, khususnya bagi perempuan yang menikah, hamil/gugur kandungan maupun karena menyusui anaknya, maka diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dinyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan antara lain pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

B. SARAN

1. Pengusaha harus lebih memperhatikan secara detail peraturan yang berlaku untuk cara memberi upah kepada karyawan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Bagi pekerja wanita sudah mempunyai jam kerja dan hak-hak yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku jadi diharapkan bagi pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan lagi khususnya bagi pekerja wanita yang sedang hamil untuk mengambil cuti dan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

LITERATUR

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta:Sinar Grafika.

Atho Mudzhar, 2001, *Wanita dalam Masyarakat Indonesia Akses,Pemberdayaan dan Kesempatan*, Cet.I, Sunan Kalijaga Press, Yogyakarta.

C.S.T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Darwan Prinst, 2000, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*", Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.

Fakih, M, 1999, "*Analisis Gender dan Transformasi Sosial*", Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

G. Kartasapoetra 1994, "*Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*", Jakarta : Sinar Grafika.

H.R. Abdussalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Edisi Revisi, Restu Agung, Jakarta.

Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

JJ. H. Bruggink alih bahasa Arief Sidarta, 1996, *Refleksi tentang Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hal 263-264.

Payaman J. Simanjuntak, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 1998, Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009).

Phillipus M. Hadjon, "*perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia*", (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987).

Prof.Dr.Lalu Husni, S.H., M.Hum, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta:Papas Sinar Sinanti, 2014).

R. Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : UI Press, 1986).

Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.V, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik
Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang
Jaminan Sosial Tenaga Kerja

KEPMENAKERTRANS Nomor:
KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban
Pengusaha yang Mempekerjakan
Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00
sampai dengan 07.00

KEPMENAKERTRANS Nomor:
KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja
Lembur dan Upah Kerja Lembur

PERMENAKER Nomor: Per03/MEN/1989
tentang larangan Pemutusan Hubungan Kerja
(PHK) bagi pekerja wanita karena menikah,
hamil dan melahirkan.