

Sosialisasi Kebijakan Pelaku Usaha Yang Memuat Perlindungan Hak Ketenagakerjaan Perempuan Terkait Dengan Pelaksanaan Penghormatan Hak-Hak Perempuan Di Perusahaan

**Nur Aziza, Fitri Yani, Diah Syawitri,
Muhammad Fajar Fadillah, Riko Anggara Putra**
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda

Abstrak

Sesuai dengan tujuan undang-undang, pekerja perempuan harus diberikan hak yang sama dengan pekerja laki-laki. Ada banyak hal yang perlu diketahui tentang upaya pemerintah untuk melindungi pekerja perempuan di tempat kerja dan kebutuhan ekonomi masyarakat. Sampai saat ini, banyak pemberi kerja masih belum memenuhi kewajiban perlindungan bagi tenaga kerja perempuan, seperti istirahat haid dan melahirkan, istirahat setelah gugur kandungan, kesempatan untuk menyusui, dan larangan mempekerjakan perempuan hamil dalam kondisi berbahaya, serta kewajiban yang jelas bagi perempuan yang bekerja di malam hari. Kemnaker meminta semua pihak untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja perempuan. untuk meningkatkan citra dan reputasi perusahaan sebagai organisasi yang berkomitmen untuk menciptakan dunia kerja yang inklusif dengan menghormati prinsip kesetaraan.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Hak-Hak Perempuan, Pelaku Usaha.

Abstract

In accordance with the objectives of the law, female workers must be given the same rights as male workers. There's a lot to know about the government's efforts to protect women workers in the workplace and society's economic needs. To date, many employers have still not fulfilled their obligations to protect the female labour force, such as menstrual and childbirth breaks, post-embryonic rest, the opportunity to breastfeed, and the prohibition of employing pregnant women in hazardous conditions, as well as clear obligations for women working at night. Kemnaker calls on all parties to strengthen the protection of women's labour force. to enhance the company's image and reputation as an organization committed to creating an inclusive workplace respecting the principle of equality.

Keywords: Employment, Women's Rights, Business Actors.

PENDAHULUAN

Semangat untuk melindungi hak asasi meningkat selama era reformasi. Pihak yang tidak diadili, termasuk wanita yang dilecehkan, masih ada. Ada dua jenis perlakuan yang tidak adil: diskriminasi gender, yang menyebabkan perbedaan hak kesempatan antara pria dan wanita, atau pelecehan fisik. Sumber daya manusia sebagai sumber daya mempunyai peran penting dalam proses pembangunan tenaga kerja. Ini karena tenaga kerja berfungsi sebagai pilar pembangunan dan tujuan pembangunan nasional, yang menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Pembangunan tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan kelangsungan hidup masyarakat, terutama bagi orang-orang di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja bagi setiap angkatan kerja, sehingga dapat memperoleh



pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dan merupakan ciri dari sistem ekonomi kerakyatan. Berdasarkan kebijakan tersebut, salah satu tujuan dari pelaksanaan program perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja adalah untuk meningkatkan kesadaran penegakan hukum tentang pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, termasuk jaminan kerja, mencegah diskriminasi terhadap perempuan, dan memastikan bahwa perempuan menerima manfaat ekonomi langsung, seperti upah. Ini berarti bahwa semua pekerja, baik pria maupun wanita, memiliki kesempatan di bidang ketenagakerjaan. Dalam situasi, tempat, dan waktu tertentu, undang-undang memberikan kesempatan kepada tenaga kerja wanita untuk menolak pekerjaan. Pembatasan ini terkait dengan keadaan wanita, yang berbeda dari pria secara ikodrati. Pada dasarnya, wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan; sebaliknya, mereka dilarang karena ibadannya lemah dan penting untuk menjaga kesehatan dan kehormatan. Pekerjaan yang diberikan kepada wanita harus sesuai dengan sifat alami wanita, seperti luwes, lemah lembut, itelaten, sabar, dan menarik, selain sifat lain yang terkait dengan wanita. Contoh pekerjaan wanita adalah sekretaris, penjahit, produsen pakaian, perawat kesehatan, dan lainnya. Perawatan masalah tenaga kerja berkonsentrasi pada penempatan. Karena Indonesia memiliki populasi terbesar keempat di dunia, tempat pekerjaan juga harus disesuaikan. Prinsip penempatan tenaga kerja wanita di perusahaan adalah bahwa setiap tenaga kerja wanita memiliki kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau ipindah pekerjaan atau memperoleh keuntungan dalam suatu perusahaan berdasarkan kemampuan dan keahlian mereka. Ingatlah bahwa wanita kritis, lemah lembut, dan terkadang lemah. Jika pengusaha ingin mempekerjakan wanita, mereka harus tahu bagaimana mempekerjakannya. Jika mereka mempekerjakannya untuk pekerjaan tertentu, mereka harus mempertimbangkan dengan hati-hati bahwa wanita memiliki karakteristik khusus:

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanitan tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari;
3. Para tenaga kerja itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus sesuai dengan sifat dan tenaganya;

Para tenaga kerja wanita ada yang masih gadis ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya juga.

Wanita yang berumur di bawah 18 tahun dilarang bekerja antara jam 23.00 dan 07.00. Selain itu, pengusaha dilarang mempekerjakan wanita hamil antara jam 23.00 dan 07.00 karena menurut keterangan dokter itu berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan ibu dan anak. Khusus bagi pekerja wanita mendapat perlindungan sebagai berikut (Husni, 2003):

1. Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;

Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 80 tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1953 tentang Pengupahan bagi tenaga kerja wanita dan pria untuk pekerjaan, dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang lainnya. Setelah mengadopsi konvensi ini, pemerintah kemudian mengeluarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan PHK terhadap wanita yang menikah, hamil, atau menyusui. Pihak yang berwenang harus mengawasinya. Pemerintah harus memastikan bahwa peraturan umum tentang kesehatan, keselamatan, dan hak reproduksi perempuan pekerja diterapkan dengan sebaik-baiknya untuk mengawasi dan memenuhi tanggung jawab mereka. Dan bagian pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan. Berdasarkan konteks yang disebutkan di atas, fokus utama dari penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak reproduksi wanita. Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, Kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita (Djakaria, 2018:1).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum ini menggunakan fakta empiris untuk mengontrol perilaku manusia, baik verbal yang diperoleh dari wawancara maupun inyaka yang diperoleh melalui pengamatan langsung.

PEMBAHASAN

Perusahaan memberikan insentif untuk kehadiran, pelaksanaan, dan kinerja untuk mengurangi kehilangan karyawan. Ini berarti bahwa insentif apa pun yang diberikan kepada karyawan jika mereka tidak bekerja, bahkan hanya dalam jangka waktu tertentu, akan secara otomatis dibatalkan dengan alasan yang jelas. Ini terjadi jika insentif diberikan kepada wanita. Karena proses birokrasi yang panjang, pekerja wanita belum pernah memanfaatkan hak cuti ipara dan pekerja. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar wanita diberhentikan atau dipecat dari pekerjaan karena menikah atau hamil. Industri yang mempekerjakan wanita juga berkontribusi pada pelanggaran menikah. Wanita yang belum menikah dipekerjakan untuk membantu mengelola fasilitas saat ini. Akibatnya, penelitian ini bertujuan untuk menggabungkan kebijakan dan upaya saya untuk melindungi perempuan dalam pekerjaan dan menghormati hak-hak perempuan di perusahaan (BUMD dan swasta). Tujuan dari penelitian ini adalah agar perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan:

- 1) Dari penjelasan narasumber dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Masih adanya kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang diskriminatif terhadap perempuan, baik itu ditingkat daerah maupun ditingkat nasional

- b. Minimnya upaya pemenuhan dan perlindungan dan penghormatan hak-hak perempuan dalam kegiatan dan peluang usaha baik oleh badan usaha milik negara /daerah maupun pihak swasta
 - c. Ketenagakerjaan perempuan berhak atas pemenuhan perlindungan dan penghormatan hak-haknya dalam bekerja oleh karena itu sangat pentingnya penyusunan kebijakan oleh pelaku usaha dan implementasinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - d. Faktor penting dalam pemenuhan perlindungan dan penghormatan hak ketenagakerjaan perempuan adalah keseriusan dan implementasi pelaksanaannya. Tugas kita selanjutnya adalah memastikan bahwa pelaku usaha dapat melaksanakan pemenuhan perlindungan dan penghormatan hak ketenagakerjaan perempuan dapat terpenuhi dan dirasakan manfaatnya.
- 2) Diakhir acara ditekankan kepada pihak perusahaan untuk dapat mengimplementasikan hasil sosialisasi ditempat kerja masing-masing sehingga perlindungan dan penghormatan terhadap hak ketenagakerjaan perempuan dapat terpenuhi dan dirasakan manfaatnya.

Peran gender terhadap prinsip kesetaraan gender ditempat kerja:

- a. Kesetaraan gender, atau kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, mengacu pada pemenuhan hak-hak kesempatan dan perlakuan yang adil oleh laki-laki dan perempuan dari semua kelompok umur disegala tahapan kehidupan dan pekerjaan.
- b. Kesetaraan gender berarti bahwa semua manusia bebas mengembangkan kemampuan pribadi mereka dan memilih tanpa dibatasi oleh stereotip dan prasangka tentang peran gender atau karakteristik laki-laki dan perempuan.
- c. Kesetaraan gender tidak berarti bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama, atau telah menjadi sama, tapi hak-hak tanggung jawab, status social dan akses ke sumberdaya mereka tidak tergantung dari gender mereka.

Standar HAM internasional tentang kesetaraan gender:

- a. Konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW) 1979
- b. Status hukum dan hak-hak politik yang sama untuk perempuan
- c. Kesetaraan penuh dibidang sipil dan ekonomi hak-hak reproduktif
Penghapusan segala hambatan berbasis stereotip, norma dan kebiasaan tradisional
- e. Deklarasi universal tentang HAM 1948
- f. Kovenan internasional tentang hak-hak ekonomi, social dan budaya 1966
- g. Kovenan internasional tentang hak-hak sipil dan politik, 1966

Standar perburuan internasional tentang gender:

- a. Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1950 tentang upah yang adil. Upah yang adil untuk pekerjaan yang setara nilainya.
- b. Konvensi ILO nomor 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi (dalam hal pekerjaan dan jabatan).
- c. Kesempatan kerja yang adil dalam semua tahapan siklus pekerjaan.
- d. Standar perburuan internasional yang melindungi ibu dan pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga:
 1. Konvensi ILO nomor 183 tahun 2000 tentang perlindungan persalinan
 - a. Cuti persalinan, tunjangan persalinan.
 - b. Non-diskriminasi, perlindungan dari pemecatan
 - c. Perlindungan Kesehatan ibu dan anak
 2. Konvensi ILO nomor 156 tahun 1981 tentang pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga
Berlaku untuk laki-laki dan perempuan
 - a. Tidak diskriminasi terhadap karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga di tempat kerja mereka.
 - b. Layanan dan fasilitas dan bantuan, seperti pengasuh anak dan layanan keluarga. Setelah menikah, orang dapat memilih untuk melakukan tugasnya sebagai ibu di rumah tangga (peran domestik) atau sebagai pekerja di luar rumah (peran publik).

Secara umum, orang tumbuh dan berkembang di Indonesia secara sosial dan budaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama dalam rumah tangga, yaitu:

1. Sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk Bersama membimbing keluarga yang Bahagia.
2. Sebagai pendidik, untuk membina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa.
3. Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga.

Menurut penelitian kuantitatif yang dilakukan pada 60.799 wanita menunjukkan bahwa ibu yang tidak bekerja atau *full-time housewife* lebih banyak mengalami emosi negative dibandingkan dengan ibu yang bekerja:

- a. Persentase ibu yang tidak bekerja mengalami 41% kecemasan, sementara ibu yang bekerja hanya 34%.
- b. Dengan stress juga terjadi dengan persentase 50% pada ibu yang tidak bekerja, sementara 48% untuk ibu yang bekerja.
- c. Ditunjukkan kemarahan ditemukan pada 19% ibu rumah tangga namun hanya 14% pada ibu yang bekerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ibu yang tidak bekerja lebih cenderung merepresi daripada wanita yang bekerja. Dasar penyelenggaraan kegiatan sosial, kebijakan sosial, dan usaha saya bertujuan untuk melindungi perempuan dari pekerjaan dan menghormati hak-hak perempuan di perusahaan ini:

1. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenakerjaan.

2. Peraturan presiden nomor 53 tahun 2021 tentang rencana aksi nasional hak asasi manusia 2021-2025.

Tidak ada perlindungan yang cukup untuk pekerja perempuan. Ketua Komite Perempuan Industri All Indonesia Council, Lilis Mahmudah, mengatakan bahwa pemerintah tidak melaksanakan Konvensi ILO Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas, yang menurutnya memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja perempuan. Misalnya, hak cuti untuk ibu hamil yang telah bekerja selama minimal 14 pekan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memberikan cuti melahirkan 12 pekan. Sebuah survei menemukan bahwa prosedur perusahaan yang kompleks menghalangi pekerja perempuan untuk mengambil cuti haid. terutama yang harus melalui tahap "pemeriksaan" perusahaan. "Ujungnya mereka tidak menggunakan hak cuti haidnya," tutur Lilis (<https://www.hukumonline.com>).

KESIMPULAN

Ini berarti bahwa jika seorang pekerja tidak bekerja, bahkan hanya dalam satu hari, insentif akan secara otomatis dihilangkan, dengan alasan yang jelas. Jika pekerja tidak dapat memenuhi tujuan pekerjaannya dalam satu hari, insentif tidak akan diberikan. Insentif ini memaksa wanita untuk bekerja lebih lama untuk memenuhi syarat.

DAFTAR PUSTAKA

- Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, 2016. Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris. Jakarta: Kencana.
- Lalu Husni, 2003, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyani Djakaria, (2018). Perlindungan hukum bagi pekerja Wanita untuk memperoleh hak-hak pekerja dikaitkan dengan Kesehatan reproduksi, jurnal mulia hukum, 3(1).