

**LAPORAN PENELITIAN  
DANA PNBP TAHUN ANGGARAN 2012**



**PERLINDUNGAN HUKUM HAK ASASI MANUSIA  
TERHADAP TENAGA KERJA WANITA FORMAL DI KOTA  
GORONTALO**

**OLEH**

**WENY ALMORAVID DUNGA,SH.,MH**

**ZAMRONI ABDUSSAMAD, SH.,MH**

**LUSIANA MARGARETH TIJOW SH.,MH**

**JURUSAN ILMU HUKUM  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO  
OKTOBER 2012**

## **ABSTRAKSI**

Tujuan jangka panjang dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan suatu Pengakuan dan Penghargaan dalam bentuk perubahan kebijakan di Provinsi Gorontalo khususnya dan Instansi terkait baik pengusaha dan Pemerintah dalam hal pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial sebagai bentuk implementasi hak asasi tenaga kerja wanita formal berkaitan dengan kodratnya sebagai wanita dan upaya-upaya pengawasan yang efektif dari pihak Pemerintah Provinsi Gorontalo dan pengusaha guna penghapusan perlakuan diskriminasi terselubung.

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kualitatif, yaitu dengan memperhatikan data yang disesuaikan dengan fakta-fakta yang menggambarkan ciri suatu keadaan kemudian dikaji dengan data kepustakaan, kemudian digeneralisasikan dengan menentukan suatu gejala hukum dengan metode induktif dan deduktif.

**Kata Kunci:** Tenaga kerja wanita, formal, industrial

## LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul : Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Terhadap Tenaga Kerja Wanita Formal Di Kota Gorontalo
2. Ketua Peneliti
  - a. Nama Lengkap : Weny Almoravid Dunga,SH.,MH
  - b. NIP : 19680522 200112 1 001
  - c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
  - d. Jabatan Struktural : Pembantu Dekan II FIS
  - e. Bidang Keahlian : Hukum Perdata
  - f. Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial/Ilmu Hukum
  - g. Pusat Penelitian : Lembaga Penelitian Universitas Negeri Gorontalo
  - h. Alamat : Jl. Jend. Sudirman No. 6 Kota Gorontalo
  - i. Telp/Fax : (0435)821125, Fax.(0435)821752
  - j. Alamat Rumah : Jln. Mayor Dullah No.49 Kota Gorontalo
3. Jangka Waktu Pelaksanaan : 6 (enam) bulan
4. Pembiayaan
  - a. Jumlah Biaya yang diajukan : Rp. 10.000.000
  - b. Sumber Biaya : PNB

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial

Gorontalo, 15 Oktober 2012  
Ketua Peneliti

Moh. R. Puluhulawa, S.H., M.Hum  
NIP. 19701105 199802 1 001

Weny A. Dunga,SH.,MH  
NIP. 19680522 200112 1 001

Mengetahui :  
Ketua Lembaga Penelitian UNG

**Dr. Fitryane Lihawa, M.Si**  
NIP. 19691209 199303 2 001

## **KATA PENGANTAR**

Segala syukur dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat dan anugerah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Maksud dari penelitian ini ini dibuat untuk mengembangkan serta menyebarkan ilmu pengetahuan di daerah yang tercinta, juga bermanfaat baik bagi peneliti sendiri maupun bagi siapa saja yang membaca dan memanfaatkannya.

Seperti ada pepatah bahwa tidak ada yang sempurna, peneliti mengaku bahwa masih ada kelemahan serta kekurangan yang harus diperbaiki serta keterbatasan dalam menyelesaikan penelitian ini, Oleh karena itu, maka peneliti sangat mengharapkan adanya masukan baik berupa kritik maupun saran yang membangun yang membantu pada perbaikan karya ilmiah ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, Oktober 2012

Peneliti

Weny A. Dunga, SH.,MH

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBARAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Fokus masalah.....	4
1.3 Perumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Hukum Hak Asasi manusia .....	8
2.2 Tenaga kerja .....	13

2.3 Fungsi Reproduksi Wanita.....	14
2.4 Hak Wanita Sebagai Manusia .....	19
2.5 Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama.....	21
2.6 Perlindungan Terhadap Wanita.....	22
2.7 Waktu Istirahat Dan Cuti Haid.....	23
2.8 Kesempatan Untuk Keadaan Tertentu .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Latar Penelitian .....	26
3.2 Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	26
3.3 Kehadiran Peneliti.....	26
3.4 Data dan Sumber Data .....	27
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	27
3.6 Pengecekan Keabsahan Data .....	28
3.7 Analisis Data.....	29
3.8 Tahap-Tahap Penelitian .....	29
3.9 Tehnik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>31</b>
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	31
4.2 Pembahasan.....	33

4.2.1 Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita.....	40
4.2.2 Implementasi Hukum Hak Asasi Manusia Dalam Bentuk Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Formal Di Tempat Bekerja di Kota Gorontalo.....	71
<b>BAB V SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>103</b>
5.1 Simpulan .....	103
5.2 Saran .....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan ekonomi adalah Prasyarat untuk meningkatkan lapangan kerja produktif ini merupakan hasil gabungan dalam kesempatan kerja dan peningkatan dalam produktifitas tenaga kerja. Oleh karena itu, tingkat pertumbuhan ekonomi menetapkan batasan absolut dimana pertumbuhan dalam kesempatan kerja dan pertumbuhan dalam produktifitas tenaga kerja dapat terjadi. Namun pola atau sifat dari pertumbuhan juga mempengaruhi.

Dampak dari pertumbuhan ekonomi pada penciptaan lapangan kerja produktif bergantung dari serangkaian faktor, salah satunya pada sektor tenaga kerja wanita. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adil dan makmur.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No. XVII/MPR/1978 harus diwujudkan dalam bidang ketenagakerjaan.

Banyak masalah yang masih dihadapi oleh tenaga kerja wanita untuk bekerja dalam proses produksi secara optimal. Adanya waktu kerja yang panjang, ketiadaan sarana penitipan anak ditempat bekerja dan sulitnya bagi tenaga kerja wanita untuk menyusui anaknya ditempat bekerja merupakan contoh kongkrit.

Berkomitmen tinggi terhadap anak dan keluarga dipandang tidak kompatibel dengan dunia kerja, padahal wanita sangat penting peranannya dalam membangun generasi suatu bangsa secara berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, tenaga kerja wanita tidak mudah memperoleh perlindungan terhadap fungsi reproduksinya, seperti pelaksanaan cuti haid, cuti hamil dan persalinan, demikian juga pembayaran upah selama masa tersebut berlangsung. Kenyataan yang ada memperlihatkan besarnya peranan wanita disegala bidang yang secara aktif mendukung kebijakan dan program yang telah ditetapkan pemerintah dimasing-masing Negara.

Meskipun cuti melahirkan telah diberlakukan secara luas, bukan tidak mungkin masih ada pengusaha yang merasa rugi memberi cuti melahirkan kepada karyawan wanita. Diskriminasi terselubung dilakukan guna menghindari pemberian cuti tersebut antara lain dengan merekrut karyawan laki-laki atau karyawan wanita lajang. Bagi pelaku usaha disektor publik pada kenyataannya menganggap memberikan cuti melahirkan bagi karyawan wanita dianggap pemborosan dan inefisiensi.

Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja wanita diperlukan semua upaya untuk menjaga terciptanya kehidupan yang layak bagi tenaga kerja wanita sebagai mausia sesuai dengan harkat dan martabatnya. Perlindungan hak asasi manusia

bagi tenaga kerja wanita ditempat bekerja dimaksudkan agar wanita secara bebas mengembangkan kreatifitas sesuai potensi yang dimilikinya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan yang layak sebagai manusia.

Dalam Pasal 82 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja wanita agar bulan kedelapan dari kehamilan diberi kesempatan istirahat dan dalam keadaan tertentu, waktu itu diperpanjang paling lama tiga bulan. Ini berarti bahwa dalam kasus tertentu, menurut pandangan dokter, pekerja wanita dapat diberikan istirahat sejak kehamilan bulan kesembilan dari perkiraan normal yaitu Sembilan setengah bulan.

Kemudian bagi pekerja wanita yang melahirkan atau gugur kandungan, juga diberi waktu untuk beristirahat selama satu setengah bulan sesudahnya. Dengan demikian dalam melindungi pekerja wanita, undang-undang tersebut telah menjamin perlindungan atas kesehatan dan keselamatan pekerja wanita dan anaknya .perlindungan itu terus berlanjut pada saat pekerja wanita dimaksud kembali bekerja dengan menjamin pemberian kesempatan kepada pekerja wanita untuk menjalankan kewajiban kepada anaknya.

Bentuk perlindungan itu berupa mewajibkan kepada pengusaha untuk memberi kesempatan sepatutnya kepada pekerja wanita untuk menyusukan anaknya di dalam jam kerja. Bahkan sangat dianjurkan bagi perusahaan yang memungkinkan mengadakan tempat penitipan dan pemeliharaan anak pekerja wanita. Dikaitkan dengan pekerja, fungsi reproduksi yang melekat pada wanita, ternyata kurang di pahami secara benar oleh banyak pengusaha.

Memang pada bidang-bidang pekerjaan tentu baik secara teknis maupun kesehatan, ada pekerjaan yang mempunyai pengaruh terhadap kelangsungan proses reproduksi wanita untuk itu perlu dilakukan perlindungan hukum hak asasi manusia terhadap pekerja wanita yang melakukan pekerjaan di bidang-bidang tertentu.

Dalam pasal 6 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijamin hak setiap pekerja untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Pengusaha dilarang untuk membiarkan pemberian hak dan kewajiban karena alasan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Pelanggaran terhadap hak tersebut diancam dengan sanksi hukuman administrative. Peraturan perundang-undang merupakan ketentuan atau norma yang tegas dan nyata yang mengatur hak dan kewajiban para pihak yang wajib ditaati, apabila diingkari dapat dikenai sanksi. Peraturan perundang-undang merupakan salah satu sarana hubungan industrial, agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar dalam konsepsi falsafah bangsa dan kaidah yang berkembang di dalam masyarakat industri.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat sejahterah adil dan makmur. Gagasan mengenai perlindungan fungsi reproduksi wanita merupakan perkembangan dari konsep hak-hak asasi manusia, khususnya bagi tenaga kerja wanita.

Adanya pandangan yang keliru dalam membedakan antara wanita dan pria secara biologis dan fisiologis akan sangat mempengaruhi pengembangan potensi tenaga kerja wanita untuk mengembangkan karirnya secara optimal. Dalam prakteknya di Kota Gorontalo yang berjumlah penduduk sekitar 1.040.164 yang dibagi laki-laki berkisar 521.914, dan perempuan 518.250. Distribusi penduduk dalam usia kerja khususnya wanita berkisar 146,231. Hal ini menunjukkan adanya tingkat partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja yang memerlukan perlindungan hukum untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita di tempat bekerja atas dasar perkawinan, kehamilan, dan untuk menjamin hak efektif wanita itu sendiri. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada permasalahan tersebut, dan untuk kepentingan penelitian maka peneliti memformulasikan judul penelitian dengan judul "**Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja Wanita formal Di Kota Gorontalo**".

## **1.2 Fokus Masalah**

Peneliti memfokuskan penelitian ini pada perlindungan Hukum Hak asasi Manusia terhadap wanita baik reproduksi dan haknya ketika wanita tersebut melaksanakan pekerjaan dan profesinya ditempat bekerja. Ketika didapati ada perlindungan yang dibutuhkan adalah apakah Implementasi dari bentuk perlindungan tersebut sejalan dengan pengawasan ditempat bekerja dan juga di instansi terkait.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa sesungguhnya Adanya perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja Formal (Wanita) di Provinsi Gorontalo merupakan perwujudan keadilan dan kepastian hukum dalam suatu masyarakat, dengan demikian perlindungan Tenaga Kerja Wanita harus diusahakan dalam berbagai segi kehidupan bermasyarakat dan bernegara, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Mengapa wanita dalam melaksanakan pekerjaan dan profesinya ditempat bekerja memerlukan perlindungan secara khusus?
2. Bagaimanakah Implementasi Hukum Hak asasi Manusia dalam bentuk pengawasan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita formal ditempat bekerja di kota gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian adalah :**

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Untuk meneliti bagaimana Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia terhadap tenaga kerja wanita formal di Kota Gorontalo.

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data, informasi dan masalah yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum Hak Asasi manusia Terhadap Tenaga kerja wanita formal Di Kota Gorontalo. Adapun penelitian ini bertujuan :

1. Untuk meneliti urgensi perlindungan terhadap tenaga kerja wanita formal dalam melaksanakan pekerjaan dan profesinya ditempat bekerja dikaitkan dengan pemenuhan hak asasi manusia sebagai seorang wanita
2. Untuk meneliti implementasi perlindungan hukum hak asasi manusia dalam bentuk pengawasan terhadap tenaga kerja wanita formal dalam melaksanakan pekerjaann dan profesinya ditempat bekerja.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini yakni diharapkan:

1. Adanya Pengakuan dan penghargaan terhadap hak wanita sebagai manusia, dimana Hak-hak yang melekat pada diri wanita yang dikodratkan sebagai manusia terutama untuk mendapatkan kesempatan dan tanggung jawab yang sama dengan pria disegala bidang kehidupan, termasuk hak untuk memperoleh kedudukan dan perlakuan dalam pengertian hak-hak asasi manusia yang termasuk didalamnya hak ekonomi, sosial, dan budaya serta hak-hak sipil dan politik
2. Adanya perlindungan terhadap Hak Pekerja Wanita, karena dalam Konsiderans Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan huruf (d) dinyatakan bahwa “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 usaha”.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Dengan adanya hal ini maka akan menimbulkan perlindungan sebelum ada hubungan kerja, dengan didapatkannya pelatihan yang diadakan oleh penyelenggaraan latihan swasta dengan membekali, meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan peserta, dan tersedianya proses belajar mengajar yang memenuhi persyaratan.

Adanya perlindungan selama hubungan kerja berlangsung, terutama perlindungan yang bersifat sosial ekonomis seperti perlindungan terhadap jasmani, pengaturan hubungan jam dan waktu kerja, waktu ibadah, pemberian istirahat, pemberian libur, cuti, pemberian tunjangan.

Perlindungan setelah hubungan kerja berakhir, misalnya adanya kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon agar pekerja terjamin nafkahnya dalam suatu waktu tertentu sebelum mendapat pekerja baru. Contoh lain kewajiban untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua, jaminan sosial tenaga kerja atau menyelenggarakan program pensiun pekerja.

3. Adanya larangan Diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita seperti:

- Penghapusan diskriminasi dan pengupahan, Hak atas pengupahan yang sama atas pekerjaan yang sama nilainya telah dijamin. Upah yang dimaksud tidak hanya upah pokok saja namun juga termasuk tunjangan-tunjangan untuk kesejahteraan lainnya yang diberikan pengusaha kepada pekerja wanita
  - Penghapusan Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, dimana tidak ada pembatasan persyaratan jabatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin,
4. Adanya Proteksi terhadap tenaga kerja wanita yang melakukan pekerjaan dibidang-bidang tertentu. Yang dimaksud disini adalah pekerjaan yang berhubungan dengan kodrat wanita khususnya reproduksi yang melekat pada wanita. Dalam Pasal 49 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia, dinyatakan bahwa: “wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya, terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenaan dengan reproduksi wanita. Ayat (3) menyatakan bahwa: “hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.
  5. Adanya peranan Penting dari Dinas Tenaga Kerja, dimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yakni dengan melalui pengesahan dan pendaftaran Peraturan Perusahaan (PP) & Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja,

Sosialisasi Peraturan Perundangan dibidang ketenagakerjaan dan melakukan pengawasan ke Perusahaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **1. Hukum Hak Asasi manusia**

Keberadaan hak asasi manusia (HAM) tidak akan mempunyai arti apa-apa kalau tidak ditindak lanjuti dengan hukum yang mengatur akan hubungan hak tersebut, artinya hukumlah yang mengformalkan hak asasi manusia kedalam seperangkat aturan-aturan untuk menjaga dan melindungi agar tidak menjadi benturan-benturan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Secara universal, masyarakat dunia mengakui bahwa setiap manusia mempunyai sejumlah hak yang menjadi miliknya sejak keberadaannya sebagai manusia diakui. Hak-hak tersebut melekat pada diri setiap manusia, bahkan membentuk harkat manusia itu sendiri.

Hak-hak yang terutama yang sudah dimiliki oleh manusia yang hakikatnya sebagai manusia antara lain:

1. Hak untuk hidup;
2. Hak akan kebebasan dan kemerdekaan; serta
3. Hak akan milik, hak akan memiliki sesuatu.

Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mendefinisikan hak asasi manusia yaitu: “Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa dan

merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, Pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Dalam Pasal 38 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dinyatakan bahwa:

1. Setiap warga Negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
3. Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
4. Setiap orang baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaan berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Pasal 49 menyatakan bahwa:

- 1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan;

- 2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenaan dengan reproduksi wanita;
- 3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Kenyataan menunjukkan di semua bidang pekerjaan, banyak ketentuan-ketentuan yang mengatur perlindungan perempuan didasarkan pada definisi sosial tentang perempuan dan laki-laki. Kaum perempuan dilihat sebagai makhluk yang lemah. Karena itu harus dilindungi terutama untuk menjaga fungsinya sebagai isteri dan ibu. Pada tahun 1984 Indonesia telah meratifikasi Konvensi tentang Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan 1979 dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1974, namun karena kebijakan umum serta berbagai peraturan yang ada saat ini masih mencerminkan kuatnya nilai-nilai patriarki, sehingga dalam pelaksanaannya pun banyak terjadi diskriminasi dan Eksploitasi

Dalam Deklarasi Universal HAM, 1948 Pasal 23 dinyatakan:

- 1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran;
- 2) Setiap orang dengan tidak ada perberdaan berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;

- 3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya, sepadan dengan martabat manusia, dan jika perlu ditambah dengan bantuan-bantuan sosial lainnya;
- 4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat untuk melindungi kepentingannya.

Dalam Pasal 24 dinyatakan bahwa : “setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk juga pembatasan-pembatasan jam bekerja yang layak dan hari-hari liburan berkala dengan menerima upah. Dalam Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya 1966, Bagian III ayat (7) menyatakan:”pihak-pihak Negara dalam perjanjian sekarang mengakui hak setiap orang untuk menikmati keadilan dan kondisi kerja yang menguntungkan dan secara khusus menjamin:

a) Pembayaran yang menyediakan semua pekerjaan, sekurang-kurangnya:

- 1) Upah yang adil dan pembayaran yang merata terhadap pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa adanya pembedaan apapun, khususnya perempuan yang dijamin terhadap kondisi kerja yang tidak dianggap lebih rendah dibandingkan pria, dengan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama;
- 2) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari perjanjian sekarang.

- b) Kondisi kerja yang aman dan sehat
- c) Kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk dipromosikan dalam pekerjaannya pada tingkat yang lebih tinggi dengan membuat pertimbangan atas senioritas dan kompetensi
- d) Istirahat, waktu luang dan pembatasan yang beralasan terhadap jam kerja dan liburan periodik dengan pembayaran serta pembayaran untuk hari raya umum

Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*) dibentuk dengan tujuan untuk mengatur kondisi para pekerja/buruh diseluruh dunia. Negara-negara diwajibkan untuk membuat peraturan perundang-undangan di tingkat nasional yang sesuai dengan konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi, berkaitan dengan upah yang sama bagi pekerja wanita dan pria, tatacara mempekerjakan wanita dan anak-anak, giliran kerja, kebebasan berkumpul dan berserikat serta hak-hak tenaga kerja lainnya. Konvensi-konvensi buruh menuntut masing-masing Negara untuk menggunakan peraturan-peraturan perjanjian di dalam bidang domestic mereka sendiri untuk kepentingan para pekerja mereka. Seandainya sebuah Negara menolak untuk memenuhi kewajibannya, maka Negara-negara lain tidak begitu berkepentingan untuk “melakukan intervensi”.

Dalam pasal 11 Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita 1979 menyatakan bahwa:

- 1) Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya:
  - (a) Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
  - (b) Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
  - (c) Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk jaminan pekerjaan dan semua tunjangan ulang, termasuk masa kerja memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, termasuk masa kerja memperoleh pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang;
  - (d) Hak untuk menerima upah yang sama termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaannya nilai yang sama maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas kerja;
  - (e) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pension, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia serta lain-lain, ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;
  - (f) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

2) Untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:

(a) Untuk melarang, dengan dikenakan sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas status perkawinan;

(b) Untuk mengadakan Peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;

(c) Untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaminan tempat-tempat penitipan anak;

(d) Untuk memberi perlindungan khusus kepada kaum wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka;

3) Perundang-undangan yang bersifat melindungi sehubungan dengan hal-hal yang tercakup dalam pasal ini wajib ditinjau kembali secara berkala, berdasar ilmu pengetahuan dan teknologi serta direvisi, dicabut atau diperluas menurut keperluan.

## **2. Tenaga kerja**

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pengusaha Harus memberikan hak dan kewajiban ekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. (Hardijan 2003: 12-13)Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 2 dinyatakan bahwa :Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. J. Simanjuntak (Husni, 2003: 17) mengartikan tenaga kerja adalah,

mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain.

Namun dari kalangan buruh sendiri menghendaki istilah Buruh karena trauma masa lalu dengan istilah serikat pekerja yang selalu diatur berdasar kehendak pemerintah. Akhirnya ditempu jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.

Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

### **3. Fungsi Reproduksi Wanita**

Dalam Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dinyatakan bahwa: “wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan dan profesinya, terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenaan dengan reproduksi wanita. Ayat (3) menyatakan bahwa: “hak khusus yang melekat pada

diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum”.

Dalam Penjelasan Pasal 49 ayat (2) dinyatakan bahwa: “perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi adalah pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan dan pemberian kesempatan untuk menyusui anak”. Menurut Konferensi Internasional Kependudukan dan Pembangunan di Kairo tahun 1994 adalah sebagai berikut:

- a. Kesehatan reproduksi adalah keadaan kesejahteraan fisik mental dan social yang utuh dan bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan dalam segala hal yang berhubungan dengan sistem reproduksi dan fungsi-fungsi serta proses-prosesnya. Oleh karena itu, kesehatan reproduksi berarti bahwa orang dapat mempunyai kehidupan seks yang memuaskan dan aman dan bahwa memiliki kemampuan untuk berproduksi dan kebebasan menentukan apakah mereka ingin melakukan bilamana dan seberapa sering” (Poerwandari, 2000: 303-304)
- b. Hak tersebut 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 dan memungkinkan para wanita dengan selamat menjalani kehamilan dan melahirkan anak dan memberikan kesempatan yang terbaik bagi pasangan-pasangan untuk memiliki bayi yang

sehat (Bagian 7.2 Hak-hak Reproduksi dan Kesehatan Reproduksi dari terjemahan kerjasama PKBI, Pusat Penelitian Kependudukan UGM dan *the Ford Foundation*)” (Poerwandari, 2000: 303-304).

c. Hak Wanita Sebagai Manusia

d. Hak wanita adalah hak-hak yang melekat pada diri wanita yang dikodratkan sebagai manusia terutama hak untuk mendapatkan kesempatan dan tanggung jawab yang sama dengan pria disegala bidang kehidupan, termasuk hak untuk memperoleh kedudukan dan perlakuan dalam pengertian hak-hak asasi manusia yang termasuk didalamnya hak ekonomi, social dan budaya serta hak-hak sipil dan politik (Karo Karo, 2000: 238).

e. Dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mengatur khusus hak wanita pada bagian kesembilan, tentang hak wanita. Ditegaskan dalam Pasal 45 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999, bahwa hak wanita dalam undang-undang ini adalah hak asasi manusia (Mauna, 2001: 146). Kebebasan dasar dan hak-hak dasar yang disebut hak-hak asasi manusia melekat secara kodrati sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, pengingkaran terhadap hak tersebut berarti mengingkari martabat kemanusiaan. Oleh karena itu negara, pemerintah atau organisasi apapun mengemban kewajiban untuk mengakui dan melindungi hak asasi manusia. Hal ini berarti hak asasi manusia selalu

menjadi titik tolak dan tujuan dalam penyelenggaraan kehidupan masyarakat, bangsa dan negara (Salam, 2002: 8).

- f. Jaminan tidak adanya diskriminasi juga diberikan setelah negara-negara meratifikasi perjanjian-perjanjian internasional dan menghilangkan segala perundang-undangan, peraturan dan praktek yang bersifat diskriminatif berkenaan dengan penikmatan hak-hak ekonomi, social dan budaya (Ramcharan, 1994: 189-190).
- g. Untuk memahami hakikat hak asasi manusia, terlebih dahulu perlu dijelaskan pengertian dasar tentang hak. Secara definitif hak merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku, melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya (Rosyada, *dkk*, 2003: 199). Hak mempunyai unsure sebagai berikut: a) pemilih hak; b) ruang lingkup penerapan hak; c) pihak yang bersedia dalam penerapan hak. Ketiga unsur tersebut menyatu dalam pengertian dasar tentang hak.
- h. Dari perspektif hak asasi manusia diskriminasi melanggar HAM. Sedangkan diskriminasi terhadap perempuan melanggar hak asasi perempuan sehingga pemberdayaan perempuan diperlukan agar perempuan dapat memperjuangkan hak-haknya yang dilanggar. Pemberdayaan perempuan dan tercapainya kesetaraan gender merupakan masalah hak asasi manusia dan ketidakadilan social yang tidak bisa dipersepsikan sebagai isu perempuan saja, karena dan kondisi social

tersebut merupakan persyaratan dalam proses pembangunan masyarakat yang adil dan kesejahteraan rakyat yang berkelanjutan (Sadli, 2000: 7)

- i. Hukum memperlakukan semua orang sama tanpa perbedaan yang didasari atas ras (keturunan), agama, kedudukan social dan kekayaan. Perumusan hak dan kedudukan warga negara dihadapan hukum ini merupakan penjelmaan dari salah satu sila Negara Republik Indonesia yakni sila keadilan social (Kusumaatmadja, 2002: 180).
- j. Asas keadilan social mengamanatkan bahwa semua warga negara mempunyai hak yang sama dan bahwa semua orang sama dihadapan hukum (Kusumaatmadja, 2002: 188). Dengan demikian kedudukan seorang warga negara dalam hukum di Indonesia yang merupakan republik demokratis berlainan sekali dengan negara yang berdasar supremasi rasial, maupun dengan negara berdasar agama, negara kerajaan (feodal) atau negara kapitalis (Kusumaatmadja, 2002: 180). Oleh karena itu, warga negara haruslah memiliki kedudukan yang sama dalam hukum tidak memandang laki-laki atau pun wanita. Hal ini berarti meletakkan kedudukan yang sederajat dalam perspektif hak asasi manusia.
- k. Hak Wanita Sebagai Manusia
- l. Hak wanita adalah hak-hak yang melekat pada diri wanita yang dikodratkan sebagai manusia terutama hak untuk mendapatkan kesempatan dan tanggung jawab yang sama dengan pria disegala bidang kehidupan, termasuk hak untuk memperoleh kedudukan dan perlakuan

dalam pengertian hak-hak asasi manusia yang termasuk didalamnya hak ekonomi, social dan budaya serta hak-hak sipil dan politik (Karo Karo, 2000: 238).

- m. Dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mengatur khusus hak wanita pada bagian kesembilan, tentang hak wanita. Ditegaskan dalam Pasal 45 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999, bahwa hak wanita dalam undang-undang ini adalah hak asasi manusia (Mauna, 2001: 146). Kebebasan dasar dan hak-hak dasar yang disebut hak-hak asasi manusia melekat secara kodrati sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, pengingkaran terhadap hak tersebut berarti mengingkari martabat kemanusiaan. Oleh karena itu negara, pemerintah atau organisasi apapun mengemban kewajiban untuk mengakui dan melindungi hak asasi manusia. Hal ini berarti hak asasi manusia selalu menjadi titik tolak dan tujuan dalam penyelenggaraan kehidupan masyarakat, bangsa dan negara (Salam, 2002: 8).
- n. Jaminan tidak adanya diskriminasi juga diberikan setelah negara-negara meratifikasi perjanjian-perjanjian internasional dan menghilangkan segala perundang-undangan, peraturan dan praktek yang bersifat diskriminatif berkenaan dengan penikmatan hak-hak ekonomi, social dan budaya (Ramcharan, 1994: 189-190).
- o. Untuk memahami hakikat hak asasi manusia, terlebih dahulu perlu dijelaskan pengertian dasar tentang hak. Secara definitif hak merupakan

unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku, melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya (Rosyada, *dkk*, 2003: 199). Hak mempunyai unsure sebagai berikut: a) pemilih hak; b) ruang lingkup penerapan hak; c) pihak yang bersedia dalam penerapan hak. Ketiga unsur tersebut menyatu dalam pengertian dasar tentang hak.

- p. Dari perspektif hak asasi manusia diskriminasi melanggar HAM. Sedangkan diskriminasi terhadap perempuan melanggar hak asasi perempuan sehingga pemberdayaan perempuan diperlukan agar perempuan dapat memperjuangkan hak-haknya yang dilanggar. Pemberdayaan perempuan dan tercapainya kesetaraan gender merupakan masalah hak asasi manusia dan ketidakadilan social yang tidak bisa dipersepsikan sebagai isu perempuan saja, karena dan kondisi social tersebut merupakan persyaratan dalam proses pembangunan masyarakat yang adil dan kesejahteraan rakyat yang berkelanjutan (Sadli, 2000: 7)
- q. Hukum memperlakukan semua orang sama tanpa perbedaan yang didasari atas ras (keturunan), agama, kedudukan social dan kekayaan. Perumusan hak dan kedudukan warga negara dihadapan hukum ini merupakan penjelmaan dari salah satu sila Negara Republik Indonesia yakni sila keadilan social (Kusumaatmadja, 2002: 180).
- r. Asas keadilan social mengamanatkan bahwa semua warga negara mempunyai hak yang sama dan bahwa semua orang sama dihadapan

hukum (Kusumaatmadja, 2002: 188). Dengan demikian kedudukan seorang warga negara dalam hukum di Indonesia yang merupakan republik demokratis berlainan sekali dengan negara yang berdasar supremasi rasial, maupun dengan negara berdasar agama, negara kerajaan (feodal) atau negara kapitalis (Kusumaatmadja, 2002: 180). Oleh karena itu, warga negara haruslah memiliki kedudukan yang sama dalam hukum tidak memandang laki-laki atau pun wanita. Hal ini berarti meletakkan kedudukan yang sederajat dalam perspektif hak asasi manusia.

#### **4. Hak Wanita Sebagai Manusia**

Hak wanita adalah hak-hak yang melekat pada diri wanita yang dikodratkan sebagai manusia terutama hak untuk mendapatkan kesempatan dan tanggung jawab yang sama dengan pria disegala bidang kehidupan, termasuk hak untuk memperoleh kedudukan dan perlakuan dalam pengertian hak-hak asasi manusia yang termasuk didalamnya hak ekonomi, social dan budaya serta hak-hak sipil dan politik (Karo Karo, 2000: 238).

Dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mengatur khusus hak wanita pada bagian kesembilan, tentang hak wanita. Ditegaskan dalam Pasal 45 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999, bahwa hak wanita dalam undang-undang ini adalah hak asasi manusia (Mauna, 2001: 146). Kebebasan dasar dan hak-hak dasar yang disebut hak-hak asasi manusia melekat secara kodrati sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, pengingkaran terhadap hak tersebut berarti mengingkari martabat kemanusiaan.

Oleh karena itu negara, pemerintah atau organisasi apapun mengemban kewajiban untuk mengakui dan melindungi hak asasi manusia. Hal ini berarti hak asasi manusia selalu menjadi titik tolak dan tujuan dalam penyelenggaraan kehidupan masyarakat, bangsa dan negara (Salam, 2002: 8).

Jaminan tidak adanya diskriminasi juga diberikan setelah negara-negara meratifikasi perjanjian-perjanjian internasional dan menghilangkan segala perundang-undangan, peraturan dan praktek yang bersifat diskriminatif berkenaan dengan penikmatan hak-hak ekonomi, social dan budaya (Ramcharan, 1994: 189-190).

Untuk memahami hakikat hak asasi manusia, terlebih dahulu perlu dijelaskan pengertian dasar tentang hak. Secara definitif hak merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku, melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya (Rosyada, *dkk*, 2003: 199). Hak mempunyai unsure sebagai berikut: a) pemilih hak; b) ruang lingkup penerapan hak; c) pihak yang bersedia dalam penerapan hak. Ketiga unsur tersebut menyatu dalam pengertian dasar tentang hak.

Dari perspektif hak asasi manusia diskriminasi melanggar HAM. Sedangkan diskriminasi terhadap perempuan melanggar hak asasi perempuan sehingga pemberdayaan perempuan diperlukan agar perempuan dapat memperjuangkan hak-haknya yang dilanggar. Pemberdayaan perempuan dan tercapainya kesetaraan gender merupakan masalah hak asasi manusia dan

ketidakadilan social yang tidak bisa dipersepsikan sebagai isu perempuan saja, karena dan kondisi social tersebut merupakan persyaratan dalam proses pembangunan masyarakat yang adil dan kesejahteraan rakyat yang berkelanjutan (Sadli, 2000: 7)

Hukum memperlakukan semua orang sama tanpa perbedaan yang didasari atas ras (keturunan), agama, kedudukan social dan kekayaan. Perumusan hak dan kedudukan warga negara dihadapan hukum ini merupakan penjelmaan dari salah satu sila Negara Republik Indonesia yakni sila keadilan social (Kusumaatmadja, 2002: 180).

Asas keadilan social mengamanatkan bahwa semua warga negara mempunyai hak yang sama dan bahwa semua orang sama dihadapan hukum (Kusumaatmadja, 2002: 188). Dengan demikian kedudukan seorang warna negara dalam hukum di Indonesia yang merupakan republik demokratis berlainan sekali dengan negara yang berdasar supremasi rasial, maupun dengan negara berdasar agama, negara kerajaan (feodal) atau negara kapitalis (Kusumaatmadja, 2002: 180). Oleh karena itu, warga negara haruslah memiliki kedudukan yang sama dalam hukum tidak memandang laki-laki atau pun wanita. Hal ini berarti meletakkan kedudukan yang sederajat dalam perspektif hak asasi manusia.

## **5. Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama**

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan

kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 5 UU No. 13/Tahun 2003 menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pernyataan ini sama seperti pernyataan dalam pasal 27 ayat 2 dan pasal 28 ayat 2 UUD 1945 sebelum di amandemen yang intinya adalah setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Karena pekerjaan itu merupakan hak bagi setiap orang, maka tidak boleh ada orang yang menghalangi hak tersebut dengan cara membedakan jenis kelamin, suku, ras agama, dan aliran politik.

Pasal 6 UU No. 13/Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengertian pengusaha dalam pasal 6 ini perlu mendapat perhatian karena pengertian pengusaha secara umum adalah:

- a) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, baik miliknya sendiri maupun miliknya sendiri yang berkedudukan di luar Indonesia.

## **6. Perlindungan Terhadap Wanita**

Perlindungan terhadap wanita dalam UU No.13 Tahun 2003 diatur pada pasal 76 sebagai berikut

- a) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18(delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Tanggung jawab atas pelanggaran ini dibebankan kepada pengusaha dengan sanksi berupa pidana kurungan paling singkat 1(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) (pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003).
- b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Ketentuan ini berarti bahwa pengusaha boleh mempekerjakan wanita yang tidak sedang hamil antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dengan kewajiban :
  1. Memberikan makanan dan minuman bergizi;
  2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat bekerja
  3. Menyediakan pengangkutan antar jemput bagi pekerja buruh dan perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00

Hardijan Rusli, (2003: 110) Bagi perusahaan yang bekerja untuk 5(lima)hari kerja dalam seminggu, maka akan ada kekurangan jam kerja ½ jam pada hari jumat karena harus diberikan waktu untuk sembayang bagi pemeluk agama islam. Perincian jam kerja untuk 6 (enam) hari kerja maupun untuk 5 (lima) hari kerja adalah seperti tampak pada gambar berikut :

6 (Enam) hari kerja

5 (lima) Hari Kerja

Hari	Jumlah Jam	Jam Kerja	Istirahat	Jumlah Jam	Jam Kerja	Istirahat
Senin	7	8.00-16.00	12.00-13.00	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Selasa	7	8.00-16.00	12.00-13.00	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Rabu	7	8.00-16.00	12.00-13.00	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Kamis	7	8.00-16.00	12.00-13.00	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Jumat	6 ½	8.00-16.00	12.00-13.00	7 ½	8.00-17.00	11.30-13.00
Sabtu	5 ½	8.00-14.30	12.00-13.00	-	-	-
Minggu	-	-	-	-	-	-
Total	40			39 ½		

Sumber : Hardijan Rusli, 2003 : Hukum Ketenagakerjaan Tahun 2003, Hal. 110

Karena itu, perusahaan dengan 5(lima)hari kerja dalam seminggu, perlu menambahkan jam kerja pada hari jumat, sehingga pulang menjadi pukul 17.30

## **7. Waktu Istirahat Dan Cuti Haid**

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti haid kepada pekerja/buruh sebagai berikut.

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4(empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1(satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak cuti istirahat mingguan ini berhak atas upah yang penuh;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12(dua belas) hari kerja setelah pekerja buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak cuti tahunan ini berhak atas upah yang penuh. Pelaksanaan waktu cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2(dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1(satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan :
  - 1) Pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunan dalam 2 tahun berjalan; dan selanjutnya berhak untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;

- 2) Selama menjalankan istirahat panjang, pekerja/buruh diberi uang kompensasi hak istirahat tahunan tahun kedelapan sebesar  $\frac{1}{2}$  (setengah) bulan gaji (kecuali bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan undang-undang ini, maka tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada);
- 3) Pekerja/buruh yang menggunakan hak istirahat panjang berhak mendapat upah penuh (Pasal 84 UU No.13 Tahun 2003).

Ketentuan istirahat panjang ini hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu yang diatur dengan keputusan Menteri tenaga kerja.

## **8. Kesempatan Untuk Keadaan Tertentu**

Selain dari waktu istirahat dan cuti tersebut di atas maka setiap pekerja/buruh mendapat kesempatan untuk dapat melakukan:

### **1. Ibadah;**

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan memberikan upah penuh. Memberikan kesempatan secukupnya dalam penjelasan pasal 80 UU No. 13 Tahun 2003 dijelaskan sebagai menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

### **2. Cuti haid bila merasakan sakit pada masa haid;**

Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Cuti haid sekarang ini, Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tidak lagi merupakan hak mutlak bagi pekerja perempuan melainkan suatu izin untuk boleh tidak masuk kerja yang diberikan oleh Undang-undang bila dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukannya kepada pengusaha. Pelaksanaan ketentuan izin haid ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

### 3. Melahirkan;

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. Lamanya istirahat melahirkan ini dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan

### 4. Menyusui

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan

memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Latar Penelitian**

Yang menjadi latar penelitian ini adalah Pimpinan Perusahaan dan tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan. Melalui Pimpinan Perusahaan, dan tenaga kerja wanita akan diperoleh informasi/interpretasi tentang; Identifikasi permasalahan apakah wanita dalam melaksanakan pekerjaan dan profesinya memerlukan perlindungan serta bagaimana implementasi dari perlindungan tersebut serta pengawasannya baik dari pemerintah maupun tempat wanita tersebut menjalankan pekerjaan dan profesinya

#### **3.2 Pendekatan dan jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi dengan paradigma definisi sosial. Fenomenologi dengan paradigma definisi sosial ini akan memberi peluang individu sebagai subjek penelitian melakukan interpretasi, dan kemudian peneliti melakukan interpretasi terhadap interpretasi itu sampai mendapatkan pengetahuan tentang; (1) Identifikasi permasalahan urgensi perlindungan terhadap tenaga kerja wanita formal dalam melaksanakan pekerjaan dan profesinya ditempat bekerja dikaitkan dengan pemenuhan hak asasi manusia sebagai seorang wanita (2) implementasi perlindungan hukum hak asasi manusia dalam bentuk pengawasan terhadap tenaga kerja wanita formal dalam melaksanakan pekerjaann dan profesinya ditempat bekerja.

.Jenis Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat yuridis empiris, yaitu penelitian hukum yang bertujuan membahas hukum sebagai gejala atau fenomena social, yang nampak dari prilaku dan kebiasaan dalam masyarakat.

### **3.3 Kehadiran Peneliti**

Manusia sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif yang berperan sebagai peneliti sekaligus pengelola penelitian kualitatif, peneliti harus terjun sendiri untuk berpartisipasi dengan mendatangi subyek dan meluangkan waktunya untuk melakukan aktivitas yang diperlukan dimana subyek itu berada.

### **3.4 Data dan Sumber Data**

Penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer. Sumber Data diperoleh dari :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dari penelitian lapangan tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan perlindungan hak asasi manusia terhadap tenaga kerja wanita di Kota Gorontalo. Data ini dikumpulkan melalui wawancara dan angket terhadap responden seperti Tenaga Kerja dan juga pengusaha dengan mengajukan pertanyaan secara terstruktur maupun bebas.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

### **3.5 Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data yang dipergunakan adalah *purposive sampling* yaitu peneliti menggunakan pertimbangan sendiri dengan bekal pengetahuan yang cukup tentang populasi untuk menentukan anggota sample (Sumarjono, 1996: 20).

Juga menggunakan cara sebagai berikut:

- a. Kuisisioner, disebarakan kepada responden yang telah ditentukan sebagai subyek penelitian dalam hal ini kepada Tenaga kerja wanita dan juga pengusaha yang mempekerjakan Tenaga kerja wanita. Bentuk pertanyaan dalam kuisisioner dibuat secara variasi yaitu terdiri dari pertanyaan yang bersifat tertutup dan terarah untuk memilih salah satu jawaban yang sudah disediakan, dan pertanyaan terbuka agar responden dapat secara bebas member jawaban dengan kalimat sendiri.
- b. Observasi langsung dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek yang diteliti agar memperoleh data yang kongkrit dan benar.
- c. Bervariasi antara pedoman terstruktur dan tidak terstruktur. Bentuk ini digunakan untuk memperdalam pertanyaan yang timbul dari jawaban narasumber, sehingga dapat diperoleh jawaban lengkap dan mendalam.

### **3.6 Pengecekan keabsahan Data**

Agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan maka diperlukan pengecekan data apakah data yang disajikan valid atau tidak, maka diperlukan teknik keabsahan/kevalidan data, antara lain:

1. Ketekunan Pengamat

Ketekunan pengamat bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Teknik ini menuntut agar peneliti mampu menguraikan secara rinci bagaimana proses penemuan secara tentatif dan penelaahan secara rinci tersebut dapat dilakukan. Melalui teknik ini, peneliti berusaha setekun mungkin untuk mengamati setiap unsur yang relevan dengan penelitian untuk dapat ditelaah secara rincidan berkesinambungan.

## 2. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data-data itu untuk pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data-data yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dengan sumber, yakni membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal itu peneliti tempuh dengan jalan: 1) membandingkan data hasil observasi dengan hasil wawancara; 2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan yang dikatakannya secara pribadi; 3) membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa; 4) membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan. Melalui teknik ini peneliti akan membandingkan setiap data yang didapatkan dengan data-data lainnya sehingga menjadi suatu data yang valid dan bisa dipertanggung jawabkan.

### **3.7 Analisis Data**

Data dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu dengan memperhatikan data yang ada dalam praktek kemudian dikaji dengan data kepustakaan, kemudian digeneralisasikan. Dengan metode induktif dan deduktif

### **3.8 Tahap-Tahap penelitian**

Adapun dalam menentukan tahapan-tahapan dalam penelitian ini peneliti mengambil pendapat Bagdan yang tertuang dalam buku yang berjudul "*Metodologi Penelitian Kualitatif*" yang ditulis oleh Lexy J. Moleong tahapan-tahapan penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

#### **a. Tahap Pra Lapangan**

Dalam tahap pra lapangan ini terbagi menjadi beberapa kegiatan yang harus dilakukan oleh peneliti. Kegiatan tersebut antara lain yaitu :

- 1) Menyusun Rancangan
- 2) Memilih Lapangan
- 3) Menjajaki dan Menilai Keadaan Lapangan
- 4) Memilih dan Memanfaatkan Informan
- 5) Menyiapkan Perlengkapan Lapangan.

#### **b. Tahap Pekerjaan Lapangan**

Pada tahap ini peneliti memasuki lapangan dan berusaha untuk memenuhi pengumpulan data serta dokumen yang diperlukan dalam penelitian. Data yang diperoleh dalam tahap ini dicatat dan dicermati dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

### c. Tahap Analisa Data,

Setelah data-data yang di perlukan dalam penelitian terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah tahap analisis data. Dalam tahap ini penelitian menganalisis data yang telah diproses secara apa adanya, sehingga dapat di peroleh kesimpulan dan analisis penelitian.

### **3.9 Teknik Analisis Data**

Proses analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Langkah *pertama*, yaitu; menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari pengamatan, wawancara, serta dokumen. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah.
- Langkah *kedua* yaitu; mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan cara membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya.
- Langkah *ketiga* yaitu; menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu kemudian dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori itu dilakukan sambil membuat *coding*. Tahap akhir dari analisis data ini adalah mengadakan pemeriksaan keabsahan data.

Analisis data dilakukan menggunakan logika induktif untuk membuat sintesa sementara dari data-data yang terkumpul dan kemudian baru dibuat kesimpulan dengan sesistematis mungkin.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Tujuan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, kesamaan, kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selain itu, perlindungan yang dimaksud ditujukan pula untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja wanita guna mewujudkan masyarakat sejahtera lahir dan batin. Dengan terpenuhinya hak-hak dan perlindungan dasar bagi semua tenaga kerja pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Fungsi perlindungan terhadap wanita merupakan bagian dari HAM yang sudah diakui dalam hukum internasional maupun nasional. Hak-hak didasarkan atas pengakuan akan hak asasi manusia terhadap seorang wanita yang secara pribadi dapat menentukan secara bebas dan bertanggung jawab mengenai kemampuannya untuk memperoleh keturunan. Selain wanita memiliki hak untuk memperoleh informasi mengenai cara untuk mencapai standar tertinggi dalam hal kesehatan seksual dan reproduksi. Hak-hak reproduksi mencakup hak bagi semua wanita untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan reproduksi yang bebas dari segala bentuk perlakuan diskriminasi, paksaan atau kekerasan.

Kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita ditempat pekerjaan, yaitu:

- a. Sistem yang berlaku tidak mendukung kinerja wanita untuk bekerja dalam proses produksi secara optimal;
- b. Waktu kerja yang panjang;
- c. Tidak ada sarana penitipan anak di tempat kerja;
- d. Sulitnya bagi wanita untuk menyusui anaknya di tempat kerja;
- e. Pengusaha yang merasa rugi member cuti melahirkan kepada karyawan wanita, karena dianggap pemborosan dan inefisiensi;
- f. Diskriminasi terselubung dilakukan guna menghindari pemberian cuti tersebut antara lain dengan merekrut karyawan laki-laki atau karyawan wanita lajang;
- g. Sulitnya prosedur untuk memperoleh cuti haid, cuti hamil dan persalinan, demikian juga pembayaran upah selama masa tersebut berlangsung.

Untuk dapat memenuhi HAM khususnya fungsi reproduksi bagi wanita, diperlukan perhatian dan perlakuan khusus melalui sosialisasi dan diseminasi guna menanamkan rasa saling menghormati antara pria dan wanita dalam memenuhi kebutuhan dibidang pendidikan dan kesehatan terutama pentingnya informasi bagi wanita untuk dapat memperoleh informasi yang jelas mengenai cara melakukan hubungan seksualitas yang sehat dan aman apabila telah menikah, termasuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi dengan cara-cara yang positif dan bertanggung jawab.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia telah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita secara bertahap, yaitu:

a. Perlindungan sebelum ada hubungan kerja

Perlindungan sebelum ada hubungan misalnya, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama dan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pelanggaran terhadap hal itu dapat dikenakan sanksi. Pelatihan yang diadakan oleh penyelenggaraan latihan swasta misalnya, dapat dihentikan kegiatannya apabila dalam mengadakan latihan tidak membekali, meingkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan peserta, atau tidak tersedia proses belajar mengajar yang memenuhi persyaratan.

b. Perlindungan selama hubungan kerja berlangsung

Perlindungan yang paling utama, luas dan lengkap memang diberikan kepada pekerja yang berada dalam hubungan kerja, terutama perlindungan yang bersifat social ekonomis. Bentuk perlindungan selain yang bersifat ekonomis, tidak saja perlindungan yang berupa jasmani seperti misalnya; kewajiban pengusaha untuk memberikan waktu, kesempatan dan bila mungkin sarana bagi pekerja untuk menjalankan ibadah selama dalam jam kerja atau pemberian istirahat dengan berupa; misalnya terhadap pekerja yang akan pergi melakukan ibadah haji.

## **A. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita**

### **4.1.1 Tujuan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja wanita**

Dalam bagian penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan dibidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia ditempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) Konvensi Dasar Internasional/*Internastional Labour Organization (ILO)*.

Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok, yaitu:

- a. Kebebasan berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98)
- b. Diskrimnasi (Konvensi ILO No. 100 dan No. 111)
- c. Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan No. 105)
- d. Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan 182)

Dalam konsiderans Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan huruf (d) dinyatakan bahwa: “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”.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 153. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal

tersebut dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Salah satu diantara larangan tersebut ialah: “Pekerja/perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya”. Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskrimnasi Terhadap Wanita 1979 mengatur tentang:

- a. Masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan wanita diatur secara rinci dalam konvensi ini. Pasal 11 menyatakan bahwa Negara peserta dapat menjamin hak yang sama antara pria dan wanita dalam memperoleh pekerjaan, jenis pekerjaan, memperoleh pelatihan, menerima upah dan tunjangan serta fasilitas kerja, hak atas jaminan social dan juga hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.
- b. Di bidang ekonomi ada perlindungan dan perhatian khusus pada wanita di pedesaan berkaitan dengan jaminan perlindungan dan hak untuk membentuk kelompok swadaya dan koperasi agar memperoleh peluang yang sama dalam berbagai kegiatan ekonomi melalui pekerjaan dan kesempatan berwiraswasta, demikian pula hendaknya wanita diperlakukan sama guna memperoleh kredit dan pinjaman, pertanian, fasilitas pemasaran, teknologi tepat guna, pemilikan tanah dan urusan pertanahan lainnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 14 (Rahayu, 2000: 122-123).

Perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran umumnya disebabkan oleh:

- a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena gugur kandungan, tetapi menurut buruh/serikat buruh hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
- b. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya (Husni, 2004: 50).

Dalam pasal 1 Konvensi PBB tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention on the All Forms of Discrimination Against Women*) tahun 1979 yang mulai diberlakukan tahun 1981 dinyatakan bahwa:

“diskriminasi terhadap wanita berarti setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok dibidang politik, ekonomi, social budaya, sipil atau apapun lainnya oleh wanita, terlepas dari status perkawinan mereka atas dasar persamaan antara pria dan wanita”.

Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial 1965, dalam Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa:

“diskriminasi rasial berarti suatu pembedaan, pengecualian, pembatasan atau pilihan berdasarkan ras, warna kulit, keturunan atau asal usul etnik atau kebangsaan yang bertujuan atau berakibat mencabut atau mengurangi pengakuan, perolehan atau pelaksanaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan mendasar dalam suatu kesederajatan, dibidang politik, ekonomi, social budaya atau bidang-bidang kehidupan kemasyarakatan lainnya”.

Pengertian hak asasi manusia sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yaitu:

“hak-hak asasi adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan dan martabat manusia”.

Dalam pasal 1 ayat (6) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 dinyatakan bahwa pelanggaran hak asasi manusia adalah:

“setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat Negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau karena kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi dan/atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini dan tidak mendapatkan atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku”.

Dalam pasal 1 ayat (3) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dinyatakan bahwa:

“diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan status social, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan, politik yang berakibat pengurangan atau penghapusan, pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, social, budaya dan aspek kehidupan lainnya”.

Dengan demikian pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja wanita, termasuk pelanggaran hak asasi manusia karena hak-hak tersebut dilindungi oleh hukum yang berlaku baik di tingkat internasional maupun nasional. Demikian pula hubungan perburuhan harmonis yang dipaksakan tidak dapat dijadikan sarana untuk menekan frekuensi pemogokan (Hanami: 1987: 22), sedangkan lembaga bipartite ditingkat perusahaan diharapkan memiliki peranan yang lebih nyata lagi, bukan sekedar dialog, komunikasi dan konsultasi.

Menurut Kasidin (1996: 14) perlu menghasilkan consensus atau persetujuan bersama yang menyangkut kedua belah pihak terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan syarat-syarat dan kondisi kerja, upah, jaminan sosial dan sebagainya, baik yang bersifat incidental maupun menyeluruh yang dapat menjadi dasar atau unsur dari suatu perjanjian perburuhan. Menurut Charles

D. Drake, sebagaimana dikutip Uwiyono (2001: 215) perselisihan antara pekerja/buruh oleh pelanggaran hukum.

Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:

1. Terjadi perbedaan paham pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/pekerja pada program jamsostek, membayar upah dibawah ketentuan standar minimum yang berlaku tidak memberikan cuti dan sebagainya.
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Keperihatinan akan hak-hak asasi manusia juga telah menyebabkan Organisasi Buruh Internasional (ILO) tahun 1919, mencetuskan berbagai 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 untuk tidak melakukan kerja paksa, dan persamaan dan perlakuan dalam pekerjaan (Weissbrod, 1994: 6).

Kalau upah buruh dianggap rahasia perusahaan maka nasib buruh tetap tidak dapat diperbaiki. Demikian pula kalau perbuatan kasar suami terhadap istri dan anak-anaknya hanya dianggap rahasia rumah tangga, maka ketidakadilan dalam rumah tangga tetap dilestarikan (Howard, 2000: xvii).

Penyelesaian melalui Arbitrase. Arbitrase adalah peradilan yang diadakan oleh para pihak guna menyelesaikan sengketa diantara mereka berdasarkan perjanjian yang telah mereka adakan sebelumnya. Para arbiternya dipilih oleh para pihak dengan tugas menyelesaikan persengketaan diantara mereka. Pemilihan arbitrer seyogyanya didasarkan pada kemampuan dan keahliannya dalam bidang tertentu dan dapat bertindak secara netral (Usman, R, 2000: 86).

Alasan-alasan orang dalam dunia bisnis cenderung memilih arbitrase sebagai saran penyelesaian sengketa dibandingkan dengan suatu pengadilan formal karena pemilihan arbitrase memberikan prediktabilitas serta kepastian dalam proses penyelesaian sengketa (Umar dan Kardono, 1995). Perkataan arbitrase berasal dari kata *abitrare* (bahasa latin), yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan (Muhamad, 1993: 276).

Jelas sudah perjanjian arbitrase hanya merupakan perjanjian asesor yang berisi “persyaratan khusus” mengenai cara penyelesaian perselisihan yang timbul dari perjanjian pokok. Itu sebabnya dia disebut “klausula arbitrase” atau *arbitration clause*, yang berisi persyaratan khusus tentang penyelesaian perselisihan melalui “wasit” atau arbitrer, sehingga klausula arbitrase yang ditambahkan dalam perjanjian, pada hakekatnya berada diluar isi atau materi perjanjian pokok (Harahap, 1991: 89).

Faktor-faktor penegakan hukum mempunyai arti yang sentral. Faktor-faktor itu antara lain sebagai berikut; (Soekanto, 2002: 8).

a. Faktor hukumnya;

- b. Faktor penegak hukumnya;
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
- d. Faktor masyarakat, yaitu lingkungan tempat hukum tersebut berlaku atau diterapkan.

Konflik adalah situasi (keadaan) dimana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing (Hanitijo, 1984: 22). Konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidak sesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan kerjasama (Emirzon, 2001: 21). Perselisihan memiliki beberapa bentuk seperti dijelaskan dalam Black Law Dictionary (1979: 271) yakni *conflicting evident, conflict of authority, conflict of interest, conflict of personal law*. Dai konflik yang terjadi akan terlihat apakah berupa konflik kepentingan, hukum, social dalam lapangan bisnis dan lain-lain.

Standar-standar internasional yang sesuai dengan berbagai konvensi *International Labour Organization* (ILO), seperti:

1. Konvensi ILO Nomor 29 tentang Kerja Paksa (*Forced Labour*), diratifikasi dengan Stbl. Nomor 26.1933;
2. Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-Dasar dari hak untuk Berorganisasi dan untuk berunding bersama (*The Application of the Principles of Right to Organise and to Bargain Collectively*), diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956;

3. Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Woman Workers for Works of Equal Value*) diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957;
4. Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (*Freedom of Asociation and Protection of the Rights to Organise*) diratifikasi dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998.
5. Konvensi ILO Nomor 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa (*The Abolition of Forced Labor*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomo 19 Tahun 1996.
6. Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja (*Minimum Age for Admission to Employment*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 20 Tahu 1999;
7. Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (*Discrimination in Respect of Employment and Occupation*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999;
8. Konvensi ILO Nomor 182 tentang pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (*The Prohibition And Action For The Worst Forms of Child Labour*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000.

Penerapan 8 (delapan) Konvensi dasar ILO yang telah diratifikasi dalam Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, (2) Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi; Konvensi ILO Nomor 98 tentang berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Berorganisasi dan untuk berunding bersama dan konvensi ILO Nomor 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi (Kusmana, 2005: 5).

Perselisihan hak dalam melaksanakan kegiatan bisnis pengusaha biasanya tidak bekerja sendiri atau bersama rekan-rekannya saja, tetapi menggunakan pekerja. Para pekerja ini mungkin merupakan buruh sebagai pekerja tetap didalam suatu ikatan hubungan kerja dan mungkin pula pekerja bukan buruh yang bekerja untuk kepentingan pengusaha secara tetap seperti agen, distributor dan secara tidak tetap yakni makelar, akuntan, pengacara, konsultan pajak dan notaries (Bintang dan Dahlan, 2000: 66)

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil*, menurut Soepomo (1983: 97) terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Menurut Khan (1989: 24) perselisihan kepentingan (*interest disputes*) adalah “*involve dissageement over the formulation of standars terms and condition of employment, as exst in a deadlock in collective bargaining negotiations*”.

Tujuan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, kesamaan, kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selain itu, perlindungan yang dimaksud ditujukan pula untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja wanita guna mewujudkan masyarakat sejahtera lahir dan batin. Dengan terpenuhinya hak-hak dan perlindungan dasar bagi semua tenaga kerja pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Fungsi reproduksi merupakan bagian dari HAM yang sudah diakui dalam hukum internasional maupun nasional. Hak-hak didasarkan atas pengakuan akan hak asasi manusia terhadap seorang wanita yang secara pribadi dapat menentukan secara bebas dan bertanggung jawab mengenai kemampuannya untuk memperoleh keturunan. Selain wanita memiliki hak untuk memperoleh informasi mengenai cara untuk mencapai standar tertinggi dalam hal kesehatan seksual dan reproduksi. Hak-hak reproduksi mencakup hak bagi semua wanita untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan reproduksi yang bebas dari segala bentuk perlakuan diskriminasi, paksaan atau kekerasan.

Kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan fungsi reproduksi ditempat pekerjaan, yaitu:

- h. Sistem yang berlaku tidak mendukung kinerja wanita untuk bekerja dalam proses produksi secara optimal;
- i. Waktu kerja yang panjang;
- j. Tidak ada sarana penitipan anak di tempat kerja;
- k. Sulitnya bagi wanita untuk menyusui anaknya di tempat kerja;
- l. Pengusaha yang merasa rugi member cuti melahirkan kepada karyawan wanita, karena dianggap pemborosan dan inefisiensi;
- m. Diskriminasi terselubung dilakukan guna menghindari pemberian cuti tersebut antara lain dengan merekrut karyawan laki-laki atau karyawan wanita lajang;
- n. Sulitnya prosedur untuk memperoleh cuti haid, cuti hamil dan persalinan, demikian juga pembayaran upah selama masa tersebut berlangsung.

Untuk dapat memenuhi HAM khususnya fungsi reproduksi bagi wanita, diperlukan perhatian dan perlakuan khusus melalui sosialisasi dan diseminasi guna menanamkan rasa saling menghormati antara pria dan wanita dalam memenuhi kebutuhan dibidang pendidikan dan kesehatan terutama pentingnya informasi bagi wanita untuk dapat memperoleh informasi yang jelas mengenai cara melakukan hubungan seksualitas yang sehat dan aman apabila telah menikah, termasuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi dengan cara-cara yang positif dan bertanggung jawab.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia telah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita secara bertahap, yaitu:

c. Perlindungan sebelum ada hubungan kerja

Perlindungan sebelum ada hubungan misalnya, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama dan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pelanggaran terhadap hal itu dapat dikenakan sanksi. Pelatihan yang diadakan oleh penyelenggaraan latihan swasta misalnya, dapat dihentikan kegiatannya apabila dalam mengadakan latihan tidak membekali, meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan peserta, atau tidak tersedia proses belajar mengajar yang memenuhi persyaratan.

d. Perlindungan selama hubungan kerja berlangsung

Perlindungan yang paling utama, luas dan lengkap memang diberikan kepada pekerja yang berada dalam hubungan kerja, terutama perlindungan yang bersifat social ekonomis. Bentuk perlindungan selain yang bersifat ekonomis, tidak saja perlindungan yang berupa jasmani seperti misalnya; kewajiban pengusaha untuk memberikan waktu, kesempatan dan bila mungkin sarana bagi pekerja untuk menjalankan ibadah selama dalam jam kerja atau pemberian istirahat dengan berupa; misalnya terhadap pekerja yang akan pergi melakukan ibadah haji.

Pemerintah diberi pula kewenangan oleh undang-undang untuk melakukan kewajiban mengatur hari libur nasional agar selain masyarakat umum, khususnya pekerja dapat beristirahat guna melaksanakan ibadah pada hari raya keagamaannya. Hal itu dapat terlihat bahwa di Indonesia, hari libur nasional yang ditetapkan pada umumnya berkaitan dengan hari raya keagamaan dari agama-agama yang diakui keberadaannya di Indonesia.

Bentuk perlindungan yang bersifat sosiologis dan psikologis yang diberikan kepada pekerja antara lain berupa perlindungan yang bersifat pelaksanaan tugas sosial sebagai warga masyarakat misalnya menjalankan tugas negara, dalam hal ada anggota keluarga atau orang yang serumah yang meninggal dunia. Undang-undang juga melindungi aspek psikologis dari pekerja berupa pemberian tunjangan kecelakaan kerja bagi pekerja yang karena akibat pekerjaannya mengalami cacat mental tetap.

Perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia di tempat kerja, telah pula mewarnai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi ketenagakerjaan internasional (ILO) menjamin perlindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan 8 (delapan) konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam 4 (empat) kelompok, yaitu: (Syamsudin, 2004: 9)

- 1) Kebebasan berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98)
- 2) Larangan diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan 111)
- 3) Larangan Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan No. 105)
- 4) Perlindungan anak (Konvensi ILO No. 138 dan No. 182)

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi 8 (delapan) konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip dasar tersebut.

Adalah menjadi kewajiban pengusaha dalam hubungan kerja untuk memanusiakana manusia yaitu pekerjaannya dengan menghormati harkat dan martabat mereka. Antara pekerja dan pengusaha terdapat kepentingan yang selaras yaitu kemajuan perusahaan. Hanya dengan kemajuan perusahaan kesejahteraan dapat ditingkatkan. Inilah yang merupakan ciri dari hubungan industrial di Indonesia dibanding dengan hubungan industrial di negara lain.

Konsepsi mengenai kerja diatas secara tegas dan jelas telah dituangkan ke dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, 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 materiil maupun spiritual.

Salah satu upaya pencapaian dilakukan dengan menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kepada pekerja merupakan bentuk nyata pemberian jaminan dan kesempatan terhadap pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan sekeluarga.

- e. Perlindungan setelah hubungan kerja berakhir

Bentuk perlindungan setelah hubungan kerja, misalnya ada kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon agar pekerja terjamin nafkahnya dalam suatu waktu tertentu sebelum mendapat pekerjaan baru. Contoh lain kewajiban untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua, Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau menyelenggarakan program pensiun pekerja.

Masalah ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, yakni antara kepentingan pengusaha, pemerintah dan kepentingan masyarakat. Untuk menyelaraskan berbagai kepentingan yang adakalanya berbeda itu, diperlukan pengaturan melalui undang-undang yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

- 1.1.1 Pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia dibidang ketenagakerjaan terus menerus diupayakan perwujudannya, karena merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja Perlindungan Hak Tenaga Kerja Wanita Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia
- Sampai saat ini tercatat undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang berlaku, sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948;
- 2) Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama.
- 3) Undang-undang Nomor 80 Tahun 1970 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi perburuhan Internasional Nomor 100 Mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
- 4) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- 5) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- 6) Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 105 Concerning The Abolition of Forced Labor*;
- 7) Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention Nom 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment*.
- 8) Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*;
- 9) Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action for The Elimination of the Worst Forms of Child Labor*.
- 10) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 11) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

12) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 81 Concerning the Labor Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industrial dan Perdagangan;

13) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;

14) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Husni, 2004: 29)

Dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 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 maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
3. Pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d 05.00

5. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Apabila dilihat dari substansi yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampak bahwa undang-undang ini menyatukan berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini pengaturannya masih tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik yang menyangkut upah, norma kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan kerja (Husni, 2004: 29).

Tidak dapat dikatakan bahwa undang-undang ini merupakan kodifikasi dari ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan karena masih terdapat beberapa ketentuan yang secara tersendiri, misalnya pengawasan perburuhan dalam undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 jo undang-undang No 3 Tahun 1951, Jaminan Sosial dan Tenaga Kerja dalam undang-undang No 3 Tahun 1992, Keselamatan Kerja (undang-undang No. 1 Tahun 1970) Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh dan undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Husni, 2004: 30).

Dalam Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dinyatakan bahwa:

- (1) Setiap warga Negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan berhak atas pekerjaan yang layak;

- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
- (3) Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
- (4) Setiap orang baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaan berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Pasal 49 menyatakan bahwa:

- (1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenaan dengan reproduksi wanita.
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi produksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Hak asasi manusia merupakan hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati, universal, dan abadi sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak kesejahteraan, yang oleh karena itu tidak boleh diabaikan, atau dirampas. Pemahaman hak asasi manusia di Indonesia ini sejalan dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Deklarasi Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa seluruh umat manusia dilahirkan merdeka dan setara hak dan

martabatnya. Manusia dikaruniai akal serta nurani dan harus saling bergaul dalam semangat persaudaraan. Setiap orang berhak atas kebebasan tanpa perbedaan apapun, seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik, kewarganegaraan atas asal usul, kekayaan, keturunan atau status lainnya.

Setiap orang berhak atas kehidupan, kebebasan dan keamanan pribadi, tak seorangpun boleh dibelenggu dalam perbudakan atau perhambaan, tidak seorangpun boleh dianiaya atau diperlakukan secara keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat, dan setiap orang berhak atas pengakuan yang sama sebagai manusia di muka hukum dimanapun ia berada. Semua orang berkedudukan setara dimuka hukum dan berhak atas perlindungan dari segala bentuk diskriminasi.

Setiap orang berhak atas jaminan social, serta berhak atas realisasi hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang tidak dapat dicabut, demi martabatnya dan perkembangan kepribadiannya secara bebas. Setiap orang berhak untuk memilih pekerjaannya secara bebas, memilih kondisi kerja yang ada dan menguntungkan serta perlindungan dari pengangguran, setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas upah yang sama atas pekerjaan yang sama, berhak untuk beristirahat dan menikmati waktu senggang, termasuk pembatasan jam kerja wajar serta liburan berkala dan berupah.

Bentuk-bentuk diskriminasi dalam hubungan kerja sangat luas sekali lingkupnya, sejak seseorang belum bekerja sampai pun kerja, dapat terjadi perlakuan yang diskriminatif. Perlakuan yang diskriminatif dalam pekerjaan dan

jabatan dapat terjadi sejak penerimaan, berupa pengumuman penerimaan kerja atau lowongan pekerjaan, seperti mencari tenaga kerja wanita yang belum menikah, berparas menarik, dan bersedia tidak menikah dalam waktu tertentu, tidak saja bentuk diskriminasi tetapi merupakan pula eksploitasi terhadap wanita. Padahal yang dibutuhkan didalam suatu hubungan kerja adalah keterampilannya, bukan jenis kelamin atau kecantikannya. Apalagi untuk dapat diterima bekerja misalnya harus bersedia tidak menikah, merupakan persyaratan yang melanggar kodrat yang diberikan Tuhan.

Untuk menghindari diskriminasi, pemberian kesempatan yang sama harus diberikan secara sama pula untuk mendapat latihan pekerjaan dan jabatan, pengaturan syarat-syarat kerja dalam PP. Di dalam hubungan kerja, praktek diskriminasi terutama antara laki-laki dan wanita banyak dilakukan didalam pengaturan syarat kerja yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pekerja wanita selalu dipersyaratkan untuk bersedia tidak menikah, hamil dan bersalin dalam suatu waktu tertentu.

Pekerja wanita selalu diperlakukan sama dengan pekerja lajang, walaupun didalam keluarganya, pekerja wanita dimaksud ada yang menjadi pencari nafkah utama atau bahkan ada yang menjadi kepala keluarga. Syarat-syarat kerja di perusahaan selalu mengatur perlindungan dan pemberian kesejahteraan ditujukan kepada pekerja pria dan keluarganya, pekerja wanita selalu diabaikan keluarganya karena keluarga dan dirinya dianggap ditanggung pria. Perlakuan yang diskriminatif tetapi sangat terselubung adalah dalam hal kesempatan menduduki

jabatan antara pekerja laki-laki dan wanita. Adanya larangan suami istri bekerja didalam satu perusahaan dengan alasan dan kriteria yang tidak jelas, perbedaan usia pensiun antara pekerja laki-laki dan wanita, serta akan di PHK apabila pekerja wanita menikah, hamil atau bersalin merupakan bentuk perlakuan diskriminatif lainnya.

Dalam pelaksanaan perlindungan fungsi keibuan atau kodrat wanita, banyak pekerja wanita yang tidak mudah memperoleh dan menikmati, seperti pelaksanaan cuti haid, cuti hamil dan/atau bersalin. Masih banyak ditemui berbelit-belintya prosedur pelaksanaan cuti haid yang berupah, cuti hamil yang upahnya dibayar selalu dibatasi, demikian juga bantuan persalinan dan upah selama bersalin masih selalu menjadi masalah.

Perbedaan yang dilakukan atas dasar jenis kelamin dapat pula berupa perbedaan yang dibuat secara terang-terangan atau tertutup, demi kepentingan salah satu jenis kelamin. Perbedaan yang didasarkan atas status perkawinan misalnya, seperti telah menikah atau masih lajang, dapat menjadi diskriminasi apabila perlakuan terhadap wanita pekerja yang telah menikah sama dengan kepada pekerja wanita lajang, tetapi pekerja pria yang menikah tidak diperlakukan seperti pekerja pria yang lajang. Banyak perusahaan yang menerima pekerja yang berasal dari luar kota, untuk membantu perumahan mereka, perusahaan menyediakan asrama.

Apabila ada ketentuan yang mengatur bahwa yang berhak tinggal di asrama hanya pekerja lajang, padahal asrama untuk pekerja seharusnya disediakan

bagi siapa saja yang berhak sesuai dengan syarat yang ditentukan, pencantuman syarat lajang, dapat dianggap melanggar kodrat manusia untuk hidup berkeluarga. Tidak jarang pekerja yang telah berkeluarga tetapi keluarganya tinggal jauh dari tempat kerjanya, tidak dapat menikmati jasa tinggal di asrama hanya karena tidak lagi berstatus lajang.

Pembatasan pembayaran untuk pekerja wanita karena cuti hamil, misalnya setelah anak ketiga, dengan alasan mensukseskan program keluarga berencana, juga terjadi. Bentuk praktek diskriminatif yang paling banyak dibidang pengupahan yaitu pembedaan upah atau pendapatan atau tariff upah borongan antara pekerja laki-laki dan wanita, hanya karena perbedaan jenis kelamin. Perlakuan diskriminasi dibidang pengupahan lainnya, karena rasa atau warna kulit terjadi berupa pemberian amplop diluar upah yang diberikan disamping yang diberikan dalam daftar gaji, masih banyak ditemukan dilakukan oleh perusahaan tertentu.

Apabila untuk pekerjaan dan jabatan yang sama dibedakan upahnya atau perangsangnya tanpa alasan yang jelas, dapat diduga telah terjadi diskriminasi karena alasan ras dan warna kulit. Keturunan kebangsaan, memang tidak dapat dikatakan diskriminatif apabila dilakukan perbedaan yang dibuat antara sesama warga Negara berdasarkan tempat lahir seseorang, asal usul leluhur atau asal usul suku bangsa, tindakan itu sebagai tindakan diskriminatif.

Namun pembedaan yang dilakukan karena jabatan tertentu, biasanya golongan rendah, yang selalu dianggap lajang, sedangkan pejabat yang lebih

tinggi mendapat tunjangan yang lebih baik, seperti misalnya diberikan tunjangan istri dan anak, dianggap sebagai tindakan diskriminatif. Untuk mengatasi perlakuan diskriminatif itu, telah dilakukan langkah-langkah politik. Kemauan politik bangsa Indonesia untuk menghormati hak asasi manusia dan penghapusan diskriminatif dalam segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara diwujudkan dengan meratifikasi: a) Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang sama nilainya, dengan Undang-undang Nomor 80 tahun 1957, b) Konvensi ILO 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999, dan a) Konvensi PBB tentang *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women* (CEDAW) dengan Undang-undang Nomor XVI/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, b) Keppres No. 129 Tahun 1998 tentang Rencana Aksi Nasional Hak-hak Asasi Manusia Indonesia, dan c) Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional.

#### 1.1.2 Larangan Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Wanita

##### a. Penghapusan Diskriminasi dan Pengupahan

Hak atas pengupahan yang sama atas pekerjaan yang sama nilainya telah dijamin, sejak diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 100 dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957. Dalam konvensi ini disebutkan bahwa istilah pengupahan meliputi gaji/upah minimum dan/atau pendapatan tambahan yang harus dibayar secara langsung atau tidak maupun secara tunai atau dengan pengusaha kepada pekerja didalam perjanjian kerja.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa upah yang dimaksud tidak hanya upah pokok saja namun juga termasuk tunjangan-tunjangan untuk kesejahteraan lainnya yang diberikan pengusaha kepada pekerja wanita. Dalam perspektif jender, pemberian upah rendah bagi pekerja wanita dilakukan, karena pekerja wanita secara umum diposisikan sebagai pekerja yang bersedia diupah rendah, karena upah bagi mereka dianggap bukan penghasilan utama dan mereka hanya merupakan pencari nafkah kedua, selain itu adanya anggapan bahwa pekerja wanita mudah diatur dan rendah daya resistensinya.

b. Penghapusan Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan

Komitmen bangsa Indonesia untuk menghapus segala bentuk diskriminasi selaras dengan Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia yang diadopsi PBB pada tahun 1948, serta Deklarasi Philadelphia Tahun 1944, untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta menjamin semua warga Negara sama kedudukannya didepan hukum.

Oleh karena itu segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, ras, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan tidak dapat dibenarkan. Salah satu bentuk pencegahannya yaitu menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Jaminan persamaan tersebut sesuai dengan nilai Pancasila dan Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945. Dalam bentuk yang lebih operasional telah diterbitkan pula Ketetapan MPR Nomor XVII Tahun 1998 tentang Hak Asasi Manusia.

Konvensi ILO Nomor 111 tahun 1958 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan menegaskan bahwa istilah diskriminatif meliputi setiap perbedaan, pengecualian atau pungutan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan, atau asal usul sosial yang berakibat meniadakan dan mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Lebih lanjut konvensi menegaskan pula bahwa istilah pekerjaan dan jabatan meliputi juga kesempatan mengikuti pelatihan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu dan syarat-syarat serta kondisi kerja.

Jika diperhatikan kondisi dilapangan saat ini, banyak ditemukan adanya pembatasan persyaratan jabatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin persyaratan dalam lowongan pekerjaan misalnya, masih banyak sekali yang mempersyaratkan jenis kelamin tertentu, walaupun jika dikaji lebih lanjut, karakter pekerjaan atau jabatan tersebut tidak khas untuk mempersyaratkan jenis kelamin tertentu.

Artinya bahwa pekerjaan atau jabatan tersebut tidak mempunyai karakter yang khas sebagai syarat diperbolehkannya dilakukan pengecualian atau pengalaman mengenai pekerjaan tertentu yang didasari persyaratan khas dari pekerjaan itu, sehingga tidak dianggap sebagai diskriminasi, misalnya pekerjaan sebagai artis bahwa pemeran utama pria tentunya harus seorang laki-laki.

Demikian pula mengenai peluang jabatan strategis yang terdapat di pasar kerja cenderung diperuntukan bagi pekerja laki-laki. Jabatan bagi pekerja wanita biasanya tersegmentasi pada angan dan hubungan masyarakat. Jabatan yang

berkarakter teknis dan operasional selalu diperuntukkan bagi pekerja. Pekerja wanita selalu diposisikan pada jenis-jenis jabatan yang tidak memberikan keputusan final. Hal tersebut dapat dimaknai sebagai perlakuan diskriminasi bagi pekerja wanita.

Dikaitkan dengan pekerjaan, kodrat reproduksi yang melekat pada wanita, ternyata kurang dipahami secara benar oleh banyak pengusaha. Memang pada bidang-bidang pekerjaan tertentu baik secara teknis maupun kesehatan, ada pekerjaan yang mempunyai pengaruh terhadap kelangsungan proses reproduksi wanita. Untuk itu perlu dilakukan proteksi terhadap pekerja wanita yang melakukan pekerjaan dibidang-bidang tertentu. Namun banyak pekerjaan pada umumnya tidak berkaitan dengan kodrat wanita.

Oleh karena itu pada tahun 1967 PBB mengeluarkan deklarasi mengenai penghapusan diskriminasi, yang kemudian diadopsi pada tahun 1974 oleh Majelis Umum PBB sebagai konvensi. Indonesia meratifikasi Konvensi PBB dimaksud, dengan Undang-undang Nomor 7 tahun 1984.

Dalam pelaksanaan pencegahan diskriminasi tersebut pernah dikeluarkan petunjuk, agar dalam pembuatan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur mengenai usia pensiun, kecuali atas permintaan pekerja wanita itu sendiri, yang memohon percepatan pensiun dari waktu yang telah ditentukan.

Apabila dalam perjanjian kerja bersama diatur mengenai pemeliharaan kesehatan pekerja dan keluarganya, hak pekerja wanita harus disamakan dengan

hak pekerja laki-laki, kecuali suami pekerja wanita telah memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan untuk dirinya maupun keluarganya, baik di perusahaan yang sama maupun dari perusahaan/instansi yang berbeda (SE Menaker No. SE. 04/MEN/1998 dan SE Menaker No. SE 04/M/BW/1996). Dalam UUKK, dijamin hak setiap pekerja untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Pengusaha dilarang untuk membedakan pemberian hak dan kewajiban karena alasan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik (Pasal 6 UUKK).

Oleh undang-undang dimaksud, pelanggaran hanya diancam dengan sanksi hukuman administratif. Peraturan perundang-undangan merupakan ketentuan atau norma yang tegas dan nyata yang mengatur hak dan kewajiban para pihak yang wajib ditaati, apabila diingkari dapat dikenai sanksi. Peraturan perundang-undangan merupakan salah satu sarana hubungan industrial, agar proses reproduksi dapat berjalan dengan lancar dalam konsepsi falsafah bangsa dan kaedah yang berkembang didalam masyarakat industri.

Dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang baik dan pengusaha yang baik, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, berfungsi untuk mengarahkan, mengatur dan menertibkan kehidupan para pelaku proses produksi dan masyarakat pada umumnya didalam suatu hubungan industrial. Melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sebagai sarana hubungan industrial, senantiasa diarahkan kehidupan para pelaku hubungan industrial, senantiasa diarahkan sesuai dengan falsafah bangsa dan tujuan negara, seperti yang dicita-citakan dan dirumuskan dalam Pancasila dan UUD 1945.

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab bersama antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pemerintah berkewajiban melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan tersebut.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mempunyai fungsi untuk mempercepat dan melaksanakan pembudayaan sikap mental dan sikap sosial para pelaku hubungan industrial yang sesuai dengan dasar falsafah bangsa. Dalam pelaksanaannya semua rancangan peraturan perundang-undangan yang akan diterbitkan, disusun dan dibahas bersama secara tripartit, agar dapat menampung semua aspirasi dan diharapkan dapat memenuhi rasa keadilan semua pihak.

dimaksud, dapat mendorong partisipasi yang optimal dari tenaga kerja dalam mencapai pembangunan yang dicita-citakan. Melalui pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan, diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang masih menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan, terus menerus diperbaharui. Undang-undang dan peraturan perundangan yang ada perlu disesuaikan telah disesuaikan dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa depan.

Bentuk-bentuk perlindungan terhadap hak-hak wanita disegala bidang kehidupan perlu ditunjang oleh berbagai factor seperti; perundang-undangan yang memadai, peran aparaturnya dan sarana prasarana penunjang yang efektif. Ketiga faktor ini saling terkait untuk memberikan jaminan kepastian hukum, pencegahan, pengawasan dan penegakan hukum yang efektif apabila terjadi pelanggaran hak asasi manusia terhadap tenaga kerja wanita.

Selain itu peningkatan kemampuan sumber daya manusia bagi tenaga kerja wanita memerlukan dukungan kelembagaan dan fasilitas penunjang yang cukup memadai agar wanita dapat mengembangkan karirnya secara profesional dalam jenis-jenis pekerjaan yang sama dengan yang dilakukan pria selama ini. Negara wajib memberikan dukungan fasilitas yang dituangkan dalam program-program peningkatan kualitas tenaga kerja wanita di Indonesia.

Secara kodrati wanita memiliki peran dan fungsi yang berbeda dengan laki-laki. Wanita mempunyai fungsi reproduksi yang merupakan salah satu fungsi sosial yang member warna pada kehidupan keluarga, masyarakat bahkan kelangsungan kehidupan bangsa. Untuk melindungi perbedaan kodrati yang dimiliki wanita, dalam suatu hubungan kerja, pekerja wanita mendapat perlindungan khusus. Bentuk perlindungan tersebut antara lain berupa perlindungan terhadap kodratnya sebagai wanita, perlindungan peran serta wanita dalam lapangan kerja dan perlindungan persamaan perlakuan sosial dalam hubungan kerja.

Berkaitan dengan bentuk-bentuk perlindungan, sifat peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja wanita, dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori kebijakan, yaitu yang diarahkan pada perlindungan terhadap;

- a. Fungsi reproduksi, seperti istirahat haid, mengandung, melahirkan, keguguran kandungan, kesempatan menyusui anak ditempat kerja;
- b. Peningkatan kedudukan dan peran serta pekerja wanita, seperti larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi wanita yang karena menikah atau hamil;
- c. Adanya kesetaraan hak dan kewajiban antara pekerja laki-laki dan wanita kebijakan yang bersifat.

Pentingnya perlindungan fungsi reproduksi, mengingat secara kodrati wanita memiliki kekhususan yang tidak dimiliki laki-laki didalam hubungan kerja, sehingga kodrat wanita itu perlu dilindungi. Telah sejak lama dikeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan yang bersifat perlindungan terhadap kodrat wanita, terutama mengenai haid, hamil, bersalin, keguguran kandungan dan kesempatan menyusui anak. Bentuk-bentuk perlindungan dimaksud berupa pemberian istirahat haid, melahirkan dan gugur kandungan dan kesempatan menyusui anak (Syamsuddin, 2004: 81-95)

Istirahat haid, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang antara lain mencabut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 yang mengatur ketentuan mengenai istirahat haid. Dalam undang-undang ini ada tambahan persyaratan, yakni apabila haid pekerja wanita yang merasakan sakit,

harus memberitahukan kepada perusahaan sesuai dengan tata cara yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama. Setelah itu barulah hak istirahat itu dapat digunakan sebagaimana diatur dalam Pasal 81 (UUKK).

Istirahat melahirkan dan gugur kandungan, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diatur perlindungan istirahat hamil, melahirkan atau gugur kandungan. Selain mengatur hak-hak yang sama dengan ketentuan sebelumnya, ditambahkan pula persyaratan dalam pelaksanaannya. Waktu istirahat bagi pekerja wanita hamil, bersalin atau gugur kandungan dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan, tanpa dibatasi waktunya sebagaimana ditegaskan dalam Penjelasan Pasal 82 ayat (2) (UUKK). Dalam pasal 83 (UUKK) kesempatan menyusui anak, dalam undang-undang nomor 13 Tahun 2003 dijamin kesempatan kerja wanita untuk menyusui anak, dengan member kesempatan secukupnya jika hal tersebut harus dilakukan didalam jam kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pembatasan kerja wanita pada malam hari, tidak diatur lagi. Oleh UUKK, ketentuan mengenai larangan itu dirubah menjadi hanya wanita yang berumur kurang dari 18 tahun yang dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00. selain itu bagi wanita hamil dilarang juga dipekerjakan juga pada malam hari, bila menurut keterangan dokter pekerjaan itu berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun diri pekerja wanita tersebut.

Bentuk upaya perlindungan, pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 dibebani berkewajiban untuk: 1) memberikan makanan dan minuman bergizi, 2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, 3) menyediakan angkut antar jemput. Pemberian makanan bergizi sekurang-kurangnya 1.400 kalori yang diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja

Dalam Pasal 76 (UUKK) ditegaskan bahwa pemberian makanan dan minuman tersebut tidak dapat diganti dengan uang. Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan yang layak serta memenuhi syarat kesehatan dan sanitasi. Penyajian menu makanan dan minuman diberikan kepada pekerja secara bervariasi. Bentuk kewajiban pengusaha yang berikutnya, yakni menjaga keamanan dan kesusilaan bagi pekerja perempuan. Hal itu dilakukan dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja perempuan dan laki-laki.

Untuk penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai 07.00 diantar pulang pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja perempuan. Kendaraan antar jemput dalam kondisi yang layak dan terdaftar di perusahaan. Pelaksanaan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput dimaksud, diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengatur mengenai larangan PHK terhadap pekerja wanita, tetap diatur, namun tidak ada lagi ketentuan yang mewajibkan bagi pekerja wanita setelah menjalani cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan, wajib dipekerjakan kembali pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya (Pasal 153 ayat (1) butir e UUKK)

Dari perspektif HAM manusia adalah makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan manusia merupakan titik sentral kehidupan alam semesta ini yang berperan sebagai pengelola dan pemelihara alam secara seimbang dan serasi dalam menjalani ketaatan kepada-Nya. Sebagai konsekuensinya, manusia dianugerahi hak asasi dan memiliki tanggung jawab serta kewajiban untuk menjamin keberadaan, harkat dan martabat kemuliaan manusia, serta menjaga keharmonisan kehidupan. Demikian pula tenaga kerja wanita yang sebagai manusia memiliki hak-hak yang perlu dilindungi dan tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun seperti hak untuk melakukan fungsi reproduksi.

#### **4.1.2 Perlindungan Hak Tenaga Kerja Wanita Menurut Peraturan**

##### **Perundang-Undangan di Indonesia**

Sampai saat ini tercatat undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang berlaku, sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948;

- 2) Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama.
- 3) Undang-undang Nomor 80 Tahun 1970 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi perburuhan Internasional Nomor 100 Mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
- 4) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- 5) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- 6) Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 105 Concerning The Abolition of Forced Labor*;
- 7) Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention Nom 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment*.
- 8) Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*;
- 9) Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action for The Elimination of the Worst Forms of Child Labor*.
- 10) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 11) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 12) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 81 Concerning the Labor Inpection in Industry and Commerce* (Konvensi

ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industrial dan Perdagangan;

13) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;

14) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Husni, 2004: 29)

Dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 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 maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
3. Pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:
  - c. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - d. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d 05.00
5. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Apabila dilihat dari substansi yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampak bahwa undang-undang ini menyatukan berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini pengaturannya masih tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik yang menyangkut upah, norma kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan kerja (Husni, 2004: 29).

Tidak dapat dikatakan bahwa undang-undang ini merupakan kodifikasi dari ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan karena masih terdapat beberapa ketentuan yang secara tersendiri, misalnya pengawasan perburuhan dalam undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 jo undang-undang No 3 Tahun 1951, Jaminan Sosial dan Tenaga Kerja dalam undang-undang No 3 Tahun 1992, Keselamatan Kerja (undang-undang No. 1 Tahun 1970) Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh dan undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Husni, 2004: 30).

Dalam Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dinyatakan bahwa:

- (1) Setiap warga Negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan berhak atas pekerjaan yang layak;
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;

- (3) Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
- (4) Setiap orang baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaan berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Pasal 49 menyatakan bahwa:

- (1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenaan dengan reproduksi wanita.
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi produksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Hak asasi manusia merupakan hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati, universal, dan abadi sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak kesejahteraan, yang oleh karena itu tidak boleh diabaikan, atau dirampas. Pemahaman hak asasi manusia di Indonesia ini sejalan dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Deklarasi Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa seluruh umat manusia dilahirkan merdeka dan setara hak dan martabatnya. Manusia dikaruniai akal serta nurani dan harus saling bergaul dalam semangat persaudaraan. Setiap orang berhak atas kebebasan tanpa perbedaan

apapun, seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik, kewarganegaraan atas asal usul, kekayaan, keturunan atau status lainnya.

Setiap orang berhak atas kehidupan, kebebasan dan keamanan pribadi, tak seorangpun boleh dibelenggu dalam perbudakan atau perhambaan, tidak seorangpun boleh dianiaya atau diperlakukan secara keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat, dan setiap orang berhak atas pengakuan yang sama sebagai manusia di muka hokum dimanapun ia berada. Semua orang berkedudukan setara dimuka hokum dan berhak atas perlindungan dari segala bentuk diskriminasi.

Setiap orang berhak atas jaminan social, serta berhak atas realisasi hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang tidak dapat dicabut, demi martabatnya dan perkembangan kepribadiannya secara bebas. Setiap orang berhak untuk memilih pekerjaannya secara bebas, memilih kondisi kerja yang ada dan menguntungkan serta perlindungan dari pengangguran, setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas upah yang sama atas pekerjaan yang sama, berhak untuk beristirahat dan menikmati waktu senggang, termasuk pembatasan jam kerja wajar serta liburan berkala dan berupah.

Bentuk-bentuk diskriminasi dalam hubungan kerja sangat luas sekali lingkupnya, sejak seseorang belum bekerja sampai pun kerja, dapat terjadi perlakuan yang diskriminatif. Perlakuan yang diskriminatif dalam pekerjaan dan jabatan dapat terjadi sejak penerimaan, berupa pengumuman penerimaan kerja atau lowongan pekerjaan, seperti mencari tenaga kerja wanita yang belum

menikah, berparas menarik, dan bersedia tidak menikah dalam waktu tertentu, tidak saja bentuk diskriminasi tetapi merupakan pula eksploitasi terhadap wanita. Padahal yang dibutuhkan didalam suatu hubungan kerja adalah keterampilannya, bukan jenis kelamin atau kecantikannya. Apalagi untuk dapat diterima bekerja misalnya harus bersedia tidak menikah, merupakan persyaratan yang melanggar kodrat yang diberikan Tuhan.

Untuk menghindari diskriminasi, pemberian kesempatan yang sama harus diberikan secara sama pula untuk mendapat latihan pekerjaan dan jabatan, pengaturan syarat-syarat kerja dalam PP. Di dalam hubungan kerja, praktek diskriminasi terutama antara laki-laki dan wanita banyak dilakukan didalam pengaturan syarat kerja yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pekerja wanita selalu dipersyaratkan untuk bersedia tidak menikah, hamil dan bersalin dalam suatu waktu tertentu.

Pekerja wanita selalu diperlakukan sama dengan pekerja lajang, walaupun didalam keluarganya, pekerja wanita dimaksud ada yang menjadi pencari nafkah utama atau bahkan ada yang menjadi kepala keluarga. Syarat-syarat kerja di perusahaan selalu mengatur perlindungan dan pemberian kesejahteraan ditujukan kepada pekerja pria dan keluarganya, pekerja wanita selalu diabaikan keluarganya karena keluarga dan dirinya dianggap ditanggung pria. Perlakuan yang diskriminatif tetapi sangat terselubung adalah dalam hal kesempatan menduduki jabatan antara pekerja laki-laki dan wanita. Adanya larangan suami istri bekerja didalam satu perusahaan dengan alasan dan kriteria yang tidak jelas, perbedaan

usia pensiun antara pekerja laki-laki dan wanita, serta akan di PHK apabila pekerja wanita menikah, hamil atau bersalin merupakan bentuk perlakuan diskriminatif lainnya.

Dalam pelaksanaan perlindungan fungsi keibuan atau kodrat wanita, banyak pekerja wanita yang tidak mudah memperoleh dan menikmati, seperti pelaksanaan cuti haid, cuti hamil dan/atau bersalin. Masih banyak ditemui berbelit-belintya prosedur pelaksanaan cuti haid yang berupah, cuti hamil yang upahnya dibayar selalu dibatasi, demikian juga bantuan persalinan dan upah selama bersalin masih selalu menjadi masalah.

Perbedaan yang dilakukan atas dasar jenis kelamin dapat pula berupa perbedaan yang dibuat secara terang-terangan atau tertutup, demi kepentingan salah satu jenis kelamin. Perbedaan yang didasarkan atas status perkawinan misalnya, seperti telah menikah atau masih lajang, dapat menjadi diskriminasi apabila perlakuan terhadap wanita pekerja yang telah menikah sama dengan kepada pekerja wanita lajang, tetapi pekerja pria yang menikah tidak diperlakukan seperti pekerja pria yang lajang. Banyak perusahaan yang menerima pekerja yang berasal dari luar kota, untuk membantu perumahan mereka, perusahaan menyediakan asrama.

Apabila ada ketentuan yang mengatur bahwa yang berhak tinggal di asrama hanya pekerja lajang, padahal asrama untuk pekerja seharusnya disediakan bagi siapa saja yang berhak sesuai dengan syarat yang ditentukan, pencantuman syarat lajang, dapat dianggap melanggar kodrat manusia untuk hidup berkeluarga.

Tidak jarang pekerja yang telah berkeluarga tetapi keluarganya tinggal jauh dari tempat kerjanya, tidak dapat menikmati jasa tinggal di asrama hanya karena tidak lagi berstatus lajang.

Pembatasan pembayaran untuk pekerja wanita karena cuti hamil, misalnya setelah anak ketiga, dengan alasan mensukseskan program keluarga berencana, juga terjadi. Bentuk praktek diskriminatif yang paling banyak dibidang pengupahan yaitu pembedaan upah atau pendapatan atau tariff upah borongan antara pekerja laki-laki dan wanita, hanya karena perbedaan jenis kelamin. Perlakuan diskriminasi dibidang pengupahan lainnya, karena rasa atau warna kulit terjadi berupa pemberian amplop diluar upah yang diberikan disamping yang diberikan dalam daftar gaji, masih banyak ditemukan dilakukan oleh perusahaan tertentu.

Apabila untuk pekerjaan dan jabatan yang sama dibedakan upahnya atau perangsangnya tanpa alasan yang jelas, dapat diduga telah terjadi diskriminasi karena alasan ras dan warna kulit. Keturunan kebangsaan, memang tidak dapat dikatakan diskriminatif apabila dilakukan perbedaan yang dibuat antara sesama warga Negara berdasarkan tempat lahir seseorang, asal usul leluhur atau asal usul suku bangsa, tindakan itu sebagai tindakan diskriminatif.

Namun pembedaan yang dilakukan karena jabatan tertentu, biasanya golongan rendah, yang selalu dianggap lajang, sedangkan pejabat yang lebih tinggi mendapat tunjangan yang lebih baik, seperti misalnya diberikan tunjangan istri dan anak, dianggap sebagai tindakan diskriminatif. Untuk mengatasi

perlakuan diskriminatif itu, telah dilakukan langkah-langkah politik. Kemauan politik bangsa Indonesia untuk menghormati hak asasi manusia dan penghapusan diskriminatif dalam segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara diwujudkan dengan meratifikasi: a) Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang sama nilainya, dengan Undang-undang Nomor 80 tahun 1957, b) Konvensi ILO 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999, dan a) Konvensi PBB tentang *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women* (CEDAW) dengan Undang-undang Nomor XVI/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, b) Keppres No. 129 Tahun 1998 tentang Rencana Aksi Nasional Hak-hak Asasi Manusia Indonesia, dan c) Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional.

#### **4.1.3 Larangan Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Wanita**

##### **a. Penghapusan Diskriminasi dan Pengupahan**

Hak atas pengupahan yang sama atas pekerjaan yang sama nilainya telah dijamin, sejak diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 100 dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957. Dalam konvensi ini disebutkan bahwa istilah pengupahan meliputi gaji/upah minimum dan/atau pendapatan tambahan yang harus dibayar secara langsung atau tidak maupun secara tunai atau dengan pengusaha kepada pekerja didalam perjanjian kerja.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa upah yang dimaksud tidak hanya upah pokok saja namun juga termasuk tunjangan-tunjangan untuk kesejahteraan lainnya yang diberikan pengusaha kepada pekerja wanita. Dalam perspektif jender, pemberian upah rendah bagi pekerja wanita dilakukan, karena pekerja wanita secara umum diposisikan sebagai pekerja yang bersedia diupah rendah, karena upah bagi mereka dianggap bukan penghasilan utama dan mereka hanya merupakan pencari nafkah kedua, selain itu adanya anggapan bahwa pekerja wanita mudah diatur dan rendah daya resistensinya.

b. Penghapusan Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan

Komitmen bangsa Indonesia untuk menghapus segala bentuk diskriminasi selaras dengan Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia yang diadopsi PBB pada tahun 1948, serta Deklarasi Philadelphia Tahun 1944, untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta menjamin semua warga Negara sama kedudukannya didepan hukum.

Oleh karena itu segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, ras, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan tidak dapat dibenarkan. Salah satu bentuk pencegahannya yaitu menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Jaminan persamaan tersebut sesuai dengan nilai Pancasila dan Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945. Dalam bentuk yang lebih operasional telah diterbitkan pula Ketetapan MPR Nomor XVII Tahun 1998 tentang Hak Asasi Manusia.

Konvensi ILO Nomor 111 tahun 1958 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan menegaskan bahwa istilah diskriminatif meliputi setiap perbedaan, pengecualian atau pungutan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan, atau asal usul sosial yang berakibat meniadakan dan mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Lebih lanjut konvensi menegaskan pula bahwa istilah pekerjaan dan jabatan meliputi juga kesempatan mengikuti pelatihan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu dan syarat-syarat serta kondisi kerja.

Jika diperhatikan kondisi dilapangan saat ini, banyak ditemukan adanya pembatasan persyaratan jabatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin persyaratan dalam lowongan pekerjaan misalnya, masih banyak sekali yang mempersyaratkan jenis kelamin tertentu, walaupun jika dikaji lebih lanjut, karakter pekerjaan atau jabatan tersebut tidak khas untuk mempersyaratkan jenis kelamin tertentu.

Artinya bahwa pekerjaan atau jabatan tersebut tidak mempunyai karakter yang khas sebagai syarat diperbolehkannya dilakukan pengecualian atau pengalaman mengenai pekerjaan tertentu yang didasari persyaratan khas dari pekerjaan itu, sehingga tidak dianggap sebagai diskriminasi, misalnya pekerjaan sebagai artis bahwa pemeran utama pria tentunya harus seorang laki-laki.

Demikian pula mengenai peluang jabatan strategis yang terdapat di pasar kerja cenderung diperuntukan bagi pekerja laki-laki. Jabatan bagi pekerja wanita biasanya tersegmentasi pada angan dan hubungan masyarakat. Jabatan yang

berkarakter teknis dan operasional selalu diperuntukkan bagi pekerja. Pekerja wanita selalu diposisikan pada jenis-jenis jabatan yang tidak memberikan keputusan final. Hal tersebut dapat dimaknai sebagai perlakuan diskriminasi bagi pekerja wanita.

Dikaitkan dengan pekerjaan, kodrat reproduksi yang melekat pada wanita, ternyata kurang dipahami secara benar oleh banyak pengusaha. Memang pada bidang-bidang pekerjaan tertentu baik secara teknis maupun kesehatan, ada pekerjaan yang mempunyai pengaruh terhadap kelangsungan proses reproduksi wanita. Untuk itu perlu dilakukan proteksi terhadap pekerja wanita yang melakukan pekerjaan dibidang-bidang tertentu. Namun banyak pekerjaan pada umumnya tidak berkaitan dengan kodrat wanita.

Oleh karena itu pada tahun 1967 PBB mengeluarkan deklarasi mengenai penghapusan diskriminasi, yang kemudian diadopsi pada tahun 1974 oleh Majelis Umum PBB sebagai konvensi. Indonesia meratifikasi Konvensi PBB dimaksud, dengan Undang-undang Nomor 7 tahun 1984.

Dalam pelaksanaan pencegahan diskriminasi tersebut pernah dikeluarkan petunjuk, agar dalam pembuatan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur mengenai usia pensiun, kecuali atas permintaan pekerja wanita itu sendiri, yang memohon percepatan pensiun dari waktu yang telah ditentukan.

Apabila dalam perjanjian kerja bersama diatur mengenai pemeliharaan kesehatan pekerja dan keluarganya, hak pekerja wanita harus disamakan dengan

hak pekerja laki-laki, kecuali suami pekerja wanita telah memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan untuk dirinya maupun keluarganya, baik di perusahaan yang sama maupun dari perusahaan/instansi yang berbeda (SE Menaker No. SE. 04/MEN/1998 dan SE Menaker No. SE 04/M/BW/1996). Dalam UUKK, dijamin hak setiap pekerja untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Pengusaha dilarang untuk membedakan pemberian hak dan kewajiban karena alasan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik (Pasal 6 UUKK).

Oleh undang-undang dimaksud, pelanggaran hanya diancam dengan sanksi hukuman administratif. Peraturan perundang-undangan merupakan ketentuan atau norma yang tegas dan nyata yang mengatur hak dan kewajiban para pihak yang wajib ditaati, apabila diingkari dapat dikenai sanksi. Peraturan perundang-undangan merupakan salah satu sarana hubungan industrial, agar proses reproduksi dapat berjalan dengan lancar dalam konsepsi falsafah bangsa dan kaedah yang berkembang didalam masyarakat industri.

Dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang baik dan pengusaha yang baik, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, berfungsi untuk mengarahkan, mengatur dan menertibkan kehidupan para pelaku proses produksi dan masyarakat pada umumnya didalam suatu hubungan industrial. Melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sebagai sarana hubungan industrial, senantiasa diarahkan kehidupan para pelaku hubungan industrial, senantiasa diarahkan sesuai dengan falsafah bangsa dan tujuan negara, seperti yang dicita-citakan dan dirumuskan dalam Pancasila dan UUD 1945.

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab bersama antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pemerintah berkewajiban melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan tersebut.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mempunyai fungsi untuk mempercepat dan melaksanakan pembudayaan sikap mental dan sikap sosial para pelaku hubungan industrial yang sesuai dengan dasar falsafah bangsa. Dalam pelaksanaannya semua rancangan peraturan perundang-undangan yang akan diterbitkan, disusun dan dibahas bersama secara tripartit, agar dapat menampung semua aspirasi dan diharapkan dapat memenuhi rasa keadilan semua pihak.

## **B. Implementasi Hukum Hak asasi Manusia dalam bentuk pengawasan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita formal ditempat bekerja di kota Gorontalo**

### **4.2.1 .Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Wanita meningkatkan Sumber Daya manusia**

Partisipasi aktif wanita dalam proses pembangunan merupakan suatu kebutuhan bagi bangsa Indonesia, karena wanita adalah bagian dari masyarakat secara keseluruhan yang memiliki berbagai potensi untuk dikembangkan dan dapat dimanfaatkan bagi pembangunan nasional. Realita membuktikan bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa-bangsa di dunia ini, tidak terlepas dari

peranan wanita disegala bidang yang secara aktif mendukung kebijakan dan program yang telah ditetapkan pemerintah negaranya.

Peranan wanita disegala bidang untuk menunjang pembangunan tentunya membawa konsekuensi adanya pengakuan terhadap kedudukan yang sama antara pria dan wanita dan jaminan perlindungan hokum dari segala bentuk diskriminasi berdasarkan jenis kelamin yang dapat mengakibatkan timbulnya perlakuan tidak adil terhadap hak-hak wanita. Perlindungan hokum diperlukan karena secara kodrati wanita memiliki perbedaan dengan pria seperti fungsi reproduksi yang seringkali dijadikan alasan untuk memperlakukan wanita berbeda dengan pria.

Di bidang perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja wanita diperlukan semua bentuk upaya untuk menjaga terciptanya kehidupan yang layak bagi tenaga kerja wanita sebagai manusia sesuai dengan harkat dan martabatnya. Perlindungan hak asasi manusia bagi tenaga kerja wanita dimaksudkan agar wanita dapat secara bebas mengembangkan kreativitas sesuai potensi yang dimilikinya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupannya yang layak sebagai manusia.

Adanya pandangan yang keliru dalam membedakan antara wanita dan pria secara biologis dan fisiologis akan sangat mempengaruhi pengembangan potensi tenaga kerja wanita untuk mengembangkan karirnya secara professional. Dalam kenyataan harus diakui bahwa tenaga kerja wanita sebagaimana wanita pada umumnya memiliki kemampuan fungsi reproduksi, yang seringkali dianggap dapat menghambat produktivitas kerja dan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi bagi pihak yang mempekerjakan tenaga kerja wanita.

Perlindungan terhadap ketenagakerjaan khususnya hak-hak tenaga kerja wanita harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja wanita. Apabila hal ini tercapai maka akan dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan kepentingan tenaga kerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan dan pembinaan hubungan industrial.

Kenyataan yang ada sering terungkap melalui media cetak maupun elektronik tentang perlakuan diskriminatif terhadap tenaga kerja wanita baik di dalam negeri maupun yang bekerja di luar negeri, bahkan ada banyak wanita yang mengalami bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan seksual. Hal ini telah menimbulkan pertanyaan sejauhmana jaminan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, karena dalam kenyataan yang ada di lapangan, diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita tetap saja terjadi.

Diskriminasi dapat saja terjadi terhadap tenaga kerja wanita yaitu dalam hal:

- a. Mendapatkan hak atas kesempatan kerja yang sama dengan pria, kebebasan memilih profesi, pekerjaan, promosi dan pelatihan;

- b. Mendapatkan upah yang sama terhadap pekerjaan yang sama nilai;
- c. Menikmati hak terhadap jaminan sosial;
- d. Hak terhadap kesehatan dan keselamatan kerja;
- e. Hak untuk tidak diberhentikan dari pekerjaan dan tetap mendapatkan tunjangan karena kawin dan melahirkan, hak cuti haid, cuti hamil dan melahirkan;

Pada tanggal 24 Juli 1984 diundangkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 terhadap wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 1979*).

Hak-hak wanita diatur secara rinci dalam pasal 11 Konvensi Hak Wanita 1979. Untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif wanita untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk:

- 1) Melarang dikenakan sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti dan pemberhentian atas dasar status perkawinan;
- 2) Mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan social yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;
- 3) Memberikan dorongan disediakannya pelayanan social yang perlu untuk memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat penitipan anak;

- 4) Member perlindungan khusus kepada wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

Dalam bagian penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan dibidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) Konvensi Dasar Internasional *International Labour Organization (ILO)*, konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok, yaitu:

- a. Kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan 98);
- b. Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan 111);
- c. Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan 105);
- d. Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan 182)

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adil dan makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No. XVII/MPR/1978 harus diwujudkan dalam bidang ketenagakerjaan.

Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Dalam kenyataan menunjukkan bahwa berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia telah melarang terjadinya diskriminasi terhadap perempuan, namun kasus-kasus dalam kenyataan empiric menunjukkan bahwa wanita seringkali mengalami diskriminasi dalam berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu pandangan yang mengatakan bahwa hukum yang diterapkan menurut apa yang terumus didalamnya akan membawa keadilan, harus dianalisis secara kritis (Ihromi, *dkk*, 2000: xvi).

Analisis ini akan menunjukkan bahwa hubungan antara hukum dan keadilan tidak begitu kausal sifatnya. Hal ini dapat dijelaskan bila kita mencermati adanya kenyataan bahwa hukum tidak dapat dilepaskan dari proses politik yang berlangsung ketika hukum dibuat. Hukum harus dapat memberikan keadilan kepada perempuan dengan memperhatikan perubahan sosial dan budaya hukum yang berkembang dalam masyarakat (Ihromi, *dkk*, 2000: xvi).

Agak berbeda dai asumsi dasar yang dipercaya orang selama ini yang menganggap hukum dapat berperan untuk mewujudkan kesejahteraan, keadilan dan kebenaran, maka kenyataan menunjukkan hukum justru sering dijadikan sarana untuk merampas berbagai sumber daya ekonomi, politik dan sosial budaya

rakyat banyak sehingga tampak lebih berfungsi untuk melancarkan dan melanggengkan proses kemiskinan (Katjasung, 2000: 78).

Dalam lapangan pekerjaan, ketentuan-ketentuan yang mengatur perlindungan perempuan didasarkan pada definisi sosial tentang perempuan dan laki-laki. Kaum perempuan masih dilihat sebagai makhluk yang lemah. Karena itu harus dilindungi terutama untuk menjaga fungsinya sebagai istri dan ibu. Pada tahun 1984 Indonesia telah meratifikasi konvensi tentang Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan 1979 dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984, namun karena kebijakan umum serta berbagai peraturan yang ada saat ini masih mencerminkan kuatnya nilai-nilai patriarki, sehingga dalam pelaksanaannya pun banyak terjadi diskriminasi dan eksploitasi (Katjasungkana, 2000: 85).

Perbedaan jender ternyata bisa menimbulkan subordinasi terhadap perempuan, karena ada anggapan bahwa perempuan itu lebih emosional dan kurang rasional sehingga perempuan tidak bisa tampil untuk memimpin dan membawa akibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting (Fakih, 2001: 15). Adanya anggapan bahwa wanita tidak dapat menduduki jabatan-jabatan vital dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan negara diakibatkan oleh adanya budaya patriarki dimana kedudukan pria harus lebih dominan dari wanita dalam strata sosial masyarakat.

Istilah hak perempuan dapat diarahkan menjadi hak keibuan belaka, yakni hak untuk mengasuh dan membesarkan anak. Padahal kita tahu tidak semua

perempuan yang menjadi ibu, karena perempuan tidak harus menjadi seorang ibu terlebih dahulu agar hak-hak dasarnya terlindungi (Kartika dan Rosdalina, 1996: 6). Adanya keistimewaan yang seharusnya diakui bahwa wanita memiliki kemampuan reproduksi seperti mengandung, melahirkan dan menyusui, namun seringkali dianggap sebagai halangan apabila wanita tersebut bekerja di luar rumah.

Marginalisasi kaum perempuan tidak saja terjadi di tempat pekerjaan tetapi didalam rumah tangga, masyarakat dan bahkan negara. Marginalisasi di rumah tangga dalam bentuk diskriminasi atas anggota keluarga perempuan diperkuat oleh adat istiadat maupun tafsir keagamaan, Konvensi tentang hak perempuan 1979 telah mendapatkan standar-standar yang dapat diterima secara internasional guna mencapai kesetaraan hak mereka dengan lelaki. Negara-negara yang meratifikasi konvensi perempuan mengakui bahwa diskriminasi terhadap perempuan adalah masalah social yang memerlukan penyelesaian (Kartika dan Rosdalina, 1999: 5).

Persamaan adalah hal yang mendasar bagi setiap masyarakat demokratis yang bertekad kuat melaksanakan keadilan dan hak asasi manusia. Di dalam semua masyarakat dan semua lingkungan kegiatan, seringkali perempuan dijadikan subjek ketidaksamaan didalam hukum dan kenyataan. Kondisi ini lebih diperburuk karena adanya diskriminasi didalam keluarga, masyarakat dan tempat kerja. Diskriminasi terhadap perempuan telah diabadikan oleh kekelan konsep-konsep klise mengenai laki-laki maupun perempuan dalam budaya tradisional serta keyakinan yang merusak terhadap perempuan (Rover, 2003: 338).

Harus diakui bahwa keluarga sebagai organisasi terkecil dalam suatu negara seharusnya menjadi sarana awal untuk mendidik anggotanya agar mampu menciptakan suasana demokratis dimana setiap anggota keluarga memiliki hak dan perlakuan yang sama dalam semua aktivitas tanpa pembedaan atas dasar jenis kelamin. Apabila keluarga tidak mampu menciptakan iklim demokrasi yang sehat, maka diskriminasi terhadap wanita tetap akan terjadi, karena anggota keluarga khususnya pria dapat meneruskan budaya tersebut pada keturunan selanjutnya.

Walaupun secara yuridis formal hak-hak asasi tersebut sesungguhnya telah dijamin, namun pada tingkat implementasi, hak-hak ini ternyata belum sepenuhnya dioperasionalkan dan disosialisasikan. Penindasan dan perlakuan sewenang-wenang terhadap wanita merupakan suatu kenyataan yang memperlihatkan bahwa hak-hak tersebut belum dimiliki oleh mereka. Banyak pembantu rumah tangga dan tenaga kerja wanita Indonesia sering dijadikan sapi perahan oleh pihak-pihak tertentu (Widjaja, 2000: 92).

Selain itu adanya kecenderungan yang sering terjadi dalam perdagangan perempuan dan anak yakni; tindakan kekerasan, pelecehan eksploitasi seks, praktek-praktek perbudakan serta memperlakukan perempuan untuk kepentingan dan keuntungan pihak berwenang atau majikan serta tidak adanya perlindungan ditempat kerja bagi para korban. Hal ini terjadi karena wanita berada dalam kondisi yang rentan sehingga tidak berdaya. Hak-hak yang melekat dalam diri wanita merupakan hak asasi manusia, karena wanita adalah manusia juga yang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat yang sama dengan pria. Oleh karena itu diskriminasi terhadap wanita tidak dapat dibenarkan (Ihromi, *dkk*, 2000: xxi)

Pasal 1 dan 2 Deklarasi Universal tentang Hak-hak Asasi Manusia 1948 menegaskan bahwa semua orang dilahirkan memiliki martabat dan hak-hak yang sama atas semua hak dan kebebasan sebagaimana ditetapkan oleh deklarasi tanpa membeda-bedakan baik dari segi ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal-usul kebangsaan atau social, hak milik, kelahiran, atau kedudukan lain.

Pada tanggal 16 Desember 1966 Majelis Umum menerima dua perjanjian internasional (*International Treaty*) mengenai hak-hak manusia, yaitu: Konvenan Internasional tentang hak-hak ekonomi dan sosial budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*) Kategori hak-hak sipil dan politik sebagai hak asasi didasarkan kepada konvenan tentang hak-hak sipil dan politik.

Konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita (*covenantion on the elimination of all forms of women*) telah diratifikasi oleh 161 negara. Konvensi ini memberikan hak yang sama didepan hokum antara wanita dan pria dan menjelaskan tindakan-tindakan untuk menghapuskan diskriminasi terhadap wanita dalam kehidupan politik, public, kewarganegaraan, pendidikan, lapangan kerja, kesehatan, perkawinan dan keluarga. Konvensi ini juga mendirikan “Komite tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita” sebagai badan yang memantau implementasi ketentuan-ketentuan konvensi dan membahas laporan-laporan dari negara-negara pihak.

Khusus mengenai wanita telah dibentuk “Komisi Mengenai Status Wanita” dengan tugas menyiapkan laporan-laporan mengenai promosi hak-hak wanita dibidang politik, ekonomi, social, pendidikan serta membuat rekomendasi kepada Dewan Ekonomi dan Sosial tentang masalah-masalah yang membutuhkan perhatian segea dibidang hak-hak asasi manusia dan komisi ini beranggotakan 45 negara (Mauna, 2001: 599).

Sesungguhnya penempatan wanita sebagai suatu kelompok masyarakat khusus merupakan isu yang paling controversial, karena secara implicit, penempatan ini dapat mengakibatkan penegasan bahwa wanita memang merupakan kelompok yang secaa objektif lebih lemah dari kaum pria. Khusus dibidang politik PBB telah mengesahkan konvensi tentang hak-hak politik wanita (*Convention on the political rights of women*), 1952) Indonesia telah meratifikasi konvensi tersebut melalui undang-undang Nomor 68 Tahun 1956.

Di Indonesia pelaksanaan hak untuk diperlakukan sama di muka hokum dan pemerintahan diatur dalam UUD 1945 dan TAP MPR Nomor: XVII/MPR/1998 yang menegaskan tentang pandangan dan sikap bangsa Indonesia terhadap hak asasi manusia sesuai dengan piagam HAM. Dalam pasal 3 ayat (2) Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM menyatakan bahwa: “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hokum yang adil serta mendapat kepastian hokum dan perlakuan yang sama didepan hokum”.

Perempuan menolak diabaikannya kaum perempuan dan hak-hak mereka disemua bidang. Perbaikan status perempuan dimanapun tergantung pada peningkatan hak-hak wanita disegala bidang. Konferensi-konferensi tersebut diatas telah menghasilkan deklarasi-deklarasi yang sekalipun secara hokum tidak mengikat tetapi dapat dijadikan sumber-sumber penting dari penerapan norma-norma dan standar internasional dibidang perlindungan hak-hak wanita dari segala bentuk tindakan yang bersifat diskriminatif. Kenyataan yang ada di Indonesia menunjukkan bahwa banyak wanita yang telah memiliki kemampuan yang sama dengan pria, namun belum mendapatkan kedudukan yang sama berkaitan dengan tanggung jawab yang diberikan baik dalam hokum maupun pemerintahan. Jumlah wanita yang diberikan tanggung jawab sebagai penentu kebijakan nasional masih relative kecil dibandingkan dengan pria.

Diperlukan kesanggupan dan kemampuan pihak pemerintah untuk terus memperjuangkan hak-hak wanita disegala bidang, agar wanita memperoleh kesempatan dan tanggung jawab yang sama dengan pria, melalui pemberdayaan wanita di segala bidang kehidupan tanpa mengabaikan kewajiban, harkat dan martabatnya sebagai wanita. Selain itu perlindungan terhadap hak-hak wanita dapat dilaksanakan melalui aksi alternatif dengan menggunakan instrument-instrumen dalam sistem hokum nasional, regional dan internasional untuk menuntut perlindungan terhadap hak-hak wanita. Keberadaan perempuan di Indonesia tidak berbeda dengan kondisi yang terjadi di negara lain, karena masih adanya diskriminasi terhadap mereka, sehingga terjadi pembelaan,

pengesampingan atau tujuan mengurangi atau menghapuskan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia.

Sebenarnya kebebasan pokok dibidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau dibidang apapun lainnya terhadap kaum perempuan diperlukan terlepas dari status perkawinan mereka atas dasar persamaan antara lelaki dan perempuan. Pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia merupakan jaminan perlindungan terhadap segala usaha totalitaristik yang sering berupaya mencapai kemajuan dengan cara mengorbankan manusia. Jadi diperlukan pembangunan bangsa yang tetap mempertahankan martabat manusiawi. Totalitaristik adalah paham yang mengajarkan bahwa segala yang ada pada manusia dan benda dapat digunakan untuk kepentingan negara (Suseno, 2001: 46)

Baik Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (*Committee on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*) CERD, 1965, maupun konvensi internasional tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (*Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Woman*) CEDAW, 1979 merujuk juga kepada ketentuan perlakuan yang sama atas hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya dengan hak-hak sipil dan politik (Kasim dan Arus, 2001: 9-10)

Pembukaan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948 menunjukkan bahwa: “aspirasi tertinggi dari semua orang” adalah “kemajuan dunia diakui semua makhluk manusia akan menikmati kebebasan berbicara dan

berkeyakinan serta kebebasan dari rasa takut dan kekurangan. Tekad menyatukan kumpulan hak asasi manusia yang berbeda-beda itu sangat jelas.

Empat puluh lima tahun kemudian, tahun 1993, perwakilan dari 171 (seratus tujuh puluh satu) pemerintah berkumpul di Konferensi Hak Asasi Manusia Dunia di Wina dan menegaskan lagi bahwa semua hak asasi manusia bersifat universal, tidak dapat dibagi dan saling tergantung dan berhubungan satu sama lainnya (Kasim dan Arus, 2001: 9-10)

Pelaksanaan konvensi-konvensi tentang hak-hak wanita telah dilakukan pemerintah Republik Indonesia. Melalui Undang-undang Nomor 68 Tahun 1958 Indonesia telah meratifikasi konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Tahun 1979, melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984.

Telah dilakukan berbagai bentuk kegiatan seperti advokasi dan memobilisasi serta penegakkan hokum yang efektif termasuk penyusunan program nasional tentang Penghapusan Tindak Kekerasan Terhadap Wanita dan berbagai langkah administrasi serta kewajiban melakukan pemantauan dan pelaporan (Mauna, 2001: 262). Upaya perlindungan hak-hak asasi manusia bukanlah hal yang mudah dan dapat dilakukan dalam waktu sekejap, tetapi merupakan suatu proses yang panjang seperti halnya proses pembangunan itu sendiri.

Oleh karena itu upaya tersebut perlu diperlukan secara berkelanjutan dan terpadu oleh semua pihak, yakni pemerintah, organisasi-organisasi politik dan

kemasyarakatan maupun berbagai lembaga swadaya masyarakat dan semua lapisan masyarakat (Mauna, 2001: 627). Beberapa ketentuan hukum internasional yang berkaitan dengan penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita, yaitu antara lain:

- a. Piagam PBB (*United Nations Charter*) 1945.
- b. Deklarasi Universal tentang Hak-hak Asasi Manusia (*Declaration of Human Rights*) Tahun 1948.
- c. Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination* (CERD) Tahun 1965.
- d. Konvensi Hak Sipil dan Politik (*International on Civil and Political Rights*) (ICCPR) Tahun 1966.
- e. Konvensi Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*International Covenant and Economic Social and Cultural Rights*) (ICESCR) Tahun 1966.
- f. Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*International Convention On the Elimination of All Forms of The Discrimination Againsts Woman*) (CEDAW) Tahun 1979.
- g. Konvensi tentang Hak-hak Anak (*Convention on the Right of the child*) (CRC) tahun 1989.
- h. Konvensi tentang Hak-hak Politik Wanita (*Convention on the Political Right of Woman*) Tahun 1953.
- i. Resolusi PBB Nomor 48/104 tentang Penghapusan Kekerasan Terhadap Wanita, Tahun 1993.

Hak asasi manusia bersifat universal dan dimiliki oleh setiap orang dengan tidak membedakan bangsa, ras, agama dan jenis kelamin. Harus diakui bahwa setiap negara memiliki latar belakang ideology, politik, ekonomi dan sosial budaya yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan perlindungan hak asasi manusia, namun demikian secara umum latar belakang perbedaan ini, bukanlah hambatan untuk melaksanakan perlindungan terhadap hak asasi manusia.

Pemerintah Indonesia harus konsisten dengan upaya ratifikasi terhadap konvensi-konvensi internasional dibidang perlindungan hak asasi manusia, khususnya perlindungan terhadap hak-hak wanita dalam pelaksanaannya di Indonesia, karena pengesahan terhadap perjanjian-perjanjian internasional dilakukan melalui pembentukan perundang-undangan yang berlaku secara formal, mengikat dan harus ditaati.

Setiap negara memiliki kewajiban internasional untuk menjamin terlaksananya perlindungan terhadap hak-hak wanita disegala bidang kehidupan ditingkat nasional. Berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak wanita, berikut ini akan dikemukakan beberapa hal penting dalam pengaturan konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita tahun 1979 yang telah diratifikasi di Indonesia melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984;

a. Bidang sosial budaya

Dalam Pasal 5 ditegaskan bahwa negara peserta wajib membuat laporan untuk mengubah pola tingkah laku sosial dan budaya masyarakat untuk mencapai persamaan hak. Pasal 10 memberikan jaminan kepada wanita untuk memperoleh

hak dan kesempatan yang sama dengan pria dibidang pendidikan. Di samping itu, Pasal 12 mengatur tentang perlindungan terhadap wanita dibidang pelayanan kesehatan atas dasar persamaan antara pria dan wanita.

b. Bidang politik

Dalam Pasal 7 ditegaskan bahwa wanita mempunyai hak untuk memilih dan dipilih dan berpartisipasi dalam perumusan kebijaksanaan pemerintah serta organisasi-organisasi non pemerintah yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat dan politik negara. Di samping itu harus dibuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi wanita untuk dapat mewakili pemerintahannya pada tingkat internasional serta dapat berpartisipasi dalam pekerjaan organisasi internasional tanpa suatu diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 8

c. Bidang hukum

Masalah perlindungan dan persamaan hokum antara pria dan wanita secara jelas diatur dalam Pasal 2 dan Pasal 15 konvensi. Pasal 2 mewajibkan negara peserta konvensi untuk mencantumkan asas persamaan hak dan produk-produk hukumnya disamping itu juga dinyatakan bahwa perlindungan hokum terhadap wanita didasarkan atas persamaan hak antara pria dan wanita dan dijamin dihadapan pengadilan nasional secara efektif. Dalam Pasal 15 diatur tentang persamaan hak dan kedudukan wanita dan pria dimuka hokum.

d. Bidang ketenagakerjaan

Masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan wanita diatur secara rinci dalam konvensi ini. Pasal 11 menyatakan bahwa negara peserta dapat menjamin

hak yang sama antara pria dan wanita dalam memperoleh pekerjaan, jenis pekerjaan, memperoleh pelatihan, menerima upah dan tunjangan serta fasilitas kerja, hak atas jaminan sosial dan juga hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.

e. Bidang ekonomi

Di bidang ekonomi ada perlindungan dan perhatian khusus pada wanita di pedesaan berkaitan dengan jaminan perlindungan dan hak untuk membentuk kelompok swadaya dan koperasi agar memperoleh peluang yang sama dalam berbagai kegiatan ekonomi melalui pekerjaan dan kesempatan berwiraswasta, demikian pula hendaknya wanita diperlakukan sama guna memperoleh kredit dan pinjaman, pertanian, fasilitas pemasaran, teknologi tepat guna, pemilikan tanah dan urusan pertanahan lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 14.

f. Bidang sipil

Pasal 16 memberikan jaminan bahwa wanita mempunyai hak yang sama dengan pria untuk memasuki jenjang perkawinan dan bebas memilih suami sesuai dengan persetujuan yang bebas dan sepenuhnya. Di samping itu juga dijamin haknya untuk bebas menantikan nama keluarga, profesi, jabatan dan hal yang berkaitan dengan pemilihan, peralihan, pengelolaan, penikmatan dan pemindahtanganan harta benda, baik yang dilakukan secara cuma-cuma maupun pergantian berupa uang (Rahayu, 2000: 122-123). Dibentuk pada tahun 1964 Komisi PBB mengenai Status Wanita mengadakan pertemuan setiap tahun untuk membahas masalah yang berhubungan dengan hak-hak wanita, menyusun rekomendasi mengenai masalah yang memerlukan perhatian dengan segera.

Komisi ini juga mempersiapkan perjanjian seperti konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita.

#### **4.2.2 Bentuk Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja Wanita**

Dari berbagai perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada, dapat dicatat, aspek perlindungan hukum ketenagakerjaan mengatur perlindungan sejak sebelum ada hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja dan setelah hubungan kerja berakhir. Perlindungan sebelum bekerja misalnya, menjamin bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama dan tanpa diskriminasi, untuk memperoleh pekerjaan. Pelanggaran terhadap hal itu dapat dikenakan sanksi. Pelatihan yang diadakan oleh penyelenggaraan latihan swasta misalnya, dapat dihentikan kegiatannya apabila dalam mengadakan latihan tidak membekali, meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan peserta atau tidak tersedia proses belajar mengajar yang memenuhi persyaratan.

Bentuk perlindungan setelah hubungan kerja misalnya, adanya kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon agar pekerja terjamin nafkahnya dalam suatu waktu tertentu sebelum mendapat pekerjaan baru. Contoh lain kewajiban untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua, jaminan sosial tenaga kerja atau menyelenggarakan program pensiun pekerja.

Perlindungan yang paling utama, luas dan lengkap memang diberikan kepada pekerja yang berada dalam hubungan kerja, terutama perlindungan yang bersifat sosial ekonomis. Bentuk perlindungan selain yang bersifat ekonomis,

tidak saja berupa perlindungan jasmani, seperti: pengaturan jam dan waktu kerja, tetapi juga perlindungan yang bersifat kerohanian seperti misalnya kewajiban pengusaha untuk memberikan waktu, kesempatan dan bila mungkin saran bagi pekerja untuk menjalankan ibadah selama dalam jam kerja atau pemberian istirahat dengan berupa; misalnya terhadap pekerja yang akan pergi melakukan ibadah haji.

Pemerintah diberi pula kewenangan oleh undang-undang untuk melakukan kewajiban mengatu hari libur nasional selain masyarakat umum, khususnya pekerja dapat beristirahat guna melaksanakan ibadah pada hari raya keagamanya. Hal itu dapat terlihat bahwa di Indonesia, hari libur nasional yang ditetapkan pada umumnya berkaitan dengan hari raya keagamaan dari agama-agama yang diakui keberadaannya di Indonesia.

Bentuk perlindungan yang bersifat sosiologis dan psikologis yang diberikan kepada pekerja antara lain berupa perlindungan yang bersifat pelaksanaan tugas sosial sebagai warga masyarakat misalnya menjalankan tugas negara, dalam hal ada anggota keluarga atau orang yang serumah meninggal dunia. Undang-undang juga melindungi aspek psikologis dari pekerja berupa pemberian tunjangan kecelakaan kerja bagi pekerja yang karena akibat pekerjaannya mengalami cacat mental tetap.

Perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia di tempat kerja, telah pula mewarnai hokum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi ketenagakerjaan internasional seperti *International Labour Organization* (ILO) menjamin

perlindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan 8 (delapan) konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam 4 (empat) kelompok, yaitu (Syamsudin, 2004: 9);

- 1) Kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
- 2) Larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
- 3) Larangan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105);
- 4) Perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi 9 (delapan) konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip dasar tersebut.

Adalah menjadi kewajiban pengusaha dalam hubungan kerja untuk memanusiakan manusia yaitu pekerjanya, dengan menghormati harkat dan matabat mereka. Antara pekerja dan pengusaha terdapat kepentingan yang selaras yaitu kemajuan perusahaan. Hanya dengan kemajuan perusahaan kesejahteraan dapat ditingkatkan. Inilah yang merupakan ciri dari hubungan industrial di Indonesia disbanding dengan hubungan industrial di negara lain (Syamsudin, 2004: 11).

Konsepsi mengenai kerja diatas secara tegas dan jelas telah dituangkan ke dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Salah satu upaya pencapaiannya dilakukan dengan menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan kepada pekerja merupakan bentuk nyata pemberian jaminan dan kesempatan terhadap pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan sekeluarga. Tujuan perlindungan terhadap tenaga kerja antara lain dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan bekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selain itu, perlindungan dimaksud ditujukan pula untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat sejahtera lahir batin. Dengan terpenuhinya hak-hak dan perlindungan dasar bagi semua tenaga kerja pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Masalah ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, antara kepentingan tenaga kerja dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan kepentingan masyarakat. Untuk menyelaraskan berbagai kepentingan yang adakalanya berbeda itu, diperlukan pengaturan melalui undang-undang yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia,

perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia dibidang ketenagakerjaan terus menerus diupayakan perwujudannya karena merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja dimaksud, dapat mendorong partisipasi yang optimal dari tenaga kerja dalam mencapai pembangunan yang dicita-citakan. Melalui pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan, diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang masih menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan, terus menerus diperbaharui. Undang-undang dan peraturan perundangan yang sah, telah disesuaikan dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa depan.

Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) di Indonesia (2004-2009) sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 40 Tahun 2004 perlu dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, khususnya berkaitan dengan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang berlaku guna melakukan revisi atau mencabut produk perundang-undangan yang bersifat diskriminatif, termasuk hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja wanita.

Dalam upaya menegakkan hak asasi manusia tentunya diperlukan upaya-upaya untuk menjalankan semua peraturan perundang-undangan secara efektif. Hal ini memerlukan dukungan secara kelembagaan yang mampu difungsikan secara optimal. Fungsi Komisi Nasional Hak Asasi Manusia antara lain penyuluhan, pengkajian dan pemantauan.

Secara khusus Komisi Nasional Hak Asasi Manusia melaporkan bahwa pada tahun 1997, tidak kurang dari 7723 kasus pengaduan dari rakyat, berupa pelanggaran hak asasi manusia oleh oknum aparat dan sengketa bermotif kasus agama. Atas dasar kenyataan itu bahwa Komisi Nasional Hak Asasi Manusia tersebut memiliki kemampuan amat terbatas, maka dalam melaksanakannya tugasnya dibantu dengan menggunakan sistem kerja sama jaringan antara instansi terkait, lembaga pemerintah dan swasta (Thontowi, 2002: 25)

Bentuk-bentuk perlindungan terhadap hak-hak wanita disegala bidang kehidupan perlu ditunjang oleh berbagai faktor seperti; perundang-undangan yang memadai, peran aparatur hokum dan sarana prasana penunjang yang efektif. Ketiga faktor ini saling terkait untuk memberikan jaminan kepastian hokum, pencegahan, pengawasan dan penegakkan hokum yang efektif apabila pelanggaran hak asasin manusia terhadap tenaga kerja wanita.

Selain itu peningkatan kemampuan sumberdaya manusia bagi tenaga kerja wanita memerlukan dukungan kelembagaan dan fasilitas penunjang yang cukup memadai agar wanita dapat mengembangkan karirnya secara professional dalam jenis-jenis pekerjaan yang sama dengan yang dilakukan pria selama ini. Negara

wajib memberikan dukungan fasilitas yang dituangkan dalam program-program peningkatan kualitas tenaga kerja wanita di Indonesia.

Mukadimah Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, 1948 alinea ke lima, menyatakan menimbang bahwa: “bangsa-bangsa dari Perserikatan Bangsa-Bangsa telah menyatakan sekali lagi dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa kepercayaan mereka akan hak-hak dasar dari manusia, akan martabat dan penghargaan seseorang manusia dan akan hak-hak yang sama dari laki-laki maupun perempuan dan telah memutuskan akan memajukan kemajuan social dan tingkat penghidupan yang lebih baik dalam kemerdekaan yang lebih luas” (Baehr, *dkk*, 2001: 279).

Meskipun telah ada Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948, namun masih banyak terjadi banyak pelanggaran hak asasi manusia. Terbukti antara lain hubungan sesama umat manusia semakin renggang. Bahkan di beberapa tempat masih terjadi peperangan, permusuhan, terorisme, rasialisme, perlombaan persenjataan pemusnah, intervensi, pengasingan, pengekangan serta tindakan kekerasan lainnya yang tidak lagi menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia (Bagun dan Pandur, 1997: 11).

Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, 1948 Pasal 23 dinyatakan:

- (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran.

- (2) Setiap orang dengan tidak ada perbedaan berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- (3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya, sepadan dengan martabat manusia, dan jika perlu ditambah dengan bantuan-bantuan sosial lainnya.
- (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat untuk melindungi kepentingannya.

Dalam Pasal 24 dinyatakan bahwa: “setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk juga pembatasan jam kerja yang layak dan hari-hari liburan berkala dengan menerima upah.

Dalam Konvenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya 1966, Bagian III Ayat (7) menyatakan: “pihak-pihak negara dalam perjanjian sekarang mengakui hak setiap orang untuk menikmati keadilan dan kondisi kerja yang menguntungkan dan secara khusus menjamin:

- a. Pembayaran yang menyediakan semua pekerjaan, sekurang-kurangnya:
  - (1) 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.
  - (2) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarganya sesuai dengan ketetapan-ketetapan dari perjanjian sekarang.

- b. Kondisi kerja yang aman dan sehat.
- c. Kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk dipromosikan dalam pekerjaannya pada tingkat yang lebih tinggi dengan membuat pertimbangan atas senioritas dan kompetensi.
- d. Istirahat, waktu luang dan pembatasan yang beralasan terhadap jam kerja dan liburan periodic dengan pembayaran serta pembayaran untuk hari raya umum.

Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*) dibentuk dengan tujuan untuk mengatur kondisi serta pekerja/buruh diseluruh dunia. Negara-negara diwajibkan untuk membuat peraturan perundang-undangan ditingkat nasional yang sesuai dengan konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi, berkaitan dengan upah yang sama bagi pekerja wanita dan pria, tatacara mempekerjakan wanita dan anak-anak, giliran kerja, kebebasan berkumpul dan berseikat serta hak-hak tenaga kerja lainnya.

Konvensi-konvensi buruh menuntut masing-masing negara untuk menggunakan peraturan-peraturan perjanjian didalam bidang domestic mereka sendiri untuk kepentingan para pekerja mereka. Seandainya semua negara menolak untuk memenuhi kewajibannya, maka negara-negara lain tidak begitu berkepentingan untuk “melakukan intervensi” (Cassesse, 1994: 264-265).

Bila negara itu tidak memenuhi suatu kewajiban yang menyangkut penghormatan terhadap peraturan-peraturan “persaingan yang adil” yaitu, jika Negara itu tidak memberikan hak-hak tertentu kepada para pekerjanya, atau memeras mereka, untuk mengurangi biaya buruh, dengan akibat-akibat yang negatif bagi negara-negara lain yang menghormati peraturan-peraturan ILO

barulah negara-negara ini merasa berkepentingan untuk melakukan intervensi secara langsung (Cassese, 1994: 264-265).

Pada abad ke-20 upaya-upaya kemanusiaan sebagian besar berkaitan dengan penyelesaian internasional pasca Perang Dunia I. organisasi Buruh Internasional yang dibentuk berdasarkan Traktat Versailles (1919), merupakan respons kepedulian sekutu mengenai keadilan sosial dan standar perlakuan terhadap kaum buruh industri yang terutama diilhami oleh Revolusi *Bolshwik* Tahun 1917 ILO yang pada tahun 1946 menjadi badan khusus PBB. Hal ini dapat dianggap sebagai sistem proteksi terhadap hak ekonomi, sosial dan budaya. ILO telah mensponsori lebih dari 150 konvensi, yang diantaranya menyangkut kondisi kerja, remunerasi, kerja paksa dan buruh kanak-kanak, pemberian libur dan jaminan social, diskriminasi dan hak-hak serikat buruh (Davidson, 1994: 12).

ILO mencetuskan beberapa konvensi dan rekomendasi internasional untuk melindungi para buruh industri dari pemerasan dan memperbaiki kondisi kerja mereka. Dokumen-dokumen ILO yang secara khusus menangani hak-hak dan kebebasan berserikat, kebebasan untuk tidak melakukan kerja paksa, dan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan (Davies, 1994: 6).

Dalam Pasal 11 Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Tahun 1979 menyatakan bahwa:

(1) Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan pekerjaan guna

menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya:

- (a) Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
  - (b) Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
  - (c) Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang;
  - (d) Hak untuk menerima upah yang sama termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;
  - (e) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pension, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia serta lain-lain, ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;
  - (f) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi menajutkan keturunan.
- (2) Untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:

- (a) Untuk melarang, dengan dikenakan sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;
  - (b) Untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan social yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;
  - (c) Untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaminan tempat-tempat penitipan anak;
  - (d) Untuk member perlindungan khusus kepada kaum wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka;
- (3) Perundang-undangan yang bersifat melindungi sehubungan dengan hal-hal yang tercakup dalam pasal ini wajib ditinjau kembali secara berkala, berdasar ilmu pengetahuan dan teknologi serta direvisi, dicabut atau diperluas menurut keperluan.

Konvensi tersebut berisi ketentuan-ketentuan bahwa negara-negara yang meratifikasinya mempunyai kewajiban hukum untuk menyelenggarakan semua jenis upaya untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita, yaitu: diskriminasi dalam pendidikan, akses terhadap pelayanan kesehatan dan keluarga berencana, perolehan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, kecakapan bertindak didepan hukum dan diskriminasi dalam hukum keluarga. Konvensi ini juga mengatur tentang penghapusan diskriminasi dalam terhadap

wanita dibidang politik, ekonomi, hokum dan budaya. Perhatian khusus juga diberikan juga kepada wanita di daerah pedesaan.

Bagi negara yang telah melakukan ratifikasi terhadap konvensi tersebut diwajibkan dalam jangka waktu satu tahun harus menyampaikan laporan tentang pelaksanaan ketentuan-ketentuan dalam konvensi dan setelah itu dilanjutkan lagi dengan pemberian laporan satu kali dalam masa empat tahun kepada Komite yang disebut CEDAW (*Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Woman*) itu terdiri dari 23 anggota, yaitu pakar-pakar yang dipilih berdasarkan keahliannya, dan yang namanya telah diajukan oleh pemerintah negara peserta konvensi.

Dalam rapat-rapat dari CEDAW, para wakil dari negara peserta menyajikan laporan dan para pakar menanyakan tentang isu-isu yang belum jelas pelaporannya atau yang masih kurang lengkap informasinya. Secara formal, CEDAW harus mengandalkan kepada informasi yang tercantum dalam laporan yang tersedia melalui sistem PBB. Organisasi non pemerintah dapat mengajukan informasi tambahan yang disampaikan secara informal sehingga memungkinkan para pakar CEDAW memperoleh data tambahan mengenai negara peserta yang harus menyampaikan laporan.

Dalam upaya untuk memperbaiki kondisi yang dihadapi wanita dan untuk meningkatkan status wanita, ratifikasi konvensi wanita oleh sebagian dari para pemerhati masalah wanita dianggap sebagai suatu alat yang strategis. Dalam rangka itu, dapat kita pahami bahwa dalam *Forward Looking/Strategies* yang

telah dihasilkan dalam konferensi wanita sedunia di Nairobi pada tahun 1985 serta penutupan dasawarsa wanita (1976-1985) ditutup. Dicantumkan rekomendasi supaya negara-negara anggota PBB yang belum melakukannya hendaklah meratifikasi konvensi wanita.

Ketentuan-ketentuan dalam Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Tahun 1979 akan mengalami hambatan ketika diimplementasikan oleh negara-negara ditingkat nasional, apabila dalam pelaksanaannya tidak didukung oleh kemauan politik dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dan efektivitas penegakkan hokum di negara-negara tersebut. Ratifikasi terhadap Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita tahun 1979 dapat dilakukan oleh Negara peserta melalui pembentukan perundang-undangan yang menjamin terhapusnya perlakuan diskriminasi terhadap wanita diberbagai bidang kehidupan.

Diperlukan upaya untuk merevisi peraturan-peraturan yang bersifat diskriminasi terhadap wanita dan adanya kebijakan yang tertuang dalam program-program peningkatan kualitas wanita termasuk penyediaan sarana-sarana yang diperlukan bagi pelatihan dan pengembangan kemampuan professional wanita untuk dapat berkompetisi secara sehat disegala bidang pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan kajian terhadap peraturan-peraturan yang ada guna menghapuskan praktik diskriminatif,

Diperlukan upaya diseminasi dan sosialisasi untuk memperluas pemahaman tentang konvensi wanita agar supaya hak-hak wanita sebagaimana

yang telah diatur oleh konvensi tersebut diketahui oleh semua lapisan masyarakat. Hal ini akan membangun kesadaran hukum untuk memperjuangkan penghapusan segala bentuk diskriminasi dengan melibatkan partisipasi masyarakat secara aktif.

Untuk mengantisipasi semakin kompleksnya masalah dibidang ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya bagi tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan swasta memerlukan perhatian secara khusus dari pemerintah Indonesia. Efektivitas dari penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memerlukan dukungan secara optimal dari pemerintah guna mengawasi terciptanya rasa keadilan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan tenaga kerja wanita, guna terciptanya iklim usaha yang sehat dan kondusif serta mampu meningkatkan produktivitas terjaminnya kesejahteraan tenaga kerja wanita. Penerapan standar-standar internasional sebagaimana yang telah diatur dalam Konvensi Wanita tahun 1979 di tingkat nasional diharapkan dapat melindungi tenaga kerja wanita dari tindakan-tindakan eksploitatif diperkerjakan dalam perusahaan swasta.

Para pengusaha yang mempekerjakan wanita dalam perusahaannya perlu menerapkan standar-standar yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha dalam waktu mempekerjakan seorang tenaga kerja wanita, seperti pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat, perlindungan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja dan upah minimum.

Standar-standar internasional yang sesuai dengan berbagai konvensi *Interntional Labour Organization* (ILO), seperti:

1. Konvensi ILO Nomor 29 tentang Kerja Paksa (*Forced Labour*), diratifikasi dengan Stbl. Nomor 26. 1933;
2. Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama (*The Application of the Principles of Right to Organise and to Bargain Collectively*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956;
3. Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*) diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957;
4. Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (*Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise*) diratifikasi dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998.
5. Konvensi ILO Nomor 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa (*The Abolition of Forced Labor*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 19 Tahun 1996.
6. Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja (*Minimum Age for Admission to Employment*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999;
7. Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (*Discrimination in Respect of Employment and Occupation*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999;

8. Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (*The Prohibition and Action For The Worst Forms of Child Labor*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000.

Penerapan 8 (delapan) Konvensi dasar ILO yang telah diratifikasi dalam Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi; konvensi ILO Nomor 98 tentang berlakunya Dasar-dasar Dari Hak Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama dan Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (Kusmana, 2005: 5).

Kedua Konvensi ILO ini diakomodir sepenuhnya kedalam ketentuan-ketentuan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat/Pekerja Buruh yang mengatur pemberian perlindungan kepada serikat pekerja/buruh dalam rangka;

- 1) Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh;
- 2) Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh;
- 3) Pemberian dan pencatatan keberadaan serikat pekerja/serikat buruh;
- 4) Hak dan kewajiban;
- 5) Hak berorganisasi;
- 6) Keuangan dan kekayaan;
- 7) Penyelesaian perselisihan;
- 8) Pengawasan dan penyidikan, dan

9) Pengaturan sanksi.

Dalam konvensi ILO Nomor 98 dinyatakan bahwa:

- 1) Buruh harus dapat cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan pembedaan anti serikat buruh berhubung dengan pekerjaannya dan perlindungan demikian harus digunakan terutama terhadap tindakan-tindakan yang bermaksud mensyaratkan kepada buruh bahwa ia tidak akan masuk serikat buruh atau harus melepaskan keanggotaannya dan menyebabkan pemberhentian, atau secara lain merugikan buruh berdasarkan keanggotaan serikat buruh atau dengan persetujuan majikan dalam waktu jam bekerja (Pasal 1).
- 2) Serikat buruh dan perserikatan pengusaha harus mendapat perlindungan terhadap tiap-tiap campur tangan oleh masing-masing pihak atau wakil atau anggota mereka dalam mendirikan organisasi majikan atau menyokong organisasi buruh dengan uang atau dengan cara lain dengan maksud menempatkan organisasi demikian dibawah pengawasan majikan atau organisasi majikan, harus dianggap termasuk tindakan-tindakan campu tangan termaksud pada pasal ini (Pasal 2).

Dengan demikian konvensi ILO telah memberikan standar-standar perlindungan terhadap para buruh dalam hubungan pekerjaannya dengan pihak atau lembaga yang mempekerjakan mereka.

Dalam Konvensi ILO Nomor 87 dinyatakan bahwa:

- 1) Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan menurut aturan organisasi masing-masing bergabung dengan

organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain (Pasal 2).

- 2) Organisasi pekerja dan pengusaha berhak untuk membuat anggaran dan peraturan-peraturan secara bebas memilih wakil-wakilnya, mengelola administrasi dan aktivitas dan merumuskan program dan penguasa yang berwenang harus mencegah adanya campur tangan yang dapat membatasi hak-hak ini atau menghambat praktik-praktik hukum yang berlaku (Pasal 3).
- 3) Organisasi pekerja dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh pengusaha administrative (Pasal 4).
- 4) Organisasi pekerja dan pengusaha berhak untuk mendirikan dan bergabung dengan federasi-federasi dan konfederansi-konfederansi dan organisasi sejenis, dan setiap federasi atau konfederasi tersebut berhak untuk berafiliasi dengan organisasi-oraganisasi pekerja dan pengusaha internasional (Pasal 5).
- 5) Dalam melaksanakan hak-hak ini para pekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, sebagaimana halnya perseorangan atau organisasi perkumpulan lainnya harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku. Hukum nasional yang berlaku tidak boleh memperlemah atau diterapkan untuk memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin dalam konvensi (Pasal 8).
- 6) Dalam konvensi ini yang dimaksud dengan organisasi adalah pekerja dan pengusaha yang didirikan untuk melanjutkan dan membela kepentingan pekerjaan pengusaha (Pasal 10).
- 7) Setiap anggota Organisasi Perburuhan Internasional untuk mana konvensi ini berlaku harus mengambil langkah-langkah yang perlu dan tepat untuk

menjamin bahwa para pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan secara bebas hak-hak berorganisasi (Pasal 11).

Penerapan Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98 didalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam pasal 3 dinyatakan: “Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab” (Konvensi ILO Nomor 87) (Kusmana, 2005: 6).

Adapun yang dimaksud dengan:

- 1) Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain;
- 2) Terbuka ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin;
- 3) Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain diluar organisasi;
- 4) Demokratis ialah bahwa pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi;

5) Bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan Negara.

Dalam pasal 5 dinyatakan: “setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh” (Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 87); Pasal 6: “serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh” (Pasal 4 Konvensi ILO Nomor 87); Pasal 7: “federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh”. (Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 87).

Pasal 9: “ pembentukan dilakukan atas dasar kehendak bebas serikat pekerja/buruh tanpa campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun” (Pasal 4 Konvensi ILO Nomor 87). Pasal 12: “serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin (Konvensi ILO Nomor 87); Pasal 28: “siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- 1) Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;

- 2) Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- 3) Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- 4) Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh (Konvensi ILO Nomor 87).

Konvensi ILO Nomor 100 dan Konvensi ILO Nomor 111 (diskriminasi), Konvensi ILO Nomor 138 dan Konvensi ILO Nomor 182 (pekerja anak) serta Konvensi ILO Nomor 29 dan Konvensi ILO Nomor 105 (kerja paksa). Keempat Konvensi ILO ini diakomodir sepenuhnya kedalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu dalam rangka mengatur pemberian perlindungan kepada setiap pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dalam rangka (1) kesempatan dan perlakuan yang sama, (2) penempatan tenaga kerja, (3) penghapusan, dan (4) hubungan industrial (Kusmana, 2005: 6).

Substansi Konvensi ILO Nomor 100 mengenai pengupahan bagi laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Untuk dimaksud konvensi ini:

- (1) Istilah “pengupahan” meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha kepada buruh berhubung dengan pekerjaan buruh;
- (2) Istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilai merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin (Pasal 1).
- (3) Dengan jalan yang sepadan dengan cara yang berlaku untuk menetapkan nilai pengupahan tiap-tiap anggota harus memajukan dan sesuai dengan cara itu

menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua buruh (Pasal 2).

- (4) Pengupahan yang berlainan antara buruh tanpa mempengaruhi jenis kelamin sesuai dengan perbedaan dan dalam pekerjaan yang akan dijalankan tidak akan dianggap bertentangan dengan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama (Pasal 3 ayat (3)).

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 100 didalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 88: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan. Sesuai dengan ketentuan yang diatur didalam Konvensi ILO Nomor 100, maka perlindungan pengupahan dimaksud agar:

- (1) Tidak ada lagi pemberian upah bagi pekerja/buruh dibawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah;
- (2) Tidak ada lagi diskriminasi dalam pemberian upah kepada pekerja laki-laki maupun perempuan;
- (3) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

Konvensi ILO Nomor 111 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Untuk tujuan konvensi ini istilah “diskriminasi” meliputi:

- (1) Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.

- (2) Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lainnya yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, jika organisasi itu ada dan dengan badan lain yang sesuai (Pasal 1).
- (3) Perbedaan pengecualian atau pilihan bentuk apapun juga mengenai suatu tugas tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas tugas itu tidak dianggap sebagai suatu diskriminasi. Untuk tujuan konvensi ini istilah pekerjaan dan jabatan meliputi juga kesempatan pelatihan keterampilan, kesempatan memperoleh pekerjaan dan kesempatan memperoleh jabatan tertentu serta ketentuan dan syarat kerja (Pasal 1).

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 111 didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

- 1) Pasal 5: “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.
- 2) Pasal 6: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.
- 3) Pasal 11: “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja” (Pasal 1 angka 3 Konvensi ILO Nomor 111).

- 4) Pasal 12: “setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”.
- 5) Pasal 31: “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri”.
- 6) Pasal 32: “penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, objektif serta adil dan tanpa diskriminasi”.

Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi wanita telah memperoleh jaminan kepastian hukum, namun agar pelaksanaannya berjalan dengan efektif, diperlukan peran aktif dari instansi terkait dibidang ketenagakerjaan untuk melakukan pemantauan, pengawasan, pelaporan dan penegakan hukum guna pemajuan dan penegakkan HAM dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat, khususnya terhadap pelaksanaan fungsi reproduksi tenaga kerja wanita.

Dengan demikian adanya pemenuhan terhadap fungsi reproduksi wanita, maka akan tercapai perlindungan dan pemenuhan atas hak-hak wanita sebagai manusia yang secara kodrati memiliki kemampuan untuk mengandung, melahirkan dan menyusui. Dalam perspektif HAM tercapainya perlindungan terhadap pelaksanaan fungsi reproduksi tentunya akan menempatkan kedudukan wanita secara utuh sebagai manusia yang memerlukan perlakuan khusus, termasuk ditempat bekerja karena perlindungan tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja wanita sebagai tenaga kerja yang profesional.

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

1. Perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi wanita perlu dilaksanakan untuk memelihara kesehatan dan mendorong peningkatan kinerja wanita sesuai dengan profesinya. Mengabaikan fungsi reproduksi wanita di tempat kerja merupakan perlakuan yang diskriminatif dan melanggar Hak Asasi Manusia. Pelaksanaan fungsi reproduksi ditempat bekerja dapat mengalami hambatan disebabkan oleh beberapa hal seperti:
  - a. Sistem yang berlaku tidak mendukung kinerja wanita untuk bekerja dalam proses produksi secara optimal;
  - b. Waktu kerja yang panjang;
  - c. Tidak ada sarana penitipan anak dan sulitnya wanita menyusui anaknya di tempat kerja;
  - d. Pengusaha merasa rugi member cuti melahirkan kepada karyawan wanita karena dianggap pemborosan dan inefisien;
  - e. Diskriminasi terselubung dilakukan guna menghindari pemberian cuti antara lain dengan merekrut karyawan laki-laki atau karyawan wanita lajang;
  - f. Sulitnya prosedur untuk memperoleh cuti haid, cuti hamil dan persalinan, demikian juga pembayaran upah selama masa tersebut berlangsung.
2. Implementasi perlindungan khusus yang perlu dilakukan terhadap fungsi reproduksi wanita sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak akan berjalan efektif selama tenaga kerja wanita tidak diberikan perlakuan yang sama atau wanita mengalami perlakuan diskriminasi, sehingga segala upaya untuk meningkatkan kualitas kerja serta mewujudkan kesejahteraan dii wanita dan keluarganya hanya sebuah harapan yang sulit terwujud dan tentunya hal ini akan berpengaruh bagi perkembangan dan kemajuan usaha.

### **Saran**

1. Tercapainya perlindungan fungsi reproduksi wanita di tempat bekerja dapat berjalan dengan efektif apabila hak-hak dasar pekerja wanita dalam hal kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dapat diwujudkan sesuai Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Untuk semua pihak yang mempekerjakan tenaga kerja wanita perlu memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi tenaga kerja wanita khususnya fungsi reproduksi sebagai upaya menghapuskan diskriminasi.
2. Agar perlindungan terhadap fungsi reproduksi wanita di tempat bekerja seperti cuti untuk haid, mengandung, melahirkan, keguguran kandungan, kesempatan menyusui anak di tempat bekerja berlangsung dengan efektif, maka diperlukan pengawasan yang efektif dari pihak pengusaha, instansi pemerintah terkait dibidang ketenagakerjaan di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baer, P, V.D., Pieter A.B., Nusantara dan Z. Leo, 200, *Instrumental Internasional Pokok Hak-Hak Asasi manusia*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Bintang, S dan Dahlan, 2000, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Cambell B.H, 1979, *Balck Law Dictionary*, St. Paul Minn West Publishing Co.
- Davidson, S, 1994, *Human Rights, (Hak Asasi manusia: Sejarah Teori dan Praktek Dalam Pergaulan Internasional)*, Buckingham:Open University Press, 1993, Penerjemah, A, Hadyana Pudjaatmaka, Pustaka Utama Grafiti.
- Fakih, M, 2001, *Analisis Gender dan Trasformasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- H. Muladi, 2005, *Hak Asasi Manusia (hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat)*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Husni, Lalu, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Husni, L, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indusrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hardijan Rusli 2003, *Hukum Ketenaga Kerjaam*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Karo-Karo, I.S, 2000, *Hak Wanita Adalah Hak Asasi Manusia*, Dalam Ihromi, T, O.,Sulistyowati I, dan Achie, S.L., 2000, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung

- Kusmana, G, 2005, *Penerapan Delapan Konvensi ILO yang telah diratifikasi Negara Indonesia Dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, *Informasi Hukum*, Vol. 3. Tahun VII. Biro Hukum Depnakertrans.
- Mauna, B, 2001, *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global*, PT Alumni, Bandung.
- Mertokusumo, Soedikno, 2008, *Mengenal Hukum*, Cetakan Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Poerwandari, K, 2000, *Menghapus Diskriminasi: Memberikan Perhatian Pada Kesehatan dan Hak-Hak Reproduksi Perempuan*, Dalam Ihromi, T, O., Sulistyowaty I, dan Achie, S.L., 2000, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung.
- Rosyada, D.,A. Ubaidillah, R, Abdul, S, Wahdi dan M.S. Arskal, 2003, *Demokrasi Hak Asasi Manusia Madani*, Prenada Media, Jakarta.
- Saldi, S, 2000, *Pemberdayaan Perempuan Dalam Prespektif Hak Asasi manusia*, dalam Ihroni, T, O., Sulistyowati I, dan Achie, S. L., 2000, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap wanita*, Alumni, Bandung.
- Salam, F. M, 2002, *Peradilan HAM Di Indonesia*, Pustaka Bandung
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta

Syamsudin, M.S., 2004, *Norma Perlindungan Hubungan Industrial*, Sarana

Bhakti Persada, Jakarta

Soepomo, I, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan Jakarta.

Usman, R, 2000, *Hukum Ekonomi Dalam Dinamika*, Djambatan Jakarta.

## CURRICULUM VITAE

### KETUA PENELITI

Nama Peneliti : Weny Almoravid Dunga,SH.,MH  
Nomor Peserta : 101104717210045  
NIP : 19680522 200112 1 001  
Tempat dan Tanggal Lahir : Gorontalo, 22 Mei 1968  
Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan  
Status Perkawinan :  Kawin  Belum Kawin  Duda/Janda  
Agama : Islam  
Golongan : IIIc  
Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Gorontalo  
Alamat : Jln. Jend. Sudirman No. 6  
Telp./Faks. : (0435)821125, Fax.(0435)821752  
Alamat Rumah : Jln. Mayor Dullah No.49  
Telp./Faks : (0435)826802  
Alamat e-mail : [weny.dunga@gmail.com](mailto:weny.dunga@gmail.com)

### RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Program Pendidikan (diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor)	Perguruan Tinggi	Jurusan/Program Studi
1986	Program Sarjana(SI)	UMI Makassar	Hukum Perdata
2006	Program Magister(S2)	UNHAS Makassar	Hukum Perdata

### PELATIHAN PROFESIONAL

Tahun	Jenis Pelatihan (Dalam/Luar Negeri)	Penyelenggara	Jangka Waktu
2006	Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI)	LP3 Universitas Negeri Gorontalo	4 hari
2008	Peningkatan Applied Approach (AA)	LP3 Universitas Negeri Gorontalo	3 hari
2008	Pelatihan Pembimbing PPL	LP3	4 hari
2008	Pelatihan Pelatih(TOT) Pembimbing Penalaran Mahasiswa di Perguruan Tinggi	DEPDIKNAS DIRJEN DIKTI Direktorat Akademik bekerjasama UNG	3hari
2010	Short Course “Perlindungan Paten & Drafting Paten”	Fakultas Hukum UGM	3 hari

### PENGALAMAN MENGAJAR

Mata Kuliah	Program Pendidikan	Institusi/Jurusan/Program Studi	Sem./Tahun Akademik
Hukum Perdata	S1	IKIP Negeri Gorontalo/PIPS/PPKn	Ganjil/2001 sd sekarang
Hukum Acara Perdata	S1	IKIP Negeri Gorontalo/PIPS/PPKn	Genap/2001 sd sekarang
Pengantar Ilmu Hukum	S1	IKIP Negeri Gorontalo/PIPS/PPKn	Ganjil/2002 sd sekarang
Hukum Ketenagakerjaan	S1	IKIP Negeri Gorontalo/PIPS/PPKn	Ganjil/2002 sd sekarang
Hukum Agraria	S1	IKIP Negeri Gorontalo/PIPS/PPKn	Genap/2002 sd sekarang

### PRODUK BAHAN AJAR

Mata Kuliah	Program Pendidikan	Jenis Bahan Ajar (cetak dan noncetak)	Sem./Tahun Akademik
Hukum Agraria	SI	Cetak	Genap/ 2006/2007
Pengantar Ilmu Hukum	SI	Cetak	Ganjil/ 2009/2010
Hukum Ketenagakerjaan	SI	Cetak	Ganjil/ 2009/2010

### PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/Anggota	Sumber Dana
2007	Implementasi Undang-undang Perlindungan Saksi dan Korban Demi Eksistensinya Hukum Dalam Masyarakat Di Kota Gorontalo	Ketua	DIKS/UNG
2008	Peranan Pengadilan Mengadili Tindakan Pidana Anak di Kabupaten Gorontalo	Ketua	Biaya Sendiri
2009	Eksistensi Hukum Dalam Pemanfaatan Teknologi Transaksi E-Commerce	Ketua	Biaya Sendiri

Gorontalo, 15 Oktober 2012  
Ketua Peneliti

Weny Almoravid Dunga,SH.,MH  
NIP. 19680522 200112 1 001

## **CURRICULUM VITAE**

### **ANGGOTA PENELITI**

Nama : Zamroni Abdussamad, SH, MH

Nomor Peserta : 101104717210047

NIP/NIK : 19700712 200312 1 002

Tempat dan Tanggal Lahir : Gorontalo, 12 Juli 1970

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Status Perkawinan :  Kawin  Belum  Duda/janda

Agama : Islam

Golongan / Pangkat : IIIc/Penata

Jabatan Fungsional Akademik : Lektor

Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Gorontalo

Alamat : Jl. Jend. Sudirman No. 6 Kota Gorontalo

Telepon/Faks. : (0435)821125/(0435)821752

Alamat Rumah : Jl. Kenangan No. 01 Blok C Perum Griya  
Ain Permai Kelurahan Dulalowo Timur  
Kec. Kota Tengah Kota Gorontalo Provinsi  
Gorontalo.

Telepon/Faks. : +6285240479669

Alamat e-mail : zamroniabdussamad@gmail.com

## RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

<b>Tahun Lulus</b>	<b>Jenjang</b>	<b>Perguruan Tinggi</b>	<b>Jurusan/Bidang Studi</b>
1995	S1	UNISBA Bandung	Hukum Internasional / Ilmu Hukum
2002	S2	UNSRAT Manado	Hukum Bisnis

## PELATIHAN PROFESIONAL

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Pelatihan (dalam/Luar Negeri)</b>	<b>Penyelenggara</b>	<b>JANGKA WAKTU</b>
2004	Pelatihan pelatih pembimbing penalaran Mahasiswa Tingkat Nasional	Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan, Jakarta	1 -3 oktober
2005	Pelatihan Fasilitator: Pemberdayaan Masyarakat Bidang Pemukiman dan Prasarana Wilayah	Departemen pekerjaan umum badan pengembangan dan penelitian PUSLITBANGSEBRANMAS Balai pemberdayaan Kimpraswil Makassar	2-5 oktober
2006	Pelatihan Komputerisasi Administrasi penelitian .	Lembaga Penelitian Universitas Negeri Gorontalo	15-16 september
2006	Kegiatan pelatihan Peningkatan Ketrampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI).	UNG bekerjasama dengan Pusat Antar Universitas untuk peningkatan dan pengembangan Instruksional Universitas terbuka.	2-6 Desember
2007	Pelatihan Program Applied Approach (AA) Untuk Meningkatkan dan mengembangkan aktivitas Instruksional di UNG.	Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi – UNG	22-24 Agustus

2007	Training Of Trainers for Regulatory Impact Assessment Team Kabupaten Gorontalo	Canadian International Development Agency, The Asia Foundation kerjasama LP2G, Pemkab Gorontalo, Jakarta	30 Mei-2 Juni
2008	Pelatihan Pemantauan Pengadaan Barang Dan Jasa Dalam Rangka Penerapan Fakta Integritas di Kabupaten Gorontalo	Transparency International Indonesia (TII), PEMKAB Gorontalo Dan LP2G	25-27 April
2009	Training of Trainers Sosialisasi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Dan Ketetapan MPR RI	Sekretariat Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat.	10 -14 Juli
2009	Peserta Pelatihan Pembimbing PPL Bagi Dosen dan Guru Pamong.	Lembaga Pengembangan Pendidikan & Pengajaran (LP3) Pusat Program Pengalaman Lapangan –UNG.	8 Desember
2009	Peserta Pelatihan Penyusunan Poposal Hibah Pengabdian Masyarakat	LPM Universitas Negeri Gorontalo	

### PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/Anggota Tim	Sumber Dana
2004	Pengaturan Hukum Internasional Tentang Yurisdiksi Negara Pantai di Jalur Tambahan dan ZEE Serta Praktek Pengaturannya Dalam Perundang-undangan Imigrasi Indonesia.	Ketua	Lemlit UNG
2006	Kajian Kapasitas Pelaku dan	Anggota	Pemda Prov.

	Kelembagaan Pemerintah Daerah Untuk Mewujudkan Tata Pemerintahan Gorontalo		Gorontalo
2007	Cara Penyelenggaraan Manajemen Modal Kerja Yang Baik Pada BMT ICMI Orsat Kota Gorontalo	Anggota	Diks (Lemlit) UNG
2007	Kebijakan Pembangunan Kabupaten Bone Bolango Pra dan Pasca Pilkada	Anggota	Jitro Jepang dan Unhas Makassar
2007	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja DPRD Provinsi Gorontalo	Anggota	Balitbang Pedalda Prov. Gorontalo
2007	Analisis Kompetensi Menuju Kesiapan Dosen Mengikuti Sertifikasi di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo	Anggota	DIPA UNG
2008	Analisis penyelenggaraan <i>good governance</i> di provinsi Gorontalo	Anggota	Balitbang Pedalda Prov. Gorontalo

## KARYA ILMIAH

### A. Buku/Bab/Jurnal

Tahun	Judul	Penerbit Jurnal
2005	Kebijakan Hukum Menuju Sistem Hukum Nasional (suatu kajian terhadap UU No. 11/PNPS/1963 tentang Pemberantasan Kegiatan Politik) Dalam Reformasi Hukum Dewasa Ini.	Jurnal Inovasi IMPAG Bandung. ISSN. 1693-9034

2006	Politik Pertanahan Sebelum Lahirnya Undang-Undang Pokok Agraria Tahun 1960.	Jurnal Inovasi ISSN: 1693 – 9034.
2007	Pemenuhan Hak dan Kewajiban Anak Terlantar Menurut UU Perlindungan Anak Melalui Program Lifeskill.	Jurnal Penelitian dan Pendidikan. ISSN: 1410 – 270X.
2010	Sistem Peradilan Pidana Dalam Pembumian Hukum.	Jurnal Inovasi. ISSN: 1693 – 9034.
2012	Memperkuat Peran Organisasi Profesi Dalam Perlindungan Hukum Bagi Guru	Jurnal Inovasi. ISSN : 1693 – 9034.

## B. Makalah/Poster

<b>Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Penyelenggara</b>
2007	Penerapan UU No. 2 Tahun 2004 Ditinjau Dari Pelaksanaan Hukum Acara di Peradilan Umum. (Disajikan dalam workshop Pemberdayaan Mediator, Konsolidator dan Arbiter Provinsi Gorontalo, Tahun 2007).	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2009	Pendekatan Marketing Sosial Dalam Penyuluhan Hukum. (Disajikan Pada Pelatihan/penyegaran Kanwil Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo, Tahun 2009)	Kanwil Departemen Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo.
2009	Sistem Peradilan Pidana. (Disajikan Pada Diklat Pendidikan Dasar Kemasyarakatan, Tahun 2009).	Kanwil Departemen Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo.
2009	Bantuan Penegakkan Hukum dan HAM Terhadap Guru Dalam	LKBH PGRI Provnsi

	Menjalankan Tugas dan Profesinya. (Disajikan Dalam Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan di Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara, 7 Mei 2009).	Gorontalo
--	---	-----------

Gorontalo, 15 Oktober 2012  
Anggota Peneliti

Zamroni Abdussamad, SH, MH  
NIP. 19810306 200812 2 001

## **CURRICULUM VITAE**

### **ANGGOTA PENELITI**

Nama Peneliti : Lusiana Margareth Tijow,SH.,MH  
NIDN : 0006038105  
NIP : 19810106 200812 2 001  
Tempat dan Tanggal Lahir : Tomohon, 06 Maret 1981  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status Perkawinan :  Kawin  
Agama : Islam  
Golongan : IIIb  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Gorontalo  
Alamat : Jln. Jend. Sudirman No. 6  
Telp./Faks. : (0435)821125, Fax.(0435)821752  
Alamat Rumah : Jln. Proklamasi No. 51 Kel. Padebuolo Kec Kota  
Timur Kota Gorontalo  
Telp./Faks : (0435)822785  
Alamat e-mail : mdo.lulu@yahoo.co.id

### **RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI**

Tahun Lulus	Program Pendidikan (diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor)	Perguruan Tinggi	Jurusan/ Program Studi
1986	Program Sarjana(SI)	UNIVERSITAS SAMRATULANGI	
2008	Program Magister(S2)	UNIVERSITAS SAMRATULANGI	Hak Asasi Manusia

### PELATIHAN PROFESIONAL

Tahun	Jenis Pelatihan (Dalam/Luar Negeri)	Penyelenggara	Jangka Waktu
2009	Lokakarya Penyusunan proposal penelitian UNG 2009	LEMLIT Universitas Negeri Gorontalo	2 hari
2010	Pelatihan Metodologi Penelitian bagi Dosen	LEMLIT Universitas Negeri Gorontalo	hari
2011	Training Of Trainers bagi Dosen bagi Dosen melalui Soft Skill	Universitas Negeri Gorontalo	2 hari
2012	Pelatihan Metodologi Penelitian dan Penyusunan Proposal Penelitian bagi Dosen di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo	LEMLIT Universitas Negeri Gorontalo	2 hari
2012	Lokakarya Analisa Diagnostik Ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Gorontalo dan Internasional Labour Organization (ILO)	3 hari

### PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Karya Ilmiah	Ketua/Anggota	Sumber Dana
2010	Euthanasia Ditinjau dari prespektif Hukum Kesehatan Dalam pelaksanaan Profesi Dan Tanggung Jawab Hukum Seorang Dokter Di Rumah sakit Umum Prof. V. L Ratumbuisang Kota Manado	Ketua	Biaya Sendiri
2010	Kebijakan Hukum Pengelolaan Lingkungan Hudup di Indonesia (ISSN 0216-454X Edisi XVII 2010	Ketua	Biaya Sendiri
2010	Perlindungan Hak Asasi manusia Terhadap Hak Hidup Anak Dalam kandungan Diluar Perkawinan Yang Sah(ISSN: 1979-5955) Vol 3 Nomor 2 Agustus 2010	Ketua	Biaya Sendiri

2011	Perlindungan Hukum Atas Hak Saksi dan Korban (Studi Pengadilan HAM Ad Hoc Kasus Pelanggaran HAM Berat di Timor-Timur) (ISSN: 1979-5262)	Ketua	Biaya Sendiri
------	---	-------	---------------

Gorontalo, 15 Oktober 2012  
Anggota Peneliti

Lusiana M. Tijow, SH.,MH  
NIP. 19810306 200812 2 001

## **DAFTAR PERTANYAAN**

1. Apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kontrak kinerja yang ada?
2. Apakah anda mengetahui bahwa ada pengaturan perlindungan terhadap karyawan wanita?
3. Menurut anda apakah bentuk perlindungan dari perusahaan anda sudah dijalankan berdasarkan Undang-undang berlaku?
4. APakah pembagian tugas terjadi diskriminasi ?
5. Bagaimana dengan pemberlakuan lembur untuk pegawai wanita?
6. Bagaimana pelaksanaan cuti bagi wanita?
7. Apakah terdapat penghargaan yang akan diberikan perusahaan dalam implementasi perlindungan terhadap wanita?
8. Apakah terdapat proteksi dari perusahaan untuk karyawan wanita dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu?
9. Bagaimana peranan perusahaan terhadap karyawan wanita?
10. Bagaimana peranan pemerintah khususnya dinas terkait dalam memberikan perlindungan?