

### BAB III

## PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA BERDASARKAN PERDA JATIM NO. 02 TAHUN 2004

#### A. Latar Belakang Terbentuknya Perda Jatim No. 02 Tahun 2004

Sejak Indonesia mengalami krisis moneter yang terjadi pada pertengahan tahun 1997, seakan-akan telah mendorong kehidupan bangsa ini menuju “titik nol kilometer”. Berbagai persoalan sosial, ekonomi dan politik yang selama ini terpendam, kemudian, telah muncul ke permukaan dan menuntut penyelesaian secepatnya. Adapun faktor-faktor yang memicu terjadinya krisis ekonomi di Indonesia antara lain; besarnya hutang nasional, ketergantungan pada bahan impor, inefisiensi, adanya KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) dan sebagainya.<sup>1</sup>

Dampak dari adanya krisis moneter yang terjadi di Indonesia telah membawa kondisi ketenagakerjaan nasional ke dalam situasi yang serius dan memprihatinkan. Kondisi mengenai tenaga kerja itu disebabkan oleh kurangnya tenaga terdidik dan terlatih, kurangnya kemampuan ahli informasi, sulitnya

---

<sup>1</sup> Carunia Mulya Firdausy, “*Tantangan dan Peluang Globalisasi Bagi Perkonomian Nasional*”, dalam Kumpulan Tulisan Kedeputian Ilmu Pengetahuan Sosial dan Kemanusiaan (IPSK)-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), *Indonesia Menapak Abad 21: Kajian Ekonomi Politik*, (Jakarta: Millennium Publisher, 2000), 14

merekrut para spesialis serta kurangnya pelatihan pendidikan yang berkesinambungan.<sup>2</sup>

Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri adalah bahwa Sistem Pendidikan Nasional belum mengarah pada standar kompetensi internasional, demikian halnya dengan lembaga pendidikan di Indonesia baik pemerintah atau swasta dimana lulusannya belum dapat diakui di pasar kerja global. Hal ini merupakan konsekuensi dan tantangan yang harus ditanggung oleh bangsa Indonesia untuk dapat bersaing dan sepadan dengan negara-negara lain di dunia.<sup>3</sup>

Pada umumnya tenaga kerja Indonesia bekerja pada jenis-jenis pekerjaan yang tidak memiliki ketrampilan (*unskill labour*). Rata-rata mereka memiliki pendidikan dan ketrampilan rendah, bahasa dan kompetensinya kurang, dan beberapa hal lain seperti penempatan tenaga kerja di luar prosedur yang telah ditetapkan (TKI ilegal). Sehingga upaya perlindungan hukum sering tidak bisa menjangkau hak-hak normatif mereka, dan akhirnya mereka mengalami perlakuan yang tidak manusiawi, gaji tidak dibayar, pelecehan seksual, dan sebagainya. Permasalahan ketenagakerjaan nasional yang kompleks tersebut bila dikaji secara umum mencakup:

---

<sup>2</sup> Ziuddin Sardar, *Tantangan Dunia Islam Abad 21*, (Bandung: PT Mizan, 1996), 61

<sup>3</sup> Dyatminatun, *Makalah Studium General: Mengatasi Tantangan Lapangan Kerja Bagi Kaum Muda di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yogyakarta, 2003), 3

1. Secara struktural jumlah pengangguran tidak seimbang dengan jumlah kesempatan kerja yang ada.
2. Rendahnya kualitas tenaga kerja, sehingga kesempatan tenaga kerja yang ada tidak terpenuhi seluruhnya atau belum ada kesesuaian antara pendidikan
3. dan ketrampilan angkatan kerja dengan kualitas yang diminta atau dibutuhkan oleh pasar kerja.
4. Belum optimalnya kinerja bursa kerja pemerintah/swasta atau lembaga pendidikan.
5. Perlindungan kerja yang belum baik.
6. Lebih khusus pada kaum muda, kebanyakan mereka lebih memilih pekerjaan pada usia muda, namun pada usia 30 sampai 40 tahun mereka tidak mempunyai pilihan lain, dikarenakan tidak memiliki ketrampilan yang memadai.<sup>4</sup>

Ditambah lagi dengan adanya pengaruh teknologi-teknologi informasi terhadap proses produksi yang juga bisa bersifat serius. Pengaruh teknologi yang besar-besaran menyebabkan timbulnya pengangguran yang besar-besaran

---

<sup>4</sup> *Ibid.* 3

pula. Sebagai contoh adalah komputer, dimana teknologi komputer bisa menyebabkan ribuan orang tidak lagi dibutuhkan.<sup>5</sup>

Permasalahan mengenai tenaga kerja Indonesia ternyata masih menyisakan peluang kesempatan kerja bagi tenaga kerja, antara lain program magang ke Jepang selama 4 tahun. Penyaluran terhadap tenaga kerja ke Jepang ini dididik dan diseleksi sesuai dengan program jurusan masing-masing, yang antara lain jurusan mesin (mesin produksi dan otomotif), elektronik dan lain-lain. Program ini sangat diminati pencari kerja karena penghasilan/gajinya sangat menjanjikan yaitu di tahun pertama dengan gaji kurang lebih 800 Yen (enam juta rupiah). Di samping itu program ini juga memberikan sumbangan yang berarti bagi pemasukan devisa daerah. Selain itu dalam rangka membangkitkan kembali perekonomian Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah berupaya mengambil langkah-langkah yang bertujuan agar tenaga kerja Indonesia mampu dan dapat bersaing dengan tenaga kerja asing melalui perluasan kerja/kewirausahaan, seperti tenaga kerja mandiri terdidik, tenaga kerja pemuda mandiri profesional, pendayagunaan tenaga kerja sukarela, wira usaha baru, gramen bank, perluasan kerja sistem padat karya, alih teknologi tepat guna, dan lain sebagainya.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Ziuddin Sardar, *Tantangan Dunia Islam Abad 21*, 65

<sup>6</sup> Dyatminatun, *Makalah Studium General: Mengatasi Tantangan Lapangan Kerja Bagi Kaum Muda di Indonesia*, 5

Mengadapi era perdagangan internasional, pintu-pintu ekonomi akan terbuka dengan lebar. Dan dengan adanya AFTA (*Assosiation Free Trade Asia*) 2003, dimana arus perdagangan, barang, upah pembayaran dan faktor penunjang lainnya yang berasal dari negara-negara anggota, bebas keluar masuk dalam wilayah ASEAN. Serta persiapan menghadapi APEC (*Asia Pacific Economic Cooperation*) 2010, yang bertujuan meningkatkan ekonomi sosial dimasing-masing negara anggota. Dimana sejak tahun 1993 perdagangan lebih terbuka.<sup>7</sup> Terjadinya perkembangan yang sangat dinamis dalam pola hubungan ekonomi dan perdagangan antar bangsa, serta meningkatnya peranan WTO (*World Trade Organization*) dalam menegakkan perdagangan multilateral, maka tingkat persaingan di pasar luar negeri akan semakin ketat.<sup>8</sup>

Persaingan pada tenaga kerja berskala global akan semakin tajam, dimana Indonesia harus siap menghadapi persaingan tidak hanya dengan bangs SENDIRI namun juga dengan tenaga kerja asing yang rata-rata mereka memiliki kompetensi dan produktifitas yang yang relatif lebih tinggi, baik pada taraf nasional maupun internasional. Apabila hal itu dibiarkan berlarut-larut maka akan menyebabkan posisi tawar tenaga kerja Indonesia semakin lemah, baik dalam skala nasional maupun internasional. Oleh karena itu agar

---

<sup>7</sup> Buyung Jihansyah, *Studium General: Posisioning Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Permata Pelajar, 2003), 87

<sup>8</sup> Carunia Mulya Firdausy, "*Tantangan dan Peluang Globalisasi Bagi Perkeonomian Nasional*", 15

perekonomian nasional kembali pulih dan berjalan secara berkelanjutan (*sustainable*) maka pemerintah dan pelaku-pelaku ekonomi nasional harus mempersiapkan diri dalam menyikapi dan mengantisipasi serta mensiasati berbagai perubahan yang akan terjadi akibat adanya kemajuan dan perubahan tersebut, serta selanjutnya pemerintah menyusun skenario kebijakan ekonomi agar mampu mengatasi segala persoalan ekonomi yang ditimbulkan.<sup>9</sup>

Sebagai langkah awal dalam mengatasi persaingan dan sebagai wujud kepedulian terhadap tenaga kerja Indonesia, pemerintah daerah Propinsi Jawa Timur bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Jawa Timur membentuk Perda Nomor 02 Tahun 2004 tentang pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia ke luar negeri.<sup>10</sup> Adapun pertimbangan-pertimbangan dari pemerintah daerah terhadap terbentuknya peraturan daerah tersebut adalah sebagai berikut:

1. bahwa penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri merupakan program yang sangat strategis bagi Propinsi Jawa Timur, karena dapat mengurangi pengangguran, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang bersangkutan serta sekaligus meningkatkan devisa negara;

---

<sup>9</sup> Dyatminatun, *Makalah Studium General: Mengatasi Tantangan Lapangan Kerja Bagi Kaum Muda di Indonesia*, 8

<sup>10</sup> Pemerintah Daerah Propinsi Jawa Timur, *Peraturan Daerah No. 02 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri*, 1

2. bahwa penempatan tenaga kerja memerlukan mekanisme pasar yang jelas, cepat, tepat dan informasi yang akurat, sehingga diperoleh perlindungan tenaga kerja Indonesia secara optimal dari awal rekrutmen, pra penempatan, penempatan di negara tujuan dan purna penempatan;
3. bahwa sehubungan dengan maksud tersebut pada huruf a dan b konsiderans Menimbang ini, dipandang perlu mengatur Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri dengan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur.<sup>11</sup>

Persetujuan bersama antara Dewan Perwakilan Rakyat Republik Daerah (DPRD) Propinsi Jawa Timur dan Gubernur Propinsi Jawa Timur akhirnya pemerintah mengesahkan Peraturan Daerah No. 02 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri tepatnya tanggal 23 Agustus 2004. Dan sejak saat itu Peraturan Daerah No. 02 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri mulai diberlakukan pada masyarakat di Propinsi Jawa Timur.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> *Ibid.* 1

<sup>12</sup> *Ibid.* 11

## **B. Gambaran Umum Materi Perda Jatim No. 02 Tahun 2004**

Perda Jatim No. 02 Tahun 2004 yang telah disahkan oleh Gubernur Propinsi Jawa Timur Bapak Imam Utomo pada tanggal 23 Agustus 2004 telah resmi diundangkan itu, secara umum terdiri dari 15 bab yang tersusun dalam 23 pasal, dimana tiap-tiap pasal terkadang disertai dengan ayat-ayat. Secara garis besar, Undang-Undang Ketengakerjaan dapat dilihat pada gambaran sebagaimana berikut:

1. Bab I terdiri dari pasal 1 mengenai ketentuan umum berisikan tentang pengertian-pengertian dari isi peraturan daerah yang mencakup pengertian tenaga kerja indonesia, mekanisme antar kerja luar negeri, penempatan TKI, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), Surat Ijin Usaha Penempatan PJTKI, izin operasional, uji kompetensi, Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, asuransi perlindungan TKI, polis asuransi TKI dan Balai Latihan Kerja Luar Negeri yang selanjutnya (BLK-LN).
2. Bab II terdiri dari pasal 2 dan 3 mengenai penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yang berisi tentang pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan uji kompetensi Tenaga Kerja Indonesia.
3. Bab III terdiri dari pasal 4 mengenai perekrutan Tenaga Kerja Indonesia yang berisi tentang mekanisme perekrutan Tenaga Kerja Indonesia,

4. Bab IV terdiri dari pasal 5 dan 6 mengenai kantor cabang PJTKI yang berisi tentang kedudukan dan izin operasional PJTKI.
5. Bab V terdiri dari pasal 7 dan 8 mengenai pengendalian Tenaga Kerja Indonesia yang berisi tentang pendaftaran dan jaminan Tenaga Kerja Indonesia.
6. Bab VI terdiri dari pasal 9 hingga pasal 11 mengenai retribusi PJTKI yang berisi tentang biaya penerbitan izin operasional PJTKI dan daftar ulang Tenaga Kerja Indonesia.
7. Bab VII terdiri dari pasal 12 mengenai BLK-LN dan penampungan yang berisi tentang kantor cabang PJTKI dan izin pendirian BLK-LN.
8. Bab VIII terdiri dari pasal 13 dan 14 mengenai perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang berisi tentang perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mulai dari pra penempatan, saat penempatan dan pasca penempatan.
9. Bab IX terdiri dari pasal 15 mengenai penyelesaian sengketa Tenaga Kerja Indonesia yang berisi tentang penyelesaian sengketa antara Tenaga Kerja Indonesia dan PJTKI.
10. Bab X terdiri dari pasal 16 mengenai pengawasan Tenaga Kerja Indonesia yang berisi pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan lainnya, dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan tingkat kewenangannya sesuai dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun

1951 tentang Pengawasan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

11. Bab XI terdiri dari pasal 17 mengenai sanksi administrasi PJTKI yang berisi tentang sanksi administrasi yang dikenakan kepada PJTKI yang melanggar pasal 12 Peraturan Daerah ini.
12. Bab XII terdiri dari pasal 18 mengenai ketentuan pidana yang berisi tentang hukuman terhadap pelanggaran atas ketentuanketentuan dalam Peraturan Daerah.
13. Bab XIII terdiri dari pasal 19 dan 20 mengenai ketentuan penyidikan yang berisi tentang penunjukan penyidik, wewenang penyidik dan kewajiban penyidik atas tindakan pidana yang tertera dalam Peraturan Daerah.
14. Bab XIV terdiri dari pasal 21 mengenai ketentuan peralihan yang berisi tentang penyesuaian kantor cabang dan sanksi atasnya.
15. Bab XV terdiri dari pasal 22 dan 23 mengenai ketentuan penutup yang berisi tentang pengaturan peralihan peraturan daerah dan pemberlakuan Peraturan Daerah.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibid*, 3

**C. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Perda Jatim No. 02 Tahun 2004**

Berdasarkan Peraturan Daerah Profinsi Jawa Timur Nomor 02 Tahun 2004 tidak dijelaskan secara spesifik tentang perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia terutama yang perempuan. Perlindungan yang diberikan kepada Tenaga Kerja Indonesia secara globl di sebutkan dalam pasal 13 dan pasal 14 sebagai berikut:

*Pasal 13*

*Ayat (1) TKI berhak memperoleh perlindungan mulai saat pra penempatan, selama penempatan sarr.pai dengan puma penempatan ;*

*Ayat (2) PJTKI wajib mengikutsertakan calon TKI dalam program Asuransi TKI sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;*

*Ayat (3) Selama TKI dalam masa penempatan (Kontrak Kerja) di Luar Negeri, PJTKI yang bersangkutan wajib mengikutsertakan TKI pada Program asuransi dan atau program perlindungan lain di Negara penempatan melalui perusahaan asuransi atau lembaga lainnya yang mendapatkan izin khusus untuk itu.*

*Pasal 14*

*Ayat (1) Bagi TKI yang pulang dari luar negeri wajib melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap kemungkinan tertular penyakit berbahaya ;*

*Ayat (2) Pemeriksaan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi tanggung jawab Pemerintah Propinsi.*

Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita secara khusus yang tertera dalam Peraturan daerah tersebut hanya terhadap asuransi dan kendali alokasi Tenaga Kerja Indonesia yang tertera dalam pasal 1 ayat 21 sebagai berikut :

*Kendali alokasi TKI adalah sistem pengendalian penempatan TKI yang diberlakukan khusus untuk penempatan TKI perempuan pada jenis pekerjaan penata laksana rumah tangga, pengasuh bayi, pengasuh anak balita, dan perawat orang tua lanjut usia yang bekerja pada pengguna perseorangan atau sektor rumah tangga.<sup>14</sup>*

Mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja wanita lebih spesifik lagi terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 diatur dalam bab X, khususnya dalam pasal 76 dan pasal 81-83. Untuk lebih jelasnya, perincian mengenai pasal-pasal perlindungan tenaga kerja wanita adalah sebagai berikut:

*Pasal 76*

*Ayat (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.*

*Ayat (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. pukul 07.00.*

*Ayat (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00. wajib:*

*a. Memberikan makanan dan minuman bergizi, dan*

*b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja*

*Ayat (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.*

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

*Pasal 81*

*Ayat (1) Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.*

---

<sup>14</sup> *Ibid.* 4

*Ayat(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

*Pasal 82*

*Ayat (1) Pekerja atau 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.*

*Ayat (2) Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat dokter kandungan atau bidan.*

*Pasal 83*

*“Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”<sup>15</sup>*

#### **D. Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Masyarakat**

##### **1. Hak-Hak Tenaga Kerja Wanita**

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwasannya Islam sangat menentang perbedaan hak antara pria dan wanita dalam tata kehidupan bermasyarakat. Kedudukan antara pria dan wanita dipandang sama dan sederajat dalam berbagai segi kehidupan. Prinsip-prinsip persamaan kedudukan antara pria dan wanita berlaku sepanjang masa, baik masa lalu, masa kini maupun masa-masa yang akan datang. Dengan prinsip itu pula, manusia didorong untuk melakukan berbagai aktivitas dan

---

<sup>15</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

perekonomian dan keduniaan lainnya guna memperoleh hasil yang diinginkan.<sup>16</sup>

Dalam berbagai instrumen baik nasional maupun internasional, banyak pembahasan mengenai persamaan kedudukan antara pria dan wanita. Seperti yang telah disebutkan di dalam *International Covenant of Human Rights* (Perjanjian internasional tentang hak-hak asasi manusia) bahwa negaranegara peserta berkewajiban untuk menjamin persamaan hak antara kaum pria dan wanita untuk menikmati semua hak ekonomi, sosial, budaya, sipil dan politik.<sup>17</sup> Dalam kriteria persekutuan total antar kelamin, dewasa ini sebenarnya kaum wanita telah banyak mengambil peran dan fungsinya dalam bidang ekonomi yang hampir menjangkau kesegenap sektor, mulai dari perekonomian produktif, pertanian, perdagangan.<sup>18</sup>

Pada prakteknya, kedudukan antara pria dan wanita untuk mendapatkan persamaan dalam berbagai bidang sepertinya masih jauh dari harapan. Dan kenyataan yang berkembang dalam masyarakat, bahwa perlakuanperlakuan dan tindakan diskriminatif terhadap kaum wanita masih terus berlangsung sampai saat ini. Sebagaimana contoh perlakuan

---

<sup>16</sup> Ali Abdul Wahid Wafi, *Prinsip Hak Asasi Dalam Islam*, (Solo: Pustaka Mantiq, 1991), 53-55

<sup>17</sup> Maulana Abul A'la Maududi, *Hak-Hak Asasi Manusia Dalam Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 74

<sup>18</sup> Srinatun, *Makalah Studium General: Peluang yang Sama Pria dan Wanita di bidang Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Pustaka Idaman, 2003), 6

diskriminasi terhadap kaum wanita adalah seperti yang tertuang dalam SK Menaker Nomor 213/Men/1989, terjadi diskriminasi dalam jumlah dana pembinaan. Dalam SK Menaker ini ditetapkan kewajiban bagi buruh (migran) perempuan untuk membayar USD 20.00 yang digunakan sebagai dana pembinaan dan tidak berlaku untuk buruh laki-laki. Hal itu disebabkan karena adanya anggapan bahwa pekerja wanita tidak memiliki keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang cukup, sehingga diperlukan adanya pembinaan. Fakta mengenai perlakuan diskriminasi terhadap kaum perempuan juga ditemukan dalam masalah kesehatan bagi pekerja wanita. Dalam praktek bahwa tenaga kerja wanita yang telah berkeluarga akan kehilangan hak untuk mendapatkan tunjangan kesehatan, karena dianggap telah mendapatkan tunjangan dari tempat suaminya bekerja, sekalipun suaminya itu bekerja ditempat yang berbeda. Hal ini tercantum di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE. 04/Men/88. Dengan adanya peraturan tersebut mengandung pengertian bahwa buruh wanita tidak mempunyai hak-hak yang sama dengan buruh laki-laki ditempat kerjanya, dan statusnya masih dianggap sebagai seorang istri dan bukan sebagai buruh yang bekerja pada sebuah perusahaan.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, 7-9

## 2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita

Buruh di sektor formal, secara hukum dilindungi oleh berbagai peraturan perburuhan. Bahkan untuk buruh wanita ada aturan khusus yang melindungi mereka. Misalnya di dalam pasal 76 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, dimana seharusnya para pengusaha diwajibkan menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja / buruh wanita yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00. Namun kenyataannya, tidak semua perusahaan menyediakan mobil angkutan tersebut. Kalaupun ada, biayanya lebih mahal dan tidak diantar sampai didepan rumah. Hanya berhenti di ruas jalan.<sup>20</sup>

Perlindungan lain yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 adalah di dalam pasal 81, dimana buruh wanita berhak untuk mendapatkan hak cuti pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Tetapi tidak jarang di perusahaan melanggarnya. Misalnya, di perusahaan yang banyak menggunakan tenaga wanita, dipekerjakan dan disediakan seorang petugas perempuan untuk memeriksa setiap buruh yang menyatakan dirinya sedang haid. Dengan demikian buruh wanita akan merasa malu, sehingga seringkali tidak menggunakan hak itu.

---

<sup>20</sup> Nadiroh Assariroh, “*Perempuan Sebagai Manusia “Multi Fungsi”*”, dalam Binar, *Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemandirian*, (Yogyakarta: Pustaka Cidesindo, 1998), 243

Bahkan ada lagi perusahaan yang menawarkan gaji ekstra bagi buruh wanita yang tidak mengambil cuti haid.<sup>21</sup>

Mengenai perlindungan tenaga kerja wanita sebagaimana yang telah disebutkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 tahun 2003, khususnya tentang cuti hamil dan melahirkan pasal 82 dimana di situ dijelaskan bahwa perusahaan berkewajiban memberikan cuti atau waktu istirahat kepada buruh wanita selama Ia hamil hingga melahirkan dengan tetap menerima upah penuh Pasal 84. Tetapi pada kenyataannya, praktek mengenai perlindungan tenaga kerja wanita mengenai cuti hamil dan melahirkan dengan tetap menerima upah secara penuh, tampaknya belum dapat dipraktekkan secara penuh. Misalnya, pada waktu seorang karyawan wanita mengajukan cuti hamil lebih dari 2000 orang, tetapi ketika dia masuk kembali ternyata 23% (lebih dari seperlima) diantaranya tidak diterima kembali oleh perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan cenderung mengganti karyawan yang baru dan menolak kembali buruh wanita yang sedang mengambil masa cuti hamil tersebut, kecuali bagi buruh yang memiliki prestasi spektakuler.<sup>22</sup>

Perilaku ketidakadilan lain yang sampai saat ini masih dirasakan buruh wanita adalah masalah pengupahan. Dimana sistem pengupahan

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, 245

<sup>22</sup> Luqman Hakim, *Ambil Cuti hamil, lebih Seperlima ditolak kerja lagi*, dalam Jawa Pos, Radar Surabaya, , 28 Januari 2008, 24

yang berlaku bagi buruh wanita dibayar rata-rata di bawah standar buruh pria, dimana tenaga kerja wanita hanya dibayar 50 sampai 60 persen dari tenaga kerja pria meskipun pada kategori pekerjaan yang sama. Diskriminasi pada masalah pengupahan dengan alasan perbedaan gender, sebenarnya sangat bertentangan dengan Konferensi Umum ILO 100, tanggal 29 Juni 1951 yang menetapkan pengupahan yang sama bagi buruh pria dan wanita, tanpa membedakan ras, warna kulit dan agama.<sup>23</sup>

Permasalahan mengenai kesamaan dalam perluasan kesempatan kerja antara tenaga kerja wanita dengan pria tanpa adanya *diskriminasi* (perbedaan) sebagaimana dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan pada Bab III pasal 5 sepertinya belum bisa dipraktekkan. Kaum wanita sampai saat ini masih dikucilkan dari jenis-jenis pekerjaan yang bernilai produktif. Dalam praktek sehari-hari dapat kita lihat bahwa wanita lebih banyak dikonsentrasikan pada tipe-tipe pekerjaan manual yang tidak bernilai ekonomi tinggi, bersifat lembut dan tidak terlalu membutuhkan kekuatan fisik. Misalnya, dalam perusahaan rokok terdapat konsentrasi besar-besaran tenaga kerja wanita dibagian melinting rokok. Dan hasil kerja dari tenaga

---

<sup>23</sup> Imam Ibnu Ichwan, *Pembelaan Islam Terhadap Kaum Buruh*, (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 1999), 58-60

kerja wanita lebih dipandang sebagai menghidupi daripada mendapatkan penghasilan.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Julia Cleves Mosse, *Gender dan Pembangunan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 59