

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN SEBAGAI BENTUK PEMBINAAN DAN PENERAPAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TENTANG PEKERJA PEREMPUAN PADA UMKM DI KABUPATEN SITUBONDO

Lovika Augusta P.^{1*)}, Abdurrahman Muqsith²⁾, Rindang Gici Oktavianti³⁾, Zeinur Rifa'⁴⁾,
Ubay Dillah⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Fakultas Hukum, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

*Email Korespondensi : lovika.augusta@gmail.com

Abstrak

Masalah ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi sorotan. Tenaga kerja sebagai pekerja perempuan masih saja mendapat perlakuan yang diskriminatif dari pemberi kerja, hal ini yang menimbulkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja perempuan seperti perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja perempuan tidak diberikan sepenuhnya. Tetapi, pada kenyataannya diketahui bahwa sebagian pekerja perempuan tidak mengetahui beberapa haknya sebagai pekerja seperti hak pekerja untuk cuti haid, cuti kehamilan, dan beberapa hak yang lain. Seperti halnya yang terjadi pada pekerja perempuan di Kabupaten Situbondo. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perlu adanya suatu upaya untuk memberikan solusi alternatif yang mampu meningkatkan pemenuhan hak pekerja bagi perempuan di Kabupaten Situbondo. Selain itu juga, diperlukan kegiatan yang dapat menambah pemahaman dan keterampilan serta kepedulian kepada para pekerja perempuan untuk memberikan hak mereka dalam melakukan pekerjaan. Adanya pembinaan kegiatan ini maka masyarakat dengan pelatihan pembuatan perjanjian kerja dengan pekerja perempuan sebagai mitra. Oleh karena itu dengan disertai kegiatan penyuluhan dan pembinaan ini yang bernilai guna tersebut dapat menjadi berhasil guna, artinya pelatihan tersebut dapat dilaksanakan pada para pekerja perempuan di Kabupaten Situbondo.

Kata Kunci : hak, pekerja perempuan, pemberi kerja, umkm.

Abstract

Currently, employment issues are still in the spotlight. Workers as female workers still receive discriminatory treatment from employers, this means that the rights that female workers should receive, such as protection for the safety, health and reproductive rights of female workers, are not fully provided. However, in reality it is known that some female workers do not know about some of their rights as workers, such as workers' rights to menstrual leave, pregnancy leave, and several other rights. As is the case with female workers in Situbondo Regency. Based on this explanation, it is necessary to make an effort to provide an alternative solution that is able to increase the fulfillment of labor rights for women in Situbondo Regency. Apart from that, activities are needed that can increase the understanding, skills and awareness of female workers to give them their rights in carrying out work. By providing guidance on this activity, the community will receive training in making work agreements with female workers as partners. Therefore, accompanied by this useful counseling and coaching activity, it can be effective, meaning that the training can be carried out for female workers in Situbondo Regency.

Keywords: rights, female workers, employers, MSMEs

PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan yang sampai saat ini masih menjadi sorotan dari berbagai kalangan masyarakat. Minimnya jaminan kesehatan, keselamatan dan hak-hak reproduksi bagi tenaga kerja wanita merupakan penyebab salah satu faktor terjadinya berbagai permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Asas yang mendasari hak bagi perempuan di antaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian bahwa perempuan memiliki hak dalam perkawinan serta kewajibannya. Berbeda halnya dalam dunia kerja bahwa hak yang didapatkan perempuan dalam dunia kerja harus berbeda dengan pekerja dengan gender laki-laki. Menurut Pasal 76 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam rentang jam 23.00 sampai dengan jam 07.00 tidak diperbolehkan untuk mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang berusia di bawah 18 tahun serta tenaga kerja perempuan yang dalam keadaan hamil, serta berdasarkan keterangan dokter itu berbahaya. untuk keamanan dan kesehatan kandungan. Dalam Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara jelas disebutkan bahwa “pengusaha wajib menyediakan makanan dan minuman yang bergizi, menjaga norma moral, menjaga keamanan di tempat kerja, dan memfasilitasi transportasi. antar-jemput berangkat dan pulang dari tempat kerja untuk perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 dan 05.00”.

Perlindungan hukum untuk para pekerja adalah jaminan hak untuk para pekerja serta jaminan kesetaraan dan tindakan yang tidak mendiskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja beserta keluarganya yang memperhatikan kemajuan usaha juga memperhatikan kepentingan para pengusaha. (Clinton, 2016:2). Tidak semua pekerja mengetahui hak-haknya sebagai pekerja sesuai dengan hukum yang ada. Hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keistimewaan hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan antara lain adalah: (1) Hak mendapatkan perlakuan yang setara dengan pekerja laki-laki (Pasal 5 dan Pasal 6); (2) Hak mendapatkan cuti melahirkan (Pasal 82); (3) Hak atas perlindungan selama kehamilan (Pasal 76); (4) Hak cuti keguguran (Pasal 82 ayat 2); (5) Hak untuk menyusui (Pasal 83); (6) Hak cuti menstruasi (Pasal 81).

Di Kabupaten Situbondo, masalah perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan menjadi sebuah isu yang mendesak untuk diselesaikan. Meskipun telah terdapat peraturan perundang-undangan yang seharusnya melindungi hak-hak pekerja perempuan, namun kenyataannya implementasinya masih jauh dari optimal. Minimnya upaya penerapan peraturan perlindungan pekerja perempuan di tempat kerja juga menjadi masalah serius. Meskipun terdapat aturan yang mengatur perlindungan pekerja perempuan, namun pelaksanaannya masih kurang terawasi dan terukur. Banyak perusahaan, terutama yang berskala kecil dan menengah, mungkin tidak memiliki kebijakan yang jelas terkait perlindungan pekerja perempuan, sehingga meninggalkan celah bagi pelanggaran hak-hak pekerja tersebut. Selain itu, rendahnya kesadaran akan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja perempuan dalam masyarakat setempat menjadi hambatan lainnya. Budaya yang masih mengutamakan laki-laki dan menempatkan perempuan pada posisi yang lebih rendah dapat mempengaruhi pandangan masyarakat terhadap perlindungan hak-hak pekerja perempuan.

Dengan demikian, terlihat bahwasanya perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di Kabupaten Situbondo menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks dan serius. Diperlukan upaya yang komprehensif dan terkoordinasi dari berbagai pihak,

termasuk pemerintah, pengusaha, masyarakat, dan organisasi non-pemerintah, untuk mengatasi permasalahan ini dan mewujudkan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi pekerja perempuan. Adanya sosialisasi dan pembinaan terkait perlindungan pekerja perempuan sebagai bentuk penerapan peraturan perundang-undangan yang telah ada terkait perlindungan terhadap pekerja perempuan tersebut, dipandang juga perlu dilakukan.

Berdasarkan analisis situasi yang telah dipaparkan tersebut, maka kami menuliskan penelitian Program Kemitraan Masyarakat yang diselenggarakan oleh pihak Universitas Abdurachman Saleh ini dipandang perlu adanya sosialisasi yang mana terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Sebagai Bentuk Pembinaan Dan Penerapan Peraturan Perundang-Undangan Tentang Pekerja Perempuan Pada UMKM di Kabupaten Situbondo.

METODE

Dalam metode pelaksanaan kegiatan pengabdian ini dengan cara praktek langsung atau terjun langsung untuk bakti sosial yang mana mendatangi tempat UMKM yang akan diteliti yaitu UD. Slamet yang memproduksi suatu barang yang diberi label nama Tusuk Barokah dan Tusuk Sate Slamet. Di dalam pelaksanaan bakti sosial atau penyuluhan mengenai regulasi perlindungan hukum terhadap hak para pekerja perempuan sebagai bentuk pembinaan dan penerapan peraturan perundang-undangan tentang pekerja perempuan pada UMKM tersebut terdapat beberapa tahapan saat penyuluhan dilaksanakan, diantaranya adalah pertama, persiapan kegiatan yang meliputi survey kebutuhan yang mana di dalamnya terdapat wawancara kepada pemilik UD. Slamet serta para pekerja perempuan, kemudian yang kedua adalah persiapan alat yang mana salah satunya adalah merancang kuesioner mengenai perjanjian dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Kemudian untuk Pelaksanaan Kegiatan dilaksanakan dalam tiga tahapan metode yaitu pemaparan, diskusi tanya jawab dan yang terakhir adalah tahap pasca kegiatan yang didapatkan dari peserta untuk mempertanggung jawabkan dari kegiatan dan untuk keperluan publikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di kabupaten Situbondo memiliki permasalahan yang kompleks. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah banyak menyinggung masalah regulasi yang terkait tentang pemenuhan hak reproduksi terhadap para pekerja perempuan yang wajib dilindungi. UMKM di Kabupaten Situbondo kewajibannya sebagai pemberi kerja untuk melindungi hak-hak pekerja, khususnya hak pekerja perempuan untuk mendapatkan hak-hak khusus sesuai ketentuan Undang-Undang.

a. Pemenuhan Hak Reproduksi

Tindakan yang dilakukan oleh para pemberi kerja atau pemilik UMKM di Kabupaten Situbondo ini merupakan upaya untuk menjamin hak-hak reproduksi pekerja perempuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja perempuan dan melindungi hak-hak pekerja perempuan yang biasanya menstruasi bulanan, sedang hamil dan akan melahirkan. Jika seseorang mengalami keguguran dan juga perlu mengasahi anaknya, pihak para pemberi kerja atau pemilik UMKM di Kabupaten Situbondo juga akan memberikan fasilitas yang memadai, jaminan kesehatan dan kesempatan istirahat (cuti) bagi pekerja perempuan.



Gambar 1. Pembinaan dan pemberian pemahaman terhadap pemilik dan para pekerja perempuan UMKM di Situbondo

Dalam UMKM di Kabupaten Situbondo khususnya UD.Selamat juga terdapat nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan yaitu kejujuran, tanggung jawab, terbuka, kerjasama dan berorientasi hasil. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sukarna mengenai integritas dapat dinilai dari beberapa indikator, yaitu 1) menunjukkan kejujuran, 2) memenuhi komitmen, 3) konsisten dalam berperilaku. Berdasarkan hasil observasi dan penelitian yang dilakukan jika diklasifikasikan ke dalam persentase pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang reproduksi di UD.Selamat yang sudah terpenuhi hanya sebesar 25% sedangkan yang belum terpenuhi sebesar 75% sehingga dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang reproduksi UD. Selamat masih belum memenuhi dengan baik karena tidak semua hak-hak pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dipenuhi. Hak pekerja perempuan di bidang reproduksi yang baru dipenuhi hanya satu yaitu cuti hamil dan melahirkan.

b. Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan di Bidang Sistem Pengupahan

Dalam pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” jelas bahwa perempuan dapat memperoleh pekerjaan di semua bidang apapun tanpa kendala dan dapat bekerja dengan baik. Tidak ada yang menghalangi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan membedakan suku, ras, agama, gender maupun urusan politik. Dalam hal ini, pelaku usaha memberikan kesempatan kerja yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan serta menghormati hak-hak mereka dalam sistem pengupahan, dengan memberikan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama dan memberikan cuti yang dibayar.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, jika diklasifikasikan ke dalam persentase pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang sistem pengupahan di UD. Selamat yang sudah terpenuhi hanya sebesar 100%. Sehingga dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang sistem pengupahan UD.Selamat telah memenuhi dengan baik.

c. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Situbondo Khususnya UMKM UD. Slamet

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak UD. Selamat dan pihak pekerja perempuan, maka faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan pemenuhan hak pekerja

perempuan yang berada dalam UMKM di Kabupaten Situbondo khususnya UD. Selamat adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Penghambat meliputi masih kurang maksimal secara komunikasi dan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja perempuan yang dijamin oleh pemberi kerja, masih belum terdapat kebijakan untuk memenuhi hak-hak para pekerja perempuan sesuai dengan UU ketenagakerjaan, masih belum cukup tersedia fasilitas yang diberikan oleh pelaku usaha kepada para pekerja dan masih kurangnya akan pemahaman hukum serta kesadaran hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan sesuai dengan UU ketenagakerjaan.
- 2) Faktor Pendukung
Faktor pendukung adalah faktor yang memfasilitasi perilaku individu atau kelompok termasuk keterampilan. Faktor pendukung penerapan keadilan sosial sebagai prinsip dalam pemenuhan hak pekerja perempuan UMKM di Kabupaten Situbondo, sebagai berikut: Peneliti menemukan bahwa UD. Selamat memenuhi hak-hak pekerja perempuan dan beberapa perusahaan juga mengembangkan kebijakan mereka sendiri di luar peraturan hukum untuk memberikan manfaat bagi pekerja. Salah satu contohnya ialah menawarkan jam kerja yang fleksibel, berbeda dengan jam kerja pekerja lainnya dan pemberi kerja atau pengusaha menyediakan fasilitas untuk menjamin kesejahteraan pekerja

KESIMPULAN

Secara umum pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di Kabupaten Situbondo khususnya UMKM telah terlaksana dengan baik, namun masih ditemukan masalah yang belum memenuhi hak tenaga kerja perempuan. Di dalam hak reproduksi dan hak pengupahan, masih terdapat pelaku usaha yang tidak memenuhi hak pekerja perempuan seperti hak atas kesempatan menyusui pada jam kerja. Namun sebagian besar pelaku usaha lainnya telah memberikan hak perempuan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran, upah yang setara atas pekerjaan yang sama dan cuti yang dibayar. Dengan hal ini pemberi kerja telah menerapkan prinsip keadilan sosial terhadap pekerja perempuan dan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di Kabupaten Situbondo khususnya UMKM ditemukan faktor pendukung dan faktor penghambat yang mempengaruhinya. Faktor pendukung adalah faktor yang memperlancar proses pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan, sementara faktor penghambat adalah faktor yang menghalangi proses pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan. Pemenuhan pada hak-hak pekerja perempuan perusahaan memang tidak mengalami kendala yang serius, namun masih terdapat kekurangan dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Diantaranya masih kurangnya pemahaman pekerja perempuan mengenai hak-hak khusus yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kemudian dari pihak perusahaan juga tidak ada menjelaskan secara detail hak-hak khusus apa saja yang bisa diperoleh oleh pekerja perempuan dan tidak menyediakan fasilitas yang memadai. Kemudian untuk faktor pendukungnya pihak perusahaan telah memberikan penyampaian informasi terkait hak-hak pekerja perempuan, memenuhi hak-hak pekerja perempuan dan membuat kebijakan untuk pekerjaannya dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian mengucapkan terimakasih kepada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo sebagai pemberi dana serta tim LP2M UNARS sebagai fasilitator sehingga pengabdian ini dapat terlaksana.

REFERENSI

A. Buku

- Abdullah Sani. 2009. Hakim dan Keadilan Hukum. Bulan Bintang, Jakarta.
- Abdul Kadir Muhammad. 2000. Hukum Perdata Indonesia. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Amiruddin. 2012. Pengantar Metode Penelitian Hukum. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Sinar Grafika, Surabaya.
- Bambang Sunggono. 2006. Metodologi Penelitian Hukum. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Franz Magnis Suseno 2004. Etika Politik Prinsip-prinsip moral dasar kenegaraan Modern. PT. Gramedia Utama, Jakarta.
- Hans Helsen. 2006. Teori Umum Tentang Hukum dan Negara, Nuansa Media. Bandung.
- Harun Nasution. 2005. Islam Rasional Gagasan dan Pemikiran. Mizan, Bandung.
- Hyronimus Rheti. 2015. Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme). Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at. 2012. Teori Hans Kelsen tentang Hukum. Konstitusi Press, Jakarta.
- Karen Lebacqz. 2000. Teori-Teori Keadilan (Terjemahan *Six Theori of Justice*). Nusa Media, Bandung.
- Lalu Husni. 2015. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Libertus Jehani. 2007. Hak-Hak Pekerja Bila di-PHK. Visi Media, Jakarta.
- M. Agus Santoso. 2014. Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum. Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta.
- Munir Fuady. 2007. Dinamika Teori Hukum. Ghalia Indonesia, Bogor.
- R. Subekti. 2002. Hukum Perjanjian, Pembimbing Masa. Jakarta.
- Salim H. S. 2005. Hukum Kontrak (Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak). Sinar Grafika, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo. 2000. Ilmu Hukum. PT. Citra Aditya, Bandung.
- Soedarjadi. 2008. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Sudarsono. 2002. Kamus Hukum. Aneka Cipta, Jakarta.
- Sutarno. 2003. Asas-Asas Hukum Perkreditan pada Bank. Alfabeta, Jakarta.
- Zainal Asikin. 2002. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Rajawali Pers, Jakarta.

B. Undang-Undang

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta kerja

C. Jurnal dan Skripsi

- Ardaya Setiowati. 2014. Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Arfindo Sianturi. 2014. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing di Kota Bengkulu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

- Ketenagakerjaan (Studi pada PT. Wahyu Septian dan PT. Narendra Dewa Yoga), Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Bill Clinton. 2016. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, JOM Fakultas Hukum, Volume III Nomor 2.
- Evy Savitri Gani. 2016. Hak Wanita Dalam Bekerja, Jurnal Tahkim, Vol. XII, No. 1.
- Joupy G.Z. 2010. Mambu, Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003), Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 2 Nomor 2.
- Lidia Febrianti. 2017. Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UIR Law Review, Vol. 01 No. 01.
- Sri Turatmiyah dan Annalisa Y. 2013. Pengakuan Hak-Hak Perempuan sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Workers) sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia, Jurnal Dinamika Hukum, Vol 13. No. 1.