

TENAGA KERJA WANITA DAN PERLINDUNGAN

IR. KALSUM

**Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kedokteran
Universitas Sumatera Utara**

I. PENDAHULUAN

Jalur usaha yang turut menentukan keberhasilan pembangunan ekonomi pada umumnya adalah pemanfaatan sumber daya manusia. Jumlah penduduk Indonesia lebih kurang 200 juta dengan separoh diantaranya adalah kaum wanita, merupakan salah satu modal dasar pembangunan yang harus didaya gunakan semaksimal mungkin.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan ketrampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak, dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat di golongkan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah.

Bagi tenaga kerja wanita yang belum berkeluarga masalah yang timbul berbeda dengan yang sudah berkeluarga yang sifatnya lebih subyektif, meski secara umum dari kondisi objektif tidak ada perbedaan-perbedaan.

Perhatian yang benar pemerintah dan masyarakat terhadap tenaga kerja wanita terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut kedirian seseorang wanita secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.

II. TENAGA KERJA WANITA

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini sesuai dengan undang-undang Nomor 14 tahun 1969, pasal 1 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. GBHN 1988 dalam bidang peranan wanita dalam pembangunan bangsa, wanita baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber instansi bagi pembangunan mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria disegala bidang kehidupan bangsa dalam segenap kegiatan pembangunan.

Demikian juga jika tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan atau pabrik maupun yang menjual jasa dari tenaganya, harus mendapat perlindungan yang baik atas keselamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Hal ini telah diterapkan dalam pasal 10 UU No. 1969, yang berlaku baik tenaga kerja pria maupun

wanita yang menyebutnya bahwa pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup :

- a. Norma Keselamatan Kerja
- b. Norma Kesehatan Kerja dan hygiene perusahaan
- c. Norma Kerja
- d. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitas dalam hal kecelakaan kerja

Pemerintah mempunyai kewajiban membina perlindungan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, dan tidak membedakan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja wanita. Undang-undang No. 14 tahun 1969, pasal 2 menyebutkan bahwa : " Didalam menjalankan undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya tidak boleh diadakan diskriminasi". Namun dalam kenyataan menunjukkan bahwa ada peraturan-peraturan atau ketentuan yang hanya diperuntukkan sifat kodrat wanita, yang pada saat tertentu mengalami haid, hamil, melahirkan dan sebagainya. Mengingat hal demikian pemerintah membina perlindungan kerja yang khusus bagi tenaga kerja wanita.

III. PERLINDUNGAN KERJA BAGI TENAGA KERJA WANITA

A. Secara umum hak dan kewajiban bagi tenaga kerja laki – laki maupun wanita adalah sama, seperti halnya a. pengaturan jam kerja / lembur, b. waktu kerja dan istirahat, c. peraturan tentang istirahat / cuti tahunan serta d. jaminan sosial, pengupahan dan sebagainya.

a. Pengaturan jam kerja / kerja lembur

Didalam Undang – Undang nomor 1 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang – Undang Nomor 12 tahun 1948 pasal 10 ayat 1 mengatakan : " Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu ".

Ini berarti bahwa waktu kerja dibatasi hanya dalam jangka waktu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Kenyataannya banyak perusahaan yang memperkerjakan pekerjaannya melebihi ketentuan tersebut diatas. Hal tersebut diperbolehkan asal ada izin dari Departemen Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam pasal 12 ayat 1 peraturan pemerintah No 4 tahun 1951 pasal II sub pasal 2 yang berbunyi sebagai berikut : Dengan izin dari kepala jawatan perburuhan atau yang ditunjuk olehnya, bagi perusahaan yang penting untuk pembangunan negara, majikan dapat mengadakan aturan waktu kerja yang menyimpang dari pasal 10 ayat 1, kalimat pertama ayat dua dan tiga Undang – Undang kerja tahun 1948.

Didalam surat keputusan izin penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat dicantumkan syarat – syarat yang harus dipenuhi oleh pihak pengusaha. Pengaturan tentang kerja lembur tersebut diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP. 608/MEN/1989 tentang : " Pemberian izin penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat bagi perusahaan – perusahaan yang memperkerjakan pekerjaan 9 jam sehari dan 54 jam seminggu ".

b. Waktu kerja dan waktu istirahat

Pengaturan jam kerja diatur dalam Undang - Undang No. 1 tahun 1951, pasal 10 ayat dan ayat 3 :

- Setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus menerus diadakan waktu istirahat yang sedikit-dikitnya $\frac{1}{2}$ jam lamanya diadakan waktu istirahat tidak termasuk waktu jam bekerja.
- Untuk tiap-tiap minggu harus diadakan sedikitnya satu hari istirahat.

Hal ini dimaksudkan agar para pekerja setelah menjalankan pekerjaan didalam batas waktu tertentu setelah mendapat istirahat agar dapat segera menghadapi pekerjaan selanjutnya, dan diharapkan produktivitas kerja akan naik dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Pengaturan istirahat / cuti tahunan

Bagi tenaga kerja yang sudah memiliki masa kerja 12 bulan berturut-turut berhak untuk mendapat istirahat / cuti tahunan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1951 pasal 14 peraturan pemerintah No. 21/54 dan diperluas dengan surat keputusan menteri tenaga kerja dan Transmigrasi No. 69/MEN/80 tentang perluasan lingkungan istirahat tahunan bagi buruh. Dalam pasal 14 disebutkan bahwa:

- Setelah waktu istirahat seperti tersebut dalam pasal 10 dan 13 buruh menjalankan pekerjaan untuk satu atau beberapa majikan dari suatu organisasi harus diberi izin untuk beristirahat sedikit-dikitnya dua minggu tiap-tiap tahun
- Pemberian waktu istirahat tersebut disesuaikan dengan jumlah hari masuk kerja selama 1 tahun.

d. Jaminan sosial dan Pangupahan

Agar para pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan semangat dan bergairah, masalah jaminan sosial dan pengupahan perlu diperlukan oleh perusahaan. Jaminan sosial yang dimaksud antara lain jaminan sakit, hari tua, jaminan kesehatan, jaminan perumahan, jaminan kematian dan sebagainya. Mengenai jaminan sosial ini sudah diatur secara normatif didalam perundangan, sehingga bagi perusahaan yang belum atau tidak memenuhi standard yang sudah ditetapkan dapat dikenakan sanksi. Perihal perlindungan upah diatur dalam peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981, antara lain mengatur tentang upah yang diterima oleh para pekerja apabila pekerja sakit, halangan atau kesusahan. Disamping itu diatur pula tentang larangan diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja wanita didalam hal menetapkan upah untuk pekerjaan yang sama nilainya.

B. Perlindungan yang sifatnya khusus untuk tenaga kerja wanita

a. Kerja malam

Kebutuhan dari beberapa sektor industri menuntut tegara kerja wanita bekerja malam hari. Berdasarkan peraturan perundangan pada prinsipnya tenaga kerja wanita dilarang untuk bekerja pada malam hari, akan tetapi mengingat berbagai alasan, maka tenaga kerja wanita diizinkan untuk bekerja pada malam hari antara lain : a. alasan sosial, b. alasan teknis, c. alasan ekonomis.

Ketentuan yang mengatur kerja malam tenaga kerja wanita pada pasal 7 ayat 1 UU No. 12 tahun 1984 yang menetapkan : " Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifat , tempat, dan keadaan seharusnya dijalanka oleh wanita". Tata cara mempekerjakan tenaga kerja wanita pada malam hari telah dikeluarkan

dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I./ No. Per.04/MEN/1989 yang terdiri dari lima pasal, antara lain, harus ada izin dari Depnaker setempat dengan syarat yang harus dipenuhi, misalnya : mutu produksi harus lebih baik bila mempekerjakan wanita, pengusaha harus menjaga keselamatan, kesehatan dan kesusilaan (tidak boleh mempekerjakan wanita dalam keadaan hamil, ada angkutan antar jemput dan sebagainya), penyediaan makanan ringan, ada izin dari orang tua / suami dan lain-lain. Namun Kenyataan masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan peraturan tersebut misalnya tenaga kerja wanita tidak disediakan angkutan antar jemput melainkan datang sendiri ke tempat kerja.

b. Cuti haid

Bagi wanita yang normal dan sehat, pada usia tertentu akan mengalami haid. Didalam prakteknya, banyak wanita yang sedang dalam masa haid tetap bekerja tanpa gangguan apapun. Tetapi kalau keadaan fisiknya tidak memungkinkan sehingga yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini diatur dalam UU No. 1 tahun 1951, pasal 13 ayat 1 dinyatakan: Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid. Pelaksanaan dari ketentuan tersebut diatur* dalam peraturan pemerintah No. 4 tahun 1951, pasal 1 sub pasal 1 ayat 2 : dalam menjalankan aturan tersebut dalam UU No. 1 tahun 1951 pasal 13 ayat 1, maka majikan dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari buruhnya, bila yang bersangkutan tidak memberitahukan hal itu kepadanya.

c. Cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan

Bagi tenaga kerja wanita yang hamil, dilindungi oleh UU dalam pasal 13 ayat 2 dan ayat 3 yang menyatakan :

- Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia melahirkan menurut perhitungan dan satu setengah bulan setelah melahirkan anak atau gugur kandungan.

Ketentuan tersebut dinyatakan berlaku dengan peraturan pemerintahan No. 4 tahun 1951 pasal 1 sub pasal 1 yang berbunyi : bagi tenaga kerja yang akan menggunakan hak cutinya diwajibkan :

- Mengajukan permohonan yang dilampiri surat keterangan dokter, bidan atau keduanya tidak ada, dapat dari pegawai pamong praja atau sederajatnya camat.
- Permohonan diajukan selambatnya 10 hari sebelum waktu cuti mulai.

Cuti sebelum saatnya melahirkan dimungkinkan untuk diperpanjang apabila ada keterangan dokter yang menerangkan bahwa yang bersangkutan perlu mendapatkan istirahat untuk menjaga kehamilannya. Perpanjangan waktu istirahat sebelum melahirkan memungkinkan sampai selama – lamanya tiga bulan.

d. Kesempatan menyusukan anak

Bagi tenaga kerja wanita yang masih menyusukan anak. Harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anak. Didalam penjelasan pasal 13 ayat 4 tersebut ditentukan bahwa dipikirkan oleh pemerintah kemungkinan mengadakan tempat penitipan anak.

- e. Penghapusan perbedaan perlakuan terhadap tenaga kerja wanita
- peningkatan perlindungan bagi tenaga kerja wanita, dapat dilihat pula dengan adanya beberapa ketentuan yang menghapuskan adanya perbedaan perlakuan terhadap tenaga kerja wanita. Adapun ketentuan tersebut adalah :
- UU No. 80 tahun 1957 tentang ratifikasi konvensi ILO No. 100 tahun 1954 mengenai upah yang sama antara laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Dalam prakteknya banyak sekali keluhan dari para pekerja wanita tersebut, misalnya :
 - a. tidak diberi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan tambahan atas beban perusahaan, b. adanya diskriminasi atas pengupahan yang sama untuk masa kerja yang sama dan pekerjaan yang sama nilainya, dan sebagainya.
 - Peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah yang menyatakan adanya pemberian sanksi terhadap pelanggaran ketentuan yang telah ditetapkan tersebut.
 - Peraturan menteri tenaga kerja No. per. 04/MEN/1989 tentang larangan PHK bagi tenaga kerja wanita karena hamil atau melahirkan.

Peraturan menteri ini memuat bahwa pengusaha tidak boleh mengurangi hak-hak tenaga kerja wanita yang karena hamil dan karena fisik dan jenis pekerjaan tersebut tidak memungkinkan dikerjakan olehnya. Artinya walaupun pekerja tersebut cuti dan tugasnya dialihkan kepada orang lain, namun haknya untuk mendapatkan upah tetap tiap bulan dan jika ia sudah dapat bekerja lagi maka upah tersebut harus diterima kembali. Apabila perusahaan tidak memungkinkan untuk melaksanakan peraturan tersebut, pengusaha wajib memberikan cuti diluar tanggungan perusahaan sampai timbul hak cuti hamil seperti yang telah ditetapkan oleh pasal 13 UU No. 1 tahun 1951. Apabila perusahaan melanggar ketentuan yang telah disebutkan diatas pengusaha dapat diancam atau didenda setinggi-tingginya seratus ribu rupiah sesuai dengan pasal 17 UU No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja pada pasal 6 peraturan menteri No. 03/MEN/1989.

IV. PENUTUP

Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakannya sebagaimana mestinya, perlu dikenakan sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan peraturan tersebut oleh pihak yang berwenang demi tercapainya hubungan industrial Pancasila, adanya saling membutuhkan antara pihak pengusaha dan tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita.