

# PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA



Winahyu Erwiningsih<sup>\*)</sup>

*Dalam pembuatan berbagai peraturan perundang-undangan yang menyangkut soal buruh wanita, haruslah dipertimbangkan sifat kodrati dari seorang wanita, misalnya dalam hal ketentuan jam/waktu, tempat atau cara bekerja. Barangkali ini tidak begitu rumit.*

*Namun untuk hal-hal yang secara rasional sulit ditentukan, lantas bagaimana? Disinilah menurut Winahyu Erwiningsih, perlunya keterlibatan pertimbangan moral etik dalam dunia kerja, khususnya dalam kaitannya dengan perlindungan tenaga kerja wanita.*

## PENGANTAR

Masalah tenaga kerja termasuk aspek hukumnya merupakan masalah yang menonjol. Menurut penulis, sampai saat ini belum terdapat usaha perlindungan hukum yang mampu mengayomi tenaga kerja wanita dari tindakan melanggar hukum dan semena-mena. Tulisan berikut mencoba menyoroti aspek hukum dan kelembagaannya dalam memberikan perlindungan hukum tenaga kerja wanita.

## WANITA DAN MOTIVASI BEKERJA

Wanita dapat ditinjau dari berbagai segi. Sebagai seorang ibu dalam suatu keluarga, wanita adalah pendamping suami, pendidikan

anak serta bertanggung jawab menyelenggarakan rumah tangganya. Sebagai warga masyarakat, wanita berperan untuk membantu warga lainnya dalam menciptakan kehidupan yang harmonis dan sebagai manusia yang punya hasrat, kepandaian dan keahlian wanita berhak menyumbangkan keahlian yang dimiliki demi kesejahteraan umat manusia. Oleh karena itu kita melihat dalam masyarakat berbagai peran wanita seperti ibu rumah tangga, pemimpin formal dan non formal, dokter, manager dan sebagainya yang tidak jarang terdapat pula perangkapan berbagai jenis pekerjaan.

Adanya berbagai peran dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor, antara lain

<sup>\*)</sup> Winahyu Erwiningsih, SH., staf pengajar FH. UII. Saat ini sedang menempuh jenjang S2 di Univ. Padjajaran.

agama, dan budaya. Wanita Jawa menganggap bekerja merupakan tugas mulia, wanita Irian Jaya terlebih beranggapan bahwa seluruh pekerjaan menjadi tanggungjawabnya. (Ashley Motagu; 178; 1971).

Secara teoritis terdapat tiga motif wanita untuk bekerja. Pertama, wanita yang bekerja karena motivasi ekonomi semata. Kedua, wanita yang bekerja karena motivasi prestise, kesenangan atau hobi dan Ketiga, wanita yang bekerja karena bakat dan juga keahlian. Wanita yang bekerja karena motif ekonomi dilatarbelakangi oleh kurangnya jaminan kebutuhan hidup bagi dirinya maupun keluarganya yang seharusnya diperoleh dari suami. Wanita ini biasanya mempunyai tingkat pendidikan rendah. Wanita yang bekerja karena prestise atau hobi biasanya mempunyai tingkat pendidikan yang cukup demikian pula terdapat jaminan kebutuhan hidup bagi dirinya maupun keluarganya. Sedangkan wanita yang bekerja karena bakat dan keahlian biasanya mempunyai pendidikan tinggi serta terlepas dari motivasi ekonomi dan prestise. (Kirdi Dipoyudo; 239;1980).

Kenyataan dalam dunia kerja menunjukkan bahwa motif wanita bekerja tidak semata-mata dapat dibedakan secara zakelirk/pasti seperti tersebut di atas, namun terkadang bercampur antara motif satu dengan lainnya. Namun demikian, wanita yang bekerja dengan motif ekonomi dalam kenyatannya masih dibebani tanggung jawab menyelenggarakan kehidupan rumah tangganya, seperti mengasuh anak, mencuci, memasak dan sebagainya sehingga waktu yang tersedia untuk bekerja merupakan sisa dari waktu bekerja dirumah tangga. Sebaliknya pada wanita karies, pekerjaan yang berkaitan dengan rumah tangganya banyak dibantu dengan berbagai peralatan mesin, maupun tenaga pembantu. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan baik dibidang penghasilan maupun pengembangan

wawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bekerja dirumah tangga secara kuantitas banyak memberikan bantuan kepada kepentingan keluarganya namun secara kualitas masih kalah dengan wanita karier yang bekerja di luar rumah (Kirdi Dipoyudo; 234;1980).

## **EMANSIPASI DAN KESEMPATAN KERJA**

Gambaran di atas menunjukkan betapa wanita dalam bekerja dipengaruhi kompleksitas masalah dalam dirinya. Untuk kasus Indonesia, disamping faktor budaya, terdapat faktor laiannya yang tidak kalah pengaruhnya yaitu melimpahnya jumlah angkatan kerja, serta rendahnya tingkat pendidikan pekerja wanita yang sebagian besar baru tamat sekolah dasar sebagai masalah intern kaum pekerja berhadapan dengan dunia kerja yang menerapkan patokan baku bersifat makanistis yang melahirkan tuntutan-tuntutan bekerja yang menyamakan antara manusia dengan mesin antara laki-laki dengan wanita. Faktor inilah yang sering menimbulkan diskriminasi pekerjaan bagi wanita.

Salah satu tolok ukur untuk melihat adanya diskriminasi adalah dari persepsi yang lahir baik di kalangan masyarakat maupun pengusaha tentang emansipasi wanita. Sampai saat ini masih berkembang pengertian emansipasi wanita semata-mata diukur dengan pria dalam arti penyamaan hak dan kewajiban antara wanita dan pria dalam pekerjaan. Persepsi yang demikian sebenarnya bertentangan dengan kodrat wanita itu sendiri sebab menurut kodratnya wanita berbeda dengan pria, sehingga emansipasi diartikan sebagai hak wanita untuk menuntut pekerjaan sesuai dengan kodratnya. Persepsi emansipasi yang demikian itu dikarenakan pekerjaan semata-mata berkaitan dengan segi bakat dan kemampuan (rasio) dimana antara pria dengan

wanita adalah sama. Hal ini akan berpengaruh tidak saja pada adanya pengakuan akan hak untuk bekerja namun sekaligus juga menjamin kesamaan pekerjaan sesuai dengan kodratnya termasuk segala konsekwensinya. (Darsini S. 5, 1991-1992).

Persamaan persepsi serta perjuangan untuk memperoleh hak yang sama dalam pekerjaan antara pria dan wanita ternyata tidak hanya dinegara berkembang, tetapi juga di negara-negara maju. Perbedaan terlihat pada landasan berpinjak dan proses perjuangan yang dilakukan. Suwarni Saljo menyebutkan bahwa persamaan antara pria dan wanita sebagai suatu nilai.

Di negara-negara sosialis, per-samaan merupakan bagian dari anggapan maxis tentang nilai soaial yang menganggap bahwa masyarakat keseluruhan lebih penting dari pada bagian, diskriminasi disebabkan karena sistem masyarakat kapitalis, dimana baik pria maupun wanita diperas tenaganya dan gerakan emansipasionis didorong oleh motivasi ekonomis dan ideologis.

Sebaliknya di negara-negara Erapa Barat persamaan merupakan bagian hak-hak individu atau hak asasi manusia, berpangkal tolak individu lebih penting dari pada keseluruhan, diskriminasi disebabkan dari dan oleh pria serta gerakan emansipasionis didorong oleh motivasi; psikologis spiritual (S. Saljo; 3-7; 1975 dan H. Mukmin, 34; 1980).

Di Indonesia persamaan antara pria dengan wanita berdasarkan kodratnya berpijak pada nilai ke-Tuhanan yang dianut melahirkan konsekwensi bahwa pengakuan adanya Tuhan sekaligus juga pengakuan akan makluk ciptaannya yaitu manusia dengan segala sifat kodrat yang melekat, sehingga kalau masyarakat pekerja barat memperoleh pengakuan persamaan hak melalui perjuangan, di Indonesia persamaan diperoleh melalui

persamaan paham atas landasan pengakuan hak kodrati manusia.

## LANDASAN DAN BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM

Perlindungan hukum diartikan sebagai pengakuan dan jaminan yang diberikan oleh hukum dalam hubungannya dengan hak-hak manusia. Perlindungan hukum merupakan "conditio sine quanon" penegakan hukum, sedangkan penegakan hukum merupakan wujud dari fungsi hukum.

Indonesia sebagai negara jukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya yang sesuai dengan Pancasila. Oleh karena itu perlindungan hukum berdasarkan Pancasila berarti pengakuan dan perlindungan akan harkat dan martabat manusia atas dasar nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan-permusyawaratan serta keadilan sosial. Nilai-nilai tersebut melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai mahluk individu dan mahluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama (Philip M. Hadjon, 83-84, 1987).

Perlindungan Hukum berfungsi untuk memenuhi hak-hak (asasi) pekerja wanita secara adil serta bagi pemerintah dan pengusaha akan terhindar dari sikap melanggar hukum dan sewenang-wenang.

Dari pemikiran di atas, dapat ditarik dua asas penting yang berkaitan dengan segi pekerjaan wanita serta perlindungan hukumnya, yaitu;

**Pertama,**  
Asas perikehidupan dalam keseimbangan.

Artinya wanita dalam bekerja harus

memperhatikan keseimbangan antara kepentingan individunya dengan kepentingan keluarga dan masyarakatnya, jiwa dan raganya, materiil dan sprirituil, serta kepentingan dunia dan akhirat sesuai dengan kodratnya sebagai seorang wanita.

Asas tersebut mempunyai konsekuensi bahwa dalam pembuatan berbagai peraturan perundang-undangan yang menyangkut soal wanita (selain segi kemampuannya) haruslah dipertimbangkan sifat-sifat kodrati seorang wanita. Hal ini akan nampak misalnya pada peraturan mengenai jam bekerja, waktu bekerja, tempat dan cara bekerja, sifat pekerjaan dan sebagainya. Dalam hal tertentu memang dapat diadakan aturan secara jelas dan rasional, misalnya waktu bekerja. Namun demikian dalam masalah lainnya, misalnya mengenai sifat pekerjaan, terkadang ukuran-ukuran yang rasional sukar ditentukan. Disinilah perlunya keterlibatan pertimbangan moral etik dalam dunia kerja.

#### **Kedua, Asas Kerukunan**

Dari segi perlindungan hukum di dalam negara berdasarkan Pancasila, maka asas penting yang dapat ditarik ialah asas kerukunan berdasarkan kekeluargaan. (Philipus M. Hadjon: 84;1987). Asas kerukunan berdasarkan kekeluargaan menghendaki bahwa upaya-upaya penyelesaian masalah yang berkaitan dengan pekerja wanita dilakukan secara persuasif-sedapat mungkin ditangani oleh pihak-pihak yang bersengketa/yang menciptakan masalah.

Dalam hal ini atasan buruh atau majikan harus mempunyai minat, kesempatan dan institusi/lembaga dalam suatu mekanisme tertentu untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul berkaitan dengan pekerja wanita secara persuasif-edukatif dalam suatu proses

musyawarah. Arti penting dari pendekatan perlindungan hukum berdasarkan asas di atas adalah: Pertama, Cara pendekatan yang bersifat persuasif memang lebih mengena atau lebih dapat diterima bagi kaum wanita dari pada konfrontatif; Kedua Jika dalam instansi perusahaan sendiri terdapat lembaga penyelesaian perkara, maka pemantauan sebelum terjadinya perkara dan menakisme penanganannya merupakan upaya perlindungan hukum yang paling diharapkan dari pada menunggu setelah timbulnya perkara/sengketa. Dari sisi perusahaan hal itu akan meredam gejolak pekerja serta dapat menyelesaikan secara murah dan cepat. Ketiga, berdasarkan asas perikehidupan dalam keseimbangan di mana wanita harus bekerja (sesuai dengan kodratnya) ternyata masih banyak segi-segi pekerjaan wanita yang tidak terjangkau oleh hukum namun dapat dirasakan secara moral melanggar kodrat wanita. Hal ini sifatnya terkadang kondisional tergantung pada situasi /jenis pekerjaan serta sifat (biologis) masing-masing pekerja wanita.

Oleh karena itu terhadap aspek tersebut di atas, perlindungan hukum lebih cepat dan tepat diberikan oleh institusi perusahaan tersebut, karena tidak jarang pihak yang menanganai perlindungan hukum mengetahui sifat sehari-hari saat wanita bekerja.

Persoalan yang timbul adalah bentuk kelembagaan apakah yang mampu mengemban misi tersebut. Apakah Serikat Pekerja setempat telah cukup mampu? Bagaimana pula keterkaitan dengan lembaga pengawas ektern (Depnaker) dalam masalah ini?

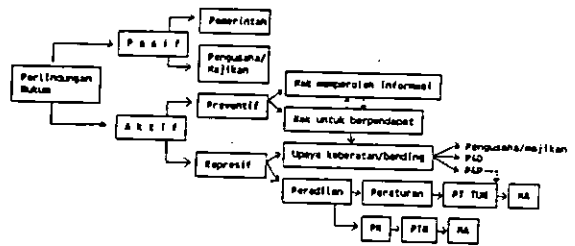
Dari segi macamnya, perlindungan hukum dapat dibedakan antara pasif dan aktif. Perlindungan hukum yang bersifat pasif berupa tindakan-tindakan luar (selain buruh) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan atau kebijaksanaan berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja wanita.

Sedangkan yang aktif berupa tindakan dari pekerja wanita yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif dapat dibagi lagi menjadi aktif-preventif dan aktif-represif. Aktif-preventif berupa hak-hak yang diberikan oleh tenaga kerja wanita berkaitan dengan penerapan aturan ataupun kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang akan diambil sekiranya mempengaruhi atau merugikan hak pekerja wanita. Sedangkan aktif-represif berupa tuntutan kepada pemerintah atau pengusaha terhadap pengaturan maupun kebijaksanaan yang telah diterapkan kepada wanita yang dipandang menimbulkan kerugian.

pekerja wanita terhadap suatu keputusan yang diambil oleh Pemerintah maupun pengusaha. Prinsip perlindungan hukum ini ditekankan pada usaha perdamaian dimana pengadilan merupakan sarana terakhir.

Sarana perlindungan hukum secara aktif ini berupa pemberian kesempatan/keterbukaan baik oleh pimpinan perusahaan maupun instansi pemerintah untuk menerima keluhan atau keberatan serta hakim dan pengadilan dalam peranannya sebagai penyelesaian perkara. Skema perlindungan hukum secara aktif dapat dikemukakan dalam bagan berikut:

Perlindungan hukum secara pasif disamping berprinsip pada pengakuan dan perlindungan hak (asasi) tenaga kerja juga pada sifat kekeluargaan dan kesejahteraan bersama. Perlindungan hukum secara pasif ini penting sekali berkaitan dengan bidang-bidang pekerjaan wanita yang tidak tersentuh oleh kelembagaan/instansi hukum perburuhan secara khusus seperti pada buruh/pekerja di sektor pertanian dan sektor informal berupa penerapan pengaturan secara makro dan sektoral, misalnya dalam penyediaan lapangan kerja, penetapan upah minimal regional dan sebagainya. Walaupun demikian sifat perlindungan hukum secara pasif ini sukar untuk secara langsung dan menyeluruh memberikan hasil yang memadai.



Dalam perlindungan hukum yang bersifat aktif hendaknya ditempuh prosedur preventif berupa penggunaan hak untuk memperoleh informasi serta hak untuk berpendapat. Selanjutnya dapat ditempuh jalur perlindungan hukum represif berupa keberatan atau banding melalui jalur pengusaha, P4D dan P4P. Jika seluruh jalur telah ditempuh masih dapat dilakukan upaya gugatan melalui PT TUN sebagai pengadilan tingkat pertama dan akhirnya ke Mahkamah Agung.

Jika permasalahan atau sengketa tenaga kerja wanita tidak tersedia melalui

sarana P4D dan P4P, misalnya yang berkaitan dengan wanprestasi atau cidra janji yang berakibat merugikan bagi tenaga kerja wanita seperti tenaga kerja wanita lepas atau pada kasus pembantu rumah tangga dapat ditempuh upaya hukum ke pengadilan Negeri, selanjutnya ke Pengadilan Tinggi Negeri dan akhirnya ke Mahkamah Agung. Dalam hal ini tidaklah disyaratkan ditempuh jalur keberatan dan atau banding.

Sesuai dengan prinsip kerukunan yang dianut, baik hakim PTUN maupun hakim Pengadilan Negeri berkewajiban untuk semaksimal mungkin mendamaikan sengketa tenaga kerja wanita dengan pengusaha baik diluar maupun di dalam sidang pengadilan (proses judicial) sesuai dengan asas peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan.

## PENUTUP

Masalah perlindungan hukum tenaga kerja umumnya serta tenaga kerja wanita khususnya tidak saja berkaitan dengan usaha pemenuhan hak-hak (asasi) manusia tetapi juga berkaitan dengan proses demokratisasi dalam pengambilan keputusan maupun pengaturan yang menyangkut hak-hak pekerja wanita. Oleh karena itu upaya perlindungan hukum dimulai dari proses persiapan pembuatan peraturan sampai pada penerapannya untuk secara "in concreto" terhadap kasus yang terjadi. Karenanya baik Pemerintah maupun pengusaha hendaknya bersikap pro aktif terhadap permasalahan hak-hak tenaga kerja dengan mengajak tenaga kerja berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut dirinya. Bukankah tenaga kerja wanita juga sebagai mitra pengusaha.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darsini S, *Wanita Indonesia, Lampung, Kini dan Mendatang*, Ceramah disampaikan pada pembukaan Program Pasca Sarjana UGM, 1991-1992, Non Pub.
- Endang I Sudijoprpto, *Tenaga Kerja Wanita Indonesia, Suatu Tinjauan Literatur*, Kerjasama Kantor Menteri Negara Peranan Wanita dengan PDIN-LIPI, Jakarta, 1992, Non Pub.
- Hidayat Mukmin, *Beberapa Aspek Perjuangan Wanita di Indonesia: Suatu Pendekatan Deskriptif Komparatif*, Jakarta, 1980, Non Pub.
- Kirdi Dipoyudo, *Tugas Utama Wanita*, dalam Majalah Analisa, Nomor 12, tahun 1980, Jakarta.
- Montagu Ashley, *The Natural Superiority of Women*, New York, 1971.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya, 1987.
- Suwarni Saljo, *Implikasi-implikasi Sosial Budaya Dari Wanita yang Bekerja*, Prasarana pada Seminar Integrasi Wanita dalam Pembangunan, Jakarta, 1975, Non Pub.
- , Himpunan Peraturan Hukum Perburuhan.
- , Undang-undang Nomor 5 tahun 1986. ■