

**Naskah Buku**

# Pekerja Perempuan

**DALAM PERSPEKTIF HAM, UU  
DAN HUKUM ISLAM**



**Dr. H. Mustari, M. Hum.  
Dr. H. Muhammadong. M.Ag.**

# Pekerja Perempuan

DALAM PERSPEKTIF HAM, UU DAN HUKUM ISLAM

Copyright @penulis 2021

Penulis:

**Dr. H. Mustari, M.Hum.**  
**Dr. H. Muhammadong, M.Ag.**

Tata Letak  
**Mutmainnah**

vi+204 halaman

15,5 x 23 cm

Cetakan: 2021

Di Cetak Oleh: CV. Berkah Utami

**ISBN: 978-623-226-255-3**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Dilarang memperbanyak seluruh atau sebagian isi buku ini  
tanpa izin tertulis penerbit



Penerbit: Pusaka AlMaida  
Jl. Tun Abdul Razak I Blok G.5 No. 18  
Gowa - Sulawesi Selatan - Indonesia

## KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين علي أمور الدنيا والدين  
والصلاة والسلام علي رسول الله  
وعلي اله وصحبه اجمعين وبعد.....

Alhamdulillah, kami panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah swt karena dengan rahmat dan nikmatnya sehingga kami dapat menyelesaikan penulisan buku ini dengan judul “pekerja perempuan dalam perspektif HAM, UU, dan Hukum Islam.

Salawat dan salam kami haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang membawa risalah kepada manusia sehingga mereka dapat hidup bahagia melalui risalah tersebut.

Kami menyadari bahwa buku-buku tentang pekerja perempuan sangat banyak beredar di masyarakat yang tentu tujuannya sangat variatif sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi dengan berbagai pendekatan yang dilakukan oleh para penulis. Maka buku tentang perlindungan pekerja perempuan sangat urgen untuk diterbitkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Sekarang, kemajuan pembangunan dalam segala bidang seiring berkembangannya ilmu pengetahuan dan teknologi sangat mempengaruhi perkembangan para pekerja perempuan khususnya dalam memperoleh perlakuan istimewa dan tidak diskriminatif sebagaimana yang diamanahkan dalam UUD NKRI Tahun 1945.

Dalam penyusunan buku ini tidak terlepas dari uluran tangan berbagai pihak baik yang bersifat materi dan moril sehingga dapat terwujud sebagaimana adanya. Maka, sepatutnya penulis menghaturkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya serta iringan doa keselamatan kepada mereka yang banyak membantu sehingga buku ini dapat terbit.

Buku tentang pekerja perempuan dalam perspektif HAM, UU, dan Hukum Islam merupakan referensi bagi mahasiswa dalam menyajikan mata kuliah hukum ketenagakerjaan, HAM dan hukum Islam, sekalipun buku ini bukan satu-satunya pegangan dalam kuliah yang kami berikan kepada mahasiswa tentu masih banyak referensi lain yang bisa dijadikan pendekatan.

Harapan kami kiranya buku ini dapat memenuhi fungsinyadan segala kritikan dan saran kami ucapkan banyak terima kasih, semoga Allah SWT memberika taufiq dan hidayahnya kepada kita semua, aamiin yaa rabbal aalamin.

Makassar, 23 Juli 2021

**Penyusun**

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	v
<b>BAB I HAKIKAT PERLINDUNGAN HUKUM.....</b>	<b>1</b>
A. Perlindungan Hukum dalam Bidang Perdata..	5
B. Perlindungan Hukum dalam Bidang Publik ....	7
C. Prinsip Perlindungan Hukum .....	19
D. Perlindungan Hukum dalam Konsep negara Kesejahteraan .....	35
E. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan .....	43
<b>BAB II PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA .....</b>	<b>61</b>
A. Prinsip dan Nilai-Nilai HAM .....	61
B. Hak Asasi Perempuan dalam UUD NRI Tahun 1945.....	71
C. Teori Dasar Hak Asasi Pekerja Perempuan .....	75
<b>BAB III KONSEP PEKERJA DAN HAK-HAK PEKERJA ....</b>	<b>79</b>
A. Hakikat Pekerja/Buruh .....	79
B. Hak-hak Pekerja .....	81
<b>BAB IV KONSEP KEADILAN TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN .....</b>	<b>91</b>
A. Hakikat Keadilan .....	91
B. Hak dan Kewajiban .....	96
<b>BAB V PRINSIP-PRINSIP HUKUM PEKERJA PEREMPUAN .....</b>	<b>107</b>
A. Prinsip Kemanusiaan .....	109
B. Prinsip Kesetaraan .....	114
C. Prinsip Keadilan .....	120
<b>BAB VI PEKERJA PEREMPUAN DALAM BEBERAPA PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN .....</b>	<b>131</b>

A.	Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan Kesetaraan Peluang Masuk Pasar Kerja .....	132
B.	Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan Peningkatan Kondisi Kerja dan Kesejahteraan .....	136
1.	Perlindungan Jam Kerja .....	139
2.	Perlindungan dalam Masa Haid .....	142
3.	Perlindungan Cuti Hamil dan Melahirkan	144
4.	Pemberian Lokasi Menyusui .....	147
5.	perlindungan kesejahteraan dan Keselamatan Kerja Perempuan .....	148
6.	Perlindungan Upah .....	151
<b>BAB VII</b>	<b>PERAN PEMERINTAH DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN .....</b>	<b>157</b>
<b>BAB VIII</b>	<b>ORGANISASI SERIKAT PEKERJA TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN .....</b>	<b>167</b>
<b>BAB IX</b>	<b>PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM .....</b>	<b>177</b>
A.	Epistemology Huku Islam .....	177
B.	Ruang Lingkup Hukum Islam .....	179
C.	Tujuan HUKum Islam .....	180
D.	Sumber Hukum Islam .....	181
E.	Kontribusi hukum Islam dalam Perumusan dan Penegakan Hukum .....	182
F.	Fungsi Hukum Islam dalam Kehidupan Bermasyarakat .....	184
G.	Eksistensi Perempuan dalam Hukum Islam ..	185
H.	Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam .....	189
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>193</b>
	<b>TENTANG PENULIS .....</b>	<b>204</b>

# **BAB I**

## **HAKIKAT**

### **PERLINDUNGAN HUKUM**

Subjek hukum selaku pemikul hak-hak dan kewajiban (*de dranger van de rechten en plichten*), baik itu manusia (*natuurlijke persoon*), badan hukum (*rechtspersoon*), maupun jabatan (*ambt*), dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan (*bekwaam*) atau kewenangan (*bevoegdheid*) yang dimilikinya. Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu. Tindakan hukum itu merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yakni interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan hukum antarsubjek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan haknya secara wajar. Di samping itu hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara

normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum. (Ridwan HR, 2006: 265)

Fungsi hukum sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan ini, di samping fungsi lainnya sebagaimana diarahkan pada suatu tujuan, yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antarsubjek hukum secara harmonis, seimbang, damai dan adil. L.J van Apeldoorn mengatakan bahwa *“Doel van het recht is een vreedzame ordening van samenleving Het recht wil de vrede... de vrede onder de mensen bewaart het recht door bepalde menselijke belangen (materiele Zowel als ideele), eer, vrijheid, leven, vermogen enz. Tegen benaling te beschermen.* (tujuan hukum adalah mengatur masyarakat secara damai.

Hukum menghendaki perdamaian. Perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda, dan sebagainya. Tujuan-tujuan hukum itu akan tercapai jika masing-masing subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. (Van Apeldoorn dalam Ridwan HR 2006 : 266)

Untuk melihat hubungan hukum yang terjadi antara pemerintah, pekerja dan pengusaha, maka pada pembahasan ini perlu diketengahkan hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara adalah hukum administrasi negara atau hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintah dalam melakukan tindakan hukum tersebut, telah disebutkan bahwa pemerintah memiliki dua



kedudukan hukum yaitu sebagai wakil dari badan hukum publik (*publiek rechtspersoon, public legal entity*) dan sebagai pejabat (*ambtsdrager*) dari jabatan pemerintahan. Ketika pemerintah melakukan tindakan hukum dalam kapasitasnya sebagai wakil dari badan hukum, maka tindakan tersebut diatur dan tunduk pada ketentuan hukum keperdataan, sedangkan ketika pemerintah bertindak dalam kapasitasnya sebagai pejabat, maka tindakan itu diatur dan tunduk pada hukum administrasi negara. Baik tindakan hukum keperdataan maupun publik dari pemerintah dapat menjadi peluang munculnya perbuatan yang bertentangan dengan hukum, yang melanggar hak-hak warga negara. Oleh karena itu, hukum harus memberikan perlindungan bagi warga negara. Dalam kaitan itu F.H. Van der Burg mengatakan bahwa “kemungkinan untuk memberikan perlindungan hukum adalah penting ketika pemerintah bermaksud untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu terhadap sesuatu, oleh karena tindakan atau kelalaiannya itu melanggar hak orang-orang atau kelompok tertentu.

Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, akan tetapi seperti disebutkan Paulus E. Lotulung, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan. (Paulus E. Lotulung 1993: 123)

Pada bagian pembahasan ini juga diketengahkan perlindungan hukum dalam bidang perdata dan publik, khususnya hukum administrasi negara. terhadap sikap tindak atau perbuatan hukum pemerintah berdasarkan hukum positif di Indonesia.

Perlu pula diketengahkan mengenai macam-macam perbuatan pemerintahan yang memungkinkan lahirnya kerugian bagi masyarakat dan/atau bagi seseorang atau badan hukum perdata. Secara umum ada tiga macam perbuatan pemerintahan yaitu perbuatan pemerintahan dalam bidang pembuatan peraturan perundang-undangan (*regeling*), perbuatan pemerintahan dalam bidang penerbitan keputusan (*beschikking*), dan perbuatan pemerintah dalam bidang keperdataan (*materiale daad*). Dua bidang yang pertama terjadi dalam bidang publik, dan karena itu tunduk dan diatur berdasarkan hukum publik, sedangkan yang terakhir khususnya dalam bidang perdata, dan karenanya tunduk dan diatur berdasarkan hukum perdata. Atas dasar pembidangan perbuatan pemerintahan ini, perbuatan melawan hukum oleh pemerintah yang berbentuk melanggar hak subjektif orang lain tidak hanya terbatas pada perbuatan yang bersifat *privaatrechtelijk* saja, tetapi juga perbuatannya yang bersifat *publiekrechtelijk*. Penguasa dapat dianggap melakukan perbuatan melawan hukum karena melanggar hak subjektif orang lain, apabila:

1. Penguasa melakukan perbuatan yang bersumber pada hubungan hukum perdata serta melanggar ketentuan dalam hukum tersebut.
2. Penguasa melakukan perbuatan yang bersumber pada hukum publik serta melanggar ketentuan kaidah hukum tersebut

Di samping dua macam perbuatan pemerintah tersebut, seiring dengan konsep negara hukum moderen yang berorientasi pada kesejahteraan rakyat (*welfare state*), pemerintah juga dilekati dengan kewenangan bebas atau *Fries Ermessen*, jika dituangkan dalam bentuk tertulis akan berwujud peraturan kebijakan. Dengan demikian, secara garis besar, dalam perbuatan hukum pemerintah yang dapat terjadi baik

pada bidang publik maupun perdata, maka perlindungan hukum akibat dari perbuatan pemerintah tersebut, juga terdapat dalam bidang perdata maupun publik.

### **A. Perlindungan Hukum dalam Bidang Perdata**

Kedudukan pemerintah yang serba khusus terutama karena sifat-sifat istimewa melekat padanya, yang tidak dimiliki oleh manusia biasa, telah menyebabkan perbedaan pendapat yang berkepanjangan dalam sejarah pemikiran hukum, yaitu berkenaan dengan apakah negara dapat digugat atau tidak di depan hakim. Pemerintah dalam melaksanakan tugasnya memerlukan kebebasan bertindak dan mempunyai kedudukan istimewa dengan rakyat biasa. Oleh karena itu persoalan menggugat pemerintah di muka hakim tidaklah dapat dipersamakan dengan menggugat rakyat biasa.

Secara teoretik Kranenburg memaparkan kronologis adanya tujuh konsep mengenai permasalahan apakah negara dapat digugat di muka hakim perdata, yakni pertama, konsep negara sebagai lembaga kekuasaan dikaitkan dengan konsep hukum sebagai keputusan kehendak yang diwujudkan oleh kekuasaan, menyatakan bahwa tidak ada tanggung gugat negara; kedua, konsep yang membedakan negara sebagai penguasa dan negara sebagai fiscus. Sebagai penguasa, negara tidak dapat digugat dan sebaliknya sebagai fiscus dapat saja negara digugat; ketiga, konsep yang menyetengahkan kriteria sifat hak, yakni apakah suatu hak dilindungi oleh hukum publik ataukah hukum perdata; keempat, konsep yang menyetengahkan kriteria kepentingan hukum yang dilanggar; kelima, konsep yang mendasarkan pada perbuatan melawan hukum (*onrechtmatigedaad*) sebagai dasar untuk menggugat negara. Konsep ini tidaklah mempermasalahkan apakah yang dilanggar itu peraturan hukum publik ataukah peraturan hukum perdata; keenam, konsep yang memisahkan antara

fungsi dan pelaksanaan fungsi. Fungsi tidak dapat digugat, tetapi pelaksanaannya yang melahirkan kerugian dapat digugat; ketujuh, konsep yang mengetengahkan suatu asumsi dasar bahwa negara dan alat-alatnya berkewajiban dalam tindak-tanduknya, apapun aspeknya hukum publik atau hukum perdata memerhatikan tingkah laku manusiawi yang normal. Para pencari keadilan dapat menuntut negara dan alatnya agar mereka berkelakuan normal. Setiap kelakuan yang mengubah kelakuan yang normal dan melahirkan kerugian-kerugian, dapat digugat.

Negara sebagai suatu institusi memiliki dua kedudukan hukum, yaitu sebagai badan hukum publik dan sebagai kumpulan jabatan (*complex van ambten*) atau lingkungan pekerjaan tetap. Baik sebagai badan hukum maupun sebagai kumpulan jabatan, perbuatan hukum negara atau jabatan dilakukan melalui wakilnya yaitu pemerintah.

Berkenaan dengan kedudukan pemerintah sebagai wakil dari badan hukum publik yang dapat melakukan tindakan-tindakan hukum dalam bidang keperdataan seperti jual beli, sewa menyewa, membuat perjanjian, dan sebagainya, maka dimungkinkan muncul tindakan pemerintah yang bertentangan dengan hukum. Berkenaan dengan perbuatan pemerintah yang bertentangan dengan hukum ini disebutkan bahwa hakim perdata berkenaan dengan perbuatan melawan hukum oleh pemerintah-berwenang menghukum pemerintah untuk membayar ganti kerugian. Di samping itu hakim perdata dalam berbagai hal dapat mengeluarkan larangan atau perintah terhadap pemerintah untuk melakukan tindakan tertentu.

Perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pemerintah tersebut merujuk pada pasal yang juga berlaku terhadap perseorangan, yakni Pasal 1365 KUH Perdata, mengatur:” tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang karena

salahnya menerbitkan kerugian itu, dan mengganti kerugian tersebut”.

Perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan hukum pemerintah, dalam kapasitasnya sebagai wakil dari badan hukum publik, dilakukan melalui peradilan umum. Kedudukan pemerintah atau administrasi negara dalam hal ini tidak berbeda dengan seseorang atau badan hukum perdata, yaitu sejajar, sehingga pemerintah dapat menjadi tergugat maupun penggugat. Dalam konteks inilah prinsip kedudukan yang sama di depan hukum (*equality before the law*) menjadi salah satu unsur negara hukum. Dengan kata lain, hukum perdata memberikan perlindungan yang sama baik kepada pemerintah maupun seseorang atau badan hukum perdata. (Ridwan HR. 2006: 274)

## **B. Perlindungan Hukum dalam Bidang Publik**

Perlindungan hukum dalam bidang publik terkait dengan tindakan hukum pemerintah berdasarkan sifatnya menimbulkan akibat hukum. Karakteristik paling penting dari tindakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah adalah keputusan-keputusan pemerintah yang bersifat sepihak. Dikatakan sepihak karena dilakukan tidaknya suatu tindakan hukum pemerintahan itu tergantung pada kehendak pihak lain dan tidak diharuskan ada persesuaian kehendak dengan pihak lain.

Keputusan sebagai instrumen hukum pemerintah dalam melakukan tindakan hukum sepihak, dapat menjadi penyebab terjadinya pelanggaran hukum terhadap warga negara, apalagi dalam negara hukum modern yang memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah untuk mencampuri kehidupan warga negara, karena itu diperlukan perlindungan hukum bagi warga negara terhadap tindakan hukum pemerintah.

Menurut Sjachran Basah, perlindungan terhadap warga negara diberikan bilamana sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindakannya dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam rangka perlindungan hukum, keberadaan asas-asas umum pemerintahan yang baik, memiliki peranan penting sehubungan dengan adanya *terugfred van de wetgever* atau langkah mundur pembuat Undang-undang, yang memberikan kewenangan kepada administrasi negara untuk membuat peraturan perundang-undangan, dan adanya pemberian *Freies Ermessen* pada pemerintah. Disatu sisi pemberian kewenangan legislasi kepada pemerintah untuk kepentingan administrasi ini cukup bermanfaat terutama untuk relaksasi dari kekakuan fridigitas Undang-undang, akan tetapi di sisi lain pemberian kewenangan ini dapat menjadi peluang terjadinya pelanggaran kehidupan masyarakat oleh pemerintah, dengan bertopang pada peraturan perundang-undangan. (Sjahan Basah 1992 : 7-8)

Munculnya asas-asas umum pemerintahan yang baik sebagai batu uji terhadap tindakan pemerintahan, maka asas-asas ini di samping untuk mengimbangi pemberian kewenangan legislasi bagi pemerintah dan terutama kebijakan pemerintahan, juga yang terpenting adalah sebagai instrumen penting dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi rakyat.

Dalam kaitan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik atau layak sebagaimana dikemukakan di atas, oleh Koentjoro Poerbopranoto menyebut sebelas pemerintahan yang layak yaitu:

1. Prinsip kepastian hukum (*rechtszekerheids-beginsel, principle of legal security*). Prinsip ini menghendaki

bahwa dalam suatu keadaan tindakan tidak boleh berlaku surut. Asas kepastian hukum ini menghendaki dihormatinya hak yang diperoleh seseorang berdasarkan suatu keputusan penguasa.

2. Prinsip keseimbangan (*evenredigheidsbeginsel, principle of proportionality*) artinya hukuman jabatan yang diberikan kepada seseorang pejabat harus terdapat keseimbangan dengan kesalahan.
3. Prinsip kesamaan dalam mengambil keputusan (*gelijkheidsbeginsel, principle of equality*) Asas ini menghendaki agar administrasi negara dalam mengambil tindakan yang sama terhadap kasus-kasus yang faktanya sama pula.
4. Prinsip bertindak cermat atau seksama (*zorgvuldigheidsbeginsel, principle of careful-ness*). Dengan prinsip ini, administrasi negara harus bertindak cermat.
5. Prinsip motivasi untuk setiap keputusan (*motiveringsbeginsel, principle of motivation*). Asas ini mempunyai dua aspek: pertama; keputusan administrasi harus beralasan. Kedua; motivasinya harus benar dan terang.
6. Prinsip jangan menyalahgunakan kewenangan (*verbodvan detournement de pouvoir, principle of non-misuse of competence*). Asas ini terjadi bilamana suatu alat pemerintahan menggunakan wewenangnya untuk menyelenggarakan suatu kepentingan umum yang lain dari pada kepentingan umum yang dimaksud oleh paraturan dasarnya.
7. Prinsip permainan yang jujur (*fair play beginsel*). Prinsip ini menghendaki, bahwa administrasi negara harus memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada rakyat sebelum mengambil suatu keputusan, yaitu untuk

mencari kebenaran dan keadilan. Prinsip ini sangat penting karena bagi administrasi negara sangat terbuka kemungkinan untuk memberikan informasi yang kurang tepat (*unjust information*) atau kurang jelas tentang akibat-akibat dari suatu keputusan administrasi.

8. Prinsip keadilan atau larangan bertindak sewenang-wenang (*redelijkheid-beginsel of verbod van willekeur, principle of reasonableness or prohibition of arbitrariness*). Prinsip ini di negeri Belanda secara tegas dilarang dalam Undang-undang bidang administrasi untuk bertindak sewenang-wenang atau tidak adil. Apabila suatu alat pemerintahan bertentangan dengan prinsip tersebut, maka keputusan administrasi itu dapat dibatalkan. Ketentuan yang demikian ini di dalam berbagai ketentuan perundang-undangan belum ditemukan pengaturannya secara tegas, akan tetapi secara prinsip diakui, bahwa hal tersebut terlarang. Dalam pada itulah, maka hakim diperlukan perannya secara baik, aktif dengan menggunakan wewenang *judicial review* untuk menguji ketentuan perundang-undangan yang berindikasi adanya kesewenang-wenangan. Demikian pula, hakim harus cermat menilai ada tidaknya unsur kesewenang-wenangan jika atas dasar keputusan tersebut diajukan sebagai sengketa tata usaha negara.
9. Prinsip pemenuhan pengharapan yang ditimbulkan (*principle van opgewekte verwachtingen, principle meeting raised expectation*). Prinsip ini menghendaki, bahwa apabila administrasi negara bertindak, harus memperhatikan prinsip pemenuhan pengharapan yang ditimbulkan.



10. Prinsip meniadakan akibat dari keputusan yang dibatalkan (*herstelbeginsel, the principle of undoing the consequences of annulled decision*). Prinsip ini menghendaki agar tidak terjadi kerugian akibat dari suatu keputusan administrasi yang menimbulkan kerugian yang sesungguhnya tidak perlu.
11. Prinsip perlindungan cara hidup pribadi (*princip van besckerning van de persoonlijke levenssfeer, the principle of protecting the personal way of life*). Prinsip ini oleh Crince Le Roy mengemukakan sebuah contoh di negeri Belanda, bahwa seorang pegawai yang telah berkeluarga mengadakan hubungan kelamin dengan seorang sekertarisnya. Berdasarkan alasan administrasi negara yang bersangkutan mengambil tindakan disiplin terhadap pegawai tersebut. (Koentjoro Purbopranoto 2008: 70 )

Selanjutnya Philipus M. Hadjon membedakan dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu: perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Pada perlindungan hukum preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitife. Dengan demikian, perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan sebaliknya perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. (Philipus M Hadjon 1987: 1 )

H. D. Van Wijk mengemukakan beberapa alasan tentang pentingnya perlindungan hukum dari tindakan pemerintah.

Alasan *Pertama* karena dalam berbagai hal warga negara dan badan hukum perdata tergantung pada keputusan-keputusan pemerintah, seperti kebutuhan terhadap izin yang diperlukan untuk usaha perdagangan, perusahaan, atau pertambangan, terutama untuk memperoleh kepastian hukum dan jaminan keamanan yang merupakan faktor penentu bagi kehidupan dunia usaha; *Kedua* hubungan antara pemerintah dengan warga negara tidak berjalan dalam posisi sejajar, sebagai pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan pemerintah; *Ketiga* berbagai perselisihan warga negara dengan pemerintah itu berkenaan dengan keputusan, sebagai instrumen pemerintah yang bersifat sepihak dalam melakukan intervensi terhadap kehidupan warga negara. Pembuatan keputusan yang didasarkan pada kewenangan bebas (*vrije bevoegdheid*) akan membuka peluang terjadinya pelanggaran hak-hak warga negara. (Van Wijk 1995 : 533-535 ) Meskipun demikian, bukan berarti kepada pemerintah tidak diberikan perlindungan hukum. Sebagaimana dijelaskan oleh Sjahran Basah bahwa perlindungan hukum terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya dengan baik dan benar menurut hukum.

Menurut Sjahran Basah, perlindungan hukum yang dimaksud adalah *Pertama Direktif*, sebagai pengarah dalam membangun untuk membentuk masyarakat yang hendak dicapai sesuai dengan tujuan kehidupan bernegara. *Kedua Integratif*, sebagai pembina kesatuan bangsa. *Ketiga, Stabilitatif*, sebagai pemelihara dan menjaga keselarasan, keserasian, dan keseimbangan dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. *Keempat Perfektif*, sebagai penyempurna, baik terhadap sikap tindak administrasi negara maupun tindak warga apabila terjadi pertentangan hak dan kewajiban untuk mendapatkan keadilan. (Sjahran Basah 1992: 12-14 )

Berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam setiap hubungan hukum menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik, maka tampil hukum mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum. Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif, maupun yang bersifat represif, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam kaitannya dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan, kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomi, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha, oleh karena itu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja dan pengusaha, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial.

Perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan norma-norma hukum publik yang tertuju pada pengaturan keadaan perburuhan di perusahaan. Pengaturan ini beraspek materil dan inmateril.

Aspek materil pada umumnya menyangkut keamanan kerja dan perawatan fisik, misalnya kantin, kamar rias/berpakaian, cahaya matahari dan seterusnya. Sedangkan

yang termasuk dalam aspek inmateril adalah waktu kerja, peningkatan perkembangan jasmani dan rohani bagi perkembangan anak remaja serta hal-hal lainnya disebut pula sebagai *arbeidsomstadiumshedenrehc* atau disebut sebagai *arbeidsbescherming* melingkupi seluruh norma-norma hukum publik yang memengaruhi serta mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh dalam menjalankan pekerjaan, yang dimaksud di sini adalah mengenai pengaturan lamanya jam kerja dan waktu istirahat serta tempat kerja yang aman dan layak bagi harkat martabat manusia diperusahaan. (Hadi Setia Tunggal 2009 :155)

Undang-undang mengenai perlindungan ketenagakerjaan merupakan contoh yang menunjukkan ciri utama dari hukum yang didasari pada teori ketidakseimbangan kompensasi. Teori ini bertitik tolak pada pemikiran bahwa antara pemberi kerja dan penerima kerja secara sosial ekonomi tidak sama kedudukannya, pihak penerima kerja sangat tergantung pada pemberi kerja. Maka hukum yang mengatur mengenai hubungan hukum ini bertujuan untuk memberikan kompensasi ketidakseimbangan yang terjadi melalui pembatasan. Jadi dalam hal ini hukum akan memberi hak yang lebih banyak kepada pihak lemah (penerima kerja). dari pada pihak yang kuat (pemberi kerja). Hukum bertindak tidak sama bagi pihak-pihak. Teori ketidakseimbangan kompensasi yang dianut hukum dapat ditemukan dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Jadi untuk mengimbangi tidak seimbangan kedudukan dalam faktor sosial ekonomi maka diperlukan tindakan dari pihak penguasa (pembentuk Undang-undang) melalui pengaturan hak kewajiban masing-masing pihak agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai. Hal ini dipandang sebagai jawaban yang tepat bagi rasa keadilan umum daripada membiarkan ketidakseimbangan tersebut berlangsung terus. Terhadap pengertian rasa keadilan umum,

diartikan bahwa hukum sosial sejak semula dikenal menganut ciri ketidakseimbangan kompensasi ini. Imam Soeporno berpendapat bahwa penggunaan istilah kesehatan kerja lebih tepat dari pada perlindungan buruh karena dewasa ini khususnya di Indonesia semua bidang dalam hukum perburuhan bertujuan melindungi buruh sebagai pihak yang ekonominya lemah terhadap pengusaha yang ekonominya kuat, sehingga sudah tidak tepat lagi jika dikatakan bahwa hanya bidang kesehatan kerja saja yang merupakan perlindungan buruh. Hakikat hukum perburuhan adalah perlindungan itu sendiri, yang terdapat dalam semua bidang hukum perburuhan. Selain itu, istilah perlindungan buruh hanya menunjukkan sifat dan peraturan perburuhan, bukan materi peraturan dan bukan pula norma-norma peraturannya.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan kerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini mencakup:

1. Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat

kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

2. Norma kesehatan dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi hiegiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
3. Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral. Bagi tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi. ( Zainal Asikin 1993: 96)

Berdasarkan uraian di atas, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak

mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya, perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

2. Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja. (Agusmida 2010: 61)

Menurut Lalu Husni, perlindungan pekerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat. Dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan sebelumnya yakni Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 jo. Undang- undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Kerja, yang saat ini sudah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. (Lalu Husni 2006 : 113 )

Pada sisi lain pekerja sesungguhnya perlu mendapat perlindungan yang layak sesuai dengan harkat dan martabatnya. Perlindungan itu diperlakukan untuk menghindarkan kemungkinan terjadinya perlakuan yang

kurang manusiawi dalam hubungan kerja, juga diperlukan untuk menjaga kondisi fisik dan kesehatan serta meningkatkan kesejahteraannya, mengingat dalam pembangunan jangka panjang, pekerja yang berada pada sektor formal akan tumbuh dan berkembang lebih banyak, maka kesiapan tatanan aturan perundang-undangan sangat diperlukan untuk menjamin terwujudnya perlindungan terhadap pekerja.

Secara sosial ekonomis kedudukan pekerja adalah tidak bebas sebagai orang bekerja pada orang lain atau pengusaha. Pengusaha inilah pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada pengusaha, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. (Sri Warjiati 1998:2)

Dalam hukum ketenagakerjaan perlindungan pekerja secara umum bersifat mengatur, dengan kata lain bahwa boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian kerja yaitu PP dan PKB sifat hukum yang mengatur disebut fakultatif (*regelendrecht/aanvul-lendrecht*) artinya hukum yang mengatur atau melengkapi. Sedangkan yang bersifat memaksa karena dalam hukum ketenagakerjaan diperlukan campur tangan pemerintah, dan campur tangan inilah yang dijadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik, dan sifat publik hukum ketenagakerjaan ditandai dengan ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa (*dwingen*), jika tidak dipenuhi, maka negara melakukan aksi atau tindakan tertentu berupa sanksi, semua sifat hukum tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.



### C. Prinsip Perlindungan Hukum

Indonesia sebagai negara hukum didasarkan atas hukum yang baik dan adil. Hukum yang baik adalah hukum yang demokratis, didasarkan atas kehendak rakyat sesuai dengan kesadaran hukum rakyat, sedangkan hukum yang adil adalah hukum yang sesuai dan memenuhi maksud dan tujuan setiap hukum, yakni keadilan. (S.F. Marbun. 2003 :6)

Menurut S.F. Marbun bahwa untuk menghindari diciptakannya hukum yang tidak baik dan tidak adil, kedaulatan hukum dan kedaulatan rakyat harus didorong agar berjalan seiring bergandengan tangan, bagaikan dua pilar yang saling menopang. (S.F. Marbun 2003:6)

Hakikat suatu negara hukum, adalah negara berlandaskan hukum dan keadilan bagi warganya, maksudnya segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan negara atau penguasa, semata-mata berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum, hal yang demikian akan menciptakan keadilan bagi pergaulan hidup warganya.

Menurut Jimly Asshiddiqie, negara hukum harus dipahami dan dikembangkan sebagai suatu kesatuan, apalagi negara hendak dipahami sebagai suatu konsep hukum, yaitu sebagai negara hukum. (Jimly Assiddiqie 2009:3) Selanjutnya dikemukakan bahwa dalam hukum sebagai suatu kesatuan sistem terdapat:

1. elemen kaidah,
2. elemen kelembagaan (*elemen institusional*),
3. elemen perilaku para subjek hukum yang menyanggah hak dan kewajiban yang ditentukan oleh norma aturan itu (*elemen subjektif dan kultural*) Ketiga elemen sistem hukum mencakup :
  - a) kegiatan pembuatan hukum (*law making*).
  - b) kegiatan pelaksanaan atau penerapan hukum (*law administrating*).

- c) kegiatan peradilan atas pelanggaran hukum (*law adjudicating*) atau lazim juga disebut sebagai (*law enforcement*).
- d) kegiatan pemasyarakatan dan pendidikan hukum (*law socialization and law education*).
- e) kegiatan pengelolaan informasi hukum (*law Information management*) sebagai kegiatan penunjang. (Jimly Assidique, 2009:3)

Selanjutnya gagasan konsep negara hukum yang disebut sebagai *rechtsstaat*, menurut F Julius Stahl, mencakup empat elemen penting, yaitu :

1. Adanya jaminan HAM.
2. Adanya pemisahan atau pembagian kekuasaan.
3. Adanya pemerintahan berdasarkan peraturan-peraturan.
4. Adanya peradilan administrasi. (Emil Salim 2010:14)

Unsur-unsur negara hukum menurut FJ. Staal itu berbeda dengan apa yang digagas Dicey. Menurut A. V. Dicey, negara yang berdasarkan hukum (*the rule of Law*) harus memenuhi tiga unsur penting yaitu:

1. Supremasi hukum (*Supremacy of the law*), Artinya, yang berdaulat atau yang mempunyai kekuasaan tertinggi adalah hukum.
2. Kedudukan yang sama di depan hukum (*Equality before the law*), setiap orang tanpa memandang status mempunyai derajat yang sama di depan hukum.
3. Terjaminnya HAM dalam Undang-undang atau UUD. (Emil Salim, 2009:14)

Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa konsep *The rule of law* dalam arti materil atau ideologis mencakup ukuran-ukuran hukum yang baik dan hukum yang buruk antara lain sebagai berikut :

1. Ketaatan dari segenap warga masyarakat terhadap kaidah-kaidah hukum yang dibuat serta diterapkan oleh badan legislatif, eksekutif, yudikatif.
2. Kaidah-kaidah hukum harus selaras dengan hak-hak asasi manusia.
3. Negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kondisi-kondisi sosial yang memungkinkan terwujudnya aspirasi-aspirasi manusia dan penghargaan yang wajar terhadap martabat manusia.
4. Terdapatnya tata cara yang jelas dalam proses mendapatkan keadilan terhadap perbuatan yang sewenang-wenang dari penguasa.
5. Adanya badan yudikatif yang bebas dan merdeka, yang akan memeriksa serta memperbaiki setiap tindakan sewenang-wenang dari badan eksekutif dan legislatif.

Konsep *The rule of law* yang berorientasi kepada kepastian hukum harus memenuhi delapan asas yaitu:

1. Suatu sistem hukum terdiri dari peraturan-peraturan tidak berdasarkan putusan-putusan sesaat untuk hal-hal tertentu.
2. Peraturan tersebut diumumkan kepada publik.
3. Tidak berlaku surut.
4. Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum.
5. Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan.
6. Tidak boleh menuntut suatu tindakan yang melebihi apa yang bisa dilakukan.
7. Tidak boleh sering diubah-ubah.
8. Harus ada kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari. (Achmad Ali, 2009:294)

Dalam kaitan dengan penciptaan kepastian hukum di atas, maka dalam bidang hukum yang menyangkut

pembentukan perundang-undangan negara, menurut Burkhardt Kreams menyebutkannya dengan istilah *Staatsliche Rechtssetzung*, seperti yang dikutip oleh A. Hamid S. Attamimi. bahwa pembentukan peraturan itu menyangkut:

1. isi peraturan (*Inhalt der Regelung*).
2. bentuk dan susunan peraturan (*Form der Regelung*).
3. metoda pembentukan peraturan (*methode der Ausarbeitung der Regelung*).
4. prosedur dan proses pembentukan peraturan (*Verfahren der Ausarbeitung der Regelung*)

Menurut I.C.van der Vlies membagi asas-asas dalam pembentukan peraturan negara (hukum negara) yang baik (*beginselen van behoorlijke regelgeving*) ke dalam asas-asas formal dan material.

Asas-asas formal meliputi:

1. asas tujuan yang jelas.
2. asas/lembaga yang tepat.
3. asas perlunya pengaturan.
4. asas dapatnya dilaksanakan.
5. asas konsensus.

Asas-asas yang material meliputi:

1. asas tentang terminologi dan sistematika yang benar.
2. asas tentang dapat dikenali.
3. asas perlakuan yang sama dalam hukum.
4. asas kepastian hukum.
5. asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual

Lebih lanjut A. Hamid S. Attamimi berpendapat bahwa pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut adalah sebagai berikut:

1. Cita hukum Indonesia.
2. Asas negara berdasar atas hukum dan asas pemerintahan berdasar sistem konstitusi.
3. Asas-asas lainnya. (Maria Farida Indrati, 2007:226)

Dengan demikian, asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia yang patut akan mengikuti pedoman dan bimbingan yang diberikan oleh:

- a) Cita hukum Indonesia yang tidak lain melainkan Pancasila (Sila-sila dalam hal tersebut berlaku sebagai cita (*Idee*), yang berlaku sebagai “bintang pemandu”).
- b) Norma fundamental negara yang juga tidak lain melainkan Pancasila (Sila-sila dalam hal tersebut berlaku sebagai norma).
- c) Asas-asas negara berdasar atas hukum yang menempatkan Undang-undang sebagai alat pengaturan yang khas berada dalam keutamaan hukum dan asas-asas pemerintahan berdasar sistem konstitusi yang menempatkan Undang-undang sebagai dasar dan batas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pemerintahan

Apabila mengikuti pembagian mengenai adanya asas formal dan asas material, maka A. Hamid S. Attamimi cenderung membagi asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut tersebut ke dalam :

1. Asas-asas formal, dengan perincian:
  - a) asas tujuan yang jelas;
  - b) asas perlunya pengaturan
  - c) asas organ/lembaga yang tepat;
  - d) asas materi muatan yang tepat;
  - e) asas dapatnya dilaksanakan;
  - f) Asas dapatnya dikenali
2. Asas-asas material, dengan perincian:
  - a) asas sesuai dengan cita hukum Indonesia dan norma fundamental negara;
  - b) asas sesuai dengan hukum dasar negara;
  - c) asas sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan berdasar sistem konstitusi. (Maria Farida Indrati, 2007:228)

Mengacu pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia yang patut tersebut, diharapkan terciptanya peraturan perundang-undangan yang baik dan dapat mencapai tujuan secara optimal dalam pembangunan hukum di Negara Republik Indonesia.

Selain asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik seperti dikemukakan di atas, dirumuskan pula dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 bahwa membentuk peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

1. kejelasan tujuan;

Asas kejelasan tujuan adalah bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.

2. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;

Asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat adalah bahwa setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang. Peraturan perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang.

3. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;

Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan.

4. dapat dilaksanakan;

Asas dapat dilaksanakan adalah bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.

5. kedayagunaan dan kehasilgunaan;

Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

6. kejelasan rumusan

Asas kejelasan rumusan adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

7. keterbukaan.

Asas keterbukaan” adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya dalam Pasal 6 mengatur bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas:

a) pengayoman;

Asas pengayoman adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketenteraman masyarakat.

b) kemanusiaan;

Asas kemanusiaan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan HAM serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

c) kebangsaan;

Asas kebangsaan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.

d) kekeluargaan;

Asas kekeluargaan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.

e) kenusantaraan;

Asas kenusantaraan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945.

f) bhinneka tunggal ika;

Asas bhinneka tunggal ika adalah bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus



memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

g) keadilan;

Asas keadilan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.

h) kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;

Asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.

i) ketertiban dan kepastian hukum.

Asas ketertiban dan kepastian hukum adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

j) keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

Asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.

Selanjutnya Arief Sidharta, merumuskan pandangannya tentang unsur-unsur dan asas-asas negara hukum meliputi 5 (lima) hal sebagai berikut:

1. Pengakuan, penghormatan, dan perlindungan HAM yang berakar dalam penghormatan atas martabat manusia (*human dignity*).
2. Berlakunya asas kepastian hukum. Negara hukum bertujuan menjamin bahwa kepastian hukum terwujud dalam masyarakat. Hukum bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dan prediktabilitas yang tinggi, sehingga dinamika kehidupan bersama dalam masyarakat bersifat '*predictable*'. Asas-asas yang terkandung atau terkait dengan asas kepastian hukum itu adalah:
  - a) Asas legalitas, konstitusionalitas, dan supremasi hukum
  - b) Asas Undang-undang menetapkan berbagai perangkat peraturan tentang cara pemerintah dan para pejabatnya melakukan tindakan pemerintahan
  - c) Asas non-retroaktif perundang-undangan, sebelum mengikat Undang-undang harus lebih dulu diundangkan dan diumumkan secara layak.
  - d) Asas peradilan bebas, independent, imparial, dan objektif, rasional, adil dan manusiawi
  - e) Asas *non-liquet*, hakim tidak boleh menolak perkara karena alasan undang- undanganya tidak ada atau tidak jelas
  - f) HAM harus dirumuskan dan dijamin perlindungannya dalam Undang- undang atau UUD.
3. Berlakunya Persamaan *Similia Similius atau Equality before the Law* dalam negara hukum, Pemerintah tidak boleh mengistimewakan orang atau kelompok orang tertentu, atau mendiskriminasikan orang atau kelompok orang tertentu. Di dalam prinsip ini, terkandung:
  - a) adanya jaminan persamaan bagi semua orang di hadapan hukum dan pemerintahan.

- b) tersedianya mekanisme untuk menuntut perlakuan yang sama bagi semua warga negara.
4. Asas demokrasi dimana setiap orang mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk turut serta dalam pemerintahan atau untuk memengaruhi tindakan tindakan pemerintahan. Untuk itu asas demokrasi itu diwujudkan melalui beberapa prinsip, yaitu:
- a) adanya mekanisme pemilihan pejabat-pejabat publik tertentu yang bersifat langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil yang diselenggarakan secara berkala.
  - b) pemerintah bertanggungjawab dan dapat dimintai pertanggung jawaban oleh badan perwakilan rakyat.
  - c) semua warga negara memiliki kemungkinan dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan politik dan mengontrol pemerintah
  - d) semua tindakan pemerintahan terbuka bagi kritik dan kajian rasional oleh semua pihak
  - e) kebebasan berpendapat/berkeyakinan dan menyatakan pendapat
  - f) kebebasan pers dan lalu lintas informasi.
  - g) rancangan Undang-undang harus dipublikasikan untuk memungkinkan partisipasi rakyat secara efektif.
5. Pemerintah dan pejabat mengembang amanat sebagai pelayan masyarakat dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan bernegara yang bersangkutan. Dalam asas ini terkandung hal-hal sebagai berikut:
- a) Asas-asas umum pemerintahan yang layak.
  - b) Syarat-syarat fundamental bagi keberadaan manusia yang bermartabat manusiawi dijamin

dan dirumuskan dalam aturan perundang-undangan, khususnya dalam konstitusi.

- c) Pemerintah harus secara rasional menata tiap tindakannya, memiliki tujuan yang jelas dan berhasil guna (*doelmatig*). Artinya, pemerintahan itu harus diselenggarakan secara efektif dan efisien. (Arif Shidarta, 2004:124-125)

Muhammad Tahir Azhari, mengambil inspirasi dari sistem hukum Islam, mengajukan pandangan bahwa ciri-ciri nomokrasi atau negara hukum yang baik itu mengandung 9 (sembilan) prinsip yaitu :

1. Prinsip kekuasaan sebagai amanah.

Dalam nomokrasi Islam kekuasaan adalah suatu karunia atau nikmat Allah artinya, ia merupakan rahmat dan kebahagiaan baik bagi yang menerima kekuasaan itu maupun bagi rakyatnya. Ini berarti dapat terjadi, apabila kekuasaan itu diimplementasikan menurut petunjuk Al-Quran dan tradisi Nabi Muhammad SAW. Sebaliknya kalau kekuasaan itu diterapkan dengan cara yang menyimpang atau bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar dalam Al-Quran dan tradisi Nabi, maka hilanglah makna hakiki kekuasaan yang merupakan karunia atau nikmat Allah.

2. Prinsip musyawarah

Dalam kehidupan masyarakat selalu diwarnai dengan berbagai kepentingan dan keinginan dari masing-masing anggotanya. Keinginan dan kepentingan itu menjadi konflik laten yang berpotensi memicu perselisihan, pertentangan, bahkan perpecahan yang bisa merusak tatanan sosial dan moral, kecuali jika pada masing-masing anggota masyarakat bersepakat untuk berkompromi, untuk mencapai kompromi ini maka jalan

yang paling baik adalah dilakukan dengan jalan musyawarah.

3. Prinsip keadilan.

Prinsip keadilan dalam nomokrasi Islam mengandung konsep yang bernilai tinggi karena tidak identik dengan keadilan yang diciptakan manusia. Keadilan buatan manusia dengan doktrin humanisme telah mengasingkan nilai-nilai transendental dan terlalu mengagungkan manusia sebagai individu, sehingga manusia menjadi titik sentral. Sebaliknya konsep keadilan dalam nomokrasi Islam menempatkan manusia pada kedudukannya yang wajar sebagai individu maupun sebagai suatu masyarakat.

4. Prinsip persamaan.

Dalam nomokrasi Islam mengadung aspek yang luas. Ia mencakup persamaan dalam segala bidang kehidupan yang meliputi bidang hukum, politik, ekonomi, sosial dan lain-lain.

5. Prinsip pengakuan dan perlindungan HAM.

Dalam nomokrasi Islam, HAM bukan hanya diakui tetapi juga dilindungi. Karena itu ada dua prinsip yang sangat penting yakni prinsip pengakuan HAM dan prinsip perlindungan terhadap hak tersebut. Dalam nomokrasi Islam pengakuan dan perlindungan ini ditekankan pada tiga hal yakni :

- a) Persamaan manusia;
- b) Persamaan martabat manusia;
- c) Kebebasan manusia.

6. Prinsip peradilan bebas.

Prinsip peradilan bebas dalam nomokrasi Islam tidak boleh bertentangan dengan tujuan hukum Islam.

7. Prinsip perdamaian.

Nomokrasi Islam harus ditegakkan atas dasar prinsip perdamaian.

8. Prinsip kesejahteraan

Prinsip kesejahteraan dalam nomokrasi Islam bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial dan ekonomi bagi seluruh anggota masyarakat. Pengertian keadilan dalam nomokrasi Islam bukan hanya pemenuhan kebutuhan materiil semata, akan tetapi juga mencakup pemenuhan spiritual, dalam hal ini negara berkewajiban memperhatikan dua macam kebutuhan ini dan menyediakan jaminan sosial bagi mereka yang tergolong tidak mampu.

9. Prinsip ketaatan rakyat.

Prinsip ketaatan mengandung pengertian bahwa seluruh rakyat tanpa kecuali berkewajiban untuk taat kepada pemerintah, selama pemerintah tidak berbuat zalim, tirani otoriter dan diktatorial maka selama itu pula rakyat wajib taat dan tunduk kepada penguasa atau pemerintah.

Sembilan prinsip umum negara hukum tersebut di atas memiliki nilai-nilai yang bersifat mutlak serta daya laku (validitas) yang eternal dan universal. Dengan karakteristik demikian tidak dapat diartikan bahwa prinsip nomokrasi Islam adalah rigid. Implementasi prinsip-prinsip itu bisa mengalami perubahan dan perkembangan pada suatu waktu dan tempat. Dengan perkataan lain, dalam aplikasinya dapat digunakan teori Imam Maliki tentang al-mashlahah yang dibahas dalam kebebasan bertindak dari pejabat negara atau administrasi negara atau yang sering dikenal dengan *Freies Ermessen*. (Muhammad Tahir Azhari,2007:90)

Jimly Asshiddiqie mengatakan bahwa dalam rangka merumuskan kembali ide-ide pokok konsepsi negara hukum

itu dan pula penerapannya dalam situasi Indonesia dewasa ini, dapat dirumuskan kembali adanya tiga belas prinsip pokok negara hukum (*rechtsstaat*). Ketigabelas prinsip pokok tersebut merupakan pilar-pilar utama yang menyangga berdiri tegaknya satu negara modern sehingga dapat disebut sebagai negara hukum (*The Rule Of*

*law*, ataupun *Rechtsstaat*) dalam arti yang sebenarnya, yaitu:

1. Supremasi hukum (*Supremacy of Law*).
2. Persamaan dalam hukum (*Equality Before The Law*)
3. Asas legalitas (*Due Process of Law*)
4. Pembatasan kekuasaan.
5. Organ-organ penunjang yang independen.
6. Peradilan bebas dan tidak memihak.
7. Peradilan Tata Usaha Negara.
8. Mahkamah Konstitusi (*Constitutional Court*).
9. Perlindungan HAM.
10. Bersifat demokratis (*Democrathise Rehchtsstaat*).
11. Berfungsi sebagai sarana mewujudkan tujuan bernegara (*Walfare Rechtsstaat*).
12. Transparansi dan kontrol sosial.
13. Berketuhanan Yang Maha Esa. (Jimly Assidique, 2009: 397)

Perkembangan prinsip-prinsip negara hukum tersebut dipengaruhi oleh semakin kuatnya penerimaan paham kedaulatan rakyat dan demokrasi dalam kehidupan bernegara.

Indonesia sebagai negara hukum, juga mengakui unsur-unsur *the rule of law* (dari Dicey) antara lain unsur “kedudukan yang sama didepan hukum” yang dicantumkan dalam Pasal 27 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Selain dipengaruhi oleh kedua konsepsi mengenai negara hukum tersebut, negara hukum Indonesia juga dipengaruhi oleh filsafat dan budaya bangsa kita sendiri, Oemar Seno Adji berpendapat bahwa Negara Hukum Indonesia

memiliki ciri-ciri khas Indonesia. Karena Pancasila harus diangkat sebagai dasar pokok dan sumber hukum, maka negara hukum Indonesia dapat pula dinamakan negara hukum Pancasila, salah satu ciri pokok dalam negara hukum Pancasila ialah adanya jaminan terhadap HAM dalam *freedom of religion* atau kebebasan beragama.

Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa, karakteristik negara hukum Pancasila tampak pada unsur-unsur yang ada dalam negara Indonesia, yaitu sebagai berikut :

1. Keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan.
2. Hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan-kekuasaan negara.
3. Prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir.
4. Keseimbangan antara hak dan kewajiban. (Iskatirana, Jurnal No.ISSN.14120054:5)

Kemudian berdasarkan pendapat Tahir Azhary, bahwa negara hukum Indonesia memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang erat antara agama dan negara.
2. Bertumpuh pada Ketuhanan Yang Maha Esa
3. Kebebasan beragama dalam arti positif.
4. Atheisme tidak dibenarkan dan komunisme dilarang.
5. Asas kekeluargaan dan kerukunan.

Pendapat antara Hadjon dan Tahir Azhary di atas terdapat titik pandang yang berbeda. Tahir Azhary melihatnya dari titik pandang hubungan antara agama dengan negara, sedangkan Philipus Hadjon memandangnya dari aspek perlindungan hukum bagi rakyat. Akan tetapi sesungguhnya unsur-unsur yang dikemukakan oleh kedua pakar ini terdapat dalam negara hukum Indonesia, artinya unsur-unsur yang dikemukakan ini saling melengkapi.



Uraian di atas searah dengan pendapat Brian Z. Tamanaha yang dikutip oleh Achmad Ali, bahwa hukum dalam suatu negara adalah merupakan pencerminan masyarakatnya, suatu pencerminan tentang moral, kebiasaan yang ada dalam masyarakat dan berfungsi untuk mempertahankan ketertiban sosial. (Brian Z.Tamanaha oleh Acmad Ali 2001:Bab.I)

#### **D. Perlindungan Hukum dalam Konsep Negara Kesejahteraan**

Indonesia sebagai negara hukum, perlindungan hukum warga negara, menganut konsep *welfare state*, menempatkan pemerintah sebagai pihak yang bertanggungjawab atas kesejahteraan rakyat. Ciri utama negara ini adalah munculnya kewajiban pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan umum bagi warganya. Dengan kata lain *welfare state* merupakan bentuk konkret dari peralihan prinsip *staatsonthouding*, yang membatasi peran negara untuk mencampuri kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat, menjadi *staatsbemoeienis* yang menghendaki negara terlibat aktif dalam kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat, sebagai langkah untuk mewujudkan kesejahteraan umum, di samping menjaga ketertiban dan keamanan (*rust en orde*). (Ridwan HR, 2011:15)

Dalam *Encyclopedia of Aging* definisi yang paling mendasar dari *welfare state* menunjuk kepada tanggungjawab pemerintah untuk memelihara kesejahteraan rakyatnya. Kesejahteraan yang dimaksudkan adalah bukan saja menyangkut kesejahteraan secara material.

Dalam konsep negara kesejahteraan (*welfare state* atau *social service state*) kesejahteraan dimaksudkan sebagai upaya untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar sosial dan ekonomi setiap warga negara agar tercapai suatu standar hidup yang minimal.

Dalam teori negara kesejahteraan (*welfare state*) intinya menyatakan bahwa semua negara dimanapun dibentuk bertujuan untuk mensejahterakan rakyatnya. Mc. Iver menyatakan bahwa negara kesejahteraan modern pada hakekatnya merupakan bentuk campur tangan pemerintah. Ia merupakan perpaduan antara negara hukum formil dengan negara kesejahteraan klasik. Perpaduan Individualisme dengan kolektifisme. Lebih lanjut Mc. Iver menyatakan, bahwa fungsi negara mencakup tiga hal: 1) berfungsi dalam kebudayaan. 2) berfungsi dalam bidang kesejahteraan umum. 3) berfungsi dalam bidang perekonomian.

Berdasarkan ketiga fungsi teori negara kesejahteraan di atas, maka ketiga fungsi tersebut sangat relevan dengan persoalan yang menyangkut dengan perburuhan. Hal ini dapat dilihat bahwa fungsi kesejahteraan umum (termasuk pekerja/buruh yang merupakan bagian dari kelompok masyarakat) memang harus dikedepankan oleh setiap negara di manapun, termasuk Indonesia yang menjamin hal tersebut dalam konstitusi.

Kesejahteraan masyarakat (termasuk pekerja/buruh) merupakan kontrak negara dengan warganya yang harus dipenuhi dalam situasi apapun. Selain itu, untuk dapat mewujudkan kesejahteraan, negara harus dapat menjamin stabilitas pertumbuhan perekonomiannya. Tanpa adanya pertumbuhan ekonomi yang stabil, tidak mungkin kesejahteraan dapat terwujud. Berkaitan dengan fungsi perekonomian, pekerja/buruh sangat mempunyai peranan yang sangat besar dalam rangka peningkatan pertumbuhan perekonomian suatu negara, sehingga terhadap pekerja/buruh seharusnya pemerintah memiliki perhatian khusus, sebagai bagian dari warga negara, persoalan pekerja/buruh juga menentukan tentang tinggi rendahnya pertumbuhan perekonomian dari negara, dengan demikian antara fungsi

perekonomian dan kesejahteraan sangat terkait sekali dan bersinergi antara fungsi yang satu dengan fungsi yang lainnya, akan tetapi dari kedua fungsi tersebut, fungsi negara yang pertama adalah merupakan inti perwujudan tiga fungsi negara, sehingga untuk mewujudkan fungsi ekonomi dan fungsi kesejahteraan, maka faktor budayalah (*culture*) yang menentukannya.

Sedangkan kesejahteraan dalam konsep hukum Islam adalah untuk mewujudkan keadilan sosial dan ekonomi bagi masyarakat, yang dibebankan kepada penyelenggara negara dan masyarakat. negara memiliki kewajiban untuk memperhatikan dua macam kebutuhan, yaitu kebutuhan materil dan kebutuhan sprituil.

Menurut Tahir Azhary prinsip kesejahteraan bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial dan ekonomi bagi masyarakat. Keadilan sosial ini mencakup pemenuhan kebutuhan sprituil bagi seluruh rakyat. Tugas ini dibebankan kepada penyelenggara negara serta masyarakat dan untuk mewujudkannya dituntut atas ditegakkannya prinsip lain sebagai prasyarat seperti prinsip keadilan, persamaan, peradilan bebas, dan perlindungan HAM. Kesejahteraan bagi suatu masyarakat harus memenuhi tiga syarat utama yakni:

1. ketika masyarakat sosial dapat dimanj.
2. ketika kebutuhan terpenuhi.
3. ketika peluang-peluang sosial dapat terpenuhi.

Untuk mengukur Kesejahteraan masyarakat dalam suatu negara, maka rumusan multidimensi harus digunakan dan harus dipertimbangkan secara simultan, dimensi-dimensi pokok tersebut meliputi:

1. Standar hidup material (pendapatan, konsumsi, dan kekayaan)
2. Kesehatan.
3. Pendidikan.

4. Aktivitas individu termasuk bekerja.
5. Suara politik dan tata pemerintahan.
6. Hubungan dan kekerabatan sosial.
7. Lingkungan hidup (kondisi masa kini dan masa datang).
8. Ketidakamanan, baik yang bersifat ekonomi maupun fisik. (Joseph E Stiglitz, 2011:20)

Kesejahteraan merupakan cita-cita bangsa Indonesia. Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 mengatur bahwa pemerintah ditugaskan untuk memajukan kesejahteraan umum serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia". Pasal-Pasal dalam UUD NRI Tahun 1945 banyak menuangkan aturan mengenai pentingnya kesejahteraan bagi setiap warga negara, antara lain: Pasal 27 ayat (1) dan (2) mengatur kedudukan dan hak warga negara; Pasal 31 ayat (1) dan (2) mengatur pendidikan, Pasal 33 ayat (1) dan (2) mengatur kesejahteraan sosial, Pasal 34 mengatur fakir miskin dan anak-anak terlantar.

Dalam Undang-undang HAM, Pasal 38 ayat (1) mengatur bahwa setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. Hak atas kesejahteraan pada Ayat (2) mengatur setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan, ayat (3) mengatur setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja bersama, ayat (4) mengatur setiap orang baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Hak atas kesejahteraan sangat kental dengan unsur-unsur yang terdapat dalam Konvensi Internasional tentang hak

ekonomi, sosial, dan budaya, selanjutnya disingkat dengan kovenan hak ekosob. Hak atas kesejahteraan ini dikategorikan dalam kelompok HAM generasi kedua. Hak-hak generasi kedua ini sejajar dengan perlindungan bagi hak ekonomi, sosial dan budaya yaitu hak atas terciptanya kondisi yang memungkinkan bagi setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal. Hak-hak tersebut diantaranya meliputi hak milik, hak atas pekerjaan, hak mendirikan serikat pekerja, hak atas kehidupan yang layak, hak atas jaminan sosial dan hak atas perawatan.

Hak-hak atas kesejahteraan ini sangat diperjuangkan dengan gigih oleh bangsa-bangsa sosialis, sehingga kental sekali keberpihakan terhadap kaum buruh. Ini bukanlah hal yang buruk, karena dalam perkembangan dunia masyarakat cenderung mengikuti pola industrialisasi dimana peran buruh sangatlah signifikan. Pada prakteknya seiring dengan kapitalisme yang terus berkembang, hak-hak kaum pekerja/buruh diperlakukan dengan sewenang-wenang, sehingga wajar bilamana hak-hak atas kesejahteraan termasuk prioritas utama dalam perlindungan HAM.

Hak atas kesejahteraan ini bukan hanya bagi kaum pekerja/buruh tetapi berlaku untuk siapa pun, tidak terkecuali orang-orang yang berkebutuhan khusus. Tidak ada diskriminasi dalam jaminan perlindungan hak atas kesejahteraan. Anak-anak, dewasa, perempuan, laki-laki, orang berkebutuhan khusus atau tidak, semua berhak mendapatkan porsi yang sesuai.

Kesejahteraan dalam kaitannya dengan pekerja, tidak lepas dari kovenan hak ekosob. Pasal 11 ayat (1) mengatur bahwa: Negara-negara pihak pada kovenan ini mengakui hak setiap orang atas standar kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk pangan, sandang, dan perumahan yang layak, dan perbaikan atas kondisi hidup secara terus

menerus. Nerara-negara pihak akan mengambil langkah-langkah yang layak untuk memastikan perwujudan hak ini dengan mengakui, untuk maksud ini sangat penting arti kerjasama internasional yang didasarkan pada perbaikan sukarela. (Rhona K.Smith, 2008:267)

Standar kehidupan menjamin setiap individu dan keluarganya dan demikian juga bagi perbaikan yang terus menerus kondisi kehidupan, mengevaluasi kelayakan adalah hal yang sulit, tidak ada satu standar kuantitas pangan, sandang, atau perumahan yang dapat dijadikan standar yang layak untuk setiap orang. Hak ini juga harus dilihat dalam hubungannya dengan hak-hak lain. Apa yang dianggap cukup disebuah bagian negara mungkin dianggap tidak layak dibagian yang lain.

Seirama dengan tanggungjawab negara dalam melakukan perlindungan hukum, sebagai bahan perbandingan dapat dikaitkan teori Wolfgang Friedman mengenai empat fungsi negara, dalam mengkaji persoalan negara hukum dan ekonomi campuran (*mixed economy*) keempat fungsi negara tersebut yakni :

1. Fungsi negara sebagai penyedia (*provider*). Fungsi ini berkaitan dengan konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) dalam kapasitas ini, negara bertanggungjawab untuk menyediakan dan memberikan pelayanan-pelayanan sosial untuk memberikan jaminan standar hidup minimal, adanya upah kerja minimum yang layak, adanya penetapan standar kesejahteraan. Wujud konkret kebijakan penetapan-penetapan kesejahteraan, yakni adanya asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dana pensiun, asuransi pengangguran dan lain-lain. Jika dikaitkan perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia, fungsi ini nampak dengan tersedianya beberapa peraturan perundang-undangan atau regulasi

yang memberikan perlindungan ketenagakerjaan khususnya pekerja perempuan seperti Undang-undang tentang pengupahan bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, secara umum perlindungan pekerja perempuan seperti yang tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

2. Fungsi negara sebagai pengatur (*regulator*) dalam fungsi ini negara mempunyai kekuasaan untuk membuat peraturan perundang-undangan maupun dalam bentuk kebijaksanaan. Wujud konkret dapat berupa ketentuan-ketentuan perdagangan, ekspor-impor pengawasan izin industri dan lain-lain. Negara mengatur retribusi atau pembuatan kekuatan-kekuatan ekonomi yang merugikan rakyatnya. Dalam hubungan ini Friedman mengintrodusir tipe kontrol hukum yang dapat mendukung fungsi regulator, yakni :
  - 1) kontrol hukum terhadap kebebasan kebebasan berkontrak untuk memiliki.
  - 2) kontrol hukum guna menghindari konsentrasi dan penghindaran terhadap kekuatan ekonomi yang berlebihan seperti praktek-praktek monopoli dan kartel.
  - 3) kontrol untuk memberikan perlindungan ekonomi nasional khususnya di negara-negara sedang berkembang melalui regulasi.

Kontrol hukum terhadap kebebasan berkontrak dan kebebasan untuk memiliki, oleh Friedman menggambarkan contoh beberapa negara seperti di Australia, ada ketentuan dalam penyusunan standar kontrak yang mengharuskan dimasukkan syarat-syarat wajib yang berkaitan dengan kepentingan sosial, di Inggris Menteri terkait adanya campur tangan dalam perjanjian yang menyangkut hak atas tanah demi

kepentingan nasional. Di Amerika Serikat (AS) menurut Undang-undang perdagangan dan tarif (*The Trade and Tariff Act Of 1984*) Presiden AS berwenang turun tangan bahkan melakukan tindakan balasan, apabila mitra dagangnya melakukan praktek dagang yang merugikan perekonomian AS. Dalam kaitan dengan perlindungan pekerja di Indonesia, pemerintah melakukan kontrol dalam praktek kontrak perjanjian kerja bersama melalui Tripartit yakni pemerintah, pengusaha dan pekerja.

3. Fungsi negara sebagai Pengusaha (*entrepreneur*). Dalam fungsi ini negara menjalankan dan bertindak langsung sebagai pelaku ekonomi melalui departemen atau lembaga pemerintahan semi otonomi yang biasa disebut BUMN atau Badan Usaha Milik Negara (*state owned corporation*) beberapa contoh perusahaan negara yang terlibat sebagai pelaku ekonomi, antara lain. di Amerika Serikat, ada *Tennese valley Authority* yang dibentuk pada Tahun 1993. Selain itu Di Inggris, ada *British Steel Koorporation* dan *The Transport Holdeing Company*. Di Jerman terdapat *Volkswagen Company* yang diswastanisasikan pada Tahun 1986, di Indonesia terdapat Badan Usaha Milik Negara atau korporasi-korporasi yang dimiliki negara.
4. Fungsi negara sebagai wasit (*umpire*). Fungsi ini negara tidak bertindak sebagai pelaku melainkan hanya menjadi pengawas atau wasit terhadap pelaku ekonomi lainnya. Untuk negara harus mempunyai lembaga-lembaga dan standar-standar yang dapat menjamin keadilan bagi semua pihak. Negara harus mampu mempertahankan keseimbangan yang memadai antara pelaku-pelaku ekonomi dan kelompok-kelompok sosial yang berbeda dalam masyarakat. (Worf Gang Friedman 1971:17)



Seiring dengan eksistensi tanggungjawab pemerintah sebagai usaha untuk mencapai tujuan negara dalam tipe negara kesejahteraan, maka hukum ketenagakerjaan, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan. Demikian pula dengan pekerja atau serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarga, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

#### **E. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan**

Pembahasan ini dapat dikaji dari aspek teori hukum feminis (*feminist legal theory*), yang pada intinya feminist legal theory melakukan eksplorasi dan kritik teoritik terhadap doktrin, asas, konsep, dan aturan hukum yang merugikan perempuan. (Bernald L. 2010:179)

Dalam teori hukum feminis adalah kajian *feminist jurisprudence* yaitu bahwa hukum menunjukkan sejumlah keterbatasan: Pertama dalam kenyataan rumusan hukum adalah *phallocentric* (dominasi laki-laki), begitu pula mengenai issue-issue atau kasus-kasus yang sampai ke pengadilan mengalami hambatan dan tidak bergaung. Kedua, keterbatasan yang berkaitan dengan proses kerja dalam struktur hukum menjadi masalah bagi feminis dalam memperjuangkan hak-hak perempuan, sehingga keberhasilan mempertahankan hak-hak

perempuan bukanlah yang mudah. Ketiga keterbatasan yang berkaitan dengan pengadilan yang memfokuskan pada yang rasional dan logis (masuk akal) saja. Oleh karena itu dalam kajian *feminist jurisprudence* pekerja perempuan dikaji dari dua aspek yaitu bersifat kondisional dan struktur. Aspek kondisional perempuan menyangkut pekerja secara umum yang bersifat jangka pendek seperti, upah, diskriminasi upah, diskriminasi tunjangan, kondisi kerja yang menyangkut kesehatan, maupun kesehatan yang berkaitan dengan reproduksi, hak berorganisasi, mengeluarkan pendapat dan hak-hak dasar lainnya.

Aspek struktur lebih menekankan pada posisi pekerja perempuan dalam struktur formasi sosial yang ada. (Agnes Widanti 2005:27-28)

Kemudian aspek kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki tersebut harus diatur karena secara kodrati perempuan memiliki perbedaan biologis dengan laki-laki yang dampaknya berpengaruh terhadap kemampuan fisik. Sehingga perlu ada pengecualian terhadap perempuan apabila ia tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sebagaimana mestinya, karena kodratnya tersebut. (Agusmida, 2010:69)

Penghormatan dan perlindungan terhadap perempuan adalah keniscayaan karena perempuan juga manusia. Jadi bukanlah dipahami sebagai “kebaikan” dan “rasa kasihan” mahluk laki-laki melainkan sebuah pengakuan universal yang disadari sebagai hak yang melekat kuat pada jati diri manusia, meminjam istilah Deklarasi Wina 1993, *All human rights are universal, invisible and interdependent and interrelated*. (Majda El Muhtaj, 2008:242)

Perempuan secara kodrati memiliki fungsi-fungsi reproduksi yang berbeda dengan pria, yaitu haid, hamil, melahirkan, dan menyusui; suatu proses yang sangat

menentukan derajat kesehatan dirinya dan anak kandungannya. Organ reproduksi perempuan harus dipahami sebagai bagian yang tak terpisahkan dengan jati diri perempuan. Maka upaya perlindungan terhadap perempuan juga bermakna perlindungan pada organ seksual dan reproduksi berikut juga segala proses reproduktivitas seseorang perempuan.

Menurut Sulityowati Irianto bahwa sampai dengan Tahun 1970 pada umumnya para pemikir hukum feminis menganggap kesetaraan gender dapat diwujudkan bila perempuan memiliki hak hukum (*legal rights*) yang sama dengan pria. Gagasan ini berasal dari cara pandang liberalisme klasik yang menganggap semua orang adalah sama dan memiliki hak hukum yang sama. Karena itu perempuan juga harus memiliki kesempatan yang sama dengan pria dalam hal pendidikan, politik dan kerja.

Kesetaraan yang diidentikkan dengan kesamaan hak perempuan dan pria kemudian terbukti keliru. Kemampuan perempuan untuk hamil akhirnya mengharuskan perempuan memperoleh hak-haknya sebagai pekerja yang berbeda dengan pria. Menyamakan hak-hak hukum pekerja perempuan dengan pekerja pria akan membuat pekerja perempuan terancam diberhentikan atau memberhentikan diri karena haid, hamil dan melahirkan. Dengan kata lain, perbedaan biologis inilah yang membuat perempuan harus memperoleh hak yang berbeda dengan pria, yaitu hak atas cuti haid dan melahirkan.

Oleh karena itu perbedaan biologis yang dikodratkan kepada perempuan merupakan bentuk dari perlakuan setara (*equal treatment*) atau perlakuan istimewa (*special treatment*). Para pendukung pandangan “perlakuan setara” menganggap haid dan kehamilan (melahirkan) sama dengan kondisi khusus yang dialami oleh pekerja pria yakni sakit.

Menyamakan haid dan kehamilan (melahirkan) dengan penyakit merupakan solusi agar pekerja perempuan dapat

diperlakukan sama dengan pekerja pria. Ideologi yang melatarbelakangi pandangan ini adalah liberalisme, setiap manusia adalah sederajat. Kekuatan pandangan ini menurut para pendukungnya terletak pada konsekuensi dari persamaan haid dan kehamilan (melahirkan) dengan penyakit, yaitu akan membuat cuti haid dan melahirkan berbeda dari proses pengasuhan anak. Bagaimanapun buruh perempuan hanya diberi cuti haid pada usia kehamilan tertentu sampai beberapa saat setelah melahirkan, untuk kemudian dia harus bekerja kembali. Dengan demikian pengasuhan anak secara logis akan menjadi tanggung jawab pekerja perempuan dan suaminya juga bekerja. Para pendukung pandangan “perlakuan setara” menganggap telah berhasil mengatasi masalah pembagian kerja secara seksual di dalam rumah maupun di tempat kerja yang selama ini dianggap tidak adil bagi perempuan.

Sebaliknya, para pendukung “perlakuan istimewa” menganggap haid dan kehamilan sebagai bukti dari adanya perbedaan biologis perempuan dan pria. Karena itu hak pekerja perempuan tidak mungkin sama dengan pekerja pria. Cuti haid dan melahirkan adalah bentuk pemberian hak istimewa (perlakuan istimewa) kepada pekerja perempuan agar mereka tidak dirugikan karena memiliki kekhususan biologis. Di Indonesia “perlakuan istimewa” ini lebih dikenal dengan istilah “*affirmative actions*”. Sementara argumentasi “perlakuan setara” sangat tidak memadai, karena cenderung menganggap tempat kerja netral secara gender, padahal dalam masyarakat patriarkis semua tempat kerja ditata sedemikian rupa hanya untuk menguntungkan pekerja pria.

Menurut Lucinda M. Finley, argumentasi para penganut pandangan “perlakuan setara” dan “perlakuan Istimewa” sebenarnya tidak memadai dalam konteks masyarakat majemuk. Sebab walaupun mereka memiliki perbedaan argumentasi, tapi tujuan mereka tetap sama, yakni keduanya

memiliki asumsi yang sama tentang mengapa perempuan dan pria harus setara. Asumsi yang sama tersebut adalah anggapan tentang sektor privat (rumah tangga, perempuan) yang terpisah dan bukan lebih rendah statusnya dari pada sektor publik (tempat kerja, pria). Akibatnya, kedua pandangan tersebut sibuk mencari cara bagaimana menetralsir masalah “kelainan” dan inferioritas biologis perempuan agar mereka dapat setara dengan pria dan bisa diterima di tempat kerja.

Lebih lanjut Lucinda M. Finley menawarkan satu patokan (standar) tunggal yaitu enta berupa “perlakuan setara” ataupun “Perlakuan istimewa” untuk mengukur sejauhmana pekerja perempuan sudah setara dengan pekerja pria, yang dianggap sebagai sumber masalah adalah pekerja perempuan, bukan pekerja pria atau tempat kerja itu sendiri. Tanpa “perlakuan setara” ataupun “perlakuan istimewa” perempuan akan dianggap sebagai yang lain (*the other difference*), yakni sebagai anomali, ancaman dan yang lebih rendah statusnya. Karena itu bisa dikatakan bahwa strategi “perlakuan setara” atau ‘perlakuan istimewa” adalah cara mengasimilasikan pekerja perempuan dengan norma-norma pria yang berlaku ditempat kerja. Pengasimilasian inilah yang akan menghapuskan kategori perempuan sebagai “yang lain” (*the other, difference*). Akan tetapi dalam prakteknya kedua strategi ini juga sering memberatkan pengusaha dan menimbulkan kecemburuan dikalangan pekerja pria. Sejumlah pengusaha memiliki mengurangi masa hak cuti melahirkan atau bahkan mengurangi jumlah pekerja perempuan diperusahaannya. Pekerja pria pun merasa kalau kesempatan kerjanya makin berkurang akibat diterimanya pekerja perempuan yang ternyata pekerjaannya lebih sedikit dari pria. Dengan kata lain kedua strategi ini seringkali tidak efektif.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memberi perlindungan pekerja perempuan dengan meratifikasi

Konvensi *CEDAW*, dalam Konvensi itu meletakkan asas-asas persamaan yang menjamin kedudukan perempuan baik dalam hukum keluarga, hukum ketenagakerjaan maupun persamaan dibidang politik, pendidikan kesehatan dan kedudukan dalam hukum serta hak melakukan perbuatan.

Dalam konvensi tersebut menekankan pada kesetaraan dan keadilan antara wanita dan pria (*equality and equity*) yaitu persamaan hak dan kesempatan serta perlakuan di segala bidang dan segala kegiatan. Konvensi wanita mengakui adanya:

1. Perbedaan biologis atau kodrati antara wanita dan pria.
2. Perbedaan perlakuan terhadap wanita yang berbasis jender, mengakibatkan kerugian pada wanita. Kerugian itu berupa subordinasi kedudukan dalam keluarga dan masyarakat, maupun pembatasan kemampuan dan kesempatan dalam memanfaatkan peluang yang ada. Peluang itu dapat berupa peluang untuk tumbuh kembang secara optimal, secara menyeluruh dan terpadu, peluang untuk berperan dalam pembangunan di semua bidang dan tingkat kegiatan, peluang untuk menikmati manfaat yang sama dengan pria dari hasil-hasil pembangunan, dan peluang untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Prinsip-prinsip yang dianut oleh konvensi wanita perlu di pahami apabila kita akan menggunakan konvensi tersebut sebagai alat untuk advokasi. Prinsip tersebut merupakan kerangka untuk merumuskan strategi pemajuan hak-hak asasi perempuan. prinsip-prinsip tersebut dapat pula digunakan sebagai alat untuk mengkaji apakah suatu kebijaksanaan, aturan atau ketentuan mempunyai dampak, jangka pendek maupun jangka panjang yang merugikan wanita. Karena konseptualisasi prinsip persamaan dan prinsip non diskriminasi antara wanita dan pria terjalin dalam pasal-pasal

konvensi *CEDAW*, utamanya Pasal 1-16 dan prinsip-prinsip itu memberikan makna pada pasal-pasal konvensi.

Konvensi *CEDAW* didasarkan atas prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Prinsip persamaan menuju persamaan substantif.

Konsep tentang arti persamaan antara wanita dan pria merupakan suatu masalah, karena istilah persamaan secara konvensional diartikan sebagai hak untuk sama dengan pria. Dasar dari pendapat ini adalah adanya kenyataan bahwa wanita mengalami ketidaksetaraan dengan pria dalam berbagai hal, seperti: kesempatan kerja, pengupahan, akses pada dan penikmatan manfaat pelayanan kesehatan, hak-hak dalam keluarga, kewarganegaraan, dan sebagainya. Persamaan diartikan sebagai hak yang sama antara wanita dan pria, masalah timbul apabila persamaan diartikan bahwa wanita harus mendapat perlakuan yang sama dengan pria, apabila wanita ingin mencapai persamaan dengan pria. Implikasi dari pendapat ini ialah wanita harus mendapat perlakuan sesuai dengan standard pria. Pendapat ini tidak mempertimbangkan bahwa ada perbedaan antara wanita dan pria:

- a) perbedaan biologis atau kodrati, yaitu perbedaan fungsi reproduksi,
- b) perbedaan berdasarkan jender, yang merupakan konstruksi sosial. Apabila aturan, prosedur, tingkah laku yang diharapkan, proses pelaksanaan kerja, pengaturan institusional, dsb adalah sama untuk wanita dan pria, maka wanita akan dirugikan padahal dalam kenyataannya ada perbedaan antara wanita dan pria.

Untuk memahami prinsip persamaan dan kesetaraan perempuan, menurut Ihromi terdapat beberapa model persamaan dan pendekatan dalam memahami kedudukan antara perempuan dan pria yaitu :

1) Model formal

Model formal menganggap bahwa perempuan dan pria adalah sama, oleh karena itu, perempuan dan pria harus diperlakukan sama, mempunyai kesempatan yang sama dan melaksanakan kinerja yang sama. Model formal menganut aturan standar tunggal (*single standard rule*), yang berarti bahwa perbedaan biologis antara perempuan dan pria serta perbedaan gender tidak merupakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dan bukan faktor-faktor yang menentukan. Akan tetapi, kenyataan menunjukkan bahwa perempuan tidak dapat mempunyai akses dan mendapat manfaat yang sama seperti pria, karena memang ada perbedaan dalam kondisi perempuan dan pria. Apabila model formal dengan pendekatan aturan standar tunggal diterapkan, jelas akan merugikan perempuan. Contoh : kerja di malam hari, perempuan tidak akan mempunyai akses pada kesempatan itu, karena lingkungan sosial tidak aman bagi perempuan untuk berjalan/bepergian pada malam hari. Risiko terjadinya tindak pelecehan atau kejahatan harus dipikul oleh perempuan itu sendiri.

2) Model proteksionis-perlindungan.

Model proteksionis atau perlindungan memperhatikan perbedaan antara perempuan dan pria. Dengan maksud untuk melindungi perempuan, perempuan dilarang untuk melakukan kerja/kegiatan tertentu. Pendekatan proteksionis/perlindungan mempertimbangkan perbedaan antara perempuan dan pria, tetapi menganggap perbedaan itu sebagai kelemahan atau inferioritas perempuan. Apabila kerja malam berbahaya bagi perempuan, maka perempuan dianggap lemah, karena itu tidak aman, pemecahan masalah itu ialah dengan melakukan kontrol atau



koreksi pada perempuan, dan tidak melakukan perbaikan pada lingkungan atau memberikan bantuan kepada perempuan untuk mengatasi lingkungan yang tidak aman itu. Dengan demikian, perbedaan antara perempuan dan pria dianggap sebagai takdir alamiah, sehingga pendekatan proteksionis/perlindungan pada gilirannya memperkuat kedudukan yang lebih rendah (subordinasi) daripada perempuan. Contoh : larangan kerja malam bagi perempuan. konsekuensi dari larangan itu ialah perusahaan tidak mau mempekerjakan perempuan. Apabila perusahaan mempekerjakan perempuan, hal itu akan merupakan beban bagi pekerja pria. (apabila suatu perusahaan mempekerjakan empat orang pria, maka setiap pekerja harus melakukan kerja malam setiap empat hari sekali. Apabila perusahaan mempekerjakan dua orang pria, maka setiap pekerja pria harus melakukan kerja malam dua hari sekali, karena pekerja perempuan dilarang untuk melakukan kerja malam)

### 3) Model substantif.

Konvensi *CEDAW* mengakui adanya perbedaan antara perempuan dan pria. Dasar pikiran dari pendapat ini ialah bahwa perempuan dalam posisi yang berbeda dengan pria. Hal itu disebabkan perempuan mengalami diskriminasi (*current discrimination*) atau menanggung akibat karena adanya tindakan diskriminatif diwaktu yang lalu (*past discrimination*) atau karena dalam lingkungan keluarga atau masyarakat tidak ramah pada kemandirian perempuan.

Model substantif yang dianut oleh konvensi *CEDAW* ialah melalui pendekatan koreksi (*corrective approach*). Pendekatan ini mengakui perbedaan antara perempuan dan pria. Secara khusus konvensi *CEDAW*

mengakui bahwa mengandung adalah fungsi khusus yang dipikul oleh wanita dan merupakan fungsi sosial yang tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan diskriminasi terhadap wanita. Pendekatan koreksi ini mengkaji ketentuan khusus atau aturan dengan melihat apakah ketentuan atau aturan itu mengakibatkan subordinasi wanita dalam jangka panjang atau jangka pendek, memperkuat subordinasi wanita atau membantu wanita mengatasi subordinasi. (Tapi Omas Ihroni 2006:28)

## 2. Prinsip non diskriminasi

Defenisi mengenai diskriminasi terhadap wanita diatur dalam Pasal 1 konvensi *CEDAW* 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, sosial, budaya, sipil atau apapun hasilnya oleh wanita, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita. Pasal 1 ini merupakan definisi kerja arti diskriminasi terhadap wanita, dan dapat digunakan untuk melakukan identifikasi kelemahan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan formal atau netral (*neutral laws and policies*). Memperhatikan kata-kata kunci...*pengaruh*...atau *tujuan* ... mungkin suatu peraturan perundang-undangan atau kebijaksanaan tidak dimaksudkan untuk meniadakan penikmatan hak wanita, tetapi apabila mempunyai pengaruh jangka atau dampak merugikan wanita untuk jangka pendek atau jangka panjang, dianggap diskriminasi terhadap wanita.

Selanjutnya yang tidak dianggap sebagai diskriminasi ialah Pasal 4 konvensi *CEDAW*, yaitu langkah-langkah khusus sementara yang dilakukan untuk mencapai persamaan

kesempatan dan perlakuan antara wanita dan pria, dan perlindungan kehamilan, dan kehamilan sebagai fungsi sosial, sebagaimana diatur pada Pasal 5 (2) konvensi *CEDAW*.

Sebaliknya, tindakan proaktif, seperti melarang wanita melakukan suatu jenis kerja, dapat dianggap sebagai diskriminasi, karena dalam jangka panjang dapat bertentangan dengan kepentingan wanita. Untuk itu diperlukan langkah-langkah proaktif untuk mencapai persamaan antara wanita dan pria.

### 3. Prinsip kewajiban negara

Menurut konvensi *CEDAW*, prinsip dasar kewajiban negara meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a) Menjamin hak-hak wanita melalui hukum dan kebijaksanaan, serta menjamin hasilnya (*obligation of results*).
- b) Menjamin pelaksanaan praktis dari hak-hak itu melalui langkah-langkah atau aturan khusus untuk menciptakan kondisi yang kondisi untuk meningkatkan kemampuan akses wanita pada peluang dan kesempatan yang ada.
- c) Negara tidak saja menjamin tetapi juga merealisasi hak-hak wanita.
- d) Tidak saja menjamin secara *de jure* tetapi juga secara *de-fakto*.
- e) Negara tidak saja harus mengaturnya di sektor publik tetapi juga terhadap tindakan dari orang-orang dan lembaga di sektor privat (keluarga) dan swasta.

Sebagai realisasi dari konvensi tersebut di atas, pemerintah menetapkan kebijaksanaan dengan keluarnya Undang-undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa tiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan kemanusiaan dan moril agama. Oleh karena itu sesuai dengan asas yang dianut makna

perlindungan kerja di Indonesia berlaku secara umum baik bagi pria maupun bagi perempuan. akan tetapi berdasarkan pandangan yang diakui secara universal bahwa fungsi reproduksi perempuan merupakan fungsi sosial, oleh karena itu bagi pekerja perempuan diperlukan perlindungan khusus. Diharapkan dengan adanya perlindungan tersebut kesejahteraan pekerja perempuan semakin meningkat.

Dalam hubungannya dengan perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan, Jimly Asshiddiqie mengemukakan bahwa perlindungan dan pemenuhan setiap warga negara diperlukan perlakuan khusus terhadap kelompok tertentu termasuk pekerja perempuan, karena hanya dengan perlakuan khusus tersebut, dapat dicapai persamaan perlakuan dalam perlindungan dan pemenuhan hak konstitusional setiap warga negara. Karena itu UUD NRI Tahun 1945 menjamin perlakuan khusus tersebut sebagai hak untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama. Pasal 28 H Ayat (2) mengatur Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

Selanjutnya Undang-undang ketenagakerjaan secara umum menjelaskan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Dalam penjelasan umum Undang-undang ketenagakerjaan mengandung makna bahwa prinsip perlindungan baik pekerja perempuan maupun pria sangat diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam Kaitan itu dengan fungsi perempuan sebagai pekerja

tidak dapat dikesampingkan dari peranannya sebagai sumber regenerasi yang menuntut adanya peran serta semua pihak, termasuk peran serta pengusaha sebagai pemberi kerja, agar keserasian, keseimbangan dan keselarasan dalam pelaksanaan berbagai fungsi tersebut dapat terjamin. Sifat-sifat alami yang tercipta pada perempuan sebagai pekerja, harus diimbangi dengan pemberian hak-hak secara normatif yang diatur melalui Undang-undang, dalam rangka perlindungan pekerja pada umumnya dan pekerja perempuan khususnya, hak-hak tersebut antara lain :

- (a) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan
- (b) Hak untuk memilih atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- (c) Hak untuk memperoleh pembinaan keahlian dan kejuruan yang disesuaikan dengan perkembangan masyarakat.
- (d) Norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja, dan higiene perusahaan.
- (e) Norma kerja meliputi: waktu kerja, istirahat, upah, cuti tempat kerja, perumahan, kebersihan, kesusilaan, beribadah sesuai dengan agama dan kepercayaan.
- (f) Jaminan sosial meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian termasuk santunan kematian dan biaya pemakaman, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (g) Hak untuk mendirikan serikat pekerja, penggunaan hak mogok dan unjuk rasa. diberikan pula perlindungan yang menyangkut dengan cuti haid, cuti hamil, melahirkan atau gugur kandungan, serta larangan untuk memperkerjakan perempuan pada malam hari, seperti yang diatur secara jelas dalam

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76, Pasal 77, Pasal 78 dan Pasal 79.

Partisipasi tenaga kerja perempuan dalam pembangunan cukup besar, untuk menghadapi periode pembangunan mendatang, masih terdapat banyak problema berkenaan dengan eksistensi tenaga kerja perempuan di pasar kerja. Isu-isu pokok tenaga kerja perempuan di pasar kerja biasanya dikaitkan dengan keberadaan konvensi dan rekomendasi *ILO*.

Pemerintah Indonesia telah meratifikasi 17 Konvensi *ILO*, di antara 17 konvensi tersebut terdapat beberapa konvensi dasar *ILO*, yaitu yang memuat hak-hak dan prinsip-prinsip dasar di tempat kerja, khususnya pekerja perempuan, dan memberi rekomendasi khusus bagi pekerja perempuan, diantaranya adalah: (1) konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan hak berorganisasi diratifikasi dengan Kepres Nomor 83 Tahun 1998, yang memberi kesempatan kepada pekerja perempuan untuk turut serta dalam serikat organisasi pekerja. (2) konvensi Nomor 29 tentang Kerja Paksa diratifikasi dengan Ind.Stbl. Nomor 261 Tahun 1933. konvensi Nomor 105, yang diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999. tentang penghapusan kerja paksa, rekomendasi ini menjadikan pekerja perempuan tidak lagi tenaga kerja yang selalu menjadi objek eksploitasi semata. (3) konvensi Nomor 100 tentang pengupahan yang sama laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957. konvensi ini pekerja perempuan dapat menikmati sistem pengupahan yang tidak diskriminatif. (4) konvensi Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999. Konvensi ini telah memberi peluang bagi pekerja perempuan untuk secara berdampingan dengan pekerja pria, tanpa harus melihat bahwa

perempuan adalah pihak yang lemah. peraturan perundang-undangan nasional juga standar ketenagakerjaan Internasional, yang telah diadopsi menjadi peraturan perundang-undangan nasional, tujuannya adalah untuk meningkatkan perlindungan pekerja perempuan.

Dalam kaitannya dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan, terutama dalam perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan diperlukan bentuk perlindungan yang bersifat protektif, perlindungan perfektif dan perlindungan yang bersifat korektif. Sehingga perlindungan hukum bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada.

Sifat kebijakan perlindungan pekerja perempuan dikategorikan menjadi 3 (tiga) hal, yaitu:

1) Perlindungan yang bersifat protektif.

Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi pekerja perempuan, karena pekerja perempuan merupakan kelompok karena kodratnya mempunyai karakteristik tertentu yang perlu mendapat perhatian.

Oleh karena itu dalam beberapa hal terhadap pekerja perempuan ini diberlakukan peraturan khusus terutama yang menyangkut perlindungan pekerja perempuan, mencakup: Larangan kerja pada waktu malam hari, larangan melakukan pekerjaan yang membahayakan kesehatan kesusilaan perempuan (misalnya tidak boleh bekerja di dalam tambang di bawah tanah, berat maksimum yang boleh diangkat, maksimum kerja lembur dsb, peraturan cuti haid, peraturan cuti hamil dan cuti bersalin atau gugur kandungan, dan kesempatan menyusui anak pada waktu jam kerja.

Untuk melihat sampai seberapa jauh peraturan perundang-undangan telah memperhatikan eksistensi pekerja

perempuan, berikut ini disajikan ketentuan-ketentuan yang mengatur masalah-masalah pekerja perempuan, yaitu dalam Undang-undang Ketenagakerjaan 76 diatur hal-hal berikut :

- a) Pekerja /buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00
- b) 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.
- c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:
  - (1) memberikan makanan dan minuman bergizi.
  - (2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja
  - (3) menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 s/d 05.00.

Sementara itu untuk melindungi fungsi reproduksi perempuan terdapat ketentuan dalam Pasal 81 yang mengatur bagi tenaga kerja yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.

## 2) Perlindungan yang bersifat non diskriminatif.

Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada tidak adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap pekerja perempuan di tempat kerja.

Keberlakuan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang pengesahan konvensi PBB mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi, maka penegasan perlindungan tenaga kerja perempuan dari perlakuan diskriminatif semakin



kuat. Hal-hal yang diatur dalam konvensi tersebut, khususnya Pasal 11 adalah sebagai berikut:

- a) Hak untuk mendapatkan pekerjaan.
- b) Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai/karyawan..
- c) Hak untuk memilih profesi dan pekerjaan.
- d) Hak untuk promosi jabatan dalam pekerjaan.
- e) Hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan.
- f) Hak untuk menerima upah yang sama dengan tenaga kerja laki-laki atas pekerjaan yang sama nilainya.
- g) Hak atas jaminan sosial.

Dalam konvensi *CEDAW* diatur bahwa diskriminasi adalah setiap perbedaan, pengesampingan atau pembatasan apapun yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-HAM dan kebebasan pokok dibidang politik, ekonomi sosial, budaya, sipil, atau bidang apapun lainnya, oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka atas dasar persamaan antara lelaki dan perempuan. (Konvensi Cedaw Tahun 1979)

Sedangkan dalam konvensi *ILO* Nomor 111 Tahun 1958 tentang diskriminasi kesempatan kerja dan jabatan yang telah diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999, pada Pasal 1 (a) mengatur bahwa istilah diskriminasi meliputi :

Setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul sosial yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan, perbedaan pengecualiaan atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan,

sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja.

### 3) Perlindungan yang bersifat korektif

Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada peningkatan kedudukan pekerja perempuan seperti larangan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil, atau melahirkan. Perlindungan yang bersifat korektif dilakukan dalam bentuk pelaksanaan pengawasan. Pelaksanaan pengawasan tersebut terdiri dari beberapa rangkaian kegiatan meliputi :

- a) Penyusunan rencana kerja.
- b) Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja.
- c) Penindakan korektif, baik secara preventif maupun represif.
- d) Pelaporan hasil pemeriksaan.

## **BAB II**

### **PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA**

#### **A. Prinsip dan Nilai-nilai HAM**

Konsepsi mengenai HAM telah ada sejak manusia itu ada, dan perkembangan konsepsi HAM itu sejalan pula perkembangan kehidupan manusia dan peradabannya. Pemahaman dan batasan mengenai HAM itu adalah merupakan hak yang melekat pada kodrat manusia sendiri. Sebagaimana dikemukakan oleh Jack Donally, bahwa HAM itu melekat pada kodrat manusia itu sendiri, karena itu landasan HAM adalah : Pertama, adalah kodrat manusia, pengertian kodrat manusia, bukan manusia yang dipandang secara abstrak lepas dari kultur, alam semesta, sang pencipta, melainkan manusia dalam segala dimensinya, dalam realisasinya dengan Tuhan, masyarakat, alam lingkungan, manusia yang terpanggil untuk mempergunakan alam semesta, mengembangkan dirinya mencapai kesempurnaannya sesuai harkat dan martabatnya. Kedua, Tuhan menciptakan manusia, yang menghendaknya supaya manusia yang diciptakannya itu mencapai kesempurnaannya. HAM sebagai hak yang melekat pada kodrat manusia, yang berarti hak-hak yang lahir bersama dengan eksistensinya manusia dan merupakan konsekuensi hakiki kodratnya, maka sifatnya universal. (Marwati Riza, 2009:61) Seirama dengan itu pula, John Locke mengemukakan bahwa HAM yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai karunia berupa hak-hak yang bersifat kodrat, karena

itu tidak ada kekuasaan apapun di dunia ini yang dapat mencabutnya.

Majda El Muhtaj, menyebut HAM sebagai hak kodrati, yang melebur dalam jati diri manusia. Maka tidak dibenarkan siapa pun mencabut HAM itu. Dalam pandangan inilah, muncul pemikiran bahwa HAM mencerminkan sebuah pandangan kehidupan manusia secara bermartabat.

HAM dan kemartabatan manusia memiliki korelasi yang kuat, perlindungan dan pemenuhan HAM sangat menunggingkan bagi terwujudnya kesempurnaan eksistensi manusia yang pada gilirannya menghasilkan interaksi sosial yang baik pula. Penting juga ditegaskan bahwa HAM berlaku secara universal menandai sebuah babak baru adanya pengakuan eksistensi manusia dan kehidupannya secara total. Universalitas HAM semakin meneguhkan saling pengertian dalam interaksi sosial yang bermartabat. HAM sesungguhnya terbentuk dari tiga suku kata : hak, asasi, manusia, dua kata pertama, hak dan asasi berasal dari bahasa arab, sementara kata manusia adalah kata dalam bahasa Indonesia. Kata *haqq* adalah bentuk tunggal dari kata *huquq*, kata *haqq* diambil dari akar kata *haqqa, yahiqqu, haqqan* artinya benar, nyata, pasti tetap dan wajib, apabila dikatakan, *yahiqqu'alaika an tafala kadza*, itu artinya kamu wajib melakukan seperti ini. Berdasarkan pengertian tersebut, *haqq* adalah kewenangan atau kewajiban untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan kata *asasiy* berasal dari akar kata *assa, yaussu, asasan* artinya membangun, mendirikan dan meletakkan. Kata *asas* adalah bentuk tunggal dari kata *usus* yang berarti asal, esensial, asas, pangkal, dasar dari segala sesuatu, dengan demikian, kata *asasi* diadopsi ke dalam bahasa Indonesia yang berarti dasar atau pokok. (Majda El Muhtaj 2008:15-17)

Pemaknaan HAM dapat diartikan sebagai hak-hak mendasar pada diri manusia, akan tetapi memiliki pemaknaan yang relatif sama, misalnya *haququl insan* (Arab); *human rights* (Inggris); *droits de l'homme* (Perancis); *menschenrechten* (Belanda/Jerman); *derechos humanos* (Spanyol); *direitos humanos* (Brazil) ; *diritti umani* (Italia).

Pemikiran awal mengenai HAM bergerak dari konsep kebebasan individu dan persamaan hak, oleh D.F. Scheltens mengatakan bahwa filosofi HAM ialah kebebasan, tetapi kebebasan dimaksud bukan kebebasan sebeb-as-bebasnya. Hal tersebut sejalan dengan pandangan yang dikemukakan Albert, bahwa kebebasan seseorang mencapai batas ketika merambah daerah kekuasaan orang lain, tidak seorang pun berhak atas kebebasan mutlak. Batas mulai dan berakhirnya kekuasaan, saat hak dan kewajiban menyatu disebut hukum, dan semua orang harus tunduk pada hukum. ( Marwati Riza, 2009:62

Dalam kaitan dengan kebebasan oleh Plato mengatakan bahwa, kebebasan adalah sifat alamiah manusia, namun manusia yang bebas tersebut memerlukan negara, dan berpendapat bahwa : “Negara terbentuk karena tidak seorang pun diantara kita yang sanggup mandiri. Kita membutuhkan banyak hal yang tidak dapat dipenuhi dengan kekuatan dan kemampuan sendiri. Negara adalah organisasi tempat manusia yang bebas itu bersatu dan bekerja sama. Negara harus dipenuhi dengan kebaikan dan bersendikan keadilan, selain kearifan, keberanian atau semangat dan pengendalian diri dalam menjaga keselarasan dan keserasian hidup. Tujuan negara sinkron dengan tujuan hidup manusia, yaitu adalah mengupayakan kesenangan dan kebahagiaan itu dan dengan demikian fungsi negara yang paling menonjol adalah fungsi kesejahteraan”. (OC. Kaligis 2006:53)

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pandangan plato telah meletakkan dasar-dasar hukum bagi perlindungan

HAM yang dianggapnya merupakan kewajiban bagi pemerintah suatu negara. Suatu pemerintah harus mengupayakan kebebasan warga negaranya.

Lain halnya dengan pandangan Augustinus melihat HAM dengan berpendapat bahwa manusia diciptakan menurut gambar Allah sendiri. Oleh sebab itu, mereka tidak boleh saling menguasai, manusia harus dapat melihat sesamanya sama seperti dirinya sendiri yang diciptakan Allah. Gambar Allah yang terpantul dalam diri manusia itu harus dihormati. Karena itu, manusia tidak boleh menguasai dalam arti memperbudak sesamanya.

Perdebatan tentang nilai-nilai HAM apakah universal artinya nilai-nilai HAM berlaku umum di semua negara atau partikular artinya nilai-nilai HAM pada suatu negara, sangat kontekstual yaitu mempunyai kekhususan dan tidak berlaku untuk setiap negara karena ada keterkaitan dengan nilai-nilai kultural yang tumbuh dan berkembang pada suatu negara terus berlanjut. Paling tidak ada tiga teori yang dapat dijadikan analisis yaitu teori realitas (*realistic theory*), teori relativisme kultural (*cultural relativism theory*) dan teori radikal universalisme (*radical universalism*) (Azyumardi Azra 2003:217)

Teori realitas mendasari pandangannya pada asumsi adanya sifat manusia yang menekankan *self interest* dan egoisme dalam dunia seperti bertindak anarkis. Dalam situasi anarkis, setiap manusia saling mementingkan dirinya sendiri, sehingga menimbulkan *chaos* dan tindakan tidak manusiawi diantara individu dalam memperjuangkan egoisme dan *self interest*-nya, dalam situasi anarkis prinsip universalitas moral yang dimiliki setiap individu tidak dapat berlaku dan berfungsi. Untuk mengatasi situasi demikian negara harus mengambil tindakan berdasarkan *power* dan *security*

yang dimiliki dalam rangka menjaga kepentingan nasional dan keharmonisan sosial yang dibenarkan. Tindakan yang dilakukan negara seperti di atas tidak termasuk kategori tindakan pelanggaran HAM oleh negara.

Teori relativitas kultural berpandangan bahwa nilai-nilai moral dan budaya bersifat partikular (khusus). Hal ini berarti bahwa nilai-nilai moral HAM bersifat lokal dan spesifik, sehingga berlaku khusus pada suatu negara. Dalam kaitan dengan penerapan HAM, menurut teori ini ada tiga model penerapan HAM yaitu :

1. Penerapan HAM yang lebih menekankan pada hak sipil, hak politik dan hak pemilik pribadi.
2. Penerapan HAM yang lebih menekankan pada hak ekonomi dan hak sosial.
3. Penerapan HAM yang lebih menekankan pada hak penentuan nasib sendiri (*self determination*) dan pembangunan ekonomi.

Model pertama banyak dilakukan oleh negara-negara yang tergolong dunia maju, model kedua banyak diterapkan di dunia berkembang dan untuk model ketiga banyak diterapkan di dunia terbelakang.

Teori radikal universalitas berpandangan bahwa semua nilai termasuk nilai-nilai HAM adalah bersifat universal dan tidak bisa dimodifikasi untuk menyesuaikan adanya perbedaan budaya dan sejarah suatu negara. Kelompok radikal universalitas menganggap hanya ada satu paket pemahaman mengenai HAM bahwa nilai-nilai HAM berlaku sama disemua tempat dan disembarang waktu serta dapat diterapkan pada masyarakat yang mempunyai latar belakang budaya dan sejarah yang berbeda. Dengan demikian pemahaman dan pengakuan terhadap nilai-nilai HAM berlaku sama dan universal bagi semua negara dan bangsa.

Berdasarkan ketiga teori tentang nilai-nilai HAM itu, maka ada dua arus pemikiran atau pandangan yang saling tarik menarik dalam melihat relativitas nilai-nilai HAM yaitu *strong relativist* dan *weak relativist*. *Strong relativist* beranggapan bahwa nilai-nilai HAM dan nilai-nilai lainnya secara prinsip ditentukan oleh budaya dan lingkungan tertentu, sedangkan universalitas nilai HAM hanya menjadi pengontrol dari nilai-nilai HAM yang didasari oleh budaya lokal atau lingkungan yang spesifik. Berdasarkan pandangan ini diakui adanya nilai-nilai HAM lokal (partikular) dan nilai-nilai HAM yang universal. Sementara *weak relativist* memberi penekanan bahwa nilai-nilai HAM bersifat universal dan sulit untuk dimodifikasi berdasarkan pertimbangan budaya tertentu, berdasarkan pandangan ini nilai-nilai HAM lokal melainkan hanya mengakui adanya nilai-nilai HAM universal.

Selanjutnya HAM dalam pandangan Islam, Justifikasi agama sebagai dasar konsep HAM diakui pula oleh agama Islam. Al-Quran membagi konsep HAM ke dalam :

1. Hak-hak manusia, hak-hak manusia merupakan hak yang berlaku untuk segala manusia, tidak peduli siapapun dia.
2. Hak-hak warga negara, hak-hak warga negara adalah hak yang wajib diberikan oleh negara.

Sebagai perbandingan dalam melihat HAM khususnya hak asasi perempuan oleh C.de. Rover menyebutnya hak (*right*) adalah *entitlement*, yakni suatu tuntutan yang dapat diajukan seseorang terhadap orang lain sampai kepada batas-batas pelaksanaan hak tersebut, dia tidak mencegah orang lain melaksanakan hak-haknya. HAM adalah hak hukum yang dimiliki oleh setiap orang sebagai manusia. Hak-hak tersebut bersifat universal dan dimiliki oleh setiap orang, tanpa membedakan jenis kelamin, golongan, ras, agama, status sosial, dan lain sebagainya. Hak-hak tersebut kemungkinan



dapat dilanggar, namun tidak pernah dapat dihapuskan, karena itu HAM, itu adalah hak hukum berarti hak-hak tersebut merupakan hukum. (C. de. Rover,2000:47)

Pengakuan HAM sebagai hak hukum dapat dilihat dasar legitimasinya melalui instrumen-instrumen Hukum Internasional seperti dalam *UDHR* 1948 beserta beberapa kovenan yang berkaitan HAM dibidang politik, sosial, budaya dan ekonomi. maupun instrumen hukum nasional melalui legitimasi UUD NRI Tahun 1945 dan perundang-undangan organik lainnya seperti dalam Undang-undang HAM. Dijelaskan dalam UU HAM ini bahwa HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahNya yang wajib dihormati dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Pada dasarnya Undang-undang HAM, mengatur mengenai HAM dan kebebasan dasar manusia, secara garis besarnya diatur dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 66 yang terdiri dari:

- a) Hak untuk hidup.
- b) Hak untuk berkeluarga dan melanjutkan keturunan.
- c) Hak untuk mengembangkan diri.
- d) Hak untuk memperoleh keadilan.
- e) Hak atas kebebasan pribadi.
- f) Hak atas rasa aman.
- g) Hak atas kesejahteraan.
- h) Hak turut serta dalam pemerintahan.
- i) Hak perempuan.
- j) Hak anak.

Dalam *UDHR* atau *DUHAM*, HAM terbagi ke dalam beberapa jenis, yaitu hak personal (hak jaminan kebutuhan

pribadi), hak legal (hak jaminan perlindungan hukum), hak sipil dan politik, hak subsistensi (hak jaminan adanya sumber daya untuk menunjang kehidupan) serta hak ekonomi, sosial dan budaya.

Hak personal, hak legal, hak sipil dan politik yang terdapat dalam Pasal 3-21 dalam DUHAM, dari ke 24 pasal tersebut, salah satu diantara pasal yang mengatur materi perlindungan pekerja adalah Pasal 7 mengatur bahwa semua orang sama dihadapan hukum (*equal before the law*) dan berhak mendapat perlindungan hukum yang sama (*equal protection of the law.*)

Sedangkan hak ekonomi, sosial dan budaya berdasarkan pada pernyataan UDHR atau DUHAM meliputi hal-hal sebagai berikut, yaitu :

- a) Hak atas jaminan sosial; (*the right to social security*) Pasal 22;
- b) Hak atas pekerjaan dan bebas memilih pekerjaan; (*the right to work and to free chois of employment*) Pasal 23.
- c) Hak mendapat upah yang sama untuk pekerjaan yang sama; (*equal pay for equal work*) Pasal 23 ayat 2.
- d) Hak atas pengupahan yang adil dan baik untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat manusia; (*the right to just and favourable remuneration insuring an existence worthy of human dignity*) Pasal 23 Ayat 3.
- e) Hak mendirikan dan memasuki serikat kerja; (*the right to form and join trade unions*) Pasal 3.
- f) Hak untuk istirahat dan liburan; (*the right to rest and leisure*) Pasal 24
- g) Hak atas standar hidup sesuai untuk kesehatan dan kesejahteraannya; (*the right to standard of living*)

*adequate for the health and well-being of himself and his family*) Pasal 25 Ayat 1

- h) Hak atas jaminan kesejahteraan dalam keadaan pengangguran, sakit, cacat, janda/duda, usia lanjut, atau kekurangan nafkah lainnya karena keadaan di luar kekuasaannya; (*the right to security in the event of an employment, sickness disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control*) Pasal 25 Ayat 1
- i) Hak memperoleh perawatan dan bantuan khusus bagi ibu dan anak-anak; (*special care and assistance for mother hood and childhood*) Pasal 25 Ayat 2.
- j) Hak setiap orang mendapat pendidikan (*the right to education*) dan orang tua mempunyai hak utama untuk memilih jenis pendidikan bagi anak-anaknya; (*a prior right to choose their children's type of education*) Pasal 26 Ayat 2;
- k) Hak berpartisipasi dalam kehidupan budaya masyarakat (*the right freely to participate in the culture life of the community*) Pasal 27 Ayat 1.
- l) Hak mendapat perlindungan kepentingan moral dan materiil dari hasil produksinya dibidang ilmu pengetahuan, sastra dan karya seni; (*the right protection of the moral and material interest resulthing from any scientific, literary or artistic production of which he is the outhter*) Pasal 27 Ayat 2.

Berdasarkan pembagian kelompok hak-hak asasi manusia di atas, maka perlindungan hukum hak-hak pekerja perempuan, sangat terkait dengan hak-hak asasi manusia dibidang ekonomi, sosial dan budaya, yakni hak yang terkait dengan kerja. Selanjutnya pengelompokan hak-hak yang terkait dengan pekerjaan terbagi atas empat (4) kelompok yakni :

- 1) Hak yang terkait dengan pekerjaan.
- 2) Hak yang diturunkan dari pekerjaan.
- 3) Hak yang berkaitan dengan perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif
- 4) Hak-hak instrumental.

Selanjutnya hak-hak yang terkit dengan pekerjaan antara lain:

- (a) Hak untuk bebas dari perbudakan dan praktek-praktek yang serupa.
- (b) Bebas dari kerja paksa, sebagaimana *ILO* telah mengadopsi konvensi
- (c) tentang kerja paksa No,29 Tahun 1930, hak atas layanan kerja yang bebas yakni menyangkut hak terhadap akses informasi yang bebas dan pendampingan dan bantuan dari para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, hak untuk bekerja, hak untuk mendapatkan perlindungan hukum dalam pekerjaan, hak perlindungan terhadap pengangguran.

Kelompok hak kedua adalah mencakup hak-hak maupun kebebasan-kebebasan yang diturunkan dari hak dan kebebasan dalam pekerjaan sebagai dampak dari hubungan perburuhan. Ini mengacu kepada hak-hak seperti hak atas kondisi kerja yang adil, seperti jam kerja, pembayaran cuti tahunan, dan waktu istirahat, hak atas kondisi pekerjaan yang sehat dan nyaman, hak atas upah yang adil, dan hak atas latihan dan bimbingan kerja, serta hak-hak perempuan dan orang-orang muda atas perlindungan dalam pekerjaan dan hak atas jaminan sosial dan lain-lain.

Kelompok hak ketiga melihat hak-hak dalam pekerjaan dari sudut perlakuan adil dan tidak diskriminatif. Pendekatan ini mempunyai dasar pada semua perjanjian Internasional tentang hak-hak sosial serta dalam perjanjian-perjanjian

khusus yang berkaitan dengan isu-isu non diskriminatif, sebagaimana dengan disahkannya beberapa Undang-undang seperti Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957, sebagai pengesahan dari konvensi *ILO* Nomor 100 tentang pengupahan bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 sebagai pengesahan dari konvensi *ILO*. Nomor. 111 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Kelompok yang keempat adalah hak-hak yang bersifat Instrumental adalah hak yang memberikan atau menyediakan dasar yang tidak dapat diabaikan bagi pelaksanaan yang membentuk kerangka kerja yang menguntungkan, sehingga tanpa itu, pelaksanaan yang berkaitan dengan pekerjaan tak dapat dilakukan tanpa hambatan atau secara serius terhambat, Hak instrumental tersebut yakni : hak atas kebebasan berkumpul, hak untuk bernegosiasi, hak atas tawar-menawar kolektif, hak untuk mogok, dan hak untuk migrasi pekerja, hak untuk memiliki harta benda, kebebasan dan keamanan orang, hak untuk mendapat pengadilan yang adil, dan kebebasan berekspresi dan lain-lain. (Ifdal Kasim, 2001:176-204)

## **B. Hak Asasi Perempuan dalam UUD NRI Tahun 1945**

Sejarah perjuangan bangsa Indonesia untuk mewujudkan kemerdekaan dan membangun kemandirian bangsa dimulai sejak zaman kemerdekaan, pemahaman HAM sebagai nilai, konsep dan norma yang hidup dan berkembang di masyarakat, serta menjamin keharusan untuk menegakkannya, secara tegas dalam pembukaan dan UUD NRI Tahun 1945. Hal tersebut lebih diperkuat dengan terjadinya amandemen terhadap UUD NRI Tahun 1945 yang memuat secara eksplisit pasal-pasal tentang HAM.

Sejarah perjuangan perempuan di Indonesia, dimulai sejak awal abad ke 19, sejumlah tokoh perempuan telah

memperjuangkan kemerdekaan dan kemandirian bangsa, termasuk meningkatkan kedudukan, peran dan kemajuan perempuan Indonesia. Kongres perempuan Indonesia I pada tanggal 28 Desember 1928 merupakan tonggak sejarah yang penting bagi persatuan pergerakan Indonesia, dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pergerakan kebangsaan Indonesia. Perjuangan perempuan Indonesia sejak awal telah memperjuangkan hak asasinya serta penegakannya, sebagaimana telah diatur dalam UUD NRI Tahun 1945.<sup>16</sup>

Pengakuan persamaan laki-laki dan perempuan dalam UUD NRI Tahun 1945 tidak menyebut secara eksplisit kata-kata laki-laki dan perempuan, akan tetapi menyebut dengan kata-kata orang-orang seluruh rakyat penduduk segala warga negara tiap-tiap warga negara tiap- tiap orang setiap orang.

Menurut Jimly Asshiddiqie, hak konstitusional perempuan diakui dan dijamin dalam UUD NRI Tahun 1945, seperti tercantum dalam perumusannya yang menggunakan frase “setiap orang”, “segala warga negara”, “tiap-tiap warga negara”, “atau setiap warga negara”, hal itu menunjukkan bahwa hak konstitusional dimiliki oleh setiap individu warga negara tanpa pembedaan, baik berdasarkan suku, agama, keyakinan politik, ataupun jenis kelamin. Hak-hak tersebut diakui dan dijamin untuk tiap warga negara bagi laki-laki maupun perempuan. (Jimly Assidiqie, 2009:448)

Lebih lanjut Jimly Asshiddiqie mengatakan bahwa, UUD NRI Tahun 1945 secara tegas mengatur bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”. Dengan demikian, jika terdapat ketentuan atau tindakan yang mendiskriminasikan warga negara tertentu, hal itu melanggar HAM dan hak konstitusional warga negara, dengan sendirinya bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945.

Dalam kaitan dengan pengakuan persamaan hak tersebut, perspektif *the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)* atau kovenan hak Sipil, mengatur bahwa laki-laki dan perempuan berhak menikmati hak sipil dan politik yang sama, yakni hak hidup, hak bebas dari perbudakan dan perdagangan, hak atas kebebasan dan keamanan pribadi, hak diperlakukan secara manusiawi dalam situasi apapun, hak atas kebebasan bergerak, memilih tempat tinggal, hak mendapatkan kedudukan yang sama didepan hukum, hak diakui sebagai seorang pribadi di hadapan hukum, hak tidak dicampuri masalah pribadinya, hak atas kebebasan berpikir, berkeyakinan dan beragama, hak bebas dan berpendapat, hak untuk berserikat dan bergabung dengan serikat pekerja, hak dalam perkawinan, hak mendapatkan kesempatan yang sama dalam pemerintahan dan hak mendapatkan perlakuan yang sama dalam perlindungan hukum.

Dalam perspektif *the International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights (ICESCR)* atau kovenan hak ekososial yang disahkan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekososial. mengatur bahwa hak yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk menikmati ekonomi, sosial, dan budaya meliputi : hak untuk mencari nafkah dan memilih pekerjaan, hak untuk menikmati kondisi kerja adil dan menguntungkan, hak untuk membentuk serikat pekerja, terlibat dalam serikat pekerja, hak atas jaminan sosial, hak mendapatkan perlindungan khusus terhadap kehamilan, hak mendapat perilaku yang nondiskriminatif, hak atas standar kehidupan yang layak, hak atas standar tertinggi kesehatan, hak atas pendidikan, hak berpartisipasi dalam kehidupan budaya, penikmatan manfaat teknologi dan kemajuan

teknologi, dan hak mendapat perlindungan atas karya dan budaya.

Selanjutnya dalam konvensi *CEDAW* yang diratifikasi ke dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dengan persyaratan (*reservation*) terhadap Pasal 1 ayat (1). Dengan ratifikasi tersebut menjadikan prinsip-prinsip dan ketentuan-ketentuan konvensi sebagai hukum formal dan bagian dari hukum nasional, seperti yang diatur dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-undang HAM, bahwa “ketentuan hukum Internasional yang telah diterima negara Republik Indonesia menyangkut HAM menjadi hukum nasional.

Konsekuensi dari ratifikasi konvensi Internasional ialah bahwa negara peserta (peratifikasi konvensi) memberikan komitmen, mengikatkan diri untuk menjamin melalui peraturan perundang-undangan, kebijakan, program dan tindakan khusus sementara, mewujudkan kesetaraan dan keadilan antara laki-laki dan perempuan, serta menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

Komitmen dan jaminan tersebut secara tegas diatur dalam Undang-undang HAM, Pasal 71 bahwa pemerintah wajib menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukan HAM yang dianut dalam Undang-undang ini, peraturan perundang-undangan lain dan hukum Internasional tentang HAM yang diterima oleh negara Republik Indonesia. Selanjutnya Pasal 72 mengatur kewajiban dan tanggungjawab pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71, meliputi langkah implementasi yang efektif, komitmen dan Jaminan tersebut dengan tegas diatur dalam Undang-undang HAM dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara dan bangsa lain.



### C. Teori Dasar Hak Asasi Pekerja Perempuan

Teori hukum alam adalah konsep hukum yang memiliki kaitan erat dengan konsep HAM, dalam tulisan ini akan dikhususkan kepada HAM Perempuan. John Locke menyatakan bahwa manusia dalam hukum alam bebas dan sederajat, mempunyai hak-hak alamiah yang tidak dapat diserahkan atau bahkan diambil oleh kelompok masyarakat lainnya, kecuali lewat perjanjian masyarakat. Ketika masuk menjadi anggota masyarakat, manusia hanya menyerahkan hak-haknya tertentu demi keamanan dan kepentingan bersama, namun masing-masing individu tetap memiliki hak prerogatif fundamental yang didapat dari alam. Hak itu merupakan bagian tak terpisahkan sebagai bagian utuh dari kepribadiannya sebagai manusia. Konsep tersebut dapat diaplikasikan untuk memperkuat premis tentang kekuatan HAM bagi perempuan yang didapat dari alam sebagai hak yang harus dihargai dan dijamin oleh negara. (Niken Savitri, 2008:15)

Selanjutnya teori hukum alam yang berkaitan dengan HAM menjelaskan bahwa HAM dapat dilakukan secara universal kepada setiap orang tanpa memandang lokasi geografisnya, HAM tidak membutuhkan tindakan atau program dari pihak lain, apakah mereka individu, kelompok atau pemerintah. Perkembangan teori ini cukup berpengaruh di beberapa negara yang memiliki dokumen *Bill of Rights*.

Menurut Todung Mulya Lubis, ada empat teori yang melandasi pemikiran HAM, dan menjadi analisis dalam melihat Hak asasi perempuan. yaitu :

Pertama. Hak-hak alami (*natural rights*), berpandangan bahwa HAM adalah hak yang dimiliki oleh seluruh manusia pada segala waktu dan tempat berdasarkan takdirnya sebagai manusia (*human rights are rights that belong to all human beings at all times and in all places by virtue of being born as human beings*)

Kedua, teori positivis (*positivist theory*), berpandangan bahwa karena hak harus tertuang dalam hukum yang riil, maka dipandang sebagai hak melalui adanya jaminan konstitusi.

Ketiga, teori relativis kultural (*cultural relativist theory*) adalah salah satu bentuk antitesis dari teori hak-hak alami (*natural rights*). Teori ini berpandangan bahwa hak itu bersifat universal merupakan pelanggaran satu dimensi kultural terhadap dimensi kultural yang lain atau disebut dengan imprealisme kultural (*cultural imprealism*), yang ditekankan dalam teori ini adalah manusia merupakan interaksi sosial dan kultural serta perbedaan tradisi budaya dan peradaban cara pandang kemanusiaan (*different ways of being human*). Keempat, doktrin Marxis (*Marxist doctrine and human rights*). Doktrin ini menolak teori hak-hak alami karena negara atau kolektivitas adalah sumber galian seluruh hak (*repository of all rights*), hak-hak mendapat pengakuan sebagai hak individual, apabila telah mendapat pengakuan dari negara kolektivitas.

Jika ditelaah keempat konsep atau doktrin di atas, maka sesungguhnya konsep tersebut tidak lepas dalam upaya memperkuat kekuatan hak-hak asasi perempuan menuju puncak keadaban hidup manusia yang lebih bermartabat.

Setiap umat manusia berhak untuk menikmati hak asasinya dan menuntut agar hak-hak asasinya dilindungi oleh hukum dan kebiasaan di negara tempat ia tinggal. Di bawah hukum HAM Internasional, kaum perempuan maupun laki-laki memiliki hak atas kebebasan dasar dan HAM tanpa memandang ciri-ciri seperti jenis kelamin dan ras, tanpa memandang kekhususan budaya, ajaran keagamaan dan tingkat pembangunan, kaum perempuan diseluruh dunia berhak untuk menikmati HAM. Ada tiga alasan pokok untuk memberi perhatian kepada HAM kaum perempuan.

- 1) Untuk memberi informasi kepada kaum perempuan bahwa mereka mempunyai HAM dan berhak untuk menikmatinya.

Kaum perempuan tidak dapat melaksanakan hak-hak mereka secara berarti kecuali kalau mereka tahu bahwa mereka memilikinya. Lewat kesadaran dan pengetahuan inilah kaum perempuan dapat menjalankan hak mereka dan menggunakan sistem HAM nasional, regional dan Internasional untuk menuntut perlindungan. Informasi mengenai HAM kaum perempuan juga membantu perempuan untuk menyadari kebiasaan budaya dan hukum nasional yang melanggar hak asasi mereka.

- 2) Untuk membuka dan melawan pelanggaran terhadap hak-hak yang didasarkan pada jenis kelamin atau jender.

Secara historis, praktek-praktek HAM telah gagal mengakui adanya pelanggaran HAM. Beberapa diantara pelanggaran ini dibenarkan berdasarkan perbedaan biologis misalnya, kemampuan seorang perempuan untuk mengandung, beberapa yang lain didasarkan pada jender, atau peran dan nilai yang dibangun secara sosial kepada kaum perempuan. Dalam kasus mana pun, hukum atau kebiasaan yang merusak dibenarkan berdasarkan perbedaan jenis kelamin atau jender, belum memperoleh pengakuan Internasional sepenuhnya sebagai pelanggaran HAM. Berbicara tentang hak manusia kaum perempuan berarti menciptakan kesempatan bagi kaum perempuan dan laki-laki serta organisasi-organisasi yang berminat memajukan suatu kehidupan yang bermartabat bagi seluruh umat manusia, untuk terwujudnya pengakuan HAM kaum perempuan.

3) Untuk membentuk suatu praktek HAM yang sepenuhnya memperhatikan HAM kaum perempuan.

Sekalipun HAM yang ada bertujuan untuk melindungi semua umat manusia, laki-laki maupun perempuan, dalam prakteknya HAM belum diterapkan secara setara. Pemahaman tentang bagaimana HAM dapat atau seharusnya melindungi kaum perempuan masih tetap terbelakang. Para pembela HAM seringkali kekurangan teori dan metode yang memadai untuk menyelidiki pelanggaran-pelanggaran berbasis jender atau jenis kelamin. Komisi HAM PBB yang sekarang diganti dengan Dewan HAM belum mengembangkan prosedur yang memadai untuk memudahkan akses perempuan kepadanya. Banyak perempuan belum menyadari mekanisme yang ada dan bagaimana memanfaatkan mekanisme itu sebaik-baiknya.

## **BAB III**

### **KONSEP PEKERJA DAN HAK-HAK PEKERJA**

#### **A. Hakikat Pekerja/Buruh**

Mengawali pembahasan perlindungan pekerja perempuan terlebih dahulu diuraikan istilah buruh dan pekerja dalam bagian ini. Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai zaman penjajahan Belanda karena peraturan perundang-undangan lama sebelum Undang-undang ketenagakerjaan menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor, yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai "*Bule Collar*" sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai "karyawan/ pegawai" (*white collar*) perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal itu diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yakni buruh adalah "barangsiapa yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah" Pasal 1 ayat (1a)

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan. (Lulu Husni, 2006- 33)

Undang-undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 mengatur bahwa pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum, akan tetapi maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini, perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, tentang Jamsostek pengertian “pekerja “ diperluas yaitu :

- a) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- b) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
- c) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Menurut Imam Sjahputra Tunggal bahwa istilah pekerja adalah orang yang bekerja dengan mengikatkan diri kepada orang lain, dengan lain kata ia bekerja atas ketergantungan kepada orang lain yang memberi perintah dan mengaturnya dalam hal mencari nafkah itu, ia harus tunduk kepada segala peraturan dan atau ketentuan yang diadakan atau diberikan oleh organ lain. Ia harus cukup menerima penghasilan yang

lazim diberikan sesuai dengan tingkat dan kemampuan kerjanya. (Imam Sjahputra Tunggal ,2009,- h. iii)

Bagi Libertus Jehani, menegaskan bahwa pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja. Unsur-unsur dalam pengertian pekerja itu adalah:

- 1) Bekerja pada orang lain.
- 2) Di bawah perintah orang lain.
- 3) Mendapatkan upah. (Libertus Jehani,2007,h.1)

Dengan demikian siapa pun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi akan mendapatkan upah adalah karyawan atau pekerja atau buruh.

## **B. Hak-hak Pekerja**

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD NRI Tahun 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan diri sendiri dalam rangka mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Ini berarti negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia, bukan hanya bagi sekelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, negara Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan (*welfare state*).

Indonesia sebagai negara penganut tipe kesejahteraan dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

Pertama, salah satu sila dari Pancasila sebagai dasar falsafah negara sila kelima adalah keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Ini berarti salah satu tujuan negara adalah

mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin yang merata bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Kedua, dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 (alinea IV) diatur bahwa tujuan pembentukan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Pernyataan ini merupakan penjabaran dari kesejahteraan yang akan diwujudkan bangsa Indonesia. Konsekuensinya negara mengemban empat fungsi pokok, yakni *protectional function*, *welfare function*, *educational function* dan *peacefulness function*.

Ketiga, dalam Pasal 33 UUD NRI Tahun 1945 dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.
- 2) Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.
- 3) Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
- 4) Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional. Membahas mengenai hak-hak pekerja, berarti membahas hak asasi, maupun yang bukan hak asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri yang dibawah sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan



menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan hak asasi berupa hak pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. (Adrian Sutedi, 2009,hal 15)

Dalam kaitan dengan hak asasi D.F. Scheltens menjelaskan bahwa pengertian HAM sebagai berikut :

- a) Hak asasi, berasal dari terjemahan *Mensenrechten*, ialah hak yang diperoleh seseorang karena dia manusia dan bersifat universal.
- b) Hak dasar, diambil dari terjemahan *Grounrechten*, merupakan hak yang diperoleh seseorang karena menjadi warga negara dari suatu negara. Dasar dari hak dasar berasal dari negara, bersifat domestik dan tidak bersifat universal. (Marwati Riza, 2009:61)

Hak asasi sebagai konsep moral dalam bermasyarakat dan bernegara bukanlah suatu konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh. Hak asasi lahir setahap demi setahap melalui periode-periode tertentu di dalam sejarah. Sebagai suatu konsep moral, hak asasi di bangun dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kemasyarakatan manusia itu sendiri, pengalaman dari kelompok-kelompok sosial di dalam masyarakat bernegara itulah yang mewarnai konsep hak asasi.

Di Indonesia, konsep HAM secara tegas diakui keberadaannya di dalam UUD NRI Tahun 1945 dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan juga telah diakui keberadaannya dalam UUD NRI Tahun 1945 merupakan hak konstitusional. Itu berarti negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-undang (*legistative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak

konstitusional. Bahkan di dalam hukum negara modern (negara kesejahteraan) negara berkewajiban untuk menjamin pelaksanaan hak konstitusional. Demikian juga hak-hak yang bukan asasi mengalami proses sesuai dengan kepentingan dan perkembangan masyarakat diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sehubungan dengan adanya kewajiban negara dalam melaksanakan hak konstitusional, negara dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baik dan seluas-luasnya kepada masyarakat dan akhirnya pasti akan muncul dua gejala, yakni :

- (a) Campur tangan pemerintah terhadap aspek kehidupan masyarakat sangat luas.
- (b) Dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan sering di gunakan asas diskresi.

Campur tangan pemerintah dalam proses pembangunan kehidupan masyarakat dapat dilakukan dengan lima cara, yakni:

1) Operasi Langsung (*Direct Operation*)

Dalam hal ini pemerintah langsung aktif melakukan kegiatan yang dimaksudkan, misalnya dalam penciptaan lapangan kerja, pemerintah melaksanakan program padat karya untuk menyediakan lapangan kerja bagi penganggur.

2) Pengendalian Langsung (*Direct Control*)

Langkah pemerintah diwujudkan dalam bentuk penggunaan lisensi, penjatahan dan lain-lain, misalnya dalam pengiriman TKI keluar negeri sudah barang tentu lembaga pemberi izin (dalam hal ini Depnakertrans) harus mendapatkan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, di tuntutan adanya pembagian kewenangan (*distribution of authority*) yang tegas dan jelas demi adanya kepastian hukum.

### 3) Pengendalian tidak Langsung (*Indirect Control*)

Lewat peraturan perundang-undangan yang ada pemerintah dapat menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk terlaksananya suatu kegiatan tertentu, misalnya dalam penggunaan devisa hasil pengiriman tenaga kerja keluar negeri dapat diperbolehkan asal untuk kepentingan kesejahteraan pekerja tentunya dengan persyaratan-persyaratan tertentu.

### 4) Pemengaruhan Langsung (*Direct Influence*)

Intervensi versi ini dilakukan dengan cara persuasif, pendekatan atau pun nasehat agar pekerja mau bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh pemerintah. Misalnya, dengan pemberian penyuluhan bagi pekerja agar disiplin dan bekerja dengan baik, berproduktivitas yang tinggi, dan lain sebagainya.

### 5) Pemengaruhan tidak Langsung (*Indirect Influence*)

Ini merupakan bentuk *Involvement* yang paling ringan, tetapi tujuannya tetap untuk menggiring pekerja agar berbuat seperti yang dikehendaki oleh pemerintah. Misalnya, pemberian informasi, penjelasan suatu kebijakan pemerintah, pemberian penghargaan kepada pekerja, dan sebagainya.

Berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja, pemerintah banyak mengambil kebijakan (*legislative and bureucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya seperti Undang-undang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948.

Semua peraturan perundang-undangan yang dikemukakan di atas, tidak lain dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh sebagai pihak yang posisinya lemah daripada pengusaha, untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghasilan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja/buruh serta melindungi pekerja/buruh dan keluarganya dari kehilangan pekerjaan atau berkurang penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja atau meninggal (*job security*).

Seperti dikemukakan sebelumnya meskipun telah ada aturan yang menjadi tuntunan dalam hubungan industrial, belumlah memperoleh hasil sebagaimana diinginkan baik oleh pekerja sendiri maupun pemerintah, banyak faktor yang memengaruhi dalam pelaksanaan perundang-undangan. Hak pekerja tersebut terwujud secara efektif apabila diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- (a) Para pekerja sebagai pemegang hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak mana pun.
- (b) Para pekerja selaku pemegang hak tersebut dapat melakukan tuntutan melalui prosedur hukum. Dengan kata lain bila ada pihak yang mengganggu, menghambat atau dan tidak melaksanakan hak tersebut pekerja dapat menuntut melalui prosedur hukum untuk merealisasikan hak dimaksud.

Guna terlaksananya hak-hak pekerja (*rights*) ada beberapa syarat yaitu sebagai berikut:

- 1) Adanya pengetahuan dan pemahaman para pekerja terhadap hak hak mereka yang telah secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hak tersebut dipandang dan dirasakan oleh para pekerja sebagai sesuatu yang esensial untuk melindungi kepentingan mereka.

- 2) Adanya prosedur hukum yang memadai yang diperlukan guna menuntut agar hak para pekerja itu tetap dihormati dan di laksanakan.
- 3) Adanya sumber daya politik yang memadai yang di perlukan oleh para pekerja guna memperjuangkan hak perwujudan mereka.

Tanpa bermaksud memilah-milah mana yang terpenting dari kelima syarat di atas, pekerja dituntut kecakapan, skill untuk memperjuangkan pelaksanaan hak-hak mereka. Kecakapan disini bukanlah semata-mata pengetahuan dan pemahaman atas hak-hak normatif saja, tetapi lebih dari itu para pekerja harus cakap melakukan berbagai hal yang di perlukan, meliputi kemampuan sebagai berikut :

- a) Kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengartikulasikan kepentingan-kepentingan bersama serta kaitannya dengan hak-hak sebagai dasar legitimasi untuk memperjuangkan kepentingan bersama.
- b) Kemampuan untuk memilih dan membentuk organisasi yang tepat guna memperjuangkan hak-hak yang diperlukan untuk melindungi kepentingan-kepentingan mereka.
- c) Kemampuan untuk menyusun langkah-langkah yang tepat dan sistematis guna mewujudkan pelaksanaan hak-hak tersebut.
- d) Kemampuan untuk memanfaatkan lembaga-lembaga sosial yang ada, seperti lembaga swadaya masyarakat dan media massa yang dapat di gunakan untuk membantu mewujudkan pelaksanaan hak-hak mereka.
- e) Kemampuan untuk menciptakan dan memelihara solidaritas diantara sesama pekerja dan memobilisasi dukungan dari kelompok politik lainnya di dalam masyarakat yang diperlukan bagi perjuangan untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak mereka.

- f) Kemampuan untuk memilih dan menggunakan jalur-jalur hukum dan politik yang paling efektif dapat digunakan untuk membantu usaha-usaha untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak mereka.

Perjuangan untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak pekerja jelas memerlukan dukungan nyata dari seluruh kelompok sosial yang ada di dalam masyarakat, terutama kelompok sosial yang berakar dan memperoleh dukungan dari pekerja.

Dalam kaitannya dengan hak-hak pekerja, Craven membagi hak atas pekerjaan ke dalam tiga elemen utama yaitu akses kepekerjaan, kebebasan dari kerja paksa, dan keamanan dalam pekerjaan. (M. Craven, 1995: 205. (dalam Rhona K.M. Smith. *Hukum HAM*, Yogyakarta PUSHAM UII:124)

Perwujudan hak atas pekerjaan mengandung pengertian akses yang sama terhadap pekerjaan, akses yang sama untuk promosi, persamaan dalam persyaratan pada kepastian (*merit*). Kebebasan dari kerja paksa dan dari perbudakan serta praktik-praktik yang dapat disamakan dengan perbudakan sudah lama ditetapkan dalam hukum HAM internasional.

Dalam konteks perjuangan hak-hak pekerja, ada beberapa pilar yang sangat berperan dalam menegakkan hak-hak pekerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, yaitu : Pertama, organisasi serikat pekerja, eksistensi serikat pekerja bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja dalam memperjuangkan keluarga sangat besar sehingga pekerja telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja yang betul-betul mandiri (*independence*) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya,

dengan menjadi anggota serikat pekerja akan meningkatkan bargaining baik secara individu atau secara keseluruhan. Serikat pekerja dapat mengawasi (kontrol) pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan.

Kedua, lembaga kerjasama tripartit, lembaga tripartit merupakan suatu lembaga yang sangat berperan dalam memperjuangkan hak-hak buruh, melalui lembaga ini hubungan kerjasama dapat dibangun lebih erat, komunikasi yang lancar antara pekerja, penguasaha dan pemerintah merupakan syarat memecahkan dan penyelesaian hubungan industrial. Gagasan dan pemikiran serikat pekerja dapat dikembangkan melalui forum tripartit serta upaya-upaya perbaikan kondisi kerja untuk mengurangi timbulnya industrial komplit, baik yang bersifat preventif maupun represif untuk meningkatkan peranan pekerja dalam forum ini, kemampuan dan pemahaman menjadi penting.

Ketiga, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedudukan lembaga ini dalam memperjuangkan hak-hak pekerja juga tidak kalah pentingnya. Lembaga yang beranggotakan unsur pekerja, pemerintah dan pengusaha ini menyelesaikan setiap perselisihan dengan baik dan adil. Melalui lembaga ini, pembelaan dan perjuangan hak pekerja baik individual dan kolektif sangat menentukan, meskipun berdasarkan pengalaman dan kenyataan dalam praktek sangat dirasakan bahwa putusan lembaga ini banyak merugikan pekerja. Harus kita akui bahwa anggota unsur pekerja yang duduk dalam lembaga ini ternyata belum optimal berjuang dan membela hak serta kepentingan pekerja. Hal ini bisa terjadi karena kemampuan yang tidak memadai bahkan ada yang menjadi perpanjangan tangan dari pengusaha, sehingga jangan kaget ini jika anggota cenderung mengakomodasi kepentingan pengusaha. Dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan

industrial, peranan dan fungsi lembaga tersebut digantikan pengadilan hubungan industrial, yang majelis hakimnya terdiri atas hakim karier dan hakim ad hoc yang berasal unsur pengusaha dan pekerja. Diharapkan dengan beralihnya penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada pengadilan hubungan industrial, putusannya akan dapat lebih adil dan dalam mengambil putusan terhindar dari intervensi dari pihak manapun.

Keempat, Lembaga swadaya masyarakat, pada umumnya posisi pengusaha dengan posisi pekerja sangat tidak seimbang. Kondisi ini terjadi karena pekerja pada umumnya masih berpendidikan rendah dan kurang memahami aturan dan hak-haknya. Dalam kenyataan semacam ini kehadiran lembaga swadaya masyarakat (LSM) serta organisasi profesional maupun kelompok intelektual/akademisi independen sangat dibutuhkan khususnya menjembatani keadaan yang berbeda tersebut. Kedudukan lembaga ini sangat strategis, karena merupakan lembaga non pemerintah dan *concern* terhadap *education, consultation* maupun *advocation* yang sangat baik. Lembaga ini juga dapat memberikan kritik dan perbaikan syarat-syarat kerja serta perbaikan layanan pemerintah yang lebih memperhatikan aspirasi pekerja (*social control*).

Demikian beberapa pilar perjuangan yang telah berperan dalam memperjuangkan pelaksanaan hak dan kewajiban kepentingan pekerja.



## **BAB IV**

### **KONSEP KEADILAN DALAM PEKERJA PEREMPUAN**

#### **A. Hakikat Keadilan**

Dalam hubungan kerja yang sehat antara pengusaha dan pekerja dituntut adanya rasa kebersamaan untuk mencapai keadilan yang dapat diterima semua pihak. Dalam arti umum keadilan dimaksudkan adalah keserasian antara hak dan kewajiban yang dapat dinikmati baik oleh pekerja, maupun pengusaha itu sendiri, dari sudut yuridis, keadilan diartikan sebagai suatu kenyataan yang menjadi hasil penaungan dan pengejawantahan pengaturan hukum yang menjamin terlaksananya keserasian antara penggunaan hak dan pelaksanaan kewajiban bagi masing-masing pihak. Menurut Baharuddin Lopa bahwa konsep keadilan dalam hukum adalah keadilan yang dapat mewujudkan ketenteraman, kebahagiaan dan ketenangan secara wajar bagi masyarakat. (Baharuddin Lopa, 2000:111)

Dalam kaitannya dengan kesejahteraan pekerja, menurut Tahir Azhary prinsip kesejahteraan bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial dan ekonomi bagi masyarakat, keadilan sosial ini mencakup pemenuhan kebutuhan materil (kebendaan) dan kebutuhan sprituil bagi seluruh rakyat, dan tugas ini dibebankan kepada penyelenggara negara serta masyarakat dan untuk mewujudkannya dituntut atas ditegakkannya prinsip lain sebagai prasyarat seperti prinsip keadilan, persamaan, peradilan bebas dan perlindungan HAM. (Wahyudi Kuromotomo, 2011:128).

Menurut Bur Rasuanto, keadilan sosial adalah keadilan yang berhubungan pembagian nikmat dan beban dari suatu kerja sama sosial khususnya yang disebut negara. Keadilan sosial sering juga disebut dengan keadilan distributif. (Juniarso Ridwan, 2010 :57)

Keadilan sosial baru dapat terwujud kalau dalam masyarakat telah tercipta keadilan pada umumnya yaitu keadilan dimana setiap orang memperoleh apa yang menjadi haknya dan setiap orang memperoleh bagian yang sama dari kekayaan kita bersama.

Sebagai perbandingan dapat disimak pandangan Notohamidjoyo yang membedakan keadilan dalam keadilan kreatif (*iusticia creativa*) dan keadilan protektif (*iusticia protectiva*). Keadilan kreatif adalah keadilan yang memberi pada setiap orang untuk bebas menciptakan sesuatu sesuai dengan daya kreativitasnya. Dalam negara otokrasi atau diktatoran daya kreativitas ini dibatasi oleh ideologi negara. Keadilan protektif adalah keadilan yang memberikan pengayoman kepada setiap orang, perlindungan yang diperlukan dalam masyarakat. Dalam kehidupan manusia tidak hanya perlu dilindungi kebebasannya untuk berkreasi, tetapi juga keamanan hidupnya, sehingga manusia yang satu tidak boleh menjadi korban kesewenang-wenangan manusia yang lain. (Bur Rasuanto, 2005 : 6)

Suatu keadilan diartikan sebagai aturan-aturan seyogyanya tidak sekadar adil dan tidak memihak, tetapi juga harus dilaksanakan secara jujur, sejalan dengan standar-standar prosedur yang semestinya dan tanpa peduli akan ras, kelas, ataupun status sosial lainnya.

Berdasarkan uraian di atas oleh Achmad Ali menyebutnya sebagai keadilan prosedural. Selanjutnya Friedman mengemukakan bahwa keadilan adalah apa yang adil dan tidak adil, sangat tergantung pada konsep nilai tertentu

atau standar tertentu yang sifatnya subjektif, baik subjektif perorangan maupun subjektif kelompok, suku, umat atau bangsa. (Achmad Ali, 2009: 231)

Dalam *The Ensiklopedia Americana*, pengertian keadilan adalah: (a) *"the contestant and perpetual disposition to render every man his due"* (kecenderungan yang tetap dan kekal untuk memberikan kepada setiap orang haknya); (b) *"the end of civil society"* (tujuan dari masyarakat, manusia); (c) *"the right to obtain a hearing and decision by a court which is free of prejudice and improper influence"* (hak memperoleh suatu pemeriksaan dan keputusan oleh badan pengadilan yang bebas dari prasangka dan pengaruh yang tak selayaknya); (d) *"all recognized equitable rights as well as technical legal right"* (semua hak wajar yang diakui maupun hak-hak menurut hukum dalam arti teknis); (e) *"the dictate of right according to the consent of mankind generally"* (suatu kebenaran menurut persetujuan umat manusia pada umumnya); (f) *"conformity with the principles of integrity, restitute and just dealing"* (persesuaian dengan asas-asas keutuhan watak, kejujuran, dan perlakuan adil). (The Liang Gie. 1979:17-18)

Selanjutnya pendapat Magnis Suseno, mengatakan bahwa keadilan dibagi menjadi dua yaitu keadilan individual pelaksanaannya tergantung dari kehendak baik atau buruk masing-masing individu, sedangkan keadilan sosial pelaksanaannya tergantung dari struktur-struktur mana terdapat dalam bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan ideologi. (Agnes Widanti, 2005:6) Dengan demikian membangun keadilan sosial berarti menciptakan struktur-struktur yang memungkinkan pelaksanaan keadilan. Jadi hukum yang berkeadilan jender adalah hukum yang berkeadilan sosial dalam hubungan jenis kelamin, membangun hukum berkeadilan jender berarti menciptakan struktur-

struktur yang memungkinkan pelaksanaan keadilan dari aspek hubungan jenis kelamin.

Selanjutnya rumusan keadilan, juga dapat ditelaah rumusan keadilan Ulpianus yang mengemukakan, bahwa keadilan itu harus memenuhi tiga unsur yaitu;

- 1) sikap batin dan perilaku yang sesuai dengan kesusilaan.
- 2) tidak merugikan orang lain secara sewenang-wenang.
- 3) memberikan pada semua orang bagiannya.

Berdasarkan uraian teori-teori keadilan di atas, jika dibandingkan dengan teori keadilan teori John Rawls, tampak paling komprehensif dan logis dalam kaitannya dengan perlindungan pekerja perempuan dalam memperoleh keadilan, sebab oleh Rawls keadilan adalah sebagai kesetaraan. (Karen Lebacqz, 1986 :50)

John Rawls mengemukakan tiga hal yang merupakan solusi bagi problema utama keadilan, yaitu sebagai berikut :

1. Prinsip kebebasan yang sebesar-besarnya bagi setiap orang (*principle of greatest equal liberty*). Prinsip ini mencakup kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik, kebebasan berbicara, kebebasan pers, kebebasan memeluk agama, kebebasan menjadi diri sendiri, kebebasan dari penangkapan, penahanan, dan hak untuk mempertahankan milik pribadi.
2. Prinsip perbedaan (*the difference principle*). Inti dari prinsip ini adalah perbedaan sosial ekonomi harus diatur agar memberikan kemamfaatan yang besar bagi mereka yang kurang diuntungkan.
3. Prinsip persamaan adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*). Inti dari prinsip ini adalah bahwa ketidaksamaan sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga membuka jalan dan kedudukan sosial bagi semua orang di bawah kondisi persamaan kesempatan.

Dalam melaksanakan prinsip-prinsip di atas terdapat kemungkinan adanya konflik antara prinsip yang satu dengan prinsip lainnya. Oleh karena itu, John Rawls mengajukan skala prioritas. Prioritas pertama menetapkan bahwa prinsip kebebasan berlaku lebih dahulu dibandingkan dengan dua prinsip lainnya. Kebebasan dasar ini tidak boleh dibatasi atas nama untung rugi materil. Jika harus diadakan pembatasan, kebebasan hanya boleh dibatasi oleh keseimbangan kebebasan yang lebih besar bagi setiap orang. Prioritas kedua adalah prinsip persamaan yang adil atas setiap kesempatan. Setelah itu, baru berlaku prinsip perbedaan. John Rawls mengemukakan satu aspek yang menarik dalam teori ini, yaitu masalah harga diri sebagai kebutuhan pokok dalam diri manusia. Teori keadilan ini dikembangkan untuk mengabdikan kepada kepentingan dan martabat manusia, bukan untuk mengabdikan kepada kesejahteraan umum yang menjadi dasar dalam konsep/ukuran teori keadilan utilitarianisme. Sebabnya karena kesejahteraan umum lebih banyak ditentukan oleh pihak yang kuat dan berkuasa, maka keadilan yang diatur oleh mereka hanyalah merupakan alat efisiensi bagi pihak-pihak yang bersangkutan. (J.W.Rawls 2010: 42)

Dalam kaitan dengan keadilan bagi pekerja, dimana pekerja masih dianggap sebagai subordinat terhadap pengusaha dan pemerintah, dan yang paling menderita adalah pekerja perempuan yang rata-rata terserap dalam industri padat kerja, pekerja perempuan mengalami ketidakadilan sosial berlipat kali dibandingkan dengan ketidakadilan sosial yang dialami buruh laki-laki. Oleh karena itu teori keadilan John Rawls digunakan sebagai standar dalam mengkaji keadilan yang berlaku bagi pekerja perempuan di Indonesia untuk meningkatkan harkat dan martabat perempuan menuju kepada peningkatan kesejahteraan.

## **B. Hak dan Kewajiban**

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*” makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkinghen*). (Soeroso, 2006 :49).

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan sepihak seperti perbuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkinghen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Oleh karena itu hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum.

Dalam kaitan pekerja perempuan dalam hubungan kerja, sudah barang tentu harus berhadapan dengan pengusaha sebagai pihak pemberi kerja, dan hal itu menimbulkan perbuatan hukum dua pihak, sehingga terdapat hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja.

Van Apeldoorn menyatakan bahwa hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum. Dijelaskan bahwa peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak. Berdasarkan peristiwa

hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu :

1. Hubungan hukum bersegi satu (*eenzijdige rechtsbetrekkingen*), dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.
2. Hubungan hukum bersegi dua (*tweezijdige rechtsbetrekkingen*) yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
3. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik (*eigendomrecht*).

Sebagai perbandingan dapat disimak pendapat Logemann bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan "*prestatie subject*" dan pihak yang wajib melakukan prestasi yang disebut "*plicht subject*" dengan demikian hubungan hukum mempunyai dua segi yaitu kekuasaan/wewenang atau hak (*bevoegdheid*) dan kewajiban (*plicht*). Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum dinamakan Hak yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu. Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi

ketegangan dan konflik maka tampil hukum mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum hak disebut juga subjek hukum.

Salah satu kepemilikan yang melekat dalam diri identitas seseorang adalah hak dan kewajiban secara resiprokalitas. Artinya ia memiliki hubungan timbal balik dengan komunitasnya yaitu hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Seorang warga memiliki hak dan kewajiban terhadap komunitasnya, demikian pula sebaliknya komunitasnya memiliki hak dan kewajiban terhadap anggota. (Theo Hujbers,1991:93)

Menurut Theo Hujbers bahwa hukum dalam arti subjektif menandakan hak dan kewajiban, pada orang-orang dalam anggota masyarakat. Adanya hak seseorang berarti, bahwa ia mempunyai suatu keistimewaan yang membuka kemungkinan baginya untuk diperlakukan sesuai dengan keistimewaan tersebut. Adanya suatu kewajiban pada seseorang berarti, bahwa diminta dari padanya suatu sikap atau tindakan, yang sesuai dengan keistimewaan yang ada pada orang lain.

Theo Hujbers secara tradisional membedakan dua macam hak dan kewajiban yakni:

1. Hak yang dianggap melekat pada tiap-tiap manusia sebagai manusia, sebab berkaitan dengan realitas hidup manusia sendiri. Karenanya hak itu dinamakan "hak manusia" Dikatakan juga bahwa hak itu ada pada



manusia, sebab manusia harus dinilai menurut martabatnya, hak semacam itu tidak perlu direbut, sebab sudah ada, tidak tergantung dari persetujuan orang, dan tidak dapat dicabut oleh seorang pun didunia”.

2. Hak yang ada pada manusia akibat adanya peraturan yaitu hak yang berdasarkan Undang-undang, hak itu tidak langsung berhubungan dengan martabat manusia, tetapi menjadi hak, sebab tertampung dalam Undang-undang yang sah. Jelaslah hak-hak itu dapat dituntut di depan pengadilan.

Untuk menghindarkan timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan beberapa teori tentang hak. Pada abad ke-19 di Jerman dikemukakan 2 teori tentang hak yang sangat penting dan sangat besar pengaruhnya, ialah:

1. Teori yang menganggap hak sebagai kepentingan yang terlindungi (*belangen theorie* dari Rudolp ven Jhering). Teori ini merumuskan bahwa hak itu merupakan sesuatu yang penting bagi yang bersangkutan, dilindungi oleh hukum. Teori ini dalam pernyataannya mudah mengacaukan antara hak dengan kepentingan. Memang hak bertugas melindungi kepentingan yang berhak tetapi dalam realitasnya sering hukum itu melindungi kepentingan dengan tidak memberikan hak kepada yang bersangkutan.
2. Teori yang menganggap hak sebagai kehendak yang diperlengkapi dengan kekuatan (*wilsmacht theorie* dari Bernhard Windscheid). Teori ini mengatakan bahwa hak itu adalah suatu kehendak yang diperlengkapi dengan kekuatan tata tertib hukum, dan diberikan kepada yang bersangkutan.

Di samping kedua teori tersebut, masih terdapat teori gabungan mencoba mempersatukan unsur-unsur kehendak dan kepentingan dalam pengertian hak, dalam bukunya *Inleiding tot de studie het Nederlandse Recht*, Apeldoorn menyatakan bahwa yang disebut dengan hak ialah hukum yang dihubungkan dengan seorang manusia atau subyek hukum tertentu dan menjelma menjadi suatu kekuasaan, suatu hak timbul apabila mulai bergerak. Jadi hak adalah suatu kekuatan (*macht*) yang diatur oleh hukum dan kekuasaan berdasarkan kesusilaan (*moral*) dan tidak hanya kekuatan fisik saja. Hak harus dijalankan sesuai dengan tujuannya, yaitu sesuai dengan kepentingan sosial atau kepentingan umum. Menjalankan hak yang tidak sesuai dengan tujuannya dinamakan penyalahgunaan hak (*misbruik van recht, abus de droit*).

Menurut Utrecht menjalankan hak tidak sesuai tujuannya adalah menyimpang dari tujuan hukum, dan tidak menjamin kepastian hukum. Maka dari itu yang bersangkutan harus menjalankan haknya sesuai dengan tujuan hukum itu. Sementara Van Apeldoorn, menyatakan bahwa penyalahgunaan hak dianggap terjadi, jika seseorang menggunakan haknya dengan cara yang bertentangan dengan tujuan masyarakat, karena maksud hukum adalah melindungi kepentingan-kepentingan, maka pemakaian hak dengan tiada suatu kepentingan yang patut, dinyatakan sebagai penyalahgunaan hak.

Secara umum hak dibagi menjadi dua golongan, yaitu hak mutlak atau hak absolut (*absolute rechten, onpersoonlijke rechten*) dan hak relatif (*nisbi, relative rechten, persoonlijke rechten*). Hak mutlak atau hak absolut merupakan setiap kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum untuk berbuat sesuatu atau untuk bertindak dalam memperhatikan kepentingannya, hak ini berlaku secara mutlak terhadap subjek hukum lain dan wajib dihormati oleh setiap

subjek hukum. Hak mutlak atau hak absolut terdiri dari HAM, hak publik absolut dan sebagian dari hak privat. Sedangkan hak relatif (nisbi) merupakan setiap kekuasaan/ kewenangan oleh hukum diberikan kepada subyek hukum lain/tertentu supaya ia berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, hak ini timbul akibat terjadinya perikatan. Hak relatif (nisbi) terdiri dari hak publik relatif, hak keluarga relatif dan hak kekayaan relatif. Hak kekayaan relatif merupakan semua hak kekayaan yang bukan hak kebendaan atau barang ciptaan manusia, hak ini hanya dapat dijalankan terhadap orang tertentu (bukan *droit de suite*) atau disebut juga dengan perutangan (*verbintenis*), perutangan itu harus dirumuskan sebagai suatu pertalian menurut hukum kekayaan antara dua pihak yang memberi kekuasaan/kewenangan pihak yang satu untuk menagih kepada pihak yang lain agar berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, sedangkan pihak yang lain tersebut wajib melakukan dan bertanggungjawab atas apa yang ditagih kepadanya. (Chainur Arrasjid, 2005:115). Hak inilah yang melekat pada pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan kerja, dimana kedua belah pihak terikat untuk berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu dan memberi sesuatu sesuai dengan perjanjian kerja.

*The Cambridge Dictionary of Philofofi* memberikan penegasan tentang hak, bahwa hukum, moral, peraturan, atau norma-norma lain dapat memberikan hak kepada seseorang, dengan kata lain, kedudukan yang menguntungkan bagi para pemilik hak dapat ditolerir melalui aturan-aturan yang berlaku dalam masyarakat. kemudian dalam penerapannya terdapat perbedaan yang terjadi karena *stressing point* berbeda. (Majda El Muhtaj, 2009 :40)

Menurut Satjipto Rahardjo bahwa suatu kepentingan merupakan sasaran dari hak, bukan hanya karena dilindungi oleh hukum, tetapi juga karena adanya pengakuan, dan

pengakuan ini penting dilihat sebagai *ratio legis* munculnya sikap bersama bahwa sesuatu hak yang melekat pada pemilikinya dipahami dan disadari dapat menghasilkan keteraturan-keteraturan. Sehubungan dengan itu Robert Audy mengungkapkan bahwa di samping ada hak hukum, juga terdapat hak alami, selanjutnya diuraikan bahwa hak hukum dapat ditarik kembali atau dialihkan sesuai dengan ketentuan *lawmakers*, dan yang bersifat hak alami adalah melekat dan abadi pada pemilikinya, dan tidak dapat ditanggalkan, baik oleh raja atau negara sekalipun *inalienable rights*. Lebih lanjut Robert Audy menyatakan bahwa ternyata status memiliki peran sentral dalam memberikan dan menentukan hak tertentu misalnya hak pekerja perempuan merupakan hak yang melekat pada status seseorang dalam kapasitasnya sebagai seorang perempuan. karena status seseorang mengalami perubahan yang tak saja diakibatkan oleh perubahan sosial dan ekonomi seperti status pekerja dan pengusaha, maka hak juga mengalami perubahan sesuai dengan pihak mana seseorang itu berhadapan dan berinteraksi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa pekerja perempuan secara kodrati mempunyai hak istimewa yaitu yang berhubungan dengan fungsi reproduksinya, dan hak itu menjadi dasar baginya untuk memperoleh perlindungan sebagai bagian dari eksistensi etis manusia di dunia.

Hak-kewajiban (*right-duty*) menurut Sudikno Mertokusumo, menyatakan bahwa setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya disatu pihak sebagai hak, sedangkan dipihak lain kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Hal inilah yang menurutnya bahwa hukum berbeda dengan hak dan kewajiban, walaupun keduanya tidak dapat dipisahkan. Hak dan kewajiban menjadi lebih tegas berlaku pada saat hukum dilibatkan dalam kasus

konkret. Dengan demikian, implikasinya adalah lahirnya hak dan kewajiban.

Selanjutnya dijelaskan bahwa hak dan kewajiban, bukanlah kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan perimbangan kekuasaan dalam bentuk individual disatu pihak tercermin pada kewajiban bagi pihak lain. Dengan kata lain bahwa hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum. Bentuk hubungan yang demikian itu disebut *logical correlatives* (Jimly Assiddiqie, 2006 :29)

Menurut Jimly Assiddiqie, jika hak berkaitan dengan konsep kebebasan (*liberty*) maka kewajiban berhubungan dengan segi tanggungjawab (*responsibility*). Responsibility dalam teori tanggungjawab adalah hal dapat dipertanggungjawabkan atas kewajiban. (Ridwan HR.Hukum 2011:319 Kebebasan dan tanggungjawab adalah dua hal yang betolak belakang tetapi juga bersifat saling ketergantungan. Tanggungjawab atau pertanggungjawaban sebagai suatu kualitas moral menunjukkan wujud pengendalian yang bersifat alamiah dan sukarela atas kebebasan. (Majda El Muhtaj, 2008:39)

Istilah yang menunjuk pada pertanggungjawaban atau tanggung jawab yakni :

1. Liability (*the state of being liable*) Liability menunjuk pada makna komprehensif, meliputi hampir setiap karakter risiko atau tanggung jawab, yang pasti beruntung, atau yang mungkin. Liability didefinisikan untuk hak dan kewajiban. Liability juga merupakan kondisi tunduk pada kewajiban secara aktual atau potensial; kondisi bertanggung jawab terhadap hal-hal yang aktual atau mungkin seperti kerugian, ancaman, biaya, atau beban; kondisi yang menciptakan tugas

untuk melaksanakan Undang-undang dengan segera atau pada masa yang akan datang.

2. Responsibility (*the state of being responsibility*). Responsibility sesuatu yang dapat dipertanggung jawabkan atas suatu kewajiban, termasuk putusan, keterampilan, kemampuan, dan kecakapan. Responsibility juga berarti kewajiban bertanggung jawab atas Undang-undang yang dilaksanakan, dan memperbaiki atau sebaliknya memberi ganti rugi atas kerusakan apapun yang telah ditimbulkannya.

Dalam pengertian dan penggunaan praktis istilah liability menunjuk pada pertanggungjawaban hukum, yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum, sedangkan istilah responsibility menunjuk pada pertanggungjawaban politik. Arti kata tanggung jawab sebaiknya dipakai pertanggung jawaban, biasanya diartikan sebagai proses antarpribadi yang menyangkut tindakan, perbuatan, atau keputusan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, sehingga ia dapat menerima hak dan wewenang tertentu berikut sanksi yang menjadi konsekuensinya.

Philipus M. Hadjon memberi batasan tentang tanggung jawab yakni tanggung jawab terdiri atas tanggung jawab jabatan dan tanggung jawab pribadi atas tindak pemerintah. Tanggung jawab jabatan berkenaan dengan legalitas (keabsahan) tindak pemerintahan. Dalam hukum administrasi, persoalan legalitas tindak pemerintahan berkaitan dengan pendekatan terhadap kekuasaan pemerintahan. Sedangkan tanggung jawab pribadi berkaitan dengan pendekatan fungsionaris atau pendekatan perilaku. Dalam hukum administrasi tanggung jawab pribadi berkenaan dengan maladministrasi dalam penggunaan wewenang maupun *public service*.

Dalam hukum administrasi publik pertanggung jawaban mengandung tiga konotasi yakni sebagai berikut :

1. Pertanggungjawaban sebagai Akuntabilitas (*accountability*)
2. Pertanggungjawaban sebagai Sebab-Akibat (*cause*)
3. Pertanggungjawaban sebagai kewajiban (Ridwan HR.Tahun 2011).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab berkaitan dengan hak dan kewajiban tertentu kepada warga negara, hak dan kewajiban bagi penguasa dan negara melalui aparturnya untuk mengatur sebagian dari sisi hidup warganya. Sehingga dalam hubungannya dengan pengaturan hak pekerja, sudah selayaknya menjadi tanggungjawab negara mengatur hak tersebut dalam menjamin dan memberi kepastian hukum bagi pekerja.

Dalam konteks Indonesia hak warga negara terhadap negaranya telah diatur dalam UUD NRI Tahun 1945 dan berbagai peraturan lainnya yang merupakan derivasi dari hak-hak umum. Di antara hak-hak warga negara yang dijamin dalam UUD NRI Tahun 1945 adalah HAM yang rumusan lengkapnya tertuang dalam Pasal 28 UUD NRI Tahun 1945. Perubahan kedua. Dalam pasal tersebut diatur hak-hak asasi yang melekat dalam setiap individu warga negara seperti hak kebebasan beragama, dan beribadat sesuai dengan kepercayaannya, bebas untuk berserikat dan berkumpul, hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hak memperoleh kesempatan yang samadalam pemerintahan, hak atas status kewarganegaraan, dan hak asasi lainnya yang tertuang dalam pasal tersebut. Sedangkan kewajiban yang melekat bagi setiap warga negara antara lain kewajiban membayar pajak, membela tanah air, membela pertahanan dan keamanan, menghormati hak asasi orang lain dan mematuhi

pembatasan yang tertuang dalam peraturan, dan berbagai kewajiban lainnya dalam Undang-undang.





## **BAB V**

### **PRINSIP-PRINSIP HUKUM P EKERJA PEREMPUAN**

Di Indonesia secara normatif suatu aturan hukum seyogyanya memperhatikan nilai-nilai falsafah bangsa. Sebagai falsafah, Pancasila menjadi pedoman bagi setiap anggota masyarakat dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Pekerja, pengusaha, pemerintah sebagai para pelaku proses produksi barang dan jasa, harus melaksanakan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja, agar terdapat hubungan yang serasi, selaras dan seimbang. Perilaku kehidupan yang berlandaskan kerja dirumuskan dalam hubungan industrial Pancasila, yang merupakan pengejawantahan dari Pancasila ke dalam kehidupan hubungan industrial di Indonesia.

Salah satu aspek dalam tata pergaulan atau kehidupan di tempat bekerja atau perusahaan lazim disebut hubungan industrial, karena itu aspek ini harus pula ditata sesuai dengan jiwa dan semangat Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Di samping itu, sektor produksi barang dan jasa memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang terwujudnya stabilitas nasional, dan salah satu faktor penunjang terwujudnya stabilitas produksi tersebut adalah ketenangan bekerja dan berusaha (*Industrial Peace*), ketenangan bekerja dan berusaha akan tercapai apabila diantara para pelaku dalam proses produksi tersebut berjalan serasi, harmonis, dan dinamis. Hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila dapat menciptakan keadaan tersebut.

Dalam hubungan industrial Pancasila menghendaki agar pihak yang terlibat di dalamnya, melakukan suatu tindakan apapun harus sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, atau jelasnya hubungan industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang dijiwai oleh kelima sila Pancasila yaitu : a) satu hubungan perburuhan yang didasarkan atas asas Ketuhanan yang Maha Esa, artinya suatu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian kepada Tuhan dan sesama manusia. b). suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab, artinya tidak menganggap pekerja/buruh sekadar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. c). suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, artinya berusaha menghilangkan perbedaan dan mencari persamaan-persamaan kearah persetujuan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pada pokoknya meyakini bahwa setiap permasalahan yang timbul, tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak. d). suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelakunya.

Tujuan dalam hubungan industrial Pancasila dimaksudkan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk tercapainya tujuan tersebut dilakukan melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, Akesejahteraan, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha.

Regulasi yang melandasi pelaksanaan hubungan kerja yang demikian tentu harus berlandaskan pada prinsip kemanusiaan, prinsip kesamaan atau kesetaraan, prinsip keadilan, dalam hubungan industrial pekerja perempuan.

### **A. Prinsip Kemanusiaan**

Manusia sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa, pada hakikatnya secara kodrat dianugrahi hak dasar yang disebut hak asasi, tanpa perbedaan satu dengan lainnya. Dengan hak tersebut manusia dapat mengembangkan diri pribadi, peranan dan sumbangannya bagi kesejahteraan hidup manusia.

Manusia baik sebagai pribadi maupun sebagai warga negara dalam mengembangkan diri, berperan dan memberikan sumbangan bagi kesejahteraan hidup manusia, ditentukan oleh pandangan hidup dan kepribadian bangsa. Pandangan hidup dan kepribadian bangsa Indonesia sebagai kristalisasi nilai-nilai luhur bangsa Indonesia, menempatkan manusia pada keluhuran harkat dan martabat makhluk Tuhan yang Maha Esa, dengan kesadaran mengembangkan kodratnya sebagai makhluk pribadi dan juga makhluk sosial, sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945.

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD NRI 1945 diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materiil maupun sprituil.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil makmur dan merata, baik materiil maupun sprituil yang berlandaskan Pancasila dan UUD NRI 1945.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional, peran serta pekerja semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia (*to make more human*)

Bangsa Indonesia menghormati setiap upaya suatu bangsa untuk menjabarkan dan mengatur HAM sesuai dengan sistem nilai dan pandangan hidup masing-masing. Bangsa Indonesia menjunjung tinggi dan menerapkan prinsip-prinsip kemanusiaan sesuai dengan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa.

Sebagaimana yang dimaksudkan di atas, maka semua kebijakan peraturan perundang-undangan yang dibentuk materi muatannya harus mengandung prinsip atau asas kemanusiaan sebagaimana diatur dalam asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 bahwa setiap pembentukan perundang-undangan harus memuat prinsip kemanusiaan yang mencerminkan perlindungan dan penghormatan HAM serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

Prinsip kemanusiaan pada hakikatnya menempatkan manusia sesuai dengan harkatnya sebagai makhluk Tuhan, sikap saling menghargai antara sesama manusia, untuk mewujudkan interaksi yang harmonis, serta mewujudkan kemanusiaan yang adil dan beradab. Prinsip kemanusiaan menuntun kearah kehidupan yang setinggi-tingginya dan dapat dicapai oleh manusia, menghendaki kebahagiaan rakyat yang melimpah lahir dan bathin.

Pembangunan masyarakat Indonesia didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan, oleh karena itu proses pembangunan masyarakat harus terjelma dalam segala aktivitas kehidupan manusia, termasuk dalam pembangunan ketenagakerjaan,

bekerja dalam hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengejar kepuasan lahiriah melainkan juga mengejar kepuasan rokhaniah dalam arti terciptanya keserasian, keselarasan dan keseimbangan kehidupan pekerja.

Dalam menciptakan keserasian, keselarasan dan keseimbangan dalam kehidupan pekerja perempuan sebagai wujud diakui dan dihormatinya *human dignity* / martabat kemanusiaan tanpa membedakan strata sosial, status politik etnik, agama, keyakinan politik, budaya, ras, golongan dan sejenisnya termasuk jenis kelamin, semestinya mendasarkan pada prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab.

Konsepsi bangsa Indonesia mengenai kerja dalam suatu hubungan industrial mempunyai pandangan tersendiri dan membedakannya dengan konsepsi bangsa lain. Dalam konsep hubungan industrial di Indonesia, bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah semata, tetapi merupakan pengabdian manusia kepada Tuhan yang Maha Esa, bhakti kepada sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu bekerja harus dapat dipahami sebagai bentuk pengabdian kepada negara dan kepada Tuhan yang Maha Kuasa.

Prinsip kemanusiaan merupakan asas yang perlu diperhatikan dalam penyusunan muatan materi pembentukan perundang-undangan ketenagakerjaan. Jika ditelaah dari segi substansi pengaturan pekerja perempuan, dalam Undang-undang ketenagakerjaan, maka prinsip kemanusiaan sudah dijabarkan kedalam beberapa pasal yakni pada Pasal 76, antara lain mengatur bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun, perempuan hamil, menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00 pengusaha wajib memberi makanan dan minuman bergizi, serta menjaga kesusilaan dan keamanan

selama di tempat kerja, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput kepada pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pekerja perempuan diberi waktu istirahat atau cuti (tidak wajib bekerja) dalam masa haidnya pada hari pertama dan kedua, sebelum dan saat melahirkan, serta perempuan yang mengalami gugur kandungan

Berkenaan dengan pengaturan yang diberikan kepada pekerja perempuan seperti dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa muatan materi Undang-undang ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja perempuan, sudah mencerminkan hak-hak asasi perempuan, baik yang di atur secara global maupun secara konstitusi, sebagaimana ketentuan aturan global dalam DUHAM, pada mukaddimah bahwa bangsa-bangsa dan PBB. telah menegaskan kepercayaan mereka pada hak-hak dasar dari manusia, akan martabat dan nilai seseorang manusia dan akan hak-hak yang sama dari laki-laki maupun perempuan, demikian pula penegasan prinsip kemanusiaan tersebut dapat ditelaah dalam prinsip *CEDAW* yang mengakui adanya perbedaan biologis atau kodrati antara perempuan dan laki-laki, adanya perbedaan perlakuan yang berbasis gender yang dapat mengakibatkan kerugian pada perempuan, kerugian itu berupa subordinasi kedudukan dalam keluarga dan masyarakat, maupun pembatasan kemampuan dan kesempatan dalam memanfaatkan peluang yang ada. Peluang itu dapat berupa peluang untuk tumbuh kembang secara optimal, secara menyeluruh dan terpadu, peluang untuk berperan dalam pembangunan disemua bidang dan tingkat kegiatan, peluang untuk menikmati manfaat yang sama dengan laki-laki dari hasil-hasil pembangunan untuk mengembangkan potensinya secara optimal, adanya perbedaan kondisi dan posisi antara perempuan dan laki-laki, dimana perempuan berada dalam kondisi dan posisi yang lebih lemah karena mengalami

diskriminasi atau menanggung akibat karena perlakuan diskriminatif dimasa lalu atau karena lingkungan, keluarga dan masyarakat tidak mendukung kemandirian perempuan.

Prinsip kemanusiaan dalam konvensi *CEDAW* merupakan prinsip kewajiban negara dimana negara harus menjalankan kewajiban pemenuhan HAM dalam bentuk penghormatan (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*), kewajiban-kewajiban negara tersebut adalah menjamin hak perempuan melalui hukum dan kebijakan serta menjamin hasilnya, menjamin pelaksanaan praktis dari hak itu melalui langkah-langkah-tindak atau aturan khusus sementara, menciptakan kondisi yang kondusif untuk meningkatkan kesempatan dan akses perempuan pada peluang yang ada, dan menikmati manfaat yang sama/adil dari hasil menggunakan peluang itu, menjamin hak perempuan secara *de-jure* dan *de-fakto*, negara tidak saja harus bertanggung jawab dan mengaturnya disektor publik, tetapi juga melaksanakannya terhadap tindakan orang-orang dan lembaga disektor privat (keluarga) dan sektor swasta.

Selanjutnya Undang-undang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan kemanusiaan dan moril agama. Oleh karena itu sesuai dengan asas yang dianut makna perlindungan kerja di Indonesia adalah berlaku secara umum baik bagi pria maupun bagi perempuan.

Berdasarkan pandangan yang telah diakui secara universal, maka fungsi reproduksi perempuan merupakan fungsi sosial, oleh karena itu bagi pekerja perempuan diperlukan perlindungan khusus, sebagaimana perlindungan khusus tersebut diatur di dalam Undang-undang HAM, khususnya pada perlindungan fungsi reproduksi perempuan. Pasal 49 ayat (2) mengatur bahwa perempuan berhak

mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi Reproduksi perempuan. Selanjutnya pada ayat (3) hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksi dijamin dan dilindungi oleh hukum.

## **B. Prinsip Persamaan atau Kesetaraan**

Hakikat persamaan atau kesetaraan merupakan pilar bagi setiap masyarakat demokratis yang bercita-cita mencapai keadilan sosial dan HAM dalam setiap masyarakat dan lingkup kegiatan. Persamaan hak bagi perempuan merupakan prinsip dasar bagi tujuan pembukaan piagam PBB, yaitu dengan menanamkan kepercayaan terhadap hak asasi pokok manusia dan kehormatan harga diri seseorang, terhadap persamaan hak bagi kaum laki-laki dan perempuan, serta dengan memajukan dan meningkatkan penghormatan terhadap HAM dan kemerdekaan bagi seluruh manusia dengan tidak mempertentangkan masalah ras, gender, bahasa atau agama. Universalitas merupakan prinsip penting untuk mengarahkan visi HAM dan kebebasan dasar manusia, walaupun perbedaan sejarah, budaya, dan agama harus selalu diperhatikan, oleh karena itu menjadi tugas setiap negara, apapun sistem politik, ekonomi dan budayanya untuk memajukan dan melindungi seluruh HAM termasuk hak asasi kaum perempuan. Piagam PBB tersebut merupakan dokumen hukum yang pertama-tama secara tegas memuat prinsip persamaan hak dari semua orang dan menyatakan bahwa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin adalah bertentangan dengan hukum. Selanjutnya disusun suatu instrumen yang secara hukum mengikat yaitu suatu konvensi tentang penghapusan diskriminasi terhadap perempuan. Di Indonesia konvensi ini diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 sehingga menjadi



tanggung jawab negara membuat dan merumuskan berbagai peraturan perundang-undangan, kebijakan-kebijakan yang jelas dan tegas berdasarkan pada penghapusan diskriminasi terhadap perempuan.

Hakikat persamaan dalam kaitan hubungan industrial pekerja perempuan, dapat ditelaah dengan adanya prinsip *equality and equity* yaitu persamaan hak dan kesempatan serta penikmatan manfaat disegala bidang kehidupan dan segala kegiatan.

Pekerja perempuan pada kenyataannya ada perbedaan biologis atau kodrati dengan pekerja laki-laki, dengan perbedaan itu melahirkan pembatasan kemampuan dalam memanfaatkan peluang yang ada, peluang itu dapat berupa peluang untuk tumbuh kembang secara optimal, secara menyeluruh dan terpadu, peluang untuk berperan dalam pembangunan disemua bidang dan tingkat kegiatan, peluang untuk menikmati manfaat yang sama dari hasil-hasil pembangunan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Memperhatikan keadaan dan kondisi pekerja perempuan, maka perlu menetapkan prinsip persamaan atau kesetaraan dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk mengahapus kesenjangan, subordinasi serta tindakan yang merugikan hak dan kedudukan pekerja perempuan dalam hukum. Prinsip persamaan ini telah dipertegas oleh Wendy W. Williams penganut pandangan "*perlakuan setara*" menjelaskan bahwa untuk mewujudkan kesetaraan dalam hukum maka perempuan memiliki hak hukum (*legal Rights*) yang sama dengan pria untuk dapat mengatasi masalah pembagian kerja secara seksual di tempat kerja yang selama ini tidak adil bagi perempuan. (Patricia A Cain.1993:359)

Mencermati dan menelaah prinsip persamaan atau kesetaraan dalam Undang-undang ketenagakerjaan khususnya pada konsideran menimbang, maka terdapat indikasi ketidakjelasan dan ketidaktegasan rumusan tersebut yang merugikan posisi pekerja perempuan, sebagaimana rumusan tersebut dinyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kalimat yang dimaksud dalam konsideran menimbang yaitu “atas dasar apapun” menunjukkan bahwa tidak ada alasan pengusaha untuk tidak mempertimbangkan prinsip persamaan atau kesetaraan terhadap pekerja perempuan. Akan tetapi jika disimak pada kalimat “memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha”. Maka hal itu dapat ditafsirkan oleh pengusaha sebagai alasan yang mendasar untuk mengabaikan prinsip persamaan atau kesetaraan pekerja perempuan, sehingga menurut penulis prinsip persamaan atau kesetaraan tersebut, pada konsideran menimbang dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak jelas kepastian hukumnya, sebagaimana dalam asas *The rule of law* bahwa hukum yang baik adalah harus memenuhi unsur kepastian hukum dan dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum, bukan berdasarkan putusan-putusan sesaat untuk hal-hal tertentu. Oleh karena itu menurut penulis seharusnya undang-undang ketenagakerjaan dirumuskan secara tegas dengan menghilangkan kalimat “memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha” sehingga tidak melahirkan penafsiran yang dapat merugikan pekerja perempuan dalam memperoleh persamaan atau kesetaraan.

Selanjutnya pada konsideran mengingat, juga terdapat beberapa ketentuan perundang-undangan lain yang relevan mengatur prinsip persamaan tidak dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pembentukan Undang-undang ketenagakerjaan, ketentuan-ketentuan tersebut seperti Undang-undang Nomor 80 Tahun 57 sebagai ratifikasi konvensi *ILO* Nomor 100, pengupahan bagi laki-laki dan perempuan untuk pererjaan yang sama nilainya. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 sebagai ratifikasi dari konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 sebagai ratifikasi dari konvensi *ILO* Nomor. 111 Tentang penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, dan Undang-undang HAM.

Jika merujuk kepada prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan menurut Pasal 6 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011, mengatur bahwa dalam merumuskan perundang-undangan harus mencerminkan asas persamaan, maka menurut penulis tampaknya orientasi pembentukan Undang-undang ketenagakerjaan kurang memperhatikan asas persamaan atau kesetaraan, dan rumusan dalam ketentuan tersebut lebih banyak bersifat politis yang menguntungkan pihak pengusaha.

Prinsip persamaan atau kesetaraan dalam Undang-undang ketenagakerjaan juga belum terdefiniskan secara eksplisit, Jika ditelaah secara mendalam Pasal 5, yang mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan Pasal 6 mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedua pasal tersebut telah menyebut kata diskriminasi, akan tetapi tidak jelas dan tegas diskriminasi yang berkaitan dengan pekerja perempuan.

Penjelasan Pasal 5 dan Pasal 6 di atas, jika dianalisis maka cenderung mengasumsikan kondisi pekerja laki-laki dan perempuan adalah sama, dan menganut teori model persamaan dengan pendekatan model model formal atau aturan standar tunggal (*single standar rule*) yang menjelaskan bahwa perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki serta perbedaan jender tidak merupakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dan bukan faktor yang menentukan.

Prinsip persamaan atau kesetaraan dalam Pasal 5 dan Pasal 6, Undang-undang ketenagakerjaan pada hakikatnya mengacu pada konvensi *ILO C 100* tentang kesetaraan upah bagi laki-laki dan perempuan pada pekerjaan yang sama, menurut penulis hal itu dapat melahirkan diskriminasi terselubung, karena sesungguhnya upah bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, menurut konvensi *ILO C 100* harus dibaca dengan seksama. Pekerja perempuan dan laki-laki mendapatkan pekerjaan sesuai peran-peran gender yang berlaku dalam masyarakat yang membedakan tugas dan tipe pekerjaan perempuan dan laki-laki. Jadi, kalimat *work for equal value* atau pekerjaan yang sama nilainya itu bisa menyelubungi diskriminasi terhadap pekerja perempuan.

Menurut penulis sesungguhnya penetapan upah bagi pekerja perempuan, hendaknya menganut teori HAM relativitas kultural, dimana nilai-nilai yang spesifik harus dipertimbangkan seperti dengan kondisi tertentu yang dimiliki oleh seorang manusia termasuk kekhususan yang dimiliki oleh pekerja perempuan, yakni fungsi reproduksi dan fungsi-fungsi sosial lainnya.

Prinsip teori HAM relativitas kultural ini, sejalan dengan prinsip konvensi *CEDAW* yang telah diratifikasi dalam Undang-undang 7 Tahun 1984,, sebagai standar perlindungan terhadap perempuan, yang memandang bahwa pekerja laki-laki dan

perempuan tidak berarti harus sama, tetapi perlu langkah-langkah perlakuan khusus terhadap perempuan, sekalipun sesungguhnya prinsip konvensi CEDAW dengan sendirinya menimbulkan konsekuensi terhadap pelaksanaan hak-hak asasi manusia. Akan tetapi konvensi CEDAW sebagai konvensi yang sudah diratifikasi harus menjadi acuan utama dalam menilai suatu kebijakan atau peraturan perundang-undangan yang dapat merugikan pekerja perempuan, sehingga kebijakan tersebut terimplementasi sebagai bentuk kewajiban negara untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak-hak individu pekerja perempuan.

Diskriminasi terselubung yang dialami oleh pekerja perempuan dapat melahirkan proses marjinalisasi terhadap pekerja perempuan, seperti yang dijelaskan dalam teori Scot, bahwa terdapat empat dimensi yang dapat melahirkan proses marjinalisasi yakni :

- a. Proses pengucilan dari pekerjaan yang produktif.  
Perempuan dikucilkan dari pekerjaan yang memperoleh upah dan nilai tambah.
- b. Proses penggeseran perempuan kepinggiran pasar kerja.  
Kecenderungan perempuan untuk bekerja pada jenis-jenis pekerjaan dalam sektor pinggiran yang ditandai dengan ketidakstabilan kerja, upah rendah, dan kondisi kerja kurang baik.
- c. Proses feminisasi atau segregasi.  
Konsentrasi pekerja/buruh perempuan dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu telah mengalami “feminisasi “. Feminisasi adalah penggunaan tenaga kerja perempuan untuk sektor-sektor produktif tertentu. Segregasi adalah pemisahan kegiatan-kegiatan tertentu atas dasar jenis kelamin.

d. Proses ketimpangan ekonomi.

Ketimpangan diindikasikan oleh perbedaan upah, serta ketidaksamaan akses terhadap keuntungan dan fasilitas kerja, termasuk akses terhadap program pelatihan untuk pengembangan karier. (Diana Teresa Pakasi. Makalah Perlindungan Buruh perempuan dan kebijakan Ketenagakerjaan Indonesia).

### C. Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan bertalian dengan moralitas universal manusia yang menempatkan keadilan sosial sebagai salah satu cita-cita tertinggi peradaban manusia. Masyarakat manusia dimanapun senantiasa menghayalkan keadilan sosial sebagai sasaran tertinggi perjalanan masyarakatnya. Di Indonesia dari waktu ke waktu terus menciptakan kelembagaan-kelembagaan yang menjalankan fungsi distributif, pemerataan, pemberdayaan dan lain-lain.

Dalam perkembangan konsep negara ditemukan bahwa mensejahterakan negara di dalamnya tercakup makna keadilan sosial yang merupakan landasan legitimasi keberadaan negara. Mulai dari pemikiran klasik hingga pemikir-pemikir modern tentang negara, menempatkan keadilan sosial sebagai jantung yang meligitimasi keberadaan negara. Negara secara ideal, hanya bisa tetap dibenarkan keberadaannya karena fungsinya untuk menjamin kesejahteraan masyarakat. Cita-cita membangun masyarakat adil dan makmur menjadi *mission scare* bangsa Indonesia, salah satu contoh komitmen universal atas keadilan sosial ini juga menjadi komitmen para pendiri negara kita, dalam kalimat terakhir Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mengamanatkan hal itu yakni dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan demikian keadilan sosial telah menjadi moral politik yang melandasi semua gerak

langka sebagai bangsa dalam pengelolaan ekonomi, politik negara.

Pada tingkat pengelolaan ekonomi bangsa, salah satu strategi untuk menciptakan tumbuhnya keadilan sosial, adalah mengendalikan yang kuat dan mendorong yang lemah, meletakkan dasar-dasar strategi pembangunan yang menekankan pada pemerataan menuju perwujudan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dalam kaitan dengan konsep hubungan industrial, pekerja dan pengusaha adalah keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*) tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Oleh karena itu prinsip-prinsip keadilan sosial dalam merumuskan berbagai peraturan perundang-undangan serta kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan khususnya perlindungan pekerja perempuan menjadi nilai tersendiri dalam menciptakan keadilan sosial seutuhnya. Prinsip keadilan yang tertuang dalam berbagai peraturan menciptakan rasa kebersamaan yang dapat diterima semua pihak, baik pada pihak pekerja maupun pada pihak pengusaha. Oleh karena itu menurut penulis prinsip keadilan yang fundamental oleh Rawls perlu menjadi pertimbangan dalam merumuskan atau menetapkan aturan ketenagakerjaan yakni prinsip kesamaan dan prinsip ketidaksetaraan, prinsip ini harus menjelma dalam substansi pengaturan perlindungan pekerja perempuan, karena hakikat prinsip kesamaan dan ketidaksetaraan ini dalam merumuskan substansi pengaturan perlindungan pekerja perempuan mengandung nilai-nilai keseimbangan, sehingga bagi mereka yang lemah (pekerja perempuan) tidak menjadi korban ketidakadilan, hal ini mengandung arti bahwa prinsip keadilan yang fundamental tersebut dapat menciptakan kepastian hukum, kemamfaatan hukum dalam perlindungan pekerja perempuan. Jika dalam

substansi pengaturan perlindungan pekerja perempuan menciptakan keseimbangan hukum yang berkeadilan jender maka sangat menentukan tingkat kesejahteraan pekerja perempuan.

Berdasarkan hasil telaah penulis terhadap substansi undang-undang ketenagakerjaan, prinsipnya sudah mengakomodasi prinsip keadilan dalam perlindungan pekerja perempuan, khususnya dalam sistem pengupahan seperti yang diatur dalam Pasal 89, bahwa pengupahan berdasarkan hidup yang layak, sebagaimana diatur lebih lanjut dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor: per-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, bahkan sejak Tahun 1981, dalam PP. Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 3 tentang Perlindungan upah, mengatur bahwa pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi ialah upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya (Penjelasan Pasal 3 PP 8/1981)

Pemberian upah yang sama antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki pertama kali ditetapkan dalam *Equal Pay Act*. (Undang-undang kesamaan upah) Tahun 1963 di Inggris. Peraturan ini melarang para pengusaha membedakan pembayaran upah pekerja untuk pekerjaan yang sama dipandang dari segi keahlian, hanya karena perbedaan jenis kelamin.

Selanjutnya ketentuan tersebut juga berdasarkan pada konvensi *ILO* Nomor 100/1951 tentang pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang



sama nilainya, yang diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957.

Akan tetapi jika ditelaah ketentuan pemberian upah sebagaimana diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan, Pasal 89. tentang pemberian upah minimum, maka sesungguhnya hal itu belum dapat menyentuh pada nilai-nilai pengupahan yang adil khususnya bagi pekerja perempuan, karena sistem pengupahan masih menghitung-hitung upah minimum dengan standar kebutuhan seseorang pekerja selama satu bulan, tanpa memperhatikan kondisi hidup layak yang sesungguhnya baik secara fisik, non fisik, dan sosial, dan menurut hemat penulis bahwa ketentuan hidup layak adalah sesuatu yang sifatnya kondisional bagi pekerja perempuan, dan jika hal itu diberlakukan maka dapat merugikan pekerja perempuan.

Hasil penulisan terdahulu menunjukkan bahwa bias laki-laki dalam standar kebutuhan hidup minimum tidak mencantumkan kebutuhan khas perempuan seperti pakaian dalam dan pembalut haid, padahal, seseorang pekerja/buruh perempuan harus menyisihkan 16% dari pendapatannya setiap bulan untuk kebutuhan khususnya. (Safa'at Rachmad. 1998 )

Demikian pula dalam ketentuan peraturan pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang persamaan upah yang sama nilainya, menurut hemat penulis justru menimbulkan suatu ketidakadilan bagi pekerja perempuan, karena hal itu tidak memperhatikan Konvensi perempuan yang menganut pendekatan koreksi (*corrective approach*), memandang bahwa perempuan mengandung adalah fungsi khusus yang dipikul oleh perempuan dan merupakan fungsi sosial yang dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan diskriminasi. Demikian pula bahwa konvensi perempuan dalam Pasal 1 merupakan definisi kerja arti diskriminasi, dalam melihat pengaruh jangka pendek atau jangka panjang yang dianggap

merupakan diskriminasi terhadap perempuan. Hal itu mengandung arti bahwa perempuan dalam konvensi CEDAW diperlukan *Affirmative actions* langkah-langkah khusus sementara yang dilakukan untuk mencapai persamaan kesempatan dan perlakuan bagi perempuan dan laki-laki, dan mempercepat persamaan *defacto* antara laki-laki dan perempuan, sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 4 ayat 1 konvensi tersebut, tetapi sekarang dikenal sebagai tindakan khusus sementara (*temporary special measures*). Di Indonesia dikenal dengan perlakuan khusus menurut UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28 H ayat 2.

Berbagai peraturan pemerintah tentang sistem pengupahan masa lalu juga telah terdapat nilai-nilai ketidakadilan, seperti halnya dalam:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1967 sistem pengupahan bagi tenaga kerja diperusahaan menyatakan bahwa isteri dan anak-anak diakui sebagai tanggungan tenaga kerja laki-laki. Oleh sebab itu tenaga kerja perempuan yang menikah dianggap lajang sedangkan suami tidak dianggap sebagai tanggungan.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 2/P/M/Mining Tahun 1971 menyatakan bahwa seluruh perempuan menikah yang bekerja diperusahaan pertambangan asing diakui sebagai lajang dan seluruh penghasilan akan diberikan kepada mereka dan bukan kepada keluarganya. Perempuan menikah dianggap sebagai pencari nafkah utama hanya bila dinyatakan sebagai janda atau jika suaminya tidak mampu untuk bekerja.

Ketentuan dalam peraturan pelaksanaan tersebut tidak mencerminkan keadilan bagi pekerja perempuan, karena pekerja perempuan selalu dianggap berstatus lajang, meski telah berkeluarga mempunyai anak dan suami tidak memperoleh jaminan sosial apapun, karena berstatus lajang

maka pekerja perempuan tidak mendapat tunjangan keluarga maupun jaminan sosial bagi suami dan anak-anaknya. Akan tetapi ketentuan tersebut dinyatakan tidak berlaku, tetapi saat ini Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-17/Men/VIII/2005. Tentang Komponen pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak. sebagai penjabaran dari Pasal 89 ayat (4), menganggap pekerja perempuan dianggap lajang. Sehingga menurut penulis, masih terdapat ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang belum mencerminkan prinsip keadilan bagi pekerja perempuan, demikian pula pada kenyataan di lapangan pun masih terjadi ketimpangan keadilan.

Jika mencermati penetapan upah oleh dewan pengupahan dalam menetapkan upah yang layak bagi pekerja perempuan, tampaknya belum memperhatikan prinsip pengupahan yang adil dan menguntungkan, sebagaimana diatur dalam DUHAM bahwa setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri, maupun keluarganya, jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya. Selanjutnya jika dikaitkan dengan teori HAM yaitu teori relativitas kultural yang memandang perlunya nilai-nilai moral dan budaya bersifat patikular yang bersifat lokal dan spesifik, maka penetapan upah pekerja perempuan di Indonesia yang bersifat spesifik seharusnya menggunakan pandangan teori relativitas kultural yang mencerminkan prinsip-prinsip kemanusiaan.

Jika permasalahan di atas dikaitkan dengan Kovenan hak ekosob yaitu hak atas pekerjaan yang adil dan baik, maka hak atas pekerjaan merupakan elemen martabat kemanusiaan, demikian pula pemberian pembayaran upah yang demikian penting sebagai pemastian standar hidup yang layak. Hak atas pekerjaan adalah suatu mekanisme di mana negara dapat

menunaikan tugasnya untuk memenuhi (*to fulfill*) standar kehidupan yang layak bagi warganegaranya, termasuk pekerja perempuan.

Pada sisi lain menurut penulis, yang menimbulkan ketidakadilan adalah Pasal 56 dan Pasal 64, dengan lahirnya sistem kontrak atau *outsourcing* yang memicu maraknya PHK dengan motif mengganti pekerja tetap dengan pekerja kontrak atau *outsourcing* serta menimbulkan pelanggaran hak-hak pekerja selama hubungan kerja, khususnya pekerja perempuan. Sistem kerja *outsourcing* dalam Undang-undang ketenagakerjaan sangat merugikan pekerja perempuan, sebagai tenaga kerja *outsourcing*, pekerja perempuan tidak mendapatkan hak-hak normatifnya seperti tunjangan melahirkan yang membutuhkan dana besar, pengusaha cukup senang dengan sistem *outsourcing*, karena akan mengurangi sejumlah pengeluaran/biaya produksi. Demikian pula sistem kerja *outsourcing* ini yang melibatkan penyedia tenaga kerja berdasarkan Pasal 65 ayat (3) bertanggungjawab memberikan perlindungan pekerja termasuk K3, tetapi ayat tersebut tidak memberikan kejelasan sanksi jika penyedia tenaga kerja tidak memberikan perlindungan kerja. Pada Pasal 66 ayat (2) poin b hanya mengatur perselisihan tentang perlindungan adalah tanggungjawab perusahaan penyedia jasa. Jadi pengawasan dan sanksi terhadap perusahaan penyedia jasa jika melakukan pelanggaran UU ketenagakerjaan tidak diregulasi secara jelas dan tegas.

Pada hakikatnya sistem kerja *outsourcing* ini melahirkan dilema bagi pekerja perempuan, hal itu dikemukakan oleh seorang pekerja perempuan yang sudah bekerja selama 7 tahun, menyatakan ketidaksetujuannya terhadap sistem *outsourcing*, yang menganggap bahwa sistem tersebut banyak merugikan pekerja perempuan, karena pihak perusahaan tidak ada perhatian untuk memenuhi hak-hak pekerja<sup>7</sup>.

Jika disimak definisi *outsourcing* dalam Undang-undang ketenagakerjaan, seperti yang diatur dalam Pasal 64 bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat dipahami bahwa sistem *outsourcing* adalah hubungan kerja fleksibel, yang berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja. Meskipun pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pengguna, akan tetapi Undang-undang sebenarnya mengatur perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja dari penyedia jasa sekurang-kurangnya sama dengan pekerja yang berstatus pekerja di perusahaan pengguna, sebagaimana diatur dalam Pasal 65 Ayat (4) Undang-undang ketenagakerjaan, bahwa perlindungan pekerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) UU ini sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Akan tetapi pada kenyataannya sistem kerja *outsourcing* itu banyak merugikan pekerja dalam pemenuhan hak-haknya, maka dari perspektif HAM jelas, telah menyalahi ketentuan UU. HAM sebagaimana diatur secara khusus dalam Pasal 3 ayat (3) bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum.

Sistem kerja *outsourcing* di Indonesia jika dibandingkan dengan dengan sistem kerja *outsourcing* di Jepang. Maka terdapat beberapa hal yang mendasar perbedaannya, misalnya mekanisme kerja kontrak di Jepang hanya diatur melalui tiga pasal, sebagai bentuk kewajiban negara dalam membangun

sistem industri nasional. Pemerintah Jepang sangat responsif dengan menciptakan produk perundang-undangan, secara khusus tentang sistem kerja kontrak melalui hukum tentang pekerja kontrak (*haken-ho/dispatch worker law*). Hukum tersebut mengatur secara terperinci tentang kelembagaan dan mekanisme kerja kontrak agar kepentingan perusahaan dan pekerja terakomodasi. Selain itu, pengawasan dan sanksi pemerintah Jepang terhadap perusahaan-perusahaan penyedia jasa sangat tegas. Pelanggaran terhadap isi hukum seperti tentang perlindungan kerja akan ditindaklanjuti dengan pencabutan izin perusahaan penyedia jasa. Sedangkan praktik sistem kerja *outsourcing* di Indonesia, pelanggaran-pelanggaran perusahaan penyedia jasa sering kali lepas dari pengawasan dan sanksi oleh pemerintah. Eksistensi sistem kerja kontrak di Jepang pun bukan tanpa protes dari serikat pekerja, walaupun demikian, serikat pekerja di Jepang memperjuangkan perubahan sistem ketenagakerjaan melalui mekanisme politik formal di parlemen. Proses deliberasi dan negosiasi berlangsung dengan wakil-wakil rakyat (legislator) yang akan meneruskan aspirasi ke sidang legislasi secara serius. Pada saat bersamaan, para pekerja memberikan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan di perusahaan walaupun sedang dalam perjuangan mengubah kebijakan tentang hukum pekerja kontrak. Oleh sebab itu, peristiwa mogok buruh di Jepang tidak pernah terjadi. Hasil dialektika dari pemerintah yang responsif terhadap kepentingan pelaku dunia industri, kebiasaan politik memanfaatkan mekanisme politik formal, dan budaya pekerja dalam menghargai tanggung jawab pekerjaannya telah mendorong Jepang menjadi negara yang sukses dalam transformasi ketenagakerjaan nasional. Transformasi konstruktif yang mampu menjaga kepentingan pemerintah, swasta, dan pekerja sehingga produktivitas ekonomi terjaga.

Kenyataan sistim kerja *outsourcing* menimbulkan banyak permasalahan, yang disebabkan karena pengawasan dan penataan dari pihak pemerintah tidak berjalan dengan baik, jika kenyataan tersebut terus berkelanjutan, maka hal itu bertentangan ketentuan dalam DUHAM yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan memilih bebas pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran, demikian pula dengan ketentuan dalam kovenan hak ekosob yang mengatur bahwa pekerja berhak menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan.

Selanjutnya prinsip keadilan yang belum tercermin dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu terdapat pada Pasal 81 ayat (1) mengatur bahwa pengaturan cuti haid ini diserahkan kepada pihak pengusaha dan pekerja untuk mengaturnya sendiri melalui PP dan PKB.

Ketentuan pembayaran upah pada masa cuti, secara jelas dan tegas diatur dalam Pasal 24 DUHAM bahwa setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari libur berkala, dengan tetap menerima upah, demikian pula ketentuan konvensi *CEDAW* Pasal 11 huruf e tentang hak atas jaiminan sosial, terutama dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta semua bentuk ketidakmampuan untuk bekerja, seperti juga hak atas masa cuti yang dibayar. Selanjutnya ketentuan tersebut dipertegas dalam kovenan hak ekosob pada Pasal 10 ayat (2) mengatur bahwa negara wajib memberikan perlindungan khusus kepada para ibu selama jangka waktu yang wajar sebelum dan sesudah melahirkan, karenanya berhak mendapat cuti dengan upah/gaji dan jaminan sosial yang memadai.

Berdasarkan kenyataan di atas, maka sangat dituntut dan dibutuhkan adanya tanggungjawab negara dalam

memenuhi (*to fulfill*) hak-hak individu pekerja perempuan, dalam bentuk tindakan dan pengawasan terhadap perusahaan.

Ketidakadilan pengaturan pelaksanaan cuti haid yang dilakukan dalam perjanjian kerja, seharusnya diatur dalam peraturan pemerintah, bukan bentuk perjanjian dalam PP dan PKB, sebab hak-hak ekosob warga negara sebagai hak-hak positif lebih memudahkan campur tangan negara dalam mengambil langkah dan tindakan serta kebijakan melaksanakan kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak pekerja perempuan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa Undang-undang ketenagakerjaan belum menjamin keadilan dan kesetaraan jender serta belum menjamin kepastian hukum bagi pekerja perempuan, sesuai dengan kekhususan yang dimiliki oleh kaum pekerja perempuan, agar mereka dapat melaksanakan perannya secara maksimal sebagai pekerja.



## **BAB VI**

### **PEKERJA PEREMPUAN DALAM BEBERAPA PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia terus berkembang dan semakin kompleks, sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius dari pemerintah Indonesia. Dalam masa perkembangan tersebut, pergeseran nilai-nilai dan tata kehidupan di masyarakat banyak terjadi dan tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Penerapan berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh, agar kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.

Kebijakan ketenagakerjaan dalam hubungan kerja dapat diwujudkan dalam berbagai standar minimal, yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha dalam waktu mempekerjakan seorang tenaga kerja. Dengan penerapan standar tersebut diharapkan pekerja/buruh dapat terhindar dari tindakan-tindakan eksploitatif selama berada dalam hubungan kerja.

Standar minimal ini, antara lain berupa pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat, perlindungan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan dari praktik-praktik diskriminasi di dunia kerja, atau kebijakan upah minimum, serta hak-hak pekerja/buruh berorganisasi dan berunding bersama harus dijamin, kesemuanya itu harus

mengacu pada ketentuan yang diatur secara global dan konstitusi.

Berdasarkan hasil telaah penulis, terdapat 3 kategori peraturan perundang-undangan yang mengatur dan meningkatkan perlindungan serta kedudukan pekerja perempuan di pasar kerja yaitu:

#### **A. Peraturan Perundang-undangan yang Berkaitan Kesetaraan Peluang Masuk ke Pasar Kerja**

Beberapa peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang mengatur mengenai kesetaraan kesempatan dalam peluang pasar kerja diuraikan berikut ini :

Dalam Program Pembangunan Nasional (2000-2004) dapat ditunjukkan bahwa salah satu upaya penting dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender adalah penghapusan kekerasan terhadap perempuan. Indonesia telah memiliki rencana aksi nasional penghapusan kekerasan terhadap perempuan, dan dalam bidang ketenagakerjaan mensyaratkan pendekatan perlindungan perempuan. Hal tersebut diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, sesuai dengan tujuan pembangunan bidang ketenagakerjaan, maka pembangunan diarahkan pada peningkatan kualitas perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Peraturan perundang-undangan yang bertujuan meningkatkan kesetaraan kesempatan tersebut adalah:

- a. Pasal 27 ayat 2 UUD NRI Tahun 1945 mengamanatkan bahwa setiap warga negara laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Undang-undang ketenagakerjaan, paragraf 3 tentang perempuan, Pasal 76 mengatur tentang perlindungan bagi pekerja perempuan.

- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00.
- d. Undang-undang Nomor 52 Tahun 1951 diimplementasikan ke dalam peraturan pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 menyatakan bahwa setiap pegawai perempuan yang berhak atas cuti tersebut sampai dengan kelahiran anak ketiga. Sedangkan bagi anak keempat dan seterusnya mereka berhak atas cuti melahirkan tanpa mendapat imbalan jasa.
- e. Surat Edaran 4 Tahun 1988 tentang tata cara mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari.
- f. Surat Edaran 4 Tahun 1996 tentang larangan diskriminasi dalam penyusunan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.
- g. Surat Kesepakatan Bersama Menteri Tenaga dan Menteri Kesehatan Nomor 22 Tahun 1996 dan Nomor 202 Tahun 1996 tentang penanggulangan kekurangan gizi bagi tenaga kerja perempuan.
- h. Surat Edaran Sekretaris Jenderal Departemen Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1998 tentang penerapan syarat-syarat pengarusutamaan gender dalam program-program dan proyek-proyek didepartemen tenaga kerja dan transmigrasi.

Produk kebijakan untuk meningkatkan akses dan kedudukan perempuan dalam peluang kerja dicerminkan dalam perumusan kriteria seleksi yang sama bagi laki-laki dan perempuan dengan jaminan bahwa perempuan dapat bebas memilih pekerjaan. Ketentuan-ketentuan untuk mencegah pemutusan hubungan kerja karena pernikahan, kehamilan, atau kebutuhan penitipan anak, juga merupakan instrumen untuk menjamin kesetaraan gender di pasar kerja.

Selanjutnya peraturan yang berkaitan dengan istirahat haid, perlindungan melahirkan dan menyusui, juga diakui sebagai kebijakan yang ditujukan untuk membolehkan peluang dalam mencapai kesetaraan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki. Di samping itu penyediaan fasilitas penitipan anak perlu dipertimbangkan dalam rangka peningkatan kesetaraan gender karena memberikan peluang untuk bekerja dengan jam kerja yang sama dengan laki-laki tanpa terputus oleh kegiatan perawatan anak.

Pemberdayaan pekerja perempuan dan tercapainya kesetaraan jender merupakan masalah HAM dan ketidakadilan sosial, yang merupakan persyaratan dalam proses pembangunan masyarakat yang adil dan kesejahteraan rakyat yang berkelanjutan. Peningkatan akses perempuan terhadap lingkungan kerjanya sebagai bentuk kewajiban negara dalam memenuhi (*to fulfill*), memfasilitasi dan menyediakan (*to facilitate and to provide*) hak-hak ekosob setiap warga negara. Perwujudan kewajiban negara untuk pemenuhan hak ekosob tersebut, telah diatur dalam kovenan hak ekosob, bahwa negara berkewajiban menyediakan lapangan kerja dan memfasilitasi bimbingan teknis, program-program pelatihan.

Penulis mengungkapkan bahwa salah satu wujud tanggung jawab negara dalam pemenuhan hak ekosob bagi pekerja perempuan adalah keberadaan Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BPPTK). BPPTK adalah melaksanakan pengembangan produktivitas tenaga kerja dan pelatihan dan membantu merubah dan mengembangkan sikap mental, pola pikir dan perilaku pekerja dalam menjalankan tugas dan fungsi kearah yang lebih produktif dan berprestasi, pembinaan yang dilakukan oleh BPPTK pada hakikatnya tidak ada perbedaan perlakuan antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, yang penting bahwa mereka menginginkan peningkatan kualitas diri.

Dalam hal pengembangan dan pembinaan pekerja perempuan, tidak ada diskriminasi atau perlakuan mencapai persamaan kesempatan, sebagaimana diatur dalam prinsip konvensi *CEDAW*, khususnya pada prinsip dasar kewajiban negara yaitu meningkatkan kesempatan dan akses perempuan pada peluang yang ada.

1) Peraturan perundangan-undangan tentang larangan diskriminasi.

Di samping peraturan perundang-undangan untuk mengatasi permasalahan yang ada dalam pekerjaan dan meningkatkan kesetaraan pekerja perempuan, pemerintah juga telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelarangan diskriminasi. Upaya pemerintah untuk menghapuskan diskriminasi dan memberikan perlakuan yang sama bagi pekerja laki dan perempuan dijabarkan melalui penyusunan beberapa peraturan perundangan yang bertujuan untuk menghilangkan praktek-praktek diskriminasi. Peraturan perundangan tersebut meliputi:

- a. Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang ratifikasi konvensi *ILO* Nomor 100 tentang upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 3 menyatakan bahwa pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki dalam menentukan upah untuk pekerjaan dengan nilai yang sama.
- c. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 ratifikasi Konvensi *CEDAW* tentang penghapusan bentuk-bentuk diskriminasi terhadap perempuan, khususnya penghapusan diskriminasi terhadap pekerja perempuan di lapangan kerja.

- d. Undang-undang tentang HAM, Pasal 38 mengatur bahwa semua warga negara berhak untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakatnya.
- e. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang ratifikasi Konvensi *ILO* Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.
- f. Undang-undang ketenagakerjaan, Pasal 5 mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan; Pasal 6 mengatur bahwa setiap tenaga kerja/buruh berhak memperoleh pengakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- g. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang mengatur bahwa sistem jaminan sosial nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Penetapan peraturan perundang-undangan berhubungan dengan pencegahan terjadinya diskriminasi tidak hanya mencerminkan kesungguhan pemerintah untuk menghapus praktek-praktek diskriminasi, tetapi juga tanggapan pemerintah dalam mengantisipasi dan mengakomodasikan kebutuhan pasar global dan liberalisasi, dimana seluruh sumber daya termasuk sumber daya manusia harus dibebaskan terbuka secara optimal. Karena titik berat dari peraturan perundang-undangan diarahkan kepada kesetaraan kesempatan kerja dan kesetaraan upah tenaga kerja baik pekerja laki maupun pekerja perempuan.

## **B. Peraturan Perundangan-undangan yang Berkaitan Peningkatan Kondisi Kerja dan Kesejahteraan.**

Maksud adanya instrumen berupa aturan dan undang-undang dalam memberikan perlindungan bagi pekerja

perempuan adalah untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja dan kualitas lingkungan kerja. Pada tingkat nasional, tujuan utama dari peningkatan kondisi kerja yang baik dan kesejahteraan tenaga kerja perempuan adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang juga sangat penting untuk menghadapi persaingan kerja Internasional.

Berikut ini beberapa peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja perempuan adalah sebagai berikut:

- a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 1964 tentang kondisi kesehatan, kebersihan, dan penerangan di tempat kerja dinyatakan dalam Pasal 6 bahwa kamar kecil (toilet) harus disediakan terpisah bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.
- b. Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00.

Setelah ratifikasi *Intenational Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*, maka pemerintah Indonesia memiliki kewajiban yang mengikat secara hukum untuk melakukan beberapa hal. Antara lain negara harus segera melakukan reformasi hukum dengan menerjemahkan prinsip dan ketentuan yang terkandung dalam *ICESCR* kedalam hukum nasional dengan menggunakan kerangka *ICESCR*. semua peraturan perundang-undangan yang tak sesuai dengan *ICESCR* harus dicabut dan direvisi. Oleh karena itu kewajiban negara dituntut untuk melakukan sesuatu, upaya dan segala tindakan untuk menerima, mempromosikan (*to promote*), menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*) dan memenuhi (*to fulfill*), mamfasilitasi (*to facilitate*) dan menyediakan (*to provide*) penikmatan hak-hak ekosob pekerja perempuan, serta

mempertegas kedudukan dan perlindungan pekerja perempuan.

Seseorang yang bekerja untuk orang lain mengandung unsur adanya perintah, upah dan waktu, dan terdapat suatu hubungan kerja, hubungan kerja tersebut terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja dan sifatnya individual. Dalam proses pelaksanaan pekerjaan, kedua belah pihak masing-masing mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sebagai akibat adanya hubungan kerja.

Hak dan kewajiban yang melekat pada individu kemudian berkembang menjadi hak dan kewajiban secara kolektif. Jika ditelaah umumnya pekerja dalam posisi tawar lebih lemah terlebih khusus pekerja perempuan dibandingkan dengan pemberi kerja atau pengusaha. Oleh karena itu, sifat kolektivitas ini kemudian digunakan sebagai sarana untuk memberikan perlindungan bagi pekerja agar mendapatkan perlakuan yang baik dan memperoleh hak-haknya secara wajar.

Pengaturan hak dan kewajiban bagi pihak-pihak yang terlibat di dalam proses produksi secara kolektif inilah menjadi inti dari hubungan industrial. Pengaturan hak dan kewajiban dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu sebagai berikut :

1. Hak dan kewajiban yang sifatnya makro minimal sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan artinya adalah hal-hal yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan berlaku menyeluruh bagi semua perusahaan dengan standar minimal. Sekalipun demikian perusahaan dapat menerapkan standar yang lebih tinggi daripada yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan.
2. Hak dan kewajiban yang sifatnya mikro kondisional dalam pengertian bahwa standar yang diberlakukan bagi perusahaan secara individual telah sesuai dengan



kondisi perusahaan yang bersangkutan. Kelompok yang kedua ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu (a) Pengaturan yang berlaku bagi pekerja secara perorangan dalam bentuk perjanjian kerja perorangan (b) Pengaturan yang berlaku secara kolektif dalam bentuk PP atau PKB. Dalam konteks hubungan industrial, pengaturan hak dan kewajiban ini lebih ditekankan pada penggunaan PKB dari pada PP. Hal ini terjadi karena ketika PKB disusun, serikat pekerja yang mewakili para pekerja juga berperan secara aktif dalam melakukan perundingan dengan pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil telaah penulis terhadap undang-undang ketenagakerjaan mengungkapkan bahwa pengaturan hak dan kewajiban yang sifatnya makro minimal, terdapat dalam beberapa, pasal yang secara eksplisit memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan sebagai bagian dari hak pekerja dan kewajiban pengusaha:

### **1) Perlindungan Jam kerja**

Perlindungan jam kerja merupakan bentuk dari kewajiban negara untuk melindungi (*to protect*) hak eksoib individu pekerja. Dalam kovenan menuntut adanya kewajiban negara dan aparatnya melakukan tindakan yang memadai guna melindungi warga individu dari pelanggaran hak-hak individu (pekerja) atau kelompok pekerja, termasuk pencegahan atas beban kerja (jam kerja) yang wajar dan hak-hak yang melekat didalamnya termasuk imbalan yang memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat.

Salah satu bentuk kewajiban negara dalam perlindungan pekerja perempuan yakni dalam hal kerja malam bagi pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 sebagaimana diatur pada Pasal 76 Undang-undang ketenagakerjaan, dengan ketentuan bahwa pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada jam tersebut wajib :

- 1) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi.
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- 3) Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00-05.00.

Ketentuan di atas tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00 - 07.00. Ketentuan yang dimaksud dalam undang-undang di atas, telah dipertegas dalam Keputusan Menteri tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor :Kep.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Satu hal yang dapat dicermati dari keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi adalah Pasal 8, yang mengatur bahwa pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam PP atau PKB.

Akan tetapi pada kenyataannya ketentuan tentang pemberian makanan dan minuman bergizi tidak diatur secara eksplisit dalam PP dan PKB pada tiga perusahaan, hal itu tentu saja telah menyalahi ketentuan kovenan Pasal 7 tentang hak menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan. Demikian pula telah menyalahi Keputusan Menteri tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia, terkait pemberian makanan dan minuman bergizi serta penjagaan kesusilaan atau pelecehan seksual dan keamanan di tempat kerja. Oleh karena itu kenyataan dan kondisi yang demikian menuntut negara

dalam hal ini pemerintah, khususnya pengawasan dinas ketenagakerjaan berkewajiban melakukan pengawasan dan tindakan sebagai upaya untuk melindungi (*to protect*) hak-hak pekerja dalam penikmatan hak-hak ekosob.

Khusus pada penjagaan kesusilaan dan keamanan kerja mengungkapkan bahwa masih terdapat perusahaan yang mengatur secara eksplisit dalam perjanjian kerjanya seperti PKB PT Kantingen Timber Celebes yang mengatur penyelesaian keluh kesah tentang tatacara penyelesaian keluh kesah, melalui tahap-tahap penyelesaian yakni: 1) Tahap atasan langsung; pekerja perempuan dapat secara langsung menghubungi atasannya setiap saat untuk membicarakan persoalan-persoalannya. 2) Tahap kepala bagian : persoalan yang diajukan kepada kepala bagian untuk dibahas dan diselesaikan dalam tempo 2 hari setelah persoalan tersebut diterima. 3) Tahap bagian personalia; pada tahapan ini bagian personalia menerima persoalan tersebut dari kepala bagian dan berusaha merundingkan dan menyelesaikan dengan pihak pengusaha, paling lambat 2 hari setelah persoalan tersebut diterima. 4) Tahap serikat pekerja: Pada tahap ini adalah pelimpahan dari pekerja kepada serikat pekerja, berhubungan dengan tidak adanya penyelesaian pada tahap bagian personalia, sehingga persoalan tersebut diajukan oleh serikat pekerja secara tertulis kepada pengusaha, paling lama 4 hari setelah diterimanya persoalan tersebut dari pekerja. 5) Tahap bipartit: Tahap ini adalah tahap perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja untuk mencapai mufakat, paling lama 6 hari kerja setelah persoalan diterima oleh pengusaha. 6) Tahap tripartit. Tahap ini adalah tahap penyelesaian yang dilakukan oleh pemerintah, pengusaha, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja, berhubungan dengan tidak adanya persesuaian faham antara kedua belah pihak. Bentuk kepedulian perusahaan terhadap kondisi kerja yang aman, adalah merupakan bagian

dari hak pekerja, sebagaimana yang diatur dalam kovenan hak-hak ekosob.

Perlindungan pekerja perempuan khususnya keamanan kesusilaan, pada beberapa perusahaan merumuskan dalam bentuk PKB yang dibuat berdasarkan kesepakatan-kesepakatan dengan pekerja yang diwakilkan kepada serikat pekerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hak-hak normatif pekerja dalam mendapatkan ketenangan kerja dapat lebih terjamin, sehingga hakikat dari hubungan industrial Pancasila yaitu keserasian dan keselarasan hubungan yang bertujuan untuk membina, memelihara, dan menjamin ketenangan kerja dan ketenangan usaha antara pengusaha dan pekerja sebagai mitra di dalam proses produksi dapat terjamin.

## **2) Perlindungan dalam masa haid.**

Perlindungan masa haid juga merupakan salah satu wujud dari kewajiban negara dalam melindungi (*to protect*) hak ekosob warga negara (pekerja perempuan), dalam kovenan dituntut adanya kewajiban negara dan aparatnya melakukan tindakan yang memadai guna melindungi warga individu dari pelanggaran hak-hak individu pekerja perempuan, khususnya ketika perempuan mengalami masa haid, perlindungan masa haid ini, merupakan bagian dari bentuk perlindungan khusus dari negara sebagaimana diatur dalam Pasal 24 DUHAM, Pasal 7 dan Pasal 10 ayat (2) kovenan hak ekosob yang intinya mengatur perlindungan khusus setiap orang (pekerja perempuan) untuk menikmati kondisi kerja yang adil, serta menikmati istirahat.

Haid merupakan tanda alami dari kesehatan yang baik seorang perempuan, dimana pada perempuan usia subur datangnya haid rutin setiap bulan. Siklus haid berkisar antara 21 hingga 35 hari, akan tetapi rata-rata 28 hari. Haid bisa menimbulkan rasa sakit, rasa sakit yang ditimbulkan akibat datangnya haid untuk masing-masing orang tidaklah sama.

Oleh karena itu tidak wajib bekerjanya seorang pekerja perempuan pada hari pertama dan kedua waktu haid karena haidnya menimbulkan rasa sakit, haruslah dipergunakan untuk istirahat guna memulihkan kesehatannya.

Pasal 81 (1) Undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa: Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. akan tetapi sesungguhnya cuti haid tidak serta merta dapat digunakan, jika ketentuan tentang cuti haid tersebut tidak diatur dalam perjanjian kerja, PP, PKB. sebagaimana diatur pada Pasal 81 (2) yang mengatur bahwa: pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.

Menurut penulis Pasal 81 tersebut sebagai bentuk kewajiban negara dalam melindungi (*to protect*) pekerja perempuan, akan tetapi ketentuan tersebut sesungguhnya tidak tegas, karena pengaturan dan pelaksanaannya diserahkan kepada pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh untuk dirundingkan, dan selanjutnya dibuat dalam PP dan PKB yang kenyataannya pihak pekerja perempuan berada dalam posisi lemah dalam perundingan.

Ketidaktegasan negara memberikan perlindungan cuti haid, diperkuat sendiri dengan pernyataan seorang pengawas ketenagakerjaan bahwa cuti haid sebenarnya harus memerlukan proses dan prosedur sesuai dengan PP serta melalui pemeriksaan dokter yang dibuktikan surat keterangan dokter, karena penggunaan cuti haid ini sering diakal-akali oleh pekerja.

Oleh karena itu menurut penulis bahwa cuti haid sebagai hak ekosob pekerja, merupakan suatu hak yang sulit didapatkan oleh pekerja perempuan sebab melalui prosedur yang ketat.

Kenyataan lain mengungkapkan bahwa masih terdapat perusahaan yang tidak mencantumkan hak cuti sebagai hak normatif yang harus di gunakan oleh pekerja perempuan dalam PP dan PKBnya, hal ini membuktikan bahwa komitmen pengusaha dalam membuat PP dan PKB, tidak berpihak kepada kepentingan pekerja perempuan dan hanya menguntungkan pihak pengusaha serta tidak mencerminkan prinsip keadilan bagi pekerja perempuan.

Ketentuan mengenai cuti haid pekerja perempuan yang dipersyaratkan dengan prosedur yang ketat dan sulit, sebagaimana diatur dalam PP dan PKB hal itu dilakukan untuk mencegah cuti haid dilakukan oleh mereka secara bersama-sama dengan jumlah yang cukup besar dan apabila hal ini terjadi sudah tentu akan sangat merugikan perusahaan, serta pengusaha menghindari sanksi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 186 ayat (1). bahwa pengusaha yang tidak membayar upah pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan istirahat haid dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000.- dan paling banyak Rp.400.000.000.-

Jika PP dan PKB dibuat dengan aturan yang ketat terhadap pekerja perempuan, tidak lain adalah untuk menghindari kerugian perusahaan dan sanksi, oleh karena itu menurut penulis pengusaha perlu melakukan pengaturan lebih lanjut dalam PP dan PKB, jika pekerja perempuan tetap bekerja ketika haid seharusnya diberikan semacam *reward* diakhir tahun, dengan memperhatikan prinsip keadilan dan kepastian hukum, sehingga dapat terpenuhi hak-hak ekosob pekerja perempuan dalam bentuk lain.

### **3) Perlindungan cuti hamil dan melahirkan.**

Berdasarkan Pasal 24 DUHAM mengatur bahwa setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-

pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala, dengan tetap menerima upah. Selanjutnya Pasal 10 ayat (2) kovenan hak ekosob, mengatur bahwa negara wajib memberikan perlindungan khusus kepada para Ibu selama jangka waktu yang wajar sebelum dan sesudah melahirkan, karenanya berhak mendapat cuti dengan upah/gaji dan jaminan sosial yang memadai, demikian pula pada Pasal 11 huruf e dan f. *CEDAW* intinya mengatur hak masa cuti dan hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja termasuk hak atas perlindungan untuk reproduksi. Sedangkan pada Pasal 5 UU HAM. Mengatur bahwa setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya. Ketentuan-ketentuan di atas adalah sebagai wujud dari kewajiban negara melindungi (*to protect*) hak-hak individu pekerja perempuan berkenaan dengan kekhususannya yaitu fungsi reproduksi.

Istirahat sebelum melahirkan diperlukan guna memberikan kesempatan kepada pekerja yang sedang hamil untuk beristirahat, karena dari hari kehari kehamilannya cenderung memberi beban fisik maupun mental yang semakin meningkat, memberikan kesempatan untuk mempersiapkan kelahiran bayinya, serta menjaga keselamatan dan kesehatan diri dan bayinya.

Pasal 82 ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja perempuan berhak istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, selanjutnya ketentuan mengenai gugur kandungan sebagaimana diatur dalam Pasal 83 ayat (2) bahwa pekerja perempuan yang mengalami gugur kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan keterangan dokter atau bidan. Cuti gugur kandungan

sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan di atas hanya mengatur gugur kandungan akibat dari adanya hubungan hukum. Karena itu perempuan yang mengklaim gugur kandungan diluar pernikahan tidak berhak atas cuti gugur kandungan, tetapi dimungkinkan diberikan istirahat dengan alasan sakit.

Perlindungan fungsi reproduksi bagi pekerja perempuan sebagai bentuk perlindungan khusus, hasil penulisan mengungkapkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan bentuk perlindungan tersebut, hal ini tampak dalam PP dan PKB. Persoalan yang terkadang muncul terkait dengan cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan adalah persoalan upah, sebagaimana diatur dalam Pasal 84. bahwa Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapatkan upah penuh. Oleh karena itu pengusaha yang tidak membayar upah pekerja perempuan yang sedang menjalankan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000.- dan paling banyak Rp.400.000.000 menurut Pasal 186 ayat (1)

Jika ketentuan tersebut di atas ditelaah menurut ketentuan secara global dan konstitusi seperti dalam DUHAM, CEDAW, dan Kovenan Hak Ekosob, UU HAM, maka pihak pengusaha tidak ada alasan untuk melakukan pemotongan upah, ketika pekerja perempuan melakukan cuti.

Persoalan yang muncul selain pembayaran upah adalah hilangnya tempat dan jabatan setelah cuti. Oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan dengan lahirnya Permenaker No.: PER-03/MEN/1989 Pasal 4 ayat (1) mengatur bahwa pekerja perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil dan melahirkan, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja perempuan pada tempat dan jabatan yang sama tanpa



mengurangi hak-haknya. Ketentuan di atas merupakan wujud dari kewajiban negara untuk menjamin hak setiap orang untuk tidak kehilangan pekerjaan secara tidak adil, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 kovenan hak ekososob.

#### **4) Pemberian lokasi menyusui**

Salah satu bentuk kewajiban negara untuk memenuhi (*to fulfill*) hak-hak warga negara (pekerja perempuan) dalam bidang ekososob adalah kewajiban negara untuk melakukan tindakan yang memadai serta menjamin setiap orang dalam yuridiksinya untuk memberikan kepuasan kepada mereka yang memerlukan dan tidak dapat dipenuhi oleh upaya pribadi, salah satu bentuk kewajiban negara dalam pemenuhan hak tersebut adalah pemenuhan terhadap sistem perawatan Ibu yang sedang menyusui selama waktu kerja.

Pekerja perempuan yang mempunyai anak yang masih menyusui harus diberikan kesempatan yang wajar untuk menyusukan anaknya, sekalipun hal itu dilakukan selama waktu kerja. Tentang hal ini sering timbul masalah karena adakalanya tempat bekerja jauh dari tempat tinggalnya, sehingga untuk menyusukan anak diperlukan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu selayaknya perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan dapat menyediakan tempat penitipan anak dengan segala fasilitasnya, sehingga pekerja perempuan tidak menghabiskan waktu yang cukup lama untuk menyusukan anaknya.

Disamping kewajiban negara memenuhi hak pekerja perempuan menyusukan anak, juga ada kewajiban negara untuk melindungi (*to protect*) yaitu dengan memberikan perlindungan dalam bentuk perundang-undangan. Oleh karena itu undang-undang ketenagakerjaan pada Pasal 83 mengatur bahwa pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pemberian kesempatan pada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui, hanya efektif untuk lokasinya dekat dengan perusahaan. Selain itu terdapat ketentuan dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor : 48/MEN.PP/XII/2008, Nomor: Per .27 /MEN /XII/ 2008, Nomor.1177/Menkes/PB/XII/2008. tentang peningkatan pemberian air susu ibu selama waktu kerja di tempat kerja. Peraturan bersama ini lahir dari suatu pertimbangan bahwa setiap Ibu berkewajiban memberikan air susu kepada anaknya, dan setiap anak berhak untuk tumbuh dan berkembang secara optimal baik fisik, mental spritual, maupun kecerdasan untuk mewujudkan kehidupan terbaik bagi anak, sebagaimana dipertegas dalam UU HAM yang mengatur bahwa hak anak adalah HAM dan untuk kepentingannya hak anak itu diakui dan dilindungi oleh hukum dan bahkan sejak dalam kandungan. Sebab 80 % (delapan puluh persen) perkembangan anak dimulai sejak dalam kandungan sampai usai 3 tahun (periode emas), oleh karena itu diperlukan pemberian air susu Ibu eksklusif 6 (enam) bulan diteruskan sampai anak usia 2 (dua) tahun. Belum optimalnya pelaksanaan kesetaraan dan keadilan gender dan perlindungan fungsi reproduksi (maternal) mengakibatkan perempuan bekerja mengalami kesulitan dalam pemberian air susu ibu, karena masa istirahat sebelum dan sesudah melahirkan hanya ditentukan selama 3 (tiga) bulan, maka pekerja perempuan setelah melahirkan anak harus diberi kesempatan sepatutnya memberikan air susu ibu kepada anaknya atau memerah air susu Ibu selama waktu kerja ditempat kerja.

### **5) Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja perempuan (K3)**

Berdasarkan DUHAM Pasal 23 ayat (1) mengatur bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan berhak atas syarat-

syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan. Selain itu pada Pasal 7 Kovenan hak eksoab mengatur setiap orang dapat menikmati kondisi kerja yang aman dan sehat. Salah satu indikator syarat perburuhan dan kondisi kerja yang aman dan sehat adalah perlindungan K3

Dua ketentuan yang diatur secara global di atas, maka secara hukum menjadi kewajiban negara untuk menindaklanjuti kedalam ketentuan perundangan-undangan nasional. Salah satu wujud kewajiban negara menindaklanjuti aturan global di atas adalah dengan adanya ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, pada Pasal 86 ayat (1) mengatur bahwa: Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan K3 atau norma K3. pengawasan norma K3, tetap dan terus akan dilakukan. Jika terjadi pelanggaran norma K3. penindakannya adalah pemberian nota pemeriksaan untuk ditindaklanjuti dengan BAP oleh pengawas ketenagakerjaan sebagai penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) serta penjatuhan sanksi kepada perusahaan, yang didasarkan pada ketentuan dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 mengatur tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Jika ditelaah tentang ketentuan wajib lapor perusahaan, di dalamnya terdapat ketentuan bagi perusahaan melaporkan bentuk perlindungan tenaga kerja, hubungan ketenagakerjaan, syarat kerja, kondisi kerja. Oleh karena itu perlindungan terhadap pekerja hanya bisa berjalan secara maksimal, maka sangat diperlukan adanya pengawasan yang ketat dari pemerintah, pengawasan tersebut adalah bagian dari bentuk kewajiban negara untuk melindungi (*to protect*) hak-hak pekerja sesuai dengan jiwa UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28 D ayat (2) yang mengatur setiap orang berhak untuk bekerja

serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor perusahaan, pada hakikatnya adalah upaya untuk mempermudah diperolehnya data sesuai dengan perkembangan tentang keadaan tenaga kerja pada setiap perusahaan, dan akan menjadi bahan informasi bagi pemerintah untuk selanjutnya diolah sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan dibidang ketenagakerjaan. di samping itu dengan keberadaan Undang-undang tersebut lebih diarahkan agar mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan sesuai dengan tingkat kemajuan disegala bidang, sehingga dapat tercipta kepastian hukum serta memperlancar pelaksanaan pembangunan dibidang hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja akan lebih terjamin kemantapan dan keterbukaan serta hubungan yang serasi antara para pelaku proses produksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan hubungan perburuhan berdasarkan Pancasila, sehingga kehidupan yang layak, khususnya bagi pekerja perempuan dan tenaga kerja pada umumnya dapat tercapai.

Jadi hakikat perlindungan yang diberikan kepada pekerja perempuan, khususnya perlindungan K3, tidak lain karena keberadaan pekerja perempuan sebagai pekerja yang memiliki kekhususan biologis termasuk fungsi Reproduksi, dalam kovenan hak ekosob pada pasal 7 disebut sebagai perlindungan khusus. Akan tetapi pada kenyataannya masih terjadi pemahaman yang keliru bahwa perlindungan khusus atau "*affirmative actions*" yang dipahami oleh pihak pengusaha yaitu hanya berkisar pada hak cuti haid, hak cuti melahirkan, gugur kandungan.

## **6) Perlindungan upah**

Sistem pengupahan terkait erat dengan falsafah yang dianut oleh setiap negara. Bagi negara Indonesia yang menganut falsafah Pancasila, sistim pengupahan tentunya berlandaskan pada falsafah Pancasila. Pasal 23 ayat (3) UUD 1945, mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengupahan adil dan menguntungkan. Selanjutnya Pasal 7 kovenan hak eksoosob lebih tegas mengatur bahwa setiap orang berhak memperoleh upah yang adil yang dapat menghidupi keluarganya secara layak, dan pemerintah Indonesia secara hukum memiliki kewajiban mengikat setelah diratifikasinya ketentuan tersebut. Oleh karena itu prinsip pengupahan dalam hubungan industrial

Pancasila harus mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Berdasarkan pada prinsip tersebut upah mempunyai fungsi sosial, di samping itu upah harus mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang sesuai dengan kemampuan dan jasa yang telah diberikan, sistem pengupahan juga berfungsi sebagai bentuk pemberian insentif yang mendorong tercapainya peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

Upah merupakan salah satu unsur pokok dalam biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok. Sebaliknya bagi pekerja upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup dan keluarganya. Upah juga mempunyai arti sebagai pendorong produktivitas kerja. Bekerja dengan mendapatkan upah merupakan status pekerja dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat, di samping itu bagi serikat pekerja, upah merupakan salah satu obyek perhatian penting yang harus selalu diperjuangkan dalam pencapaian tujuan organisasi pekerja, agar kesejahteraan pekerja dapat diwujudkan. Begitu juga bagi pemerintah, upah merupakan indikator kemakmuran

masyarakat. Oleh karena itu keikutsertaan pemerintah dalam penentuan upah melalui peraturan perundang-undangan merupakan usaha untuk melindungi pekerja dan perlakuan pengusaha yang kurang memperhatikan kesejahteraan.

Pembayaran upah yang diberikan pengusaha pada pekerja harus sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan dan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup yang wajar atau layak. Mengingat adanya perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan akan menimbulkan perbedaan pula dibidang upah. Jadi pengupahan merupakan permasalahan yang rumit, oleh karena itu besarnya upah yang ditetapkan oleh pemerintah dan pengusaha harus mempertimbangkan segala sesuatunya secara bijaksana, sebab adakalanya tidak dapat memenuhi kebutuhan pekerja, terkadang diterima karena keadaan terpaksa. Upah seharusnya dapat merangsang dan memotivasi pekerja yang dilakukan dengan pemberian insentif prestasi kerja berupa pemberian bonus atau pemberian pinjaman-pinjaman fungsional maupun fasilitas lain seperti perumahan, biaya transport, pemberian jatah makan, dan sebagainya. Hal itu sejalan dengan Keputusan Menaker Nomor 72/MEN/1984 yang memutuskan tentang Komponen-komponen upah yang dapat dibagi :

- a. Upah pokok.
- b. Tunjangan Jabatan.
- c. Tunjangan kemahalan.
- d. Nilai pemberian cuti untuk karyawan sendiri.

Di Indonesia belum ada upah minimum yang berlaku secara umum, penerapan upah minimum masih bergantung pada kemampuan daerah masing-masing, di samping itu juga belum ada standar upah minimum untuk jenis pekerjaan tertentu. Pada dasarnya perlindungan upah pada pekerja sejak lama telah diatur oleh *ILO*. piagam pendirian *ILO* Tahun 1919 perlindungan upah telah dijadikan prinsip bagi perlindungan

pekerja perempuan. Selanjutnya pada Tahun 1957 melalui traktat Roma, masyarakat ekonomi eropa (MEE) mewajibkan negara-negaranya memastikan pelaksanaan dan penerapan prinsip pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama bagi pria dan wanita.

Sekalipun prinsip upah yang sama secara luas telah diterima dalam kebijaksanaan negara-negara yang telah meratifikasi piagam *ILO*, penerapan praktisnya berbeda antara satu negara dengan negara lain. Di Negara-negara Eropa pada umumnya pemerintah mengeluarkan kebijakan yang tegas tentang perlindungan upah bagi pekerja perempuan dan menolak semua bentuk diskriminasi baik dalam jenis pekerjaan maupun dalam pemberian upah. Sedangkan bagi negara-negara yang masih tergolong negara berkembang seperti halnya Indonesia masih banyak kendala-kendala yang menyebabkan sistem pengupahan yang sama bagi pekerja pria dan pekerja perempuan. Kendala-kendala yang dimaksud antara lain :

- a. Sesuai dengan tingkat kebutuhan pembangunan, banyak jenis pekerjaan yang masih memerlukan kekuatan fisik untuk berhasilnya pekerjaan tersebut, mengingat perempuan secara fisik lebih lemah dari pria, maka pekerjaan-pekerjaan tersebut pada umumnya dikerjakan oleh pria, sehingga pekerja perempuan sulit untuk mendapatkan kesempatan.
- b. Pada umumnya perempuan kurang terampil dibandingkan dengan pria. Hal ini disebabkan antara lain; kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan bagi perempuan sangat terbatas, sehingga keterampilan yang dimiliki pada umumnya rata-rata di bawah keterampilan pria.
- c. Dipasar kerja jumlah pekerja perempuan jauh lebih banyak dari pria sehingga dianggap pekerja perempuan sebagai tenaga kerja yang murah.

- d. Sesuai dengan kodratnya perempuan adalah Ibu rumah tangga yang melahirkan dan mengasuh anak. Fungsi Ibu sebagai Ibu rumah tangga, perempuan mempunyai keterbatasan yang sudah menjadi kodratnya dibandingkan dengan pria. Oleh karena itu di dalam bekerja, perempuan mempunyai keterbatasan yang tidak dipunyai oleh pria, hal ini dapat mengurangi kesempatan bekerja bagi perempuan.
- e. Masih ada anggapan masyarakat bahwa perempuan sebagai Ibu rumah tangga semata-mata, jauh lebih baik dari pada perempuan yang ikut bekerja. Di samping itu masih ada masyarakat yang menganut bahwa perempuan yang sering keluar rumah untuk bekerja dianggap kurang baik. Keadaan ini merupakan pembatasan bagi perempuan untuk bekerja.

Berbagai alasan tersebut menjadi penghambat bagi pekerja perempuan untuk ikut berperan sebagaimana halnya pekerja pria masih sulit untuk dilaksanakan. Akan tetapi berdasarkan perubahan-perubahan terhadap budaya kerja, kemajuan teknologi, metode-metode kerja hambatan-hambatan perempuan dalam bekerja sudah mulai berkembang.

Sesuai dengan apa yang dikemukakan sebelumnya bahwa di Indonesia belum ada pengaturan khusus tentang perlindungan upah bagi pekerja perempuan, pengaturan tentang ketentuan upah masih tetap mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Hanya saja dalam berbagai hal diatur mengenai kebijakan tersendiri tentang pembayaran upah bagi pekerja perempuan yang berhubungan dengan haid, cuti hamil dan cuti melahirkan.

Perlindungan upah terhadap pekerja perempuan sangat tergantung dan dipengaruhi oleh peran serikat pekerja dalam memperjuangkan nasib pekerja perempuan. Keberadaan serikat pekerja yang lemah dan tidak mandiri akan



berpengaruh terhadap posisi tawar pekerja perempuan dalam penetapan PP dan PKB. Sebagai bahan perbandingan bahwa pada beberapa

negara terutama di Eropa, serikat pekerja dalam penentuan upah mempunyai peranan yang sangat penting. Para wakil pekerja berperan aktif dalam dewan pengupahan nasional yang bergerak secara independen dalam penentuan tingkat upah, posisi serikat pekerja dan pengusaha yang duduk dalam dewan pengupahan mempunyai posisi yang sejajar.

Masalah penetapan upah, berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang manajer perusahaan, menyatakan bahwa sampai saat ini, belum pernah dilibatkan dalam penetapan upah pekerja, ketentuan penetapan upah tersebut diterima oleh perusahaan berdasarkan ketentuan penetapan upah dari pemerintah. Hal itu menunjukkan bahwa penetapan upah selama ini tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana ditetapkan oleh Keputusan Presiden RI. Nomor 107 Tahun 2004 tentang dewan pengupahan bahwa penetapan upah minimum kabupaten/Kota ditetapkan oleh dewan pengupahan kabupaten/Kota, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi dan pakar.

Dalam hubungan industrial Pancasila, pemerintah berkewajiban menciptakan kondisi yang dapat mendorong terwujudnya keserasian dalam hubungan kerja dan menjamin terciptanya kesejahteraan pekerja, pemerintah melalui kebijaksanaannya mengeluarkan peraturan dibidang pengupahan seperti penentuan upah minimum regional dan penetapan upah lembur bagi pekerja yang melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja seharusnya. Di samping itu juga terbentuk suatu lembaga yang tugasnya mengkaji, memantau, dan mengadakan penulisan dibidang pengupahan, yang dikenal dengan lembaga dewan penulisan pengupahan

daerah. Oleh karena itu dengan keberadaan dewan pengupahan daerah yang melibatkan berbagai unsur termasuk pelibatan organisasi serikat pekerja dalam penetapan upah, tentu hal itu akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan bagi pekerja khususnya pekerja perempuan, serta memengaruhi kelancaran proses produksi dan bahkan secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi stabilitas nasional.

Jika ketentuan penetapan upah yang dilakukan oleh dewan pengupahan, sebagai bentuk kewajiban negara untuk memenuhi (*to fulfill*) hak-hak ekososial pekerja perempuan, maka hendaknya penetapan tersebut harus dapat menjamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah dari pada yang dinikmati laki-laki dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama dan layak bagi kemanusiaan.

## **BAB VII**

### **PERAN PEMERINTAH DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN**

Sesuai dengan amanat konstitusi Pasal 28 I ayat (4) mengatur bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM adalah tanggungjawab negara, terutama pemerintah. Seiring dengan itu, ketentuan Pasal 8 UU HAM mengatur kewajiban dan tanggungjawab pemerintah dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM, selanjutnya kewajiban negara diteguhkan kembali dalam ketentuan Pasal 71 mengatur bahwa pemerintah wajib bertanggungjawab menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukan HAM. Kewajiban dan tanggungjawab pemerintah sebagaimana dimaksud adalah meliputi langkah implementasi yang efektif dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara dan bidang lain.

Jika merujuk kepada komentar umum mengenai pasal-pasal dalam DUHAM maka semua penjelasan dalam komentar umum mengatur bahwa perwujudan HAM sepenuhnya adalah kewajiban negara. Oleh karena itu negara harus menjalankan kewajiban pemenuhan HAM dalam bentuk penghormatan (*to respect*) melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*). Negara tidak bisa tidak memang harus memenuhi hak-hak warganegara, termasuk hak-hak ekonomi sosial dan budaya (ekosob) seperti hak atas pekerjaan.

Atas kewajiban inilah inisiatif negara dalam hal ini pemerintah dalam dunia ketenagakerjaan adalah berperan dan diwujudkan dalam bentuk tripartisme, prinsip tripartisme

bertumpu pada semangat bahwa kepentingan masing-masing unsur pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja, dan pemerintah menjadi kepentingan bersama sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan, persamaan atau kesetaraan dan keadilan dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya serta terjaminnya kelangsungan usaha.

Peran pemerintah di dalam kebersamaan tersebut berperan sebagai penjaga kepentingan masyarakat yang lebih luas, mempunyai tugas untuk melindungi, menghormati dan memenuhi hak-hak pekerja dan pengusaha agar tercapai keseimbangan antara pemenuhan kepentingan kedua unsur tripartit tersebut. Agar peran pemerintah dapat dilaksanakan secara optimal dan efektif, maka dalam mengambil berbagai kebijakan khususnya kebijakan ketenagakerjaan haruslah mendengar pendapat, baik dari kelompok pekerja maupun pengusaha.

Pada bagian lain peran pemerintah dalam pemajuan hak-hak eksoosob pekerja perempuan dapat ditelaah dengan keberadaan balai pengembangan produktivitas tenaga kerja (BPPTK). BPPTK. adalah sebagai lembaga yang bergerak dalam memfasilitasi dan membantu pekerja dan pengusaha dalam merubah dan mengembangkan sikap mental, pola pikir dan prilaku dalam menjalankan tugas dan fungsinya kearah yang lebih produktif. Keberadaan BPPTK tentu saja sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan. tentang fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial yaitu memberikan pelayanan. Selain fungsi tersebut juga terdapat fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan.

Keempat fungsi pemerintah dalam hubungan industrial, jika dikaitkan dengan peran pemerintah dalam menjalankan

fungsi negara kesejahteraan adalah sesuai teori Wolfgang Friedman yaitu negara sebagai penyedia (*provider*), sebagai pengatur (*regulator*), sebagai pengusaha, (*entrepreneur*), sebagai wasit.

Berikut ini akan ditelaah beberapa ketentuan dalam Undang-undang ketenagakerjaan yang terkait dengan fungsi negara kesejahteraan menurut teori wolfgang Frietman

Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf a Undang-undang ketenagakerjaan, menunjukkan bahwa kedudukan pemerintah sudah menjalankan fungsinya sebagai pengatur dan sebagai wasit, selanjutnya pada Pasal 107 Undang-undang ketenagakerjaan tentang lembaga kerja sama tripartit, juga menunjukkan secara tegas kedudukan dan fungsi pemerintah sebagai wasit, sebagaimana diatur bahwa lembaga kerjasama tripartit adalah lembaga yang memberikan, saran, pendapat kepada pihak yang terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan dengan keanggotaan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja.

Fungsi pengawasan negara sebagai wasit, dapat pula ditelaah pada Pasal 176 Undang-undang ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Fungsi pengawasan oleh negara akan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawali oleh seorang pengawas ahli, yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu, untuk dapat menjalankan tiga tugas pokok yaitu :

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan berjalan dengan baik, jika tidak demikian halnya maka negara

mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk pelaksanaannya.

2. Memberi penjelasan teknis dan nasehat kepada pekerja dan pimpinan perusahaan tentang hal yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang diharuskan oleh peraturan dan bagaimana melaksanakannya.
3. Menyeliidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan menetapkan kebijaksanaan pemerintah.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara dibidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan keempat fungsi itu dengan baik. Sebagaimana fungsi tersebut telah tertuang dalam ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan. Fungsi pemerintah itu bersifat kumulatif bukan alternatif, dan harus dapat dilaksanakan secara keseluruhan.

Dalam kaitannya dengan perlindungan pekerja perempuan, pemerintah selaku pengatur (*regulator*) sangat diperlukan dengan pertimbangan bahwa posisi pekerja khususnya pekerja perempuan secara ekonomi lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, oleh karena itu campur tangan dari pemerintah diperlukan untuk mensejajarkan posisi pekerja/buruh dan pengusaha.

Fungsi negara selaku pengatur (*regulator*) dalam fungsi ini negara mempunyai kekuasaan untuk membuat peraturan perundang-undangan maupun dalam bentuk kebijaksanaan. Hal ini berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan (*legislative and bureucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, berikut ini berbagai bentuk kebijakan ketenagakerjaan yang diatur dalam peraturan

pemerintah, dan menempatkan posisi pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja adalah sebagai berikut :

1. Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan susunan organisasi lembaga kerja sama Tripartit.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tentang Pengawasan ketenagakerjaan.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Nomor Per.15/Men/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan.

Secara operasional, pemerintah telah menerapkan peraturan khusus bentuk perlindungan pekerja perempuan terutama yang menyangkut perlindungan pekerja perempuan mencakup: Larangan kerja pada waktu malam hari; Larangan melakukan pekerjaan yang membahayakan kesehatan kesusilaan perempuan; peraturan cuti haid; peraturan cuti hamil dan cuti bersalin atau gugur kandungan; dan kesempatan menyusui anak pada waktu jam kerja. Perlindungan ini dalam teori hukum disebut sebagai perlindungan yang bersifat protektif.

Perlindungan yang bersifat korektif oleh negara diwujudkan dalam bentuk pengawasan ketenagakerjaan melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan. Sistem pengawasan bertugas mengawasi pelaksanaan perundang-undangan. Unsur pengawasan merupakan salah satu kebijaksanaan bersifat preventif untuk mendeteksi sedini mungkin terjadinya pelanggaran-pelanggaran dibidang keselamatan kerja. Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja pekerja adalah unsur pengawasan ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan mempunyai tugas untuk melakukan penindakan terhadap penyimpangan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Tugas dari bidang pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja RI. Nomor Kep.353/M/SJ/1996 tentang uraian kegiatan kantor wilayah, kantor departemen dan unit pelaksana teknis dinas tenaga kerja dan transmigrasi, disebutkan dalam bagian ketujuh bahwa, bidang pengawasan ketenagakerjaan memiliki tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, melakukan penyelidikan terhadap pelanggaran norma kerja. Ketentuan tersebut telah diperkuat dengan lahirnya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan) dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 mengatur bahwa guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan pelaksanaannya diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja, pengawasan berfungsi untuk mengawasi pelaksanaan Undang-undang atau ketentuan hukum ketenagakerjaan yang dilakukan dengan cara memberi penerangan teknis dan petunjuk kepada pengusaha dan pekerja, mengenai pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan melaporkan kepada yang berwenang apabila terjadi penyimpangan dan kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh pengusaha.

Pada hakikatnya pengawasan adalah bentuk tanggungjawab terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan oleh pengusaha, pengawasan itu sendiri



bukan merupakan alat perlindungan atau syarat kesehatan kerja, pengawasan hanya merupakan suatu cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan kerja.

Menurut Imam Soepomo pemeliharaan atau pembinaan peraturan ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan secara wajar oleh instansi pengawasan mengakibatkan suatu produksi pihak pekerja bekerja dalam waktu yang layak, tidak ditugasi untuk melakukan pekerjaan yang melibihi kemampuan badaniah dan melakukan pekerjaan di tempat kerja yang sehat.<sup>2</sup>

Dalam lapangan hukum ketenagakerjaan pengawasan dikenal dalam dua bentuk yaitu; pengawasan preventif dan pengawasan represif. Pengawasan preventif yaitu bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas dengan memberikan izin terlebih dahulu kepada pengusaha melakukan penyimpangan-penyimpangan karena sifat pekerja itu mengharuskan demikian, misalnya pengusaha dapat mengadakan aturan waktu yang menyimpang dari larangan melakukan pekerjaan lebih lama dari yang seharusnya, apabila perusahaan tersebut memproduksi barang yang menyangkut dengan kepentingan negara. Sedangkan pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mengunjungi tempat-tempat kerja pada waktu-waktu tertentu yang khusus dilaksanakan untuk pengusutan suatu pelanggaran, misalnya melihat atau memeriksa sendiri apakah ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan dijalankan oleh pengusaha, apabila terjadi pelanggaran diambil tindakan-tindakan yang wajar sebagai sanksi.

Dalam lingkungan kementerian tenaga kerja, pengawas diberi wewenang pengawasan yang mencakup :

1. Memasuki semua tempat di laksanakan nya pekerjaan.

2. Meminta keterangan, baik lisan maupun tertulis kepada pengawas atau pengurus perusahaan dan atau tenaga kerja atau serikat pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga.
3. Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha, atau pengurus perusahaan dan pekerja agar mentaati peraturan perundangan ketenagakerjaan.
4. Memberikan peringatan atau teguran terhadap penyimpangan peraturan perundangan ketenagakerjaan.
5. Melakukan pengujian teknik persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja.
6. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas dan atau belum diatur dalam peraturan perundangan. Meminta bantuan polisi bila ditolak memasuki perusahaan atau pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan.
7. Memanggil pengusaha dan pekerja.
8. Melarang pemakaian bahan/alat berbahaya.
9. Melakukan penyelidikan selaku PPNS (penyidik pegawai negeri sipil).

Pada kenyataannya pengawasan ketenagakerjaan masih terus menuai masalah, jika di lihat dari jumlah pengawas ketenagakerjaan secara nasional saat ini terdapat 2.384 tenaga pengawas mengawasi 216.547 perusahaan atau satu orang mengawasi 90 perusahaan. Pada sisi lain pengawasan lemah, juga diakibatkan oleh kepala daerah mudah menugaskan pengawas ke tempat di luar dinas ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Pengawas ketenagakerjaan di Kota Makassar juga sangat memperhatikan, berdasarkan data laporan triwulan keempat Tahun 2012 Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Makassar, jumlah pengawas hanya 10 orang, dengan jumlah perusahaan 5976 perusahaan.

Perlindungan pekerja perempuan yang bersifat non diskriminatif telah menjadi perhatian negara dengan pengesahan Undang-undang Nomor 7

Tahun 1984, tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Dalam undang-undang tersebut, mengatur bahwa perolehan hak yang sama antara pria dan perempuan dilapangan pekerjaan mencakup:

1. Hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai hak asasi.
2. Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai.
3. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan, dan hak untuk memperoleh latihan kejuruan.
4. Hak untuk menerima upah yang sama dengan pekerjaan laki-laki atas pekerjaan yang sama nilainya.
5. Hak atas jaminan sosial khususnya dalam hal pensiun, sakit, cacat, hari tua, atau lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, maupun hak atas masa cuti yang harus dibayar.

Selanjutnya pemerintah menindaklanjuti larangan diskriminasi tersebut melalui surat edaran menteri tenaga kerja Nomor SE.04/Men/1988 tentang pelaksanaan larangan diskriminasi pekerja perempuan mengatur: 1) perbedaan usia pensiun antara pekerja laki-laki dan perempuan adalah sama, 2) hak pekerja perempuan dan keluarganya terhadap pemeliharaan kesehatan disamakan dengan hak pekerja laki-laki (tidak dianggap lajang).

Ketentuan tersebut pada kenyataannya tidak diabaikan oleh pihak pengusaha, sebab secara hukum ketentuan tersebut sifatnya memang tidak mengikat karena surat edaran tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dituntut ketegasan pemerintah dalam merumuskan

ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai bagian dari tugas dan kewajiban negara dalam melindungi (*to protect*) terhadap hak-hak eksoib individu pekerja perempuan.



## **BAB VIII**

### **PERAN ORGANISASI SERIKAT PEKERJA TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN**

Berdasarkan ketentuan yang diatur secara global sebagaimana tertuang dalam DUHAM pada Pasal 23 ayat (4) mengatur bahwa setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya. Selanjutnya pada Pasal 8 Kovenan negara menjamin hak setiap orang untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung dengan serikat kerja pilihannya sendiri, yang hanya tunduk pada peraturan organisasi yang bersangkutan, demi kemajuan dan perlindungan kepentingan ekonomi dan sosialnya. Tidak boleh ada pembatasan pelaksanaan hak ini, kecuali pembatasan-pembatasan yang ditetapkan undang-undang yang diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum, atau untuk perlindungan hak dan kebebasan orang lain. Oleh karena itu negara dalam hal ini pemerintah berkewajiban menghormati (*to respect*) melindungi (*to protect*), serta memenuhi (*to fulfill*) hak-hak individu yang berkaitan dengan hak membentuk serikat pekerja dan bergabung dalam serikat pekerja. Salah satu bentuk kewajiban negara dalam melindungi hak-hak individu pekerja adalah memberikan perlindungan dalam bentuk peraturan perundang-undangan serikat pekerja yakni UU. No. 21 tahun 2000.

Kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun tulisan, memperoleh penghidupan dan pekerjaan yang layak bagi kemnusiaan serta

mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara. Dalam rangka kemerdekaan berserikat, pekerja berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab. Oleh karena itulah organisasi serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Dalam konteks perjuangan hak-hak pekerja, kepentingan kaum pekerja memang harus diperjuangkan terus menerus, apalagi hak dan kepentingan kaum pekerja sering dilanggar, bahkan tetap jauh dari perlindungan yang sesungguhnya. Pilar yang sangat berperan dalam menegakkan hak-hak dan kepentingan pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan adalah organisasi serikat pekerja, menurut Muchtar Pakpahan, syarat untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat, khususnya pekerja adalah tercapainya serikat pekerja yang kuat dalam arti punya anggota yang banyak dan punya paham perjuangan bersama, punya dana yang berasal dari iuran, serta memiliki kepemimpinan kuat dan terpercaya.

Selanjutnya dikatakan bahwa untuk menyejahterakan pekerja/buruh diperlukan wadah sebagai payung untuk perjuangan bersama, lahirnya majelis pekerja buruh Indonesia (MPBI) yang dideklarasikan pada 1 Mei 2012 dalam peringatan hari buruh Internasional. MPBI diharapkan melakukan empat kegiatan di luar tugas serikat pekerja secara tradisional.

Pertama, MPBI berjuang mewujudkan *welfare state*, negara yang memperjuangkan kesejahteraan rakyatnya. Sebagaimana cita-cita sosial demokrat, ideologi, serikat buruh di dunia. Kedua, MPBI memelopori terwujudnya keadilan sosial, demokrasi HAM, penegakan hukum, termasuk anti korupsi dan anti diskriminasi, serta melawan penindasan.

Ketiga. MPBI menggerakkan ekonomi kerakyatan melalui usaha-usaha bersama dikalangan lapisan menengah ke bawah. Keempat. MPBI ikut berpolitik dengan cara membangun atau memiliki partai politik sendiri atau bersimbiosis-mutualistik dengan sebuah partai politik dengan mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan sosial. Dengan demikian tugas utama MPBI adalah mencampuri urusan politik kenegaraan atau ikut menentukan arah kebijakan politik, seperti hampir disemua negara Eropa, Australia, Selandia Baru, Brasil dan Afrika Selatan.

Pembukaan UUD NRI 1945 menegaskan cita-cita Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan butir melindungi, mencerdaskan, dan memajukan kesejahteraan umum, dan itu adalah merupakan paham *welfare state*. Oleh karena itu tujuan perjuangan MPBI adalah mewujudkan negara kesejahteraan, dengan paham negara kesejahteraan terbangun lima pilar negara; demokrasi, hukum, HAM, keadilan sosial, dan anti diskriminasi<sup>1</sup>.

Keberadaan organisasi serikat pekerja sangatlah penting karena dapat menjadi patner dengan pengusaha dalam rangka mewujudkan usaha dan menciptakan iklim yang kondusif. Sebagai bahan perbandingan dapat ditelaah peran serikat pekerja/buruh di Indonesia dengan serikat pekerja/buruh di Eropa, di Eropa terdapat tiga tipe gerakan serikat pekerja/buruh berdasarkan orientasinya yaitu berorientasi pasar, kelas dan sosial.

Serikat pekerja/buruh yang berorientasi pasar memosisikan pekerja/ buruh sebagai aktor ekonomi yang memperjuangkan capaian-capaian ekonomis, seperti kesejahteraan anggota. Ini yang umumnya dicapai, khususnya melalui perundingan kolektif.

Serikat pekerja/buruh yang berorientasi kelas, memosisikan serikat pekerja/buruh sebagai kendaraan untuk

memperjuangkan kelas dan peran mereka. Mereka mempromosikan kepentingan-kepentingan terkait kedudukan pekerja/buruh dan menginginkan suatu transformasi dalam masyarakat secara cepat.

Serikat pekerja/buruh berorientasi sosial atau masyarakat melihat serikat pekerja/buruh sebagai aktor sosial dan memperjuangkan peran konstruktif pekerja/buruh dalam masyarakat. Caranya adalah dengan menguatkan suara kaum pekerja/buruh dalam masyarakat yang lebih luas dan bertindak sebagai kekuatan integrasi sosial, moral dan politik. Pada praktiknya tiga tipe ideal ini sering tumpang tindih dan tercampur meski menggabungkan ketiganya hampir tidak mungkin dalam suatu serikat.<sup>2</sup>

Di Indonesia sesungguhnya perjuangan serikat pekerja/buruh pernah berorientasi pada kelas, yang dibatasi pada masa orde baru dengan nama SOBSI, lalu kemudian menjadi serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) yang juga pada akhirnya menjadi stempel kebijakan pemerintah orde baru, dan inilah sesungguhnya yang menghasilkan deorganisasi dan depolitisasi besar-besaran gerakan organisasi serikat pekerja di Indonesia.

Reformasi menghasilkan peluang baru bagi perkembangan gerakan serikat pekerja/buruh di Indonesia dengan keluarnya suatu peraturan perundang-undangan, yang memberikan arah dan tujuan keberadaan organisasi serikat pekerja, seperti ketentuan dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/ serikat buruh, yang diratifikasi dari konvensi *ILO* Nomor 87 mengenai kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

Pelaksanaan hak untuk bekerja, pekerja/buruh juga harus mendapatkan jaminan atas kehidupan kemerdekaan dan keamanan pribadi



yang didasarkan pada prinsip non diskriminasi, seperti yang diatur dalam Pasal 15 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2005. tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan internasional tentang hak sipil dan politik) LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4558).

Jaminan atas kehidupan kemerdekaan dan keamanan pribadi yang didasarkan pada prinsip non diskriminasi, mencakup di dalamnya kebebasan dari perbudakan dan perhambaan seperti kebebasan dari penyiksaan dan perlakuan atau hukuman yang keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat seperti hak untuk diakui sebagai pribadi di depan hukum dimanapun; hak untuk mendapatkan upaya pemulihan yang efektif melalui peradilan; kebebasan dari penangkapan, penahanan atau pengasingan sewenang-wenang; hak untuk mendapatkan pemeriksaan yang adil dan peradilan yang terbuka oleh pengadilan yang independen dan tidak berpihak; hak untuk dianggap tidak bersalah sampai dibuktikan kesalahannya; kebebasan dari intervensi yang sewenang-wenang atas kebebasan pribadi, keluarga, rumah atau surat menyurat; kebebasan untuk bergerak dan bertempat tinggal; hak atas suaka; hak atas kewarganegaraan; hak untuk menikah dan mendirikan keluarga; hak untuk memiliki harta benda; kebebasan untuk berpikir, berkeyakinan dan beragama; kebebasan berpendapat dan menyatakan pendapat; hak untuk berkumpul dan berserikat secara damai serta hak untuk ikut serta dalam pemerintahan negara dan mendapatkan akses yang sama ke pelayanan publik di negaranya.

Keberadaan Undang-undang serikat pekerja terkait dengan kedudukan pekerja perempuan dalam organisasi serikat pekerja, merupakan peluang besar dalam memperjuangkan hak-hak pekerja perempuan, diharapkan dengan adanya serikat pekerja diperusahaan dapat mewakili

dan menyalurkan aspirasi pekerja perempuan khususnya, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja, dengan kata lain bahwa serikat pekerja/buruh diharapkan sebagai wadah pekerja perempuan dalam memperjuangkan hak-haknya. Tujuan dibentuknya serikat pekerja/buruh adalah menyeimbangkan posisi pekerja/buruh dengan pengusaha, sehingga melalui keterwakilan pekerja/buruh di dalam serikat pekerja/buruh maka aspirasi pekerja/buruh dapat sampai kepada pengusaha. Selain itu melalui wadah serikat pekerja /buruh ini diharapkan akan terwujud peran serta pekerja/buruh dalam proses produksi. yang merupakan salah untuk meningkatkan hubungan industrial ditingkat perusahaan.

Aktifitas pengurus serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan anggotanya/pekerja dalam hal perbaikan kesejahteraan, secara yuridis formal dilakukan terlebih dahulu melalui hasil PKB. Di dalam PKB diatur segala sesuatu yang menyangkut hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, terutama pengaturan mengenai pengupahan dan jaminan sosial yang diberikan pengusaha kepada para pekerja.

Akan tetapi pada kenyataannya organisasi serikat pekerja pada perusahaan belum maksimal sebagai wadah yang dapat dimanfaatkan oleh pekerja perempuan untuk memperjuangkan kepentingan-kepentingannya.

Keberadaan pekerja perempuan dalam organisasi serikat pekerja dapat ditelaah melalui hasil angket penulisan yang mengungkapkan, terdapat 42 responden menyatakan tidak ada wakil pekerja perempuan dalam organisasi serikat pekerja atau 46,66 % sedangkan 24 responden menyatakan tidak tahu adanya perwakilan pekerja perempuan terlibat dalam organisasi serikat pekerja atau 26%, data ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan kurang dilibatkan dalam organisasi serikat pekerja, hal ini disebabkan karena

pekerja perempuan selalu dianggap sebagai makhluk lemah, yang tidak mampu memperjuangkan kepentingan-kepentingannya, hal itu sangat berimplikasi pada perlindungan hak-hak normatif. Kondisi yang demikian menunjukkan ketidaksesuaian prinsip dasar persamaan, yang merupakan pilar bagi setiap masyarakat demokratis yang bercita-cita mencapai keadilan sosial dan HAM.

Dalam PP dan PKB cenderung melemahkan posisi pekerja perempuan, keinginan dan aspirasi pekerja kurang diperhatikan, serikat pekerja yang didominasi kaum laki-laki kerap mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan kepentingan dan memerhatikan posisi pekerja/buruh perempuan. sehingga mereka akan kehilangan akses, kontrol, dan pengaruh, representasi pekerja/buruh perempuan dalam organisasi tersebut menjadi rendah dan kebutuhan perempuan yang perlu diperjuangkan pun sering dilupakan, sehingga menyebabkan pola relasi industrial yang melahirkan bentuk-bentuk diskriminasi seperti fasilitas untuk pekerja perempuan berada di bawah standar dan “tidak ramah”, bahkan beberapa fasilitas lain tidak ada, dan kenyataan tersebut menunjukkan adanya bias gender dalam gerakan dan organisasi pekerja/buruh.

Keterlibatan pekerja perempuan dalam organisasi pekerja secara maksimal akan melahirkan kesepakatan kerja bersama yang ideal.

Kedudukan pekerja laki-laki dan perempuan dalam organisasi serikat pekerja dalam konvensi *ILO* pada hakikatnya adalah sama, yaitu mengatur bahwa :

1. Pekerja harus mendapatkan perlindungan terhadap peraturan perundang-undangan dan tindakan yang membatasi hak berserikat seperti :

- a. Mempekerjakan seseorang dengan syarat dia tidak boleh menjadi anggota serikat pekerja atau harus melepaskan keanggotaannya dari serikat pekerja.
  - b. Diberhentikan dari pekerjaan karena anggota atau mengikuti kegiatan serikat pekerja.
2. Pengusaha atau organisasi pengusaha tidak boleh mengintervensi serikat pekerja dan kegiatannya.
  3. Pengusaha dan serikat pekerja didorong untuk secara sukarela berunding merumuskan kesepakatan kerja bersama yang memuat ketentuan kondisi kerja yaitu hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.

Sebagai wadah pekerja, organisasi serikat pekerja yang terbentuk mempunyai satu tujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan, dan meningkatkan kesejahteraan bagi anggotanya serta mempunyai peran dan fungsi yang sangat strategis di dalam pelaksanaan hubungan industrial. Oleh karena itu diharapkan organisasi serikat pekerja mempunyai sifat-sifat yang harus dimiliki yaitu sebagai berikut:

1. Bebas, artinya sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajiban tidak di bawah tekanan pihak lain.
2. Mandiri, artinya dalam pendiriannya sebagai organisasi atas dasar kekuatan sendiri.
3. Terbuka, artinya anggota terbuka bagi siapa saja tidak membedakan golongan, etnis, suku, dan organisasi politik tertentu.
4. Demokratis, artinya di dalam pemilihan pengurus secara demokratis tidak ada tekanan dan titipan dari atas.
5. Bertanggungjawab, artinya organisasi bertanggungjawab pada anggota, masyarakat dan negara.

Fungsi dan peran yang dapat dilakukan organisasi serikat pekerja sebagaimana diatu dalam ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan industrial.
2. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama dibidang ketenaga kerjaan sesuai tingkatannya.
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota.
5. Sebagai perencana, pelaksanaan, dan penanggungjawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara umum ketidakberdayaan serikat pekerja memang tidak hanya disebabkan oleh faktor internal, tetapi juga faktor "luar". Seperti manajemen perusahaan yang melemahkan organisasi pekerja secara sistematis dengan tidak memberi perlindungan atau jaminan kepada pekerja/buruh yang terlibat aktif di dalam organisasi-organisasi itu. Pihak perusahaan juga kerap menjatuhkan sanksi, mengharuskan kerja lembur, memengaruhi bahkan melarang pekerja/buruh lain untuk terlibat lebih jauh dalam organisasi pekerja. Kecemburuan diantara sesama pekerja/buruh pun terbangun, sehingga buruh yang aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi pekerja akan selalu dipergunjingkan oleh buruh yang enggan terlibat dalam organisasi itu. Berbagai bentuk intimidasi dijalankan secara sistematis oleh perusahaan untuk melemahkan peran serikat pekerja, sehingga eksistensi serikat pekerja/buruh yang bertujuan untuk memberikan

perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya tidak tercapai. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa sejarah juga telah membuktikan peranan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja/buruh telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja/buruh yang betul-betul mandiri (*independence*) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak pekerja.

Organisasi serikat pekerja sebagai wadah dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, akan meningkatkan *bargaining* baik secara individual maupun keseluruhan. Serikat pekerja dapat mengawasi (*control*) pelaksanaan hak-hak pekerja diperusahaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 102 ayat (2) Undang-undang ketenagakerjaan. Bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sesungguhnya keterlibatan pekerja perempuan dalam pembuatan PP dan PKB, akan melahirkan hubungan industrial yang harmonis, sebagaimana hakikat dari PP dan PKB yang berfungsi menjamin tercapainya pelaksanaan hubungan industrial Pancasila demi tercapainya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha dalam proses produksi dan jasa, terpeliharanya keserasian dalam peningkatan dan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

## **BAB X**

### **PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

#### **A. Epistemologi Hukum Islam**

Sebagai sistem hukum, hukum Islam tidak boleh dan tidak dapat disamakan dengan sistem hukum yang lain yang pada umumnya terbentuk dan berasal dari kebiasaan-kebiasaan masyarakat dan hasil pemikiran manusia serta budaya manusia pada suatu saat disuatu masa.( Djazuli, A, 1991: 6). Berbeda dengan sistem hukum yang lain, hukum Islam tidak hanya hasil pemikiran manusia yang dipengaruhi kebudayaan manusia dioleh suatu tempat pada suatu masa, tetapi dasarnya ditetapkan Allah melalui wahyunya yang terkini terdapat dalam Alquran dan dijelaskan oleh Nabi Muhammad saw sebagai Rasulnya melauai sunnah beliau yang kini terhimpun dengan baik dalam kitab-kitab hadis. Dasar inilah yang membedakan hukum Islam secara fundamental dengan hukum-hukum lain yang semata-mata lahir dari kebiasaan dan pemikiran atau buatan manusia belaka. (Ahmad Hanafi,1986:3)

Dalam masyarakat Indonesia berkembang berbagai macam istilah. Istilah satu dengan yang lain mempunyai persamaan sekaligus mempunyai perbedaan. Istilah-istilah yang dimaksud adalah *syariah Islam*, *Fiqhi Islam*, dan *Hukum Islam*. Didalam kepustakaan hukum Islam berbahasa Inggris, Syariah Islam diterjemahkan dengan *islamic law*, sedang fiqhi islam diterjemahkan dengan *islamic jurisprudence*. Didalam bahasa Indonesia, untuk syariah Islam sering dipergunakan

dengan istilah hukum Syariah, untuk Fiqhi Islam dipergunakan istilah hukum fiqhi atau kadang-kadang hukum Islam. Dalam praktek seringkali kedua istilah itu dirangkum dalam kata Islam, tanpa menjelaskan apa yang dimaksud. Hal ini dapat dipahami karena kerena keduanya sangat erat hubungannya, dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan. Syariat merupakan landasan Fiqhi, dan Fiqhi merupakan pemahaman orang yang memenuhi syarat tentang syariat. (Mohammad Daud Ali, 1997:35).

Oleh karena itu seseorang yang akan memahami hukum Islam dengan baik dan benar harus dapat membedakan antara Syariat Islam dan fiqhi Islam. Pada prinsipnya syariat adalah wahyu Allah yang terdapat dalam Alquran dan sunnah Rasulullah yang terdapat dalam kitab-kitab hadis. Syariat bersifat fundamental, mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dari fiqhi, berlaku abadi dan menunjukkan kesatuan dalam Islam. Sedang yang dimaksud fiqhi adalah pemahaman manusia yang memenuhi syarat tentang syariat yang sekarang terdapat dalam kitab-kitab fiqhi. (harun Nasution, 1986: 32). Oleh karena itu fiqhi bersifat fundamental, ruang lingkungannya terbatas pada hukum yang mengatur perbuatan manusia yang biasanya disebut dengan perbuatan hukum. Karena fiqhi adalah karya manusia, maka ia tidak berlaku abadi dan dapat berubah dari masa kemasa, dan dapat berbeda dari satu tempat ketempat yang lain. Hal ini dapat dilihat pada aliran-aliran hukum yang disebut dengan istilah *mazahib* atau *mazhab-mazhab*. (Cik Hasan Basri, 1998: 37).

Menurut Tahir Azhary ada tiga sifat hukum Islam, yang pertama *bidimensional*, artinya mengandung segi kemanusiaan dan ketuhanan (*ilahi*). Disamping itu sifat bidimensional yang dimiliki hukum Islam juga berhubungan dengan sifat yang luas dan komprehensif. Hukum Islam tidak hanya memuat satu aspek, tetapi mengatur berbagai aspek kehidupan manusia. Sifat



dimensional merupakan sifat pertama yang melekat pada hukum Islam dan merupakan fitrah (sifat asli) hukum Islam. Sifat kedua adalah *adil*, ia mempunyai hubungan yang erat sekali dengan sifat dimensional. Dalam hukum Islam keadilan bukan saja merupakan tujuan, tetapi sifat yang melekat sejak kaidah-kaidah dalam syariat ditetapkan. Keadilan merupakan suatu yang didambakan oleh setiap manusia baik sebagai individu maupun masyarakat. Karena itu sebagai sifat ketiga dalam hukum Islam adalah individualistik dan kemasyarakatan yang diikat oleh nilai-nilai transendental yaitu wahyu Allah yang disampaikan oleh Nabi Muhammad saw. Dengan sifat ini hukum Islam memiliki validitas baik segi perorangan maupun masyarakat. (Amrullah Ahmad SF, 1996: 72)

## **B. Ruang Lingkup Hukum Islam**

Hukum Islam baik dalam pengertian syariah maupun fiqhi dibagi kedalam dua bagian besar yakni bidang ibadah dan bidang muamalah. Ibadah adalah tata cara dan upacara yang wajib dilakukan seorang muslim dalam hubungan dengan Allah seperti menjalankan shalat, membayar zakat, menjalankan ibadah puasa dan haji. Tata cara dan upacara ini tetap dan tidak dapat ditambah-tambah maupun dikurangi. Ketentuannya telah diatur oleh Allah secara pasti dan dijelaskan oleh Rasulnya. (Mudzhar, Muh. Atho, 1993: 29). Dengan demikian tidak mungkin ada proses yang membawa perubahan dan perombakan secara asasi mengenai hukum, susunan, cara dan tata cara ibadah sendiri. Yang mungkin berubah hanyalah penggunaan alat-alat moderen dalam pelaksanaannya. Adapun muamalat dalam pengertian yang luas ketetapan Allah yang langsung berhubungan dengan kehidupan sosial manusia walaupun ketetapan tersebut terbatas pada yang pokok-pokok saja. Oleh karena itu sifatnya terbuka untuk dikembangkan melalui ijtihad manusia yang

memenuhi syarat untuk melakukan usaha itu. (Anderson, J.N.D, 1991:37).

### **C. Tujuan Hukum Islam**

Adapun tujuan hukum Islam secara umum adalah untuk mencegah kerusakan pada manusia dan mendatangkan kemashlahatan bagi mereka, mengarahkan mereka pada kebenaran untuk mencapai kebahagiaan hidup manusia didunia dan diakhirat kelak dengan jalan mengambil segala yang manfaat mencegah dan menolak yang mudharat, yakni yang tidak berguna bagi hidup dan kehidupan manusia. Abu Ishaq al-syatibi merumuskan lima tujuan hukum Islam yakni, 1. memelihara agama, 2. memelihara jiwa, 3. memelihara akal, 4. memelihara keturunan, 5. memelihara harta, yang biasa disebut *maqashid al-khamsah*.(WahbahAl-Zuhaily, 1989:46)

#### **1. Memelihara Agama.**

Agama adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap manusia supaya martabatnya dapat terangkat lebih tinggi dari martabat makhluk lain dan memenuhi hajat jiwanya.

#### **2. Memelihara Jiwa.**

Menurut hukum Islam jiwa harus dilindungi. Untuk itu hukum Islam wajib memelihara hak manusia untuk hidup dan mempertahankan hidupnya. Hukum Islam melarang pembunuhan sebagai upaya menghilangkan jiwa manusia dan melindungi berbagai sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk mempertahankan kemashlahatan hidupnya.

#### **3. Memelihara Akal.**

Menurut hukum Islam seseorang wajib memelihara akalnya, karena akal mempunyai peranan sangat penting dalam hidup dan kehidupan manusia. Dengan akalnya manusia dapat memahami wahyu Allah baik

yang terdapat dalam kitab suci maupun yang terdapat dalam alam (ayat-ayat kauniyah). Dengan akalny manusia dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

4. Memelihara keturunan.

Dalam hukum Islam, memelihara keturunan adalah hal yang sangat penting. Untuk itu dalam hukum Islam untuk meneruskan keturunan harus melalui perkawinan yang sah menurut ketentuan yang ada dalam Alquran dan al-Sunnah dan dilarang melakukan perbuatan zina.

5. Memelihara harta.

Menurut hukum Islam harta merupakan pemberian Allah kepada manusia untuk dimuka bumi (makhluk yang diberi amanah Allah untuk mengelola alam ini sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya) dilindungi haknya untuk memperolah harta dengan cara-cara halal artinya sah menurut hukum dan benar menurut ukuran moral. (Yusuf Qardhawi, 1997: 69)

#### **D. Sumber Hukum Islam**

Menurut Alquran surah an-Nisa' ayat 59, setiap muslim wajib menatai (mengikuti) kemauan atau Allah, kehendak Rasul, dan kehendak *ulil amri minkum* yakni orang yang mempunyai kekuasaan atau penguasa. Kehendak Allah berupa ketetapan tersebut tertulis dalam Alquran, kehendak Rasulullah sekarang terhimpung dalam kitab-kitab hadis, kehendak penguasa termaktub dalam kitab-kitab fikhi. (BusthaulArifin, 1987:52). Yang dimaksud penguasa dalam hal ini adalah orang-orang yang memenuhi syarat untuk berijtihad karena "kekuasaan" berupa ilmu pengetahuan untuk mengalirkan (ajaran) hukum Islam dari dua sumber utamanya yakni Alquran dan kitab-kitab hadis yang memuat sunnah Nabi

Muhammad saw. Yang ditetapkan Allah dalam Alquran tersebut kemudian dirumuskan kemudian dirumuskan dengan jelas dalam percakapan antara Nabi Muhammad dengan sahabat yang akan ditugaskan untuk menjadi Gubernur Yaman. Sebelum Mu'az Bin Jabal berangkat ke Yaman, Nabi Muhammad menguji dengan menanyakan sumber hukum yang akan dia pergunakan untuk menyelesaikan masalah dan sengketa yang dihadapi didaerah baru itu. Pertanyaan itu dijawab oleh Mua'az bahwa dia akan menggunakan Alquran, jika tidak mendapat petunjuk khusus dalam Alquran bagaimana ? Mu'az menjawab, saya akan mencari dalam sunnah Nabi Muhammad saw, kalau engkau tidak mendapat petunjuk dalam sunnah Nabi Muhammad saw, bagaimana ? jika demikian saya akan berusaha sendiri mencari sumber pemecahannya dengan mempergunakan akal saya dan akan mengikuti pendapat saya itu. (Amir Syarifuddin, 1995: 40).

Dari percakapan diatas, para ulama menyimpulkan bahwa ada tiga sumber hukum Islam, yakni Alquran, al-sunnah, dan akal pikiran orang yang memenuhi syarat untuk berijtihad. Ketiga sumber itu merupakan rangkaian kesatuan dengan urutan seperti yang sudah disebutkan. Alquran dan as-Sunnah merupakan sumber utama ajaran Islam sedang al-Ra'yu merupakan sumber tambahan atau sumber pengembangan.

#### **E. Kontribusi Umat Islam dalam Perumusan dan Penegakan Hukum**

Kontribusi umat Islam dalam perumusan dan penegakan hukum di Indonesia nampak jelas setelah Indonesia merdeka. Sebagai hukum yang tumbuh dan berkembang dimasyarakat, hukum Islam telah menjadi bagian dari kehidupan bangsa Indonesia yang mayoritas beragama Islam. Adanya kecenderungan umat Islam untuk mewajibkan pendidikan Agama Islam disekolah-sekolah yang sudah

berjalan selama tahun enam puluhan, sebagi bentuk bahwa umat mau kembali kepada jati dirinya sebagai muslim.

Selain dari itu, perkembangan hukum Islam di Indonesia ditunjang pula oleh sikap pemerintah terhadap hukum Islam yang dipergunakan sebagai sarana atau alat untuk memperlancar pelaksanaan kebijakan pemerintah, misalnya dalam program keluarga keluarga berencana dan program lainnya. Setelah Indonesia merdeka muncul pemikir hukum Islam terkemuka di Indonesia seperti Hazairin dan Hasbi as-Shiddiqi mereka berbicara tentang dan pembaharuan hukum Islam dibidang muamalat di Indonesia. Syafruddin *Prawiranegara* misalnya mengemukakan idenya tentang sistem ekonomi Islam yang diatur menurut hukum Islam. Gagasan ini kemudian melahirkan bank Islam dalam bentuk bank muamalat Indonesia yang beroperasi menurut prinsip-prinsip hukum Islam dalam pinjam-meminjam, jual beli, sewa-menyewa dan sebagainya dengan mengindahkan hukum dan peraturan perbankan yang berlaku di Indonesia. (TM Hasbi Ash-Shiddiqieqy, 1997:83)

Kontribusi umat Islam dalam perumusan dan penegakan hukum akhir-akhir ini semakin jelas dengan diundangkannya beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hukum Islam, seperti undang-undang republik Indonesia nomor 1 tahun 1974 tentang perkawinan, peraturan pemerintah nomor 28 Thun 1977 tentang perwakafan tanah milik, undang-undang republik Indonesia nomor 7 tahun 1989 tentang peradilan agama, intruksi presiden nomor 1 tahun 1991 tentang kompilasi hukum Islam, undang-undang republik Indonesia nomor 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat, undang-undang republik Indonesia tahun 1999 tentang penyelenggaraan haji.

Dari pembahasan yang sudah dikemukakan diatas, semakin lama semakin besar kontribusi umat Islam di

Indonesia dalam perumusan dan penegakan hukum di Indonesia.

Adapun upaya yang dilakukan untuk menegakkan hukum Islam dalam praktek bermasyarakat dan bernegara adalah proses kultural dan dakwah. Di dalam negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, kebebasan berpendapat atau kebebasan mengeluarkan pikiran pendapat wajib ada. (Ali Yafie, 1995:142)

#### **F. Fungsi Hukum Islam dalam Kehidupan Bermasyarakat**

Fungsi hukum Islam dalam kehidupan bermasyarakat sebenarnya cukup banyak, namun, dalam pembahasan ini hanya dikemukakan fungsi utamanya saja, yakni :

1. Fungsi ibadah. Hukum Islam adalah ajaran Allah yang harus dipatuhi umat manusia dan kepatuhannya merupakan ibadah yang sekaligus juga merupakan indikasi keimanan seseorang.
2. Fungsi *amar ma'ruf nahi munkar* hukum Islam sebagai hukum yang ditujukan untuk mengatur hidup dan kehidupan manusia, jelas dalam praktek akan selalu bersentuhan dengan masyarakat. Sebagai contoh proses pengharaman riba dan khamar. Riba dan khamar tidak diharamkan sekaligus tetapi secara bertahap. Karena sangat riskan kalau riba dan khamar diharamkan sekaligus. Berkaca dari episode pengharaman riba dan khamar, akan nampak bahwa hukum Islam akan berfungsi sebagai salah satu sarana pengendalian sosial. Oleh karena itu kita dapat memahami fungsi kontrol sosial yang dilakukan lewat tahapan pengharaman riba dan khamar. Fungsi ini dapat disebut *amarna'ruf nahi munkar*.
3. fungsi *zawajir*. Fungsi terlihat dalam pengharaman membunuh dan berzina yang disertai dengan ancaman

hukuman atau sanksi hukum. Qisas dan Diyat diterapkan untuk tindak pidana jiwa, sedang Hudud untuk tindak pidana tertentu (mencuri, berzina, Qadzaf, Hirabah, Riddah) dan Ta'zir tindak pidana selain tindak pidana tersebut. Adanya sanksi hukum mencerminkan fungsi hukum Islam sebagai sarana pemaksa yang melindungi warga masyarakat dari segala bentuk ancaman serta perbuatan yang membahayakan. Fungsi ini disebut fungsi *zawajir*.

4. fungsi *tanzim wa islah al-ummah*. Fungsi hukum ini adalah sebagai sarana untuk mengatur sebaik mungkin dan memperlancar proses intraksi sosial sehingga terwujudlah masyarakat yang harmonis, aman dan sejahtera. Dalam hal tertentu, hukum Islam menetapkan aturan yang cukup rinci dan mendetail seperti muamalah yang pada umumnya hukum Islam dalam masalah ini hanya menetapkan aturan pokok dan nilai-nilai dasar. perinciannya diserahkan para ahli dan pihak-pihak yang berkompeten pada bidang masing-masing, dengan tetap memperhatikan dan berpegang teguh pada aturan pokok dan nilai dasar tersebut. Fungsi ini disebut dengan *tanzim wa islah al-ummah*. (Mohammad Daud Ali, 1999: 134).

### **G. Eksistensi Perempuan dalam Hukum Islam**

Kajian tentang perempuan merupakan aspek yang sangat penting yang menarik di antara aspek-aspek kajian lainnya. Di katakan demikian karena sejak kehadiran perempuan sampai sekarang tidak pernah berhenti di perbedakan dan di permasalahan. Selama berabad-abad, perempuan menjadi sorotan dari berbagai sisi mulai dari biologi, sosialisasi, politik-kekuasaan sehingga sisi agama. Bahkan agama seringkali di jadikan sebagai sudut pandang yang

paling konservatif dalam menyoroti perempuan. Ketika perempuan di tarik dalam kajian agama, maka perempuan memiliki wajah yang jamak dan menjadi multi tafsir, dalam artian bahwa perempuan dapat di liat berbagai sudut pandang hukum, sosialisasi, politik, budaya dan biologi bahkan dari sudut pandang tiologi. Oleh karena itu kedudukan perempuan dalam praspespektif agama, pada hakikatnya merupakan konstruksi tafsir. Itu artinya bahwa perempuan dengan berbagai sorotannya, tidak terlepas dari berbagai factor subyektifitas suatu tafsir. (Abdurrahman, 1992: 129).

Kaitanya dengan hal tersebut, Islam sebagai agama wahyu yang bersifat universal menempatkan perempuan dalam posisi terhormat. Dalam Alquran (al-hujarat:3 di tegaskan bahwa Allah swt telah menciptakan manusia yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Hal itu menunjukkan bahwa perempuan memiliki arti yang sama dengan laki-laki tanpa membedakan antara satu dengan yang lainnya berdasarkan dengan jenis kelaminnya. Dengan demikian, harta dan maratabat manusia sama dan setara dengan pandangan Islam. Oleh karena itu, perilaku diskriminasi terhadap perempuan sebagaimana pernah terjadi dalam sejarah peradaban umat manusia, pada prinsipnya bertentangan dengan ajaran Islam. (Mohammad Daud Ali, 1997:178).

Penempatan perempuan dalam posisi terhormat dan mulia, juga tampak pada beberapa teks-teks Alquran yang memberikan penghargaan tertinggi terhadap kaum perempuan. Kemuliaan perempuan dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kemanusiaan dan hak sosial. Dalam aspek kemanusiaan perempuan dianggap sebagai obyek penyaluran nafsu yang dapat mengembangkan keturunan disamping sebagai mitra laki-laki untuk membangun peradaban dan mendapatkan kemuliaan. Dengan demikian, Islam memberikan batasan-batasan dan tata cara bagaimana menunjukkan hasrat biologi



dengan pranata perkawinan. Bahkan lebih jauh, Islam menerangkan tata cara berintraksi dalam rumah tangga dan memformalkan hubungan biologis secara beradab dan berkomunikasi.

Pada aspek sosial, Islam memandang perempuan mempunyai hak yang sama dengan laki-laki. Dalam arti, Islam tidak membedakan hak sosial berdasarkan perbedaan jenis kelamin. Oleh karena itu, jenis kelamin laki-laki dan perempuan hanya di pandang sebagai perbedaan biologis yang tidak berakibatkan perbedaan dalam peran dan hak-hak sosial. Menjadi sangat keliru apabila peran dan hak-hak sosial di konstruksi berdasarkan jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki. Perempuan berkembang secara berbeda dibandingkan dengan laki-laki. Dalam hal ini tidak semata-mata disebabkan jenis kelamin semata, melainkan juga disebabkan oleh berbagai faktor yang demikian kuat. Perbedaan peran dan hak perempuan dan laki-laki pada dasarnya merupakan konstruksi sosial, budaya, politik dan tafsir agama. Akan tetapi, ketidakadilan terhadap perempuan pada umumnya disebabkan oleh intraksi budaya dan tafsiran agama yang timpang. (MansourFakih, 12013:86)

Dikatakan demikian karena hampir semua agama mempunyai perlakuan-perlakuan khusus terhadap kaum perempuan. Ketimpang peran dan hak sosial perempuan dengan dalil doktrin agama di pandang sebagai simpulan yang bermasalah dan perlu di pertanyakan secara ontologism. Oleh karena itu, pandangan yang menempatkan perempuan tidak sejajar dengan laki-laki dalam peran hak sosial, merupakan manipulasi tafsir agama dan antropologis yang berakibatkan bagi kaum perempuan. Dalam konteks tersebut, fiksi perempuan sebagai konstruksi tafsir agama yang cenderung tidak berkeadilan dan merugikan perempuan patut di respon oleh para hukum islam. Hal ini penting karena rekonstruksi fiksi

perempuan mempunyai upaya untuk merombak ajaran-ajaran fiki agar sesuai dengan kondisi sosial masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan kajian dan tafsiran ulang terhadap hukum-hukum fikih tidak relevan dengan kondisi masyarakat. (Mahsun Fuad, 2005:193).

Islam sebagai agama paripurna mempunyai kepedulian yang sangat besar terhadap kaum perempuan, keadilan sebagai misi utama agama Islam sangat menentang budaya masyarakat arab sering membunuh anak perempuan. Oleh karena itu, Islam dengan seperangkat ajaran menempatkan perempuan setara dengan laki-laki dengan memperoleh hak-hak secara keadilan. Bahkan, dalam berbagai aspek Islam memberikan perhatian yang khusus terhadap perempuan agar mendapatkan perlakuan yang adil dengan laki-laki. Ideologi fikih perempuan dibangun di atas sudut pandang bahwa laki-laki berada dalam posisi sejaja perempuan. Oleh karena itu, budaya dan teradisi tidak islamibangsa arab telah dirubah oleh ajaran Islam secara revolusioner. (Khomeini, A. 2004: 76).

Pembelaan ajaran Islam terhadap perempuan dapat dilihat dalam persoalan mahar, biaya hidup atau nafkah baik pada saat menjemput istri ataupun pada saat sudah bercerai, pengasuhan anak dan kepemilikan harta kekayaan. Nikah dalam islam merupakan sebuah janji kontrak yang sacral dan suci. Namun pada masa pra islam nikah hanya sebuah kontrak saja. Hampir tidak ada perbedaan perbedaan antara laki-laki dan perempuan karena berdiri sederajat. Laki -laki tidak memiliki hak istimewa demikian pula sebaliknya. Maka perempuan dapat mengadakan perjanjian dengan alasan yang dapat di terima termasuk pengajuan cerai apabila diperlukan secara baik oleh suami. Ketika hendak memasuki jenjang pernikahan, perempuan bebas menentukan jumlah mahar yang disukai dan mahar tersebut menjadi miliknya bukan milik ayahatau suami, perempuan bebas menggunakan mahar

sekendak hatinya, sebagaimana yang terdapat QS, al-Nisa' yaitu: *واثوا النساء صدقاتهن نحلة* (maka berikanlah perempuan itu maharnya sebagai pemberian). (Dzuhayatin, Siti R, 1997:164).

## **H. Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam**

Dalam ajaran Islam, perempuan tidak pernah dibatasi ruang geraknya termasuk dalam menentukan pekerjaan. Islam sangat menjunjung tinggi hak-hak perempuan agar dapat mengekspreskan bakat yang dimiliki. Berkaca pada peristiwa masa lalu, maka dapat ditemukan jejak perempuan yang mengembangkan bakatnya. Khadijah, istri Rasulullah saw merupakan sosok perempuan yang dapat membawa nama baik perempuan karena kepandaiannya dalam perniagaan. Setelah menikah dengan Khadijah, Rasulullah saw banyak mendapat pelajaran tentang perdagangan yang kemudian didukung perintah berdagang sesuai ajaran Islam.

Gerakan emansipasi wanita yang digalakkan sekarang menjadi bukti bahwa kedudukan perempuan semakin dibutuhkan dalam berbagai aspek baik sektor pemerintah maupun sektor swasta. Dalam kajian hukum Islam, emansipasi dimaksudkan agar hak-hak perempuan dapat terpenuhi dalam kehidupan kemasyarakatan. Emansipasi menghendaki agar wanita mendapatkan persamaan dalam berbagai sektor agar ruang geraknya tidak dibatasi untuk mencapai kemajuan. Gerakan perempuan untuk maju lebih baik dibanding tentu selalu direspon oleh prinsip keagamaan agar terjadi pemerataan. Dalil-dalil Alquran banyak mengisyaratkan hal tersebut, diantaranya firman Allah swt *من عمل صالحا من ذكر او انثي* ..... (barang siapa yang melaksanakan amal shaleh baik dari kalangan laki-laki maupun perempuan...). Ayat tersebut memberi pemahaman bahwa laki-laki dan perempuan tidak boleh diperlakukan secara diskriminasi dalam melakukan amal

shaleh (aktifitas dunia untuk mewujudkan kebaikan bersama).(AliShodiqin, 2003:105).

Persamaan hak perempuan dengan laki-laki dapat dikategorikan pada:

1. Persamaan dalam menjalankan ketaatan. Kategori ini memberi pemahaman bahwa perempuan dan laki-laki tidak ada perbedaan dalam menjalankan ketaatan kepada Allah swt sehingga balasan yang dijanjikan juga tidak diskriminatif. Fungsi ketaatan yang bebaskan kepada manusia tidak mensyaratkan adanya kriteria yang dapat memisahkan dalam menjalankan kewajiban. Hal ini diungkap oleh Allah swt dalam surah Taubah ayat 71, yaitu; *وعد الله المومنين و المومنات جنات تجري من تحتها الانهار خالدين فيها ومساكن طيبة في جنات عدت ورضوان من الله اكبر ذلك هو الفوز العظيم.*

*Artinya: Allah menjanjikan kepada orang-orang mukmin laki-laki dan perempuan akan mendapatkan syurga yang mengalir dibawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya dan mendapat tempat yang baik di surga adn' dan keridhaan Allah lebih besar. Itulah kemenangan yang agung.*

2. Penentuan derajat amalan. Pada pengkategorian ini Allah swt tidak melihat sepihak dari amalan seseorang karena yang menentukan adalah amal shalehnya. Janji Allah swt untuk menempatkan hambanya kedalam surga tergantung dari kreativitas yang dilakukan di dunia yang dapat memberi manfaat kepada manusia lain. Hasil karya yang telah dilakukan manusia tentu tidak berdasar pada jenis kelamin akan tetapi mengacu pada kelebihan yang dimiliki oleh seseorang. Hal itu yang mendasari Alquran dalam surah Annisa ayat 124, yaitu: *ومن يعمل من الصالحات من ذكر او انثي وهو مؤمن فالنك يدخلون الجنة ولا يظلمون شيئا.*

*Artinya: dan barang siapa yang mengerjakan amal kebajikan baik laki-laki maupun perempuan sedang dia beriman, maka mereka itu kan masuk ke dalam surga dan mereka tidak di zhalimi sedikit pun.*

Namun demikian, perempuan punya kodrat berbeda dibanding laki-laki tentumengharuskan membatasi diri berbagai pergerakan agar tidak melampaui wewenang sebagai perempuan, misalnya menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga, mengurus suami dan anak dan lain-lain. Emansipasi yang dicetuskan bukan berarti perempuan harus bebas tanpa batas. Sehingga peran utamanya diabaikan. Kehadiran perempuan dalam dunia kerja hanya untuk memberi peluang agar hak asasi yang dimiliki mereka dapat terpenuhi sehingga ruang geraknya tidak dibatasi dengan tujuan dapat memberi manfaat kepada semua pihak. Emansipasi yang digagas dalam hukum Islam bukan berarti memberikan kebebasan penuh kepada perempuan akan tetapi memberi peluang agar dapat mengembangkan bakat yang dimiliki agar dapat menghasilkan karya untuk kemaslahatan bersama. Namun, apabila emansipasi tersebut berujung pada kemudharatan, maka tentu ajaran Islam sangat menolak karena tujuan utama dari gerakan tersebut agar derajat perempuan bisa sama atau sejajar dengan laki-laki agar hak-haknya dapat terpenuhi. (Mursi, A.H, 1996:144).

Dalam cakupannya dilingkup rumah tangga, suami dan istri punya peran masing-masing yang harus dijalankan agar dapat berjalan sesuai dengan ajaran Islam. Kewenangan suami sebagai pemimpin dalam rumah tangga tetap menjadi skala prioritas sekalipun istri punya penghasilan dan jabatan lebih tinggi dari suami. Kondisi ini menjadi renungan bahwa perempuan punya keterbatasan karena sifat dan kodrat yang dimiliki, karena memang kodrat laki-laki selalu menjadi pemimpin sekalipun dalam dunia kerja perempuan selalu

diatas. Hal ini sejalan dengan firman Allah swt, yaitu; الرجال  
.....قوامون علي النساء (laki-laki menjadi pemimpin terhadap  
wanita...). Ayat ini menjadi isyarat bahwa betapapun tinggi  
kedudukan perempuan (istri) dalam dunia kerja, ketika  
diperhadapkan dengan persoalan rumah tangga maka  
kedudukan laki-laki (suami) menjadi penentu aspek persoalan  
yang dihadapi. Itula sebabnya suami dan istri dibutuhkan kerja  
sama yang baik agar keberlangsungan hidup rumah tangga  
dapat berjalan secara harmonis dengan memahami fungsi dan  
kedudukan masing-masing. (Khomeini, A. 2004: 77)



## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

- Anonim, 1990. *Kampanye Dunia Untuk HAM (Lembar Fakta)*. PBB Nomor E. 90 XVII.3
- \_\_\_\_\_. 2001. *Hak Asasi Perempuan*. Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Keadilan Dalam Masa Transisi*, Komnas HAM Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2002. *Peta Kekerasan Pengalaman Perempuan Indonesia*. Amelpro, Jakarta (KOMNAS Perempuan)
- \_\_\_\_\_. 2007. *Hak Asasi Perempuan, Instrumen Hukum untuk mewujudkan Keadilan Jeder*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Edisi lengkap* CV. Nuansa Aulia Bandung
- Abdurrahman. *Komplikasi Hukum Islam di Indonesia*. Cet, I; Jakarta: Akademis Presindo, 1992.
- Achmad Ali, 2009. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory dan Teori Peradilan (judicialprudence)*. Kencana Prenda Media Group Jakarta.
- Ali, Mohammad Daud . *Kedudukan Hukum Islam dalam sistem Hukum Indonesia*. Jakarta Yayasan Risalah, 1984.
- \_\_\_\_\_. *hukum Islam dan peradilan Agama (kumpulan tulisan)*. Jakarta : Raja Grafindo persada, 1997.
- \_\_\_\_\_. *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta PT. Raja Grafindo persada, 1999.

- Ahmad, Amrullah SF, *Dimensi Hukum Islam Dalam Sistem Hukum Nasional*, (Cet. I; Jakarta : Gema Insani Press, 1996.
- Al-Zuhaily, Wahbah, *al-Fiqh al-Islam wa-Adillatuh*, Beirut: Dar al-Fikr,1989.
- Anderson, J.N.D, *Islamic Law in Modern World*, Alih bahasa oleh Macsnun Husain dengan judul : *Hukum Islam di Dunia Modern*.Cet. I; Surabaya : Amar Press, 1991.
- Arifin, Busthaul. *Dimensi hukum islam dalam sistem hukum nasional*: Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta
- Agnes Widanti, 2005. *Hukum Berkeadilan Jender*. Buku Kompas, Jakarta.
- Agusmida, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*, PT. Ghalia Indonesia
- Agustinus Edy Kristianto, 2008, *Panduan Bantuan Hukum Di Indonesia*, YLBHI Jakarta.
- Alma Manuputy dkk, 2008. *Hukum Internasional*, Rech-ta, Makassar
- Anshori Ilyas. 2007. *Ringkasan Disertasi. Hak Mogok Sebagai Sarana Perjuangan Dalam Peningkatan Kesejahteraan*, Ringkasan Disertasi Universitas Hasanuddin.
- Arief ,S, 1986. *Hukum Perburuhan Indonesia (Himpunan Peraturan Perundang-undangan)*. Tinta Mas, Surabaya
- Asri Wijayanti, 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika jakarta.
- Asgar Ali Engineer.199. *Pembebasan perempuan*. LKIS Jakarta.
- Azyumardi Azra, 2003, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia, Masyarakat Madani*, Tim ICCE jakarta.



- Bambang Sunggono, 2009, *Bantuan Hukum dan HAM*, Mandar Maju Bandung.
- Baharuddin Lopa, 2000, *Al-Quran dan Hak-HAM*, Dirjen Pendidikan Dasar dan menengah, Departemen Pendidikan Nasional.
- Bernard L. Tanya dkk, 2010, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing Yogyakarta.
- Bisri, Cik Jasan, *Hukum Islam Dalam Tatanan Masyarakat Indonesia* Cet. I; Jakarta: Logos, 1998.
- Brian.Z.Tamanaha.2001,*A General Jurisprudence of Law and Society*.Published in the United States by Oxford University press Inc, New York
- Bur Rasuanto, 2005. *Keadilan Sosial, Pandangan Deontologis, Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat, Politik Modern*, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta,
- C,de Rover, 2000. *To Serve & To Protect*. Penerjemah Supardan Mansyur Acuan Universal Penegakan HAM. PT. RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Diana Halim Koetjoro.2004. *Hukum Administrasi Negara*. PT. Ghalia Indonesia Bogor.
- Djumaldi, dkk, 1987. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Bina Aksara, Jakarta.
- Djazuli, A., *ilmu fikih; sebuah pengantar*, Cet. I: Bandung Orba Shakti, 1991
- Fuad, Mahsun, *Hukum Islam di Indonesia: dari Nalar Partisipatoris Hingga Emansipatoris*, Cet. I; Yogyakarta: LKIS, 2005.
- F. Isjwarah, 1992. *Pengantar Ilmu Politik*, Bina Cipta. Bandung
- Hadi Setia Tunggul, 2009. *Pengantar Hukum Ketenakerjaan Indonesia*. Harvarindo, Jakarta.

- Haripin A. Tumpa.2009. *Peluang dan Tantangan Eksistensi Pengadilan HAM di Indonesia*. Pukap Makassar Indonesia
- Hanafi, Ahmad, *Sejarahdan Pengantar Hukum Islam*,Cet. IV;Jakarta: Bulan Bintang, 1986.
- Herman Sihombing, 1992. *Konsepsi Negara Hukum*. Aksara Raya, Padang.
- Ian Brownlie, 1993, *Dokumen-Dokumen Pokok Mengenai HAM*. UI Press Universitas Indonesia.
- Ifdhal Kasim, 2001. *Hak Ekonomi Sosial dan Budaya. Esai-Esai pilihan* Elsam, Jakarta.
- Imam Sjahputra Tunggal, 2009. *Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Harvarido, Jakarta.
- Imam Soepomo, 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta.
- Irwan Abdullah, 2006. *Sangkan Paran Gender*. Pusat Penulisan Kependudukan UGM, Jogjakarta.
- Jimliy Asshiddiqie, 2009, *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, PT. Bhuana Ilmu Populer Jakarta
- \_\_\_\_\_,2005, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi, Serpihan Pemikiran Hukum dan HAM*, Konstitusi press jakarta.
- Juniarso Ridwan, 2010. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*, Nuansa, Jakarta.
- Jafie, Ali*Menggagas Fikih Sosial* (Cet. I; Bandung : Mizan, 1995.
- Karen Lebacqz, 1986. *Teori-Teori Keadilan: Analisis kritis terhadap Pemikiran, JS. Mill, John Rawls, Robert Nozick, Reinhold Neibuhr, Jose Porfirio Miranda. Diterjemahkan dari Six Theories of justice*. Nusa Media Bandung.
- Knut D. Asplund dkk. 2008. *Hukum HAM*, Pusat Studi HAM Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta.

- Khomeini, A. *Kedudukan Wanita*. Pustaka Lentera, 2004.
- Lalu Husni, 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Cet.1 Rajawali Pers, Jakarta.
- Libertus Jehani, 2007. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Visi Media, Jakarta.
- Lawrence M. Friedman, 2001, *American Law, An Inroduction Second Edition*, Tatanusa Jakarta-Indonesia
- Maidin Gultom, 2008, *Perlindungan Hukum terhadap Anak Dalam Sistem Peradilan Pidana Anak Indonesia*, PT. Reflika Aditama jakarta.
- Majda El Muhtaj.2008. *Dimensi-Dimensi HAM. Mengurai Hak ekonomi, sosial, budaya*.PT.Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_,2009, *HAM Dalam Konstitusi Indonesia, Dari UUD 1945 sampai dengan Amandemen UUD 1945 Tahun 2002*, Kencana Jakarta.
- Manulang Sendjun, 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mansur Faqih.2008. *Analisis Gender dan Transpormasi Sosial*.Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Marwati Riza.2009. *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Di Indonesia*. AM. Publishing Makassar Indonesia.
- \_\_\_\_\_.1998.*Peranan serikat pekerja pada penentuan perbaikan pengupahan dalam rangka ketahanan nasional (Tesis)*
- Moh.Kasiram, 2008, *Metodologi Penulisan Kuantitatif-Kualitatif*, UIN Malang press
- M.yahya Harahap, 1982. *Segi-segi Hukum Perikatan*, Bandung PT. Alumni.

- Muhammad Tahir Azhary, 2007. *Negara Hukum, Suatu studi tentang prinsip-prinsipnya dilihat dari segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara madina dan Masa Kini*, Prenada Media Group, Jakarta,
- Mudzhar, Muh. Atho, *Fatwa-Fatwa Majelis Ulama Cet. I*; Jakarta: IMS, 1993.
- Mursi, A.H. *Sumber Daya Manusia yang Produktif: Pendekatan Al-qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1996.
- Muhadjir M. Darwin, 2005. *Negara dan Perempuan, Reorientasi kebijakan Publik*. Media Wacana, Yogyakarta.
- Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, 2010, *Dualisme Penulisan Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Muladi, 2007. *HAM, Hakekat, Konsep, dan Aplikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*. Aditama, Bandung.
- Mulyana W Kusuma, 1981. *Hukum dan HAM, suatu pemahaman kritis*, Bandung Alumni
- Munandar Sulaiman, 2010, *Kekerasan Terhadap perempuan, Tinjauan Dalam Berbagai Disiplin Ilmu dan Kasus Kekerasan*, PT. Reflika Adithama Bandung.
- Mustari 2013, *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum dan HAM*. Rayhan Intermedia. Makassar.
- \_\_\_\_\_ 2013, *Perlindungan Hukum Bagi Pemenuhan Hak-Hak Pekerja perempuan Dalam peningkatan Kesejahteraan*. (Kajian dari Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia. Disertasi Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Niken Safitri, 2008. *HAM Perempuan Kritik Teori Hukum Feminis Terhadap KUHP*. PT. Refika Aditama, Bandung.

- Nasution, Harun, *Pembaruan Hukum Islam, Pemikiran dan Gerakan*, Cet.IV, Jakarta, Bahrul Ulum, 1986.
- O.C. Kaligis. 2006. *Perlindungan Hukum atas Hak Asasi Tersangka, Terdakwa dan Terpidana*. PT.Alumni Bandung
- Philipus Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. PT Bina Ilmu, Surabaya.
- Qardhawi, Yusuf Qardhawi, *Rasyidah Tujaddid-diin*. Terjemahan Nabhan Idris, Fiqih Tajdid dan Dakwah Islamiah, Jakarta: Islamuna Pers, 1997.
- Rabihatun Rauf. 2008. *Angkatan Keja Perempuan. Kasus Tiga Kota Di Sulawesi Selatan*. Rayhan Intermedia Makassar.
- Rajaguguk, H.P, 2002. *Transformasi Ketenagakerjaan, Perwujudan Standar Hak-hak Normatif dan Politik Bagi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Era Pasar Bebas, dalam peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*. Yayasan Obor, Jakarta
- Rhoda E. Howard, 2000. *HAM. Penjelajah Dalih Relativisme Budaya*, Penerjemah. Nugraha Kartjasungkana. Pustaka Utama Grafiti Jakarta.
- Riant Nugroho, 2008, *Gender dan Strategi Pengarus-tamaannya di Indonesia*, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Ridwan HR. 2011, *Hukum Administrasi negara*, PT. RajaGrafindo Persada Jakarta
- R. Subekti, 1984. *Aneka Perjanjian*, Bandung PT. Alumni.
- Romli Atmasasmita, 2001. *Reformasi Hukum HAM dan Penegakan Hukum*. Mandar Maju, Badung.
- Salim HS, 2010. *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Satya Arinanto, 2011. *Memahami Hukum, Dari Konstruksi sampai Implementasi*, Rajawali Pers, Jakarta.

- Satjipto Rahardjo, 2009, *Negara Hukum yang Membahagiakan Rakyatnya*, Genta Publishing Yogyakarta.
- S.F. Marbun, 2003. *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*, UII Press, Jakarta.
- Syarif Arifin dkk. 2012. *Memetakan Gerakan Buruh*. Kepik Depok Jawa Barat
- Syarifuddin, Amir *Meretas Kebijakan Ijtihad Isu-Isu Penting Hukum Islam Kontemporer di Indonesia*. Cet. II, Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Shodiqin, Ali. *Membina Keluarga Mawaddah Warahma dalam Bingai Sunnah Nabi*, Cet II: Yogyakarta Pustaka Pelajar, 2003.
- Ash-Shiddiqieqy, Hasbi TM, *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Hukum Islam*, Jakarta : Bulan Bintang, 1997.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ 2009 *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia Yogyakarta
- Soerjono Soekanto, 1983. *Beberapa Permasalahan Dalam kerangka Pembangunan Di Indonesia*, UI Press Jakarta.
- Sri Warjiati, 1998, *Hukum Ketenagakerjaan, Keselamatan Kerja, dan Perlindungan Upah Pekerja Perempuan*, Tarsito Bandung,
- Suharsimi Arikunto, 1992, *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta
- Sulistyawati Irianto, 2006. *Perempuan dan Hukum. Menuju hukum yang berspektif kesetaraan dan keadilan* . Yayasan Obor Jakarta.
- \_\_\_\_\_ , 2007. *Hak asasi perempuan. Instrumen hukum untuk mewujudkan keadilan gender*. Yayasan obor Jakarta.

- \_\_\_\_\_,2005, *Perempuan Di antara Berbagai Pilihan Hukum*, yayasan Obor Jakarta
- Sunaryati Hartono, 1982. *Apakah The Rule Of Law Itu ?* Alumni Bandung.
- Tapi Omas Ihromi, 2006. *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*.PT. Alumni Bandung.
- Theo Huijbers, 1991, *Filsfat Hukum* , Kanisius Yogyakarta.
- Titik Triwulan, 2011, *Hukum Tata Usaha Negara. Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia*. Prenada Media Group Jakarta
- Wahyudi Kumorotomo,2011. *Etika Administrasi negara*.PT RajaGrafindo Persada Jakarta
- Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visimedia Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Dzuhayatin, Siti R., *Agama dan Budaya Perempuan: Mempertanyakan Posisi Perempuan dalam Islam, dalam Sangkan Peran Gender*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar1997.
- Fakih, Mansour. *.Analisis Gender dan Transformasi Soisal*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2013.

## **2. Peraturan Perundang-undangan**

- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan peraturan perundang-undangan
- Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 tentang International Covenant On Civil And Political Rights (Kovenan Internasional Tentang Hak-hak Sipil dan Politik)
- Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi Nomor 105 tentang penghapusan kerja paksa
- Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja
- Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 21 Tahun 1999 Ratifikasi Konvensi Tentang Penghapusan Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan
- Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM
- Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial
- Undang-undang. Republik Indonesia. Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan.
- Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100/1951 tentang Pengupahan yang sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan Untuk pekerjaan yang sama Nilainya.



Kepres Nomor 83 Tahun 1998 Ratifikasi konvensi tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi.

Peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1988 Tentang perlindungan Upah

Peraturan Bersama Menteri Negara pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor: 48/Men.PP/XII/2008, Nomor: Per 27/Men/XI/2008, Nomor 1177/Menkes/PB/XII/2008, tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.



## TENTANG PENULIS



**Dr. H. Mustari. M. Hum.** Lahir di Sidrap, 31 Desember 1965 Pendidikan diawali pada SD. Muhammadiyah Pangkajene Sidrap (1977) SMP Negeri 1 Pangsid. (1980) SMA Negeri 467 Pangsid (1984) Sarjana (S1) FPIPS IKIP Ujung Pandang Program Studi PMP/KN (1989), Magister (S2) PPS UNHAS Konsentrasi Hukum Tata Negara (2000), Doktor (S3) PPS UNHAS Konsentrasi Hukum Tata Negara (2013). Diangkat menjadi Dosen Institut keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Ujung Pandang Tahun 1990. Karya yang dihasilkan; 1) Buku Referensi Judul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan. ISBN: 978-602-95545-1-9. 2) Buku Referensi Judul. Hukum Adat. ISBN: 978-602-51846-3-5. 3) Buku /Modul Judul Hukum dan Peradilan Tata Usaha Negara. ISBN: 978-602-392-556-8. e-ISBN: 978-602-392557-5.